

## Présentation de l'échantillon



1 729



3 416

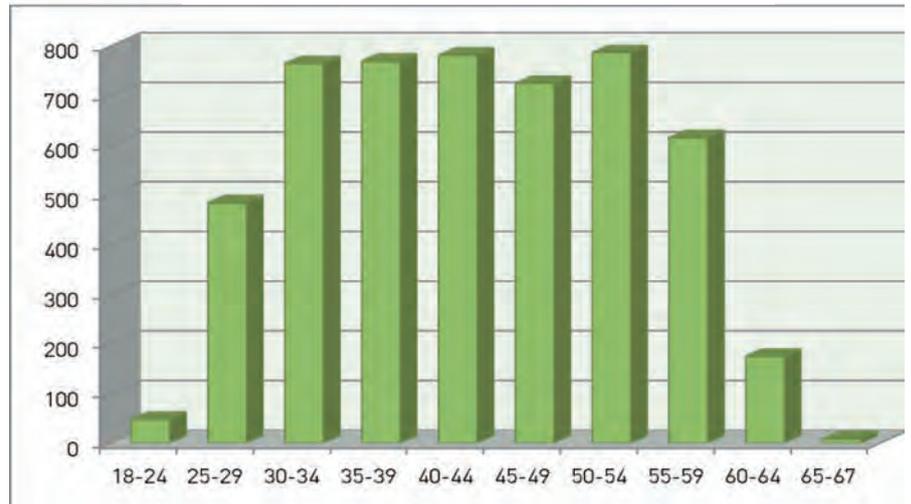
# 5145 cadres ont répondu à l'enquête

Dans l'échantillon, les femmes sont légèrement sous représentées par rapport à l'échelon national (33,6 % contre près de 40 %)

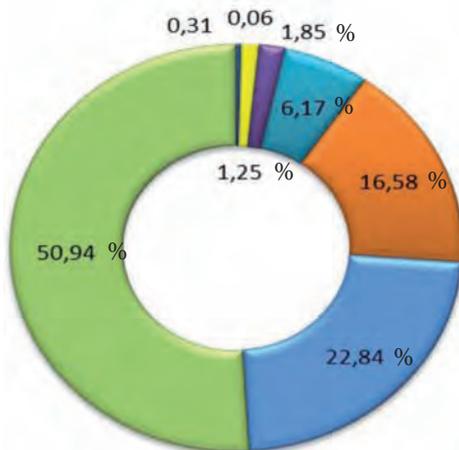
## Répartition par âge

L'échantillon est presque également réparti en 3 tiers :

- un tiers de trentenaires,
- un tiers de quadragénaires
- et un tiers de quinquagénaires.



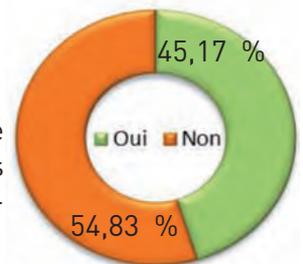
## Niveau de formation



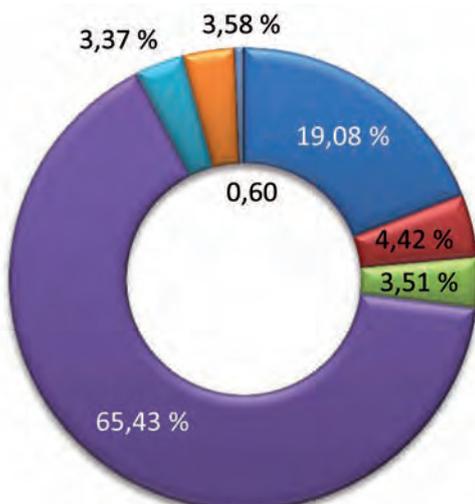
Les cadres ont une bonne formation initiale : 73 % ont au moins bac +3

## Syndiqués

Plus de la moitié des participants ne sont pas syndiqués.



