

Paris, le 2 septembre 2020

La crise va impacter la progression des salaires des cadres

Baromètre 2020 de la rémunération des cadres - septembre 2020

Le salaire médian des cadres s'est stabilisé à 50 k€ en 2019 après une progression les années précédentes, mais la crise pourrait fragiliser cette dynamique.

« La crise économique a d'ores et déjà un impact visible sur l'emploi des cadres, mais elle aura aussi certainement un impact sur leurs rémunérations. Alors que l'on assistait depuis plusieurs années à une hausse constante des salaires des cadres, plusieurs phénomènes vont remettre en question cette dynamique : un ralentissement des progressions en NAO, la chute des variables liés aux résultats, et le ralentissement prévisible de la mobilité externe qui est un des facteurs importants de la progression salariale des cadres comme le montre notre baromètre », souligne Gilles Gateau, directeur général de l'Apec.*

« Dans ce contexte, les entreprises devront être vigilantes à ne pas ralentir le rythme – encore trop lent- de réduction des inégalités salariales entre femmes et hommes. C'est un vrai risque : il faut conserver des marges de manœuvre salariales pour poursuivre et accélérer ce mouvement. Plus largement, elles vont devoir faire évoluer leur politique de gestion et de progression de carrière. L'Apec sera là aussi pour les aider et les conseiller. »

Les moins de 30 ans seront les plus impactés

Habituellement, dans une conjoncture favorable, **les cadres en début de carrière** sont les plus nombreux à bénéficier d'une hausse de leur rémunération au sein de leur entreprise ou lors d'un changement d'employeur. En 2019, **62 % des cadres de moins de 30 ans ont connu une augmentation** (contre 38 % pour les plus de 50 ans) et 78 % des moins de 30 ans ayant changé d'entreprise ont été augmentés (versus 54%).

Sous l'effet de la crise, les plus jeunes, qui sont aussi les plus mobiles, pourraient donc être moins nombreux à bénéficier d'une évolution salariale dans le cadre d'une mobilité externe. Dans ce contexte, la mobilité interne, en changeant de poste au sein d'une même entreprise, pourrait être perçue comme une alternative, même si, dans ce cas, la hausse de la rémunération reste plus limitée que suite à un changement d'entreprise.

La crise pourrait cristalliser les inégalités déjà présentes

Plusieurs phénomènes structurels demeurent. Malgré un effet de rattrapage - on note une progression de +4,6 % du salaire moyen des femmes en 2019 (contre +1,7 % pour les hommes) - **les inégalités salariales perdurent : « à profil identique », les hommes gagnent 8 % de plus que les femmes.** Le « rattrapage » initié pourrait donc se voir fragilisé par la crise, ne permettant pas de réduire l'écart de salaire.

*Négociation annuelle obligatoire en entreprise

Contact presse :

Mendrika LOZAT – TEL : 06 74 94 76 24 – mendrika.lozat@appec.fr - @Apecinfopresse

Par ailleurs, les disparités régionales entre l'Île-de-France et les autres territoires persistent. L'an passé, **les cadres franciliens percevaient un salaire médian de 54 k€ annuel brut contre 48 k€ en région**. Cette différence s'explique notamment par la présence en région francilienne de nombreux sièges sociaux de grandes entreprises et de postes de direction, ainsi que par le coût plus élevé de la vie.

Enfin, avoir connu une période de chômage entre deux postes ne favorise pas une progression de sa rémunération. Les cadres concernés par cette situation ne bénéficient pas de la même hausse de salaire que les cadres en activité qui changent d'entreprise. **En 2019, 28 % des cadres au chômage ont même vu leur salaire diminuer par rapport à leur précédent poste, soit un taux deux fois plus élevé que celui des cadres ayant changé d'entreprise sans période de chômage.**

En outre, ils ne connaissent pas les mêmes conditions d'emploi que leurs homologues en poste. **17 % des cadres ayant déjà connu une période de chômage sont en CDD** (vs 2% des cadres, au global).

La crise, on le sait, accentue les inégalités déjà en place. Dans ce contexte, les cadres demandeurs d'emploi pourraient rencontrer davantage de difficultés pour retrouver à la fois un emploi cadre et un niveau de salaire équivalent à leur emploi précédent.

Les rémunérations variables sont les premières touchées

En 2019, **1 cadre sur 2 disposait d'une part variable dans sa rémunération**, soit 10 points de plus qu'il y a 10 ans (prime sur objectif, commission sur le CA, etc.). **L'impact de la crise devrait se ressentir en particulier sur l'intéressement et la participation**, dont les montants dépendent des résultats des entreprises. En 2019, un cadre sur 3 avait bénéficié de l'intéressement et de la participation.

Dans le détail, **les fonctions commerciales**, dont près des trois quarts des cadres ont bénéficié d'une rémunération variable en 2019, devraient voir cette composante baisser sous l'effet de la crise actuelle.

Source : Baromètre 2020 de la rémunération des cadres – septembre 2020.

À propos de l'Apec

L'Apec, Association pour l'emploi des cadres, conseille les entreprises en leur proposant des services pour optimiser leurs recrutements et la gestion de leurs compétences internes. Elle accompagne les cadres tout au long de leur parcours professionnel ainsi que les jeunes diplômé-e-s. Son observatoire de l'emploi des cadres analyse et anticipe les évolutions et grandes tendances du marché de l'emploi cadre. L'Apec est un acteur du Conseil en Évolution Professionnelle (CÉP). L'Association, et ses 500 consultant-e-s, est présente, avec une cinquantaine de centres, en France métropolitaine et en Outre-mer.

En savoir plus : corporate.apec.fr

Contact presse :

Mendrika LOZAT – TEL : 06 74 94 76 24 – mendrika.lozat@apec.fr - @Apecinfopresse