

L'enquête Orion de la CFDT

5 145 cadres parmi les salariés et agents publics ont répondu à l'enquête Orion effectuée en ligne par la CFDT entre début avril et fin juin 2012¹.

Leurs 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 à penser que les cadres sont loin d'avoir une expression uniforme entre les enthousiastes, les sceptiques et les critiques. Nos travaux d'analyse nous ont cependant permis de tirer des enseignements importants.

Rémunération et formation ne sont pas liées

Même si les cadres ont une bonne formation initiale (supérieure au niveau bac +3 pour 74% des répondants), celle-ci, pas plus que la formation continue, n'a d'effet sur la rémunération. Pour autant, la

formation est nécessaire et indispensable pour maintenir l'employabilité.

Variable et individualisation ne sont pas totalement généralisées

24% des cadres déclarent qu'une partie de leur salaire varie en fonction d'objectifs à atteindre. Respectivement 39% et 28% déclarent que leur salaire comprend une part variable ou individualisée.

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

La rémunération par objectif n'est pas rejetée pour autant. 35% des répondants sont tout à fait d'accord ou plutôt d'accord sur son caractère motivant, 33% expriment un avis partagé et 32% ne sont pas du tout ou plutôt pas d'accord. Les fonctionnaires sont plus réservés et les cadres du privé y sont plus favorables.

L'évaluation est généralisée, attendue mais décevante

80% des cadres ont bénéficié

¹ Enquête CFDT Observatoire des rémunérations, juin 2012. Cf. www.cadrescfdt.fr/actualites/salaires-2012-lenquete-orion-002815.

d'une procédure d'évaluation (60% de ceux qui n'en bénéficient pas pensent que l'employeur devrait en mettre une en place) mais 60% de ceux qui en bénéficient pensent que c'est une procédure formelle et seulement 36% pensent que cela traduit une reconnaissance de la part de l'employeur.

Les avantages en nature restent marginaux et liés à la fonction, sauf pour les technologies mobiles

29% bénéficient d'un ordinateur portable ou d'un téléphone. Il faut s'interroger pour ces derniers sur leur caractère d'avantages en nature, notamment parce qu'ils sont utilisés pour reporter du travail en dehors des temps et lieux professionnels (rappelons que la CFDT Cadres revendique le droit à la déconnexion et parle même de devoir de déconnexion).

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

5% des cadres indiquent avoir été concernés au cours des douze derniers mois. Ce dispositif doit être soutenu et renforcé.

Les cadres cherchent des informations sur les salaires

Seuls 27% 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 les préoccupe.

La seule solution pour évoluer est le changement de poste

Pour 56% des cadres, le changement de poste est la meilleure solution, dans ou hors de l'entreprise. La discussion avec la hiérarchie ne représente que 17% des points de vue.

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

La rémunération des femmes est plus faible de 16% par rapport à celle des hommes. Et leurs possibilités d'évolution sont plus limitées (27% de femmes contre 19% des hommes déclarent ne pas connaître leurs possibilités d'évolution).