## Employeurs



73 % des cadres ayant répondu à l'enquête sont issus du privé. (FPE 19,1 % ; FPH 4,4 % ; FPT 3,5 %)

1

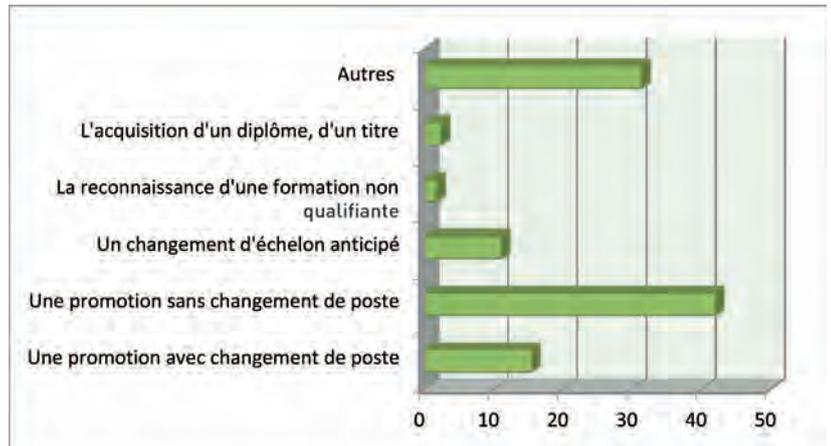
## Rémunération et formation

# Rémunération et formation continue **ne sont pas liées**

Même si les cadres ont une bonne formation (73,78 % ont un bac +3 et plus), il ne faut pas attendre de la formation continue, un effet sur la rémunération. Pour autant la formation est nécessaire et indispensable pour maintenir l'employabilité.

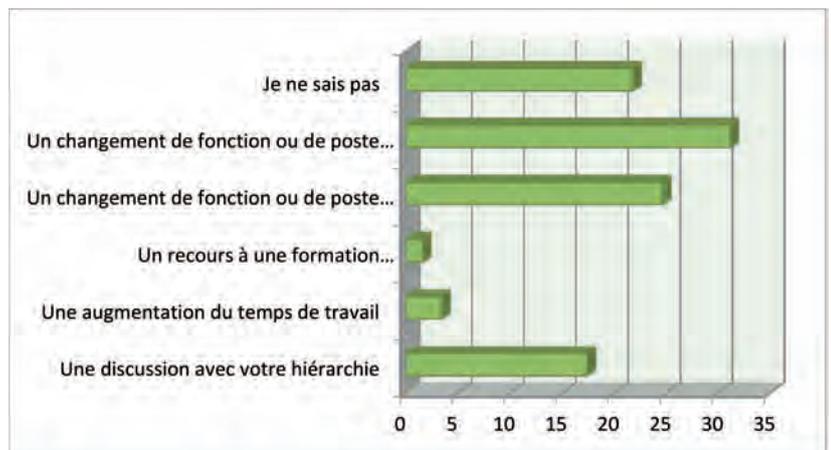
## De quoi résulte l'augmentation ?

1,71 % des personnes ayant été augmentées au cours des 12 derniers mois l'ont été en reconnaissance d'une formation non qualifiante alors que **52,09 %** des cadres ont suivi une formation au cours des trois dernières années.



## Quelle est la meilleure solution pour voir évoluer la rémunération ?

Pour **1,60 %** des répondants seulement, la meilleure solution pour voir évoluer la rémunération serait « un recours à une formation professionnelle ».



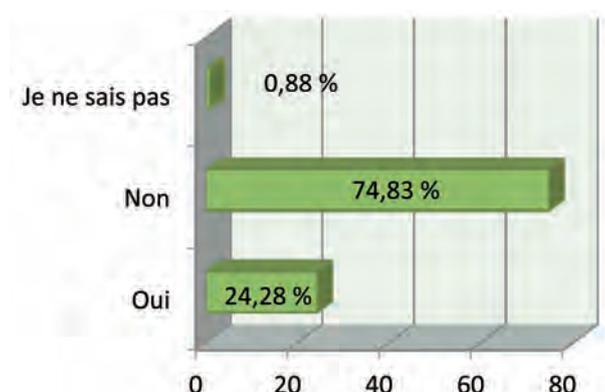
2

## Variable et Individualisation

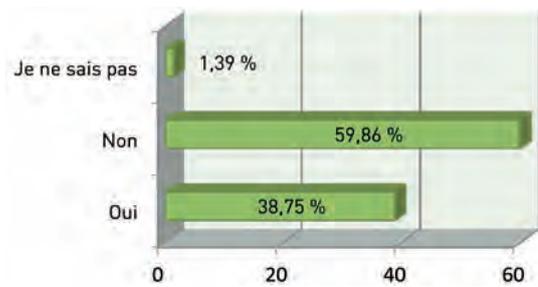
# Variable et Individualisation **ne sont pas totalement généralisées**

## Une partie de votre salaire varie en fonction d'objectifs ?

Seulement **24,28 %** des cadres déclarent qu'une partie de leur salaire varie en fonction d'objectifs à atteindre, contrairement aux idées reçues.



