

# Les cadres les plus augmentés sont les démissionnaires et les jeunes

La rémunération médiane des cadres a augmenté de 4% entre 2017 et 2018. Mais certains d'entre eux ont pu avoir des augmentations encore plus importantes : il s'agit surtout des cadres ayant changé d'entreprise suite à une démission, des cadres âgés de moins de 30 ans et des Franciliens, fait savoir l'Association pour l'emploi des cadres (Apec).

La mobilité professionnelle, un facteur d'augmentation salariale

L'année 2018 aura été un bon « cru » pour les salaires des cadres. En 2018, la rémunération brute annuelle médiane des cadres (salaire fixe + variable) a augmenté de 4%, après avoir été stable pendant les six années précédentes (2011 à 2016). En 2018, les cadres percevaient ainsi un revenu médian de 50.000 euros, et 10% d'entre eux gagnaient même plus de 83.000 euros, apprend-on du Baromètre 2019 de la rémunération des cadres réalisé par l'Association pour l'emploi des cadres (Apec).

À la lecture de cette étude, on apprend par ailleurs que changer de poste voire quitter l'entreprise « paie ». Ainsi, 67% des cadres ayant changé de poste au sein de leur entreprise ont été augmentés. C'est également le cas de 62% des cadres ayant changé d'entreprise. Et lorsque le changement d'entreprise s'est fait sans période de chômage, la proportion des cadres ayant été augmentés atteint même 69%.

1 cadre sur 2 a une part de rémunération variable

Les jeunes cadres sont également plus concernés par les augmentations que les cadres plus âgés. Ainsi, plus de 8 cadres de moins de 30 ans sur 10 ayant changé de poste dans leur entreprise ou ayant changé d'entreprise sans période de chômage ont été augmentés en 2018. Par ailleurs, 74% des cadres résidant en Île-de-France ont été augmentés, contre 65% des cadres résidant en province.

Le Baromètre nous apprend également que la moitié (52%) des cadres ont une rémunération qui comprend une part variable individuelle ou collective (bonus, primes sur objectifs, commissions basées sur le chiffre d'affaires, etc.). Par ailleurs, les statistiques montrent que plus l'entreprise est grande, plus les cadres sont susceptibles de toucher une part variable. Ainsi, 61% des entreprises de 1.000 salariés et plus déclarent avoir une part variable, alors même qu'ils ne sont que 47% à en avoir une dans les PME (moins de 250 salariés). Les primes sur objectifs notamment sont plus répandues dans les grandes entreprises, tandis que les commissions calculées sur le chiffre d'affaires global de l'entreprise sont davantage utilisées dans les petites entités.