

Point sur la rémunération des cadres (Etude APEC 2018)

- La rémunération annuelle brute **médiane** des cadres du secteur privé (fixe + variable) progresse légèrement en un an (+ 2 %, 49,1 K€), en lien avec l'amélioration de la conjoncture économique.

La **moyenne** de la rémunération annuelle des cadres est plus élevée (56 K€), 80 % des cadres déclarent avoir un salaire brut (fixe + variable) entre 35 K€ et 85 K€.

Inégalités H/F : l'étude révèle un écart de 13 % en défaveur des femmes sur le salaire annuel brut médian.

Si les grandes entreprises (>1000 sal) rémunèrent mieux leurs cadres, les cadres des petites structures ont les progressions les plus importantes.

L'industrie est le secteur le plus rémunérateur (sal. brut annuel médian 52 K) tandis que les services sont à 47 K€ mais parmi ce secteur les Banques & Assurances sont à 53 K€. 52% des cadres ont une rémunération variable (pour 1 cadre sur 10 cette partie variable représente plus de 21 % de leur rémunération).

Les dispositifs d'intéressement (41 % des cadres) et de participation (38 % des cadres) concernent essentiellement les cadres des grandes entreprises.

- Les augmentations des cadres qui n'ont pas changé de poste en 2017 progressent, quelle que soit la taille des entreprises.

Ces augmentations sont pour 26 % d'entre elles exclusivement individuelles (montant entre 1% et 8 %) et pour 9 % seulement exclusivement collectives (entre 0,8 % et 3,8 %) et concernent surtout les jeunes cadres. Inégalité H/F : 47 % des hommes cadres ont été augmentés contre 44 % pour les femmes.

- Les augmentations restent toutefois plus fréquentes pour les cadres qui ont changé de poste en interne ou en externe sans période de chômage.

Un changement de poste en interne entraîne 2 fois sur 3 une augmentation. Idem pour un changement d'entreprise mais surtout pour les jeunes cadres (30 à 39 ans).

- En revanche, les cadres qui ont changé de poste suite à une période de chômage sont nettement moins nombreux à voir leur rémunération augmenter (dans 34 % des cas, elle est même inférieure), en particulier en cas de chômage de longue durée (au-delà d'un an de chômage, la rémunération de 53 % des cadres diminue).

Le risque de connaître une longue période de chômage est aussi plus élevé pour les cadres en fin de carrière, leur imposant alors d'avantage de compromis afin de retrouver un emploi.

- 35 % des cadres en poste se montrent confiants quant à leurs perspectives salariales à horizon 3 à 5 ans et les jugent intéressantes (contre 29 % en 2017). Les cadres les plus jeunes sont les plus optimistes et les femmes le sont moins que les hommes (32 % chez les F contre 37 % chez les H) mais cette confiance renforcée concerne l'ensemble des cadres.

Ainsi l'APEC conclue que la tendance constatée d'une légère augmentation des rémunérations des cadres pourrait se poursuivre à court et moyen terme, portée par un marché de l'emploi cadre dynamique et un contexte économique favorable.