## Part variable ?



Respectivement **38,75 %** et **28,01 %** des cadres déclarent que leur salaire comprend une part variable ou individualisée.

## Part individualisée ?



Une prime individualisée est-elle toujours clairement affectée en fonction des performances de la personne ou de l'équipe ou encore d'un mix des deux ? Ces notions sont-elles toujours très claires pour les cadres : une prime dont le montant est stable dans la durée est-elle considérée comme un élément variable ?

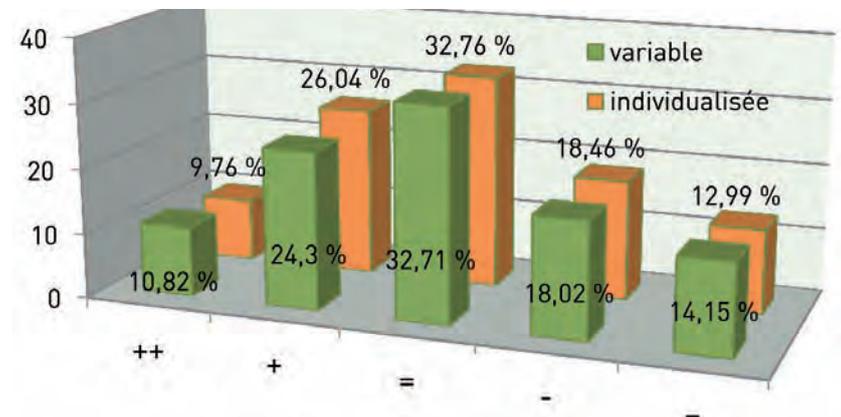
### 3

## Caractère motivant de la rémunération ?

Le caractère motivant de la rémunération variable ou individualisée **n'est pas démontré.**

Pour autant, il n'est pas rejeté non plus.

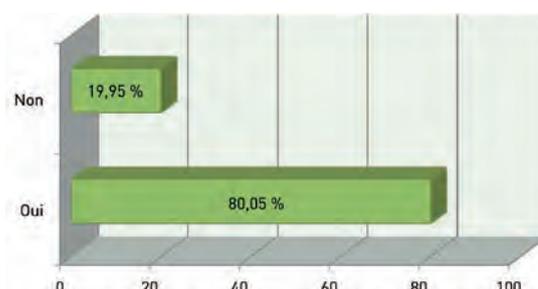
**35,12 %** sont tout à fait d'accord ou plutôt d'accord sur le caractère motivant, **32,71 %** exprime un avis partagé et **32,17 %** ne sont pas du tout ou plutôt pas d'accord. Les fonctionnaires sont plus réservés et les cadres du privé sont plus favorables. Est-ce à cause de la faiblesse de la part du variable puisque pour 65,28 % des cadres concernés, ces éléments font varier la rémunération d'un montant de **10 %** maximum ?



