

# Cadres: Les hauts salaires toujours au top!

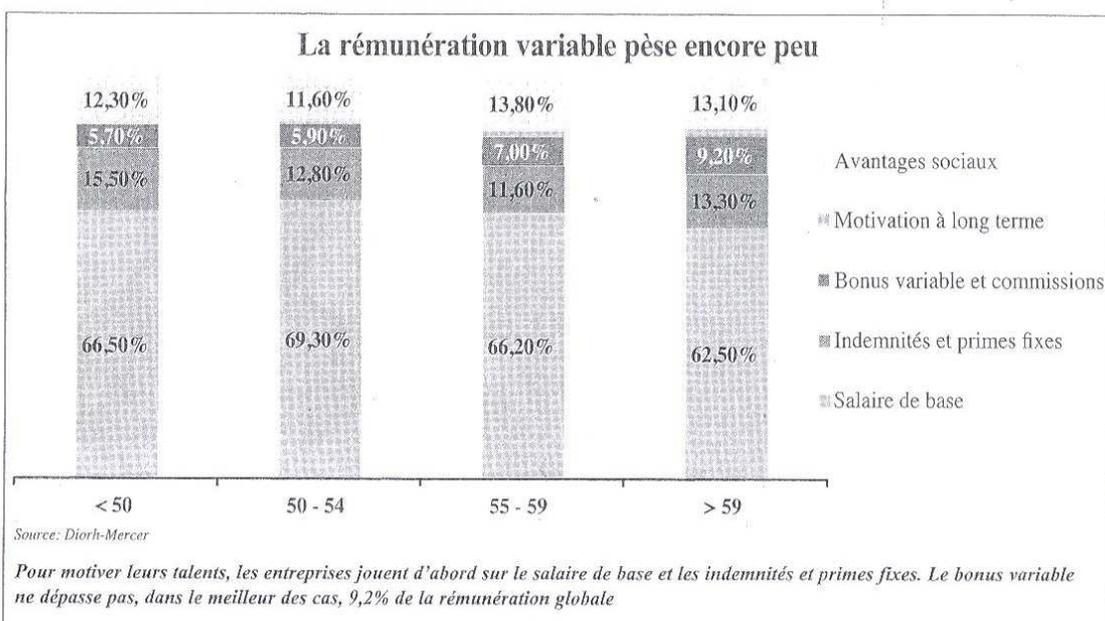
■ C'est ce que révèle l'enquête Diorh-Mercer 2014

■ Les directeurs d'achat connaissent la plus forte progression, +11%

■ La performance individuelle, premier facteur de révision salariale

CRISE ou pas, les salaires des cadres dirigeants se portent toujours aussi bien. On n'est mieux servi que par soi-même. Tous les postes de direction ont connu des hausses allant de 4% à plus de 11%, selon l'enquête Diorh-Mercer 2014. Mais certains ont été plus «chouchoutés» que d'autres. Les directeurs d'achat, par exemple, occupent le haut du podium en enregistrant la plus forte progression sur un an, +11,1%. En ces temps de crise, la fonction achat est devenue essentielle pour la maîtrise des coûts. Les entreprises n'hésitent donc pas à offrir des rémunérations plus attractives en vue d'attirer les meilleurs cost-killers.

Les DRH, qui ont également gagné des galons ces dernières années, se classent deuxième, avec une hausse de 7,2%, suivis des directeurs juridiques (+6,2%) qui devancent désormais les directeurs financiers (+6%). Dans un marché mon-



dialisé, les juristes ouverts sur les réglementations à l'international sont très prisés. Très rares sur le marché, ils arrivent à décrocher des rémunérations qui peuvent dépasser celles des directeurs financiers.

Les managers aussi (responsable production, juridique, maintenance, commercial,...) ont vu leur salaire s'améliorer avec des taux allant de 3 à 9%.

Par secteur, seul celui des énergies renouvelables offre des rémunérations supérieures à la moyenne du marché, tandis que l'automobile et les biens durables sont en retrait.

Les salaires sont, certes, en hausse, mais leur structure reste pratiquement inchangée (voir illustration), avec une prédominance de la rétribution fixe. Le bonus variable ne représente qu'une part de 5,7% à 9,2% selon les classes d'âge. «Cela signifie que la performance ne

viduelle est également un peu plus prise en compte pour l'octroi des primes (+2% par rapport à 2013). Son poids dans les critères de versement du bonus est plus important chez la classe des ouvriers (34%), la force de vente (25%) et les cadres moyens (25%). Globalement, les

## Les soins médicaux privés se généralisent

DANS le panel traité par l'enquête Diorh-Mercer (120 entreprises avec un chiffre d'affaires moyen de 1,1 milliard de DH et un effectif moyen de 540 personnes), les soins médicaux privés sont presque généralisés. Quelque 93% des entreprises participantes les mettent à disposition de leurs collaborateurs. Les plans retraite aussi sont de plus en plus utilisés (84%). Par ailleurs, plus de la moitié (58%) leur offrent des contrats d'assurance vie ou d'assurance individuelle accident (53%).

Côté avantages en nature, le téléphone mobile (94% des entreprises) et la voiture de fonction (88%), restent les plus courants. Concernant les abonnements à des clubs de sport ou encore les accords de prêt, moins du tiers les accordent. Les logements de fonction viennent en dernière position (23%). □

constitue pas encore un vrai levier de rémunération», analyse Mehdi El Yousfi, DGA de Diorh.

Néanmoins, pratiquement toutes les structures (96%) intègrent des primes variables dans leur package de rémunération, surtout en faveur des dirigeants (98%) et des cadres supérieurs (97%). Les ouvriers, cadres moyens et forces de vente ne sont pas en reste. Plus de 80% des entreprises sondées déclarent leur offrir des bonus variables.

Autre fait marquant, la performance individuelle représente le premier facteur de révision salariale (94% des entreprises sondées), loin devant la position du salaire dans les grilles (68%), la performance de l'entreprise (60%), la position sur le marché (54%) ou encore l'inflation (48%). La performance indi-

décideurs choisissent d'opérer un mix de critères, y compris la performance des équipes et celle de la société.

Les entreprises sont, cela dit, plus prudentes. En raison des incertitudes qui entourent la conjoncture, elles ont pour la plupart maintenu inchangés, voire baissés, les bonus cibles (liés à la réalisation des objectifs prévus) sur les trois dernières années.

En termes de motivation à long terme, les stock-options demeurent l'outil préféré des employeurs (61%), suivis des actions de performance (32%) et des actions gratuites (21%). □

Ahlam NAZIH