

Rémunérations : entre stagnation et baisse en 2015 et 2016

■ Les augmentations en 2015 se sont établies en moyenne autour de 2,6% ■ Les entreprises adoptent clairement une politique de rigueur salariale.

Deux études sur la rémunération ont été publiées en cette rentrée. L'une par le cabinet Deloitte sur les pratiques de rémunérations individuelles en 2015 et l'autre par Aon Hewitt, davantage focalisée sur les projections 2016.

Entre stagnation des rémunérations en 2015 et tendance à la baisse pour 2016, les entreprises sont clairement aux prises avec une politique de rigueur salariale. Un risque pour affronter des challenges RH tels que l'attraction des talents ou le management de la performance ?

Stabilité

D'après l'étude Deloitte, les augmentations en 2015 se sont établies en moyenne autour de 2,6% (2,5% pour les non-cadres, 2,6% pour les cadres). Ce chiffre est supérieur au budget envisagé (1,8%) par les entreprises en début d'année. Au regard de

cette moyenne, on constate une légère hausse du nombre de personnes n'ayant bénéficié d'aucune augmentation de salaire (8% pour les cadres contre 5% en 2014). Sur les fortes augmentations, la tendance est à la stabilité avec quelque 4% des cadres qui ont touché une augmentation supérieure à 8%.

En ce qui concerne les secteurs d'activité, dans l'énergie, les banques, les assurances et la finance, les budgets d'augmentation sont supérieurs entre 0,3 et 0,4 point à la moyenne, alors que dans les transports, la grande distribution ou l'hôtellerie-restauration, ils se situent à 0,2 à 0,3 point en dessous de la moyenne, estiment les responsables du cabinet Deloitte.

Quelles prévisions pour 2016 ?

L'étude du cabinet Aon Hewitt observe, pour l'ensemble des entreprises, une

tendance identique à l'année dernière, à savoir une baisse des taux d'augmentation à 0,2 point par rapport aux prévisions de 2015. Ainsi, les taux d'augmentation en 2016 s'établiront à 2,4% (1,8% pour les entreprises françaises et 2,5% pour les entreprises étrangères). Comparée à d'autres pays, la France pratique des augmentations significativement plus faibles, surtout vis-à-vis du Royaume-Uni et de l'Allemagne. Pour les prévisions 2016, l'écart est désormais de 0,5 point avec l'Allemagne et de 0,6 point avec le Royaume-Uni. Les taux d'augmentation prévus sont respectivement de 2,9% en Allemagne et 3% au Royaume-Uni.

Quelles priorités ?

Clairement, la rigueur salariale est source d'inquiétude pour les directions RH. En effet, comment rester attractifs tout en n'ayant à

disposition que des enveloppes limitées ? Parmi les priorités des décideurs RH, celle qui arrive en tête (24%) est la compétitivité externe, soit la capacité à adopter la bonne politique salariale pour attirer les meilleurs collaborateurs et retenir les plus performants. La rémunération variable et l'intéressement arrivent en deuxième position (17%), devant les régimes sociaux, retraite et prévoyance (12%).

Part variable, épargne salariale...

Sur la population cadre, l'étude Deloitte rapporte que près de 9 entreprises sur 10 ont distribué une part variable à leurs salariés, une part qui représente en moyenne 6 à 9% du salaire de base pour les cadres de 1^{er} niveau et plus de 15 à 25% pour les cadres supérieurs. A noter que les montants de part variable des cadres supérieurs sont en hausse

de 8% par rapport à 2014. Du côté des non-cadres, les systèmes de part variable restent peu répandus (à l'exception des forces de vente) et le montant versé en 2015 pour ceux qui en ont profité représente 4 à 7% du salaire de base.

En 2015, l'épargne salariale (intéressement et participation) accuse une baisse par rapport à 2014 (-3 à -5%). Chez Deloitte, on estime que la diminution de l'épargne salariale s'explique en partie par le contexte économique et les résultats financiers des entreprises qui ne permettent pas de verser les niveaux habituels. Parallèlement, la forte hausse du forfait social sur les cinq dernières années (2% en 2009, 20% en 2013) avait incité les entreprises à être prudentes en renégociant leurs accords (dans la crainte d'une nouvelle hausse du forfait social).