### 4

## Évaluation ?

L'évaluation est **généralisée, attendue** mais **décevante.**

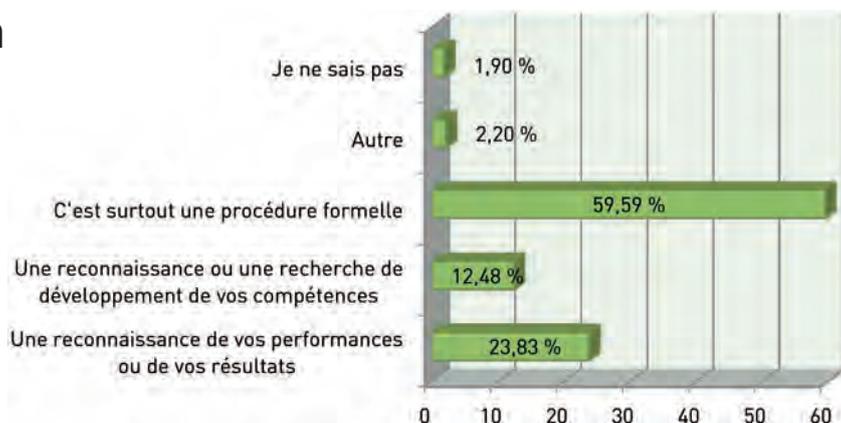


## Y a-t-il une procédure d'évaluation ?

**80,05 %** des cadres ont bénéficié d'une procédure d'évaluation.

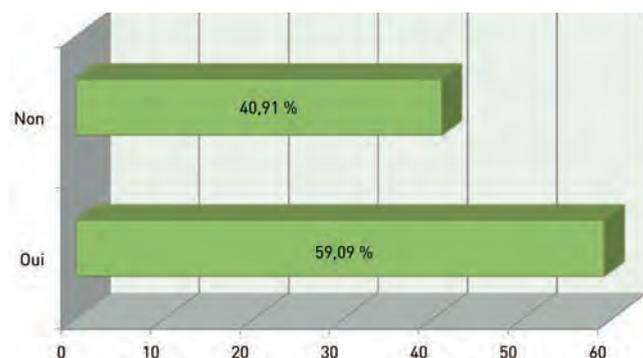
## Que représente l'évaluation pour l'employeur ?

59,59 % de ceux qui en bénéficient pensent que c'est une procédure formelle mais 36,31 % pensent que cela traduit une reconnaissance de la part de l'employeur.



## Faut-il mettre en place une procédure ?

60 % de ceux qui n'en bénéficient pas, pense que l'employeur devrait en mettre une en place.

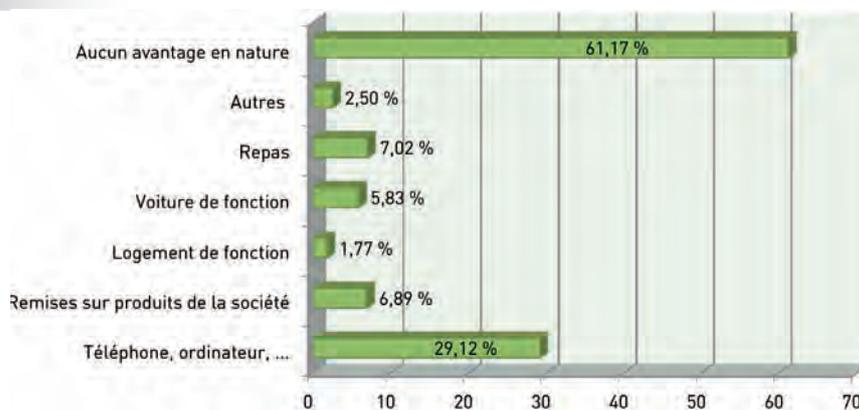


5

## Avantages en nature ?

29,12 % bénéficient d'un ordinateur portable ou d'un téléphone. Est-ce vraiment un avantage ? Rappelons que la CFDT Cadres revendique le **droit à la déconnection**.

Les avantages en nature restent **marginaux et liés à la fonction**, sauf pour les TIC.



6

## Rattrapage égalité professionnelle



Le dispositif de rattrapage salarial au titre de l'égalité professionnelle concerne **peu de bénéficiaires**.

5,34 % des cadres indiquent avoir été concernés au cours des 12 derniers mois.

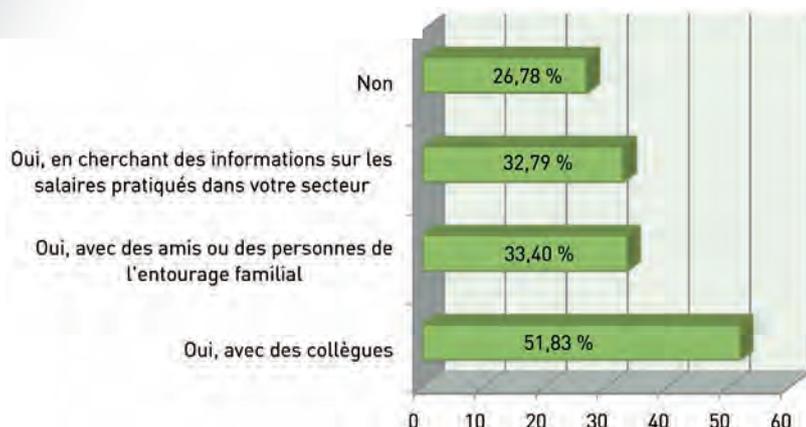
Ce dispositif quasi inexistant dans les fonctions publiques doit être soutenu et renforcé.

7

## Informations sur les salaires ?

### Les cadres cherchent des informations sur les salaires.

Alors que l'on pouvait s'attendre à une certaine retenue sur cette question, seuls **26,78 %** des cadres ne cherchent pas à comparer. Est-ce un besoin d'information, la recherche de la rémunération juste ou d'une plus grande équité ? De toute évidence, **le sujet préoccupe les cadres.**

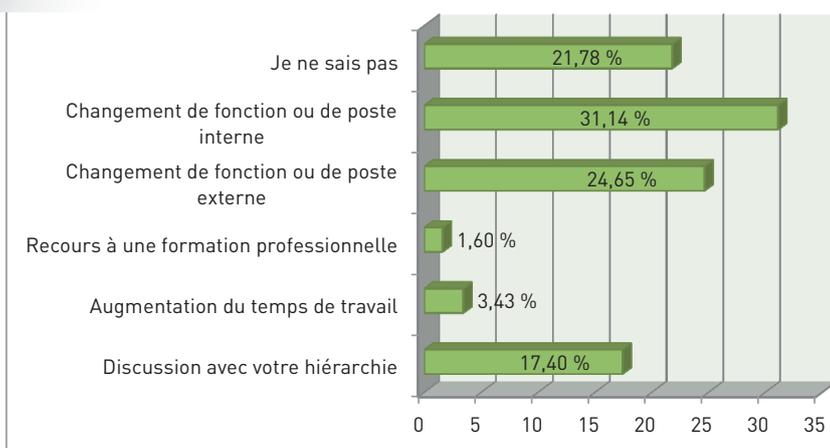


8

## Évolution de sa rémunération ?

### La seule solution pour évoluer est le changement de poste.

Pour **55,79 %** des cadres le changement de poste est la meilleure solution, dans ou hors l'entreprise. La discussion avec la hiérarchie ne représente que **17,40 %** des points de vue.



9

## Salaires féminin : salaire d'appoint ?

### Le salaire féminin est-il encore considéré comme un salaire d'appoint ?

La rémunération des femmes est plus faible de **16,16 %** : moyenne hommes : 41 848€ annuels ; moyenne femmes : 35 085€ annuels.

Les femmes sont plus nombreuses dans la fonction publique (hommes fonctionnaires : 23,74 % / femmes fonctionnaires : 41,33 %).

Les possibilités d'évolution sont plus limitées.

## Rémunération : satisfaisante ?

Les réponses sur le caractère motivant ou non de l'individualisation, sur l'intérêt de la procédure d'évaluation et sur le caractère satisfaisant de la rémunération laissent penser que les cadres se divisent en trois groupes de taille comparable.

Les cadres ne sont pas uniformes. Existe-t-il trois catégories de cadres divisés en trois tiers : **les enthousiastes, les sceptiques et les critiques ?**



## Fonctions publiques

**Les résultats de l'enquête auprès des trois fonctions publiques n'apportent pas de disparité significative** même si les mécanismes d'évolution des salaires du privé et du public sont différents.

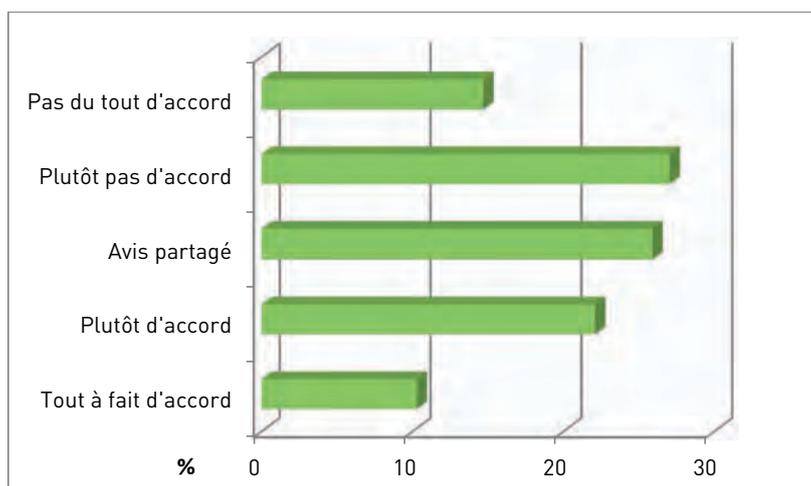
### Des salaires en panne

La question des salaires dans les fonctions publiques est devenue un sujet majeur de préoccupation dans un contexte marqué pour la troisième année consécutive, de la poursuite du gel du point d'indice salarial et d'une nette baisse du pouvoir d'achat.

Pour 68 % d'entre eux à la fonction publique d'Etat, 62 % à la Territoriale et 70 % à l'hospitalière, il n'y pas eu d'augmentation salariale ces douze derniers mois. La seule augmentation est due principalement à une progression à l'ancienneté.

Qu'ils soient territoriaux, hospitaliers ou de l'Etat, les cadres ont vu ces dernières années, leur pouvoir d'achat considérablement diminué due à l'inflation et combiné aujourd'hui au gel du point d'indice, aux prélèvements obligatoires et de l'augmentation programmée de la cotisation retraite.

### Rémunération satisfaisante FPE



« Ma carrière est bloquée depuis 5 ans (aucune augmentation de salaire) et pire, ma rémunération a commencé à diminuer en 2011, du fait de l'augmentation de cotisation retraite pour aligner la fonction publique avec le privé. 2011 sera la première année de ma carrière où je déclarerai un revenu net imposable inférieur à celui de l'année précédente, après 4 ans de stagnation. »

Et pour beaucoup d'entre eux, la sécurité de l'emploi ne peut justifier des salaires aussi bas.

## Un problème d'attractivité

La politique de rémunération pour toute la Fonction publique est jugée peu attractive. **40 %** des cadres publics de l'Etat et **49 %** de l'hospitalière ne sont pas satisfaits du système de rémunération global. A l'inverse **50 %** des cadres de la fonction publique territoriale se disent satisfaits de leur niveau de rémunération.

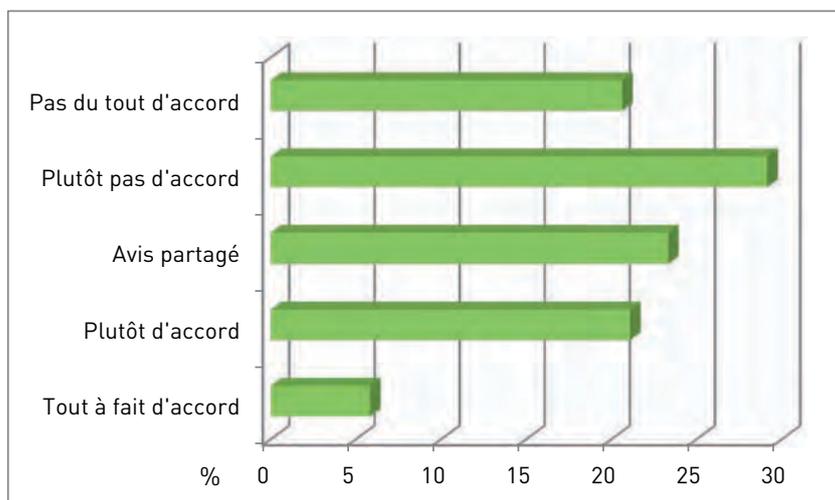
Dans les faits, les situations sont plus contrastées. La non valorisation du point d'indice explique en partie cette insatisfaction. Mais le système d'avancement ne semble plus correspondre vraiment aux attentes : des périodes jugées trop longues entre deux promotions liées à la carrière ou le blocage en fin de carrière jugé démotivant.

« Pour booster sa carrière et ainsi obtenir une augmentation de traitement, il est indispensable de bénéficier d'une mutation dans une collectivité de plus grande importance. »

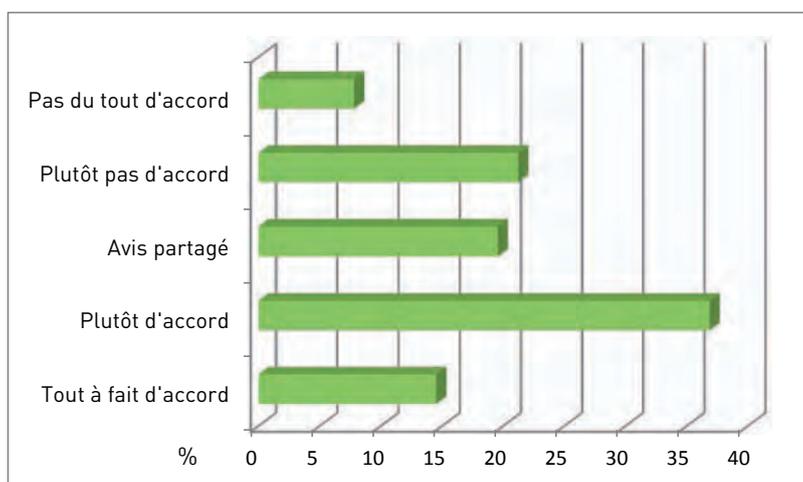
« Avoir choisi de devenir personnel de direction me permet de gagner moins que si j'étais resté prof, en travaillant deux fois plus et en payant plus d'impôts, c'est top non ? »

Pour les cadres des trois fonctions publiques, la seule possibilité d'évolution de leur rémunération passe par la case changement de poste ou de fonction. Soumis à une obligation de mobilité pour une grande partie d'entre eux, leur carrière consiste souvent à demander une mutation pour changer de poste. Cependant, la majorité reste rarement dans le même poste plus de trois ans.

## Rémunération satisfaisante FPH



## Rémunération satisfaisante FPT



Mais les restructurations actuelles et l'état du contexte budgétaire conditionnent fortement les opportunités de mobilité. Il devient de plus en plus compliqué de changer d'affectation ou d'avoir une promotion.

## Des entretiens d'évaluation souhaités

Même s'ils sont plus de **70 %** à avoir répondu que leur évaluation est une procédure purement formelle, ils sont **68 %** à la territoriale et **70 %** à l'hospitalière favorables à la mise en œuvre d'une telle procédure si elle n'existait pas contre **60 %** qui ne la souhaitent pas à l'Etat.

Si la rémunération au mérite n'a pas les faveurs des cadres publics, une gestion individualisée de leurs carrières n'est plus taboue et ils demandent un meilleur accompagnement de leur mobilité en tenant compte de leur situation familiale.

## Des revendications légitimes

Cependant, tous les cadres revendiquent une rémunération à la hauteur de leurs responsabilités, de leur niveau de diplômes et une intégration des primes dans le calcul de leur droit à la retraite.

« La rémunération actuelle ne correspond pas à la hauteur des responsabilités exigées par mon poste de travail : gestion de 3 sites unités de soins sur des lieux différents ainsi que des missions transversales, même si cela est tout à fait intéressant. »

« Il est regrettable que la part relative aux primes ne soit pas prise en compte pour la retraite. »

« Ma rémunération est constituée pour un tiers ( !!! ) de primes. Celles-ci ne seront pas retenues dans la base du calcul de ma pension retraite : c'est sur ce point qu'il serait utile que la CFDT fasse des propositions. »

## L'Éducation nationale : des ruptures...

63 % des répondants à l'enquête sont des cadres de l'Éducation Nationale et de l'enseignement supérieur. Forts mécontents de la dégradation de leurs conditions de vie au travail et du manque de perspective réelle d'évolution de leur carrière, ils se disent être les enseignants les plus mal rémunérés de la communauté Européenne. Beaucoup complètent leur salaire en effectuant des heures supplémentaires.

Tous soulignent le peu de corrélation entre reconnaissance salariale et niveau de responsabilité. Au-delà de la question salariale, ils demandent la prise en compte de la modification et de la complexification des conditions d'exercice de leur métier. Ils expriment leur ras le bol vis-à-vis du peu de considération de leur investissement.

Ils jugent que leur rémunération n'est pas à la hauteur des exigences demandées, de l'engagement personnel à fournir et du niveau de formation requis.

« Pour moi, ce n'est plus un métier à mettre en avant bien que merveilleux. »



# ORION

observatoire  
des rémunérations