

Observatoire de la rémunération de Diot-Siaci

L'égalité salariale femme-homme, première préoccupation en 2025 au sein des entreprises

Paris, le 3 décembre 2024 – Diot-Siaci présente, en novembre 2024, les résultats de son observatoire s'appuyant sur une base de données salariales large et exhaustive de 117 entreprises, et sur une enquête qualitative sur les pratiques de part variable, à laquelle 85 entreprises ont répondu.

Cet Observatoire révèle notamment une progression du collectif dans les pratiques de rémunération variable et la poursuite du développement des indicateurs RSE. Il permet également de mettre en lumière certains facteurs explicatifs de l'inégalité entre les femmes et les hommes.

Trois principaux enseignements peuvent être tirés de cet observatoire :

1. L'égalité salariale femme-homme sera le grand sujet des directions des ressources humaines en 2025 :

Pour rappel, chaque entreprise devra, avant le 7 juin 2026, appliquer un principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes. Cette directive européenne instaure un droit à l'information sur les pratiques salariales.

- Les entreprises devront montrer que les packages de rémunération de leurs employés occupant des postes de même valeur présentent moins de 5% d'écart. Dans le cas contraire, elles devront justifier ces écarts.
- Selon l'observatoire Diot-Siaci, 2 entreprises sur 3 présentent aujourd'hui un écart de rémunération moyen supérieur à 5%, toute catégorie socio-professionnelle confondue, en salaire de base et en rémunération totale. En affinant les catégories socio-professionnelles, cette analyse montre que l'écart dans au moins une catégorie reste supérieur à 5% pour près de 9 entreprises sur 10. Ainsi, près de 90% des entreprises devront être en mesure de justifier ces écarts lorsque la directive sera transposée.
- L'observatoire montre aussi comment les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes se creusent entre 20 et 40 ans, période associée notamment à des maternités. Pour les cadres, une seconde période d'accentuation des écarts salariaux est constatée à partir de 50 ans. Cela correspond vraisemblablement à un "plafond de verre". Les analyses réalisées par Diot-Siaci sur les écarts de rémunération prouvent que le sujet est complexe et multifactoriel. Il n'existe donc pas une réponse unique : il est essentiel de mesurer les écarts selon différents angles et d'analyser les politiques et pratiques RH afin de comprendre les écarts et de pouvoir corriger leurs causes sur le long terme.

2. L'Observatoire révèle que le maintien du pouvoir d'achat et la rétribution de la performance sont les principaux objectifs des révisions salariales au sein des entreprises :

Plus des deux tiers des entreprises du panel déclarent attribuer des augmentations générales à leurs employés non-cadres, contre un tiers à leur population cadre.

Communiqué de presse

Concernant les augmentations individuelles, près de 100% des sociétés répondantes déclarent en attribuer à leurs cadres et cadres dirigeants contre 80% pour leurs non-cadres.

- En comparaison à l'enquête précédente réalisée en 2021, on observe une baisse des enveloppes d'augmentation (3,5% en 2024 contre 4,5% pour les ouvriers et employés, et 3,5% contre 4% pour les techniciens et agents de maîtrise, cadres et cadres dirigeants).
- Il est intéressant de noter que, bien que les budgets alloués par les entreprises aux rémunérations soient en baisse du fait du ralentissement de l'inflation, ceux-ci se situent pour 2024 significativement au-dessus de l'inflation attendue (qui devrait être inférieure à 2%). Néanmoins, l'inflation devrait encore avoir pour effet une priorisation des augmentations dites « garanties » (ancienneté...) en dépit des rémunérations calculées sur la performance.

3. L'étude portée sur la rémunération variable illustre que :

- La proportion d'objectifs collectifs dans le bonus individuel est plus importante chez les cadres dirigeants (entre 25% et 75% pour 2/3 d'entre eux) que chez les non-cadres (moins de 25%).
- Les objectifs individuels sont autant quantitatifs (budget, atteinte de CA) que qualitatifs (réalisation d'un projet/activité).
- De plus en plus d'objectifs RSE ont été introduits dans les dispositifs de variable. En effet, 60% des entreprises ont désormais un ou plusieurs objectifs environnementaux, sociaux et sociétaux dans leurs dispositifs d'intéressement et de variable court terme.
- Presque la moitié des entreprises sondées attribuent des primes discrétionnaires en complément ou à la place des dispositifs habituels.
- La rétribution de la surperformance est encore aujourd'hui très répandue avec plus de deux tiers des entreprises qui prévoient une rémunération ad hoc dans ces dispositifs.

A propos de Diot-Siaci

Diot-Siaci est un groupe généraliste de conseil et de courtage d'assurance et de réassurance leader en France et en Europe, présent à l'international notamment en Asie, au Moyen-Orient et en Afrique et à travers son réseau Diot-Siaci Global Partners partout dans le monde. Il conçoit et imagine des solutions innovantes sur mesure pour ses clients Grandes Entreprises, ETI, PME-PMI et Professionnels aussi bien en assurances de personnes qu'en assurances de biens et de responsabilités dans le respect de nos engagements RSE. Diot-Siaci dispose d'un actionnariat stable et familial qui lui permet d'accompagner ses clients dans leur développement et leur transformation. Nous répondons à leurs besoins sur toute la chaîne de valeur en assurances de dommages aux biens et de responsabilités, Protection Sociale (santé, prévoyance, retraite), Conseil RH et Mobilité Internationale, Assurance- Crédit, Caution et Financement. Avec plus de 6000 collaborateurs et un vaste réseau international, le groupe exerce son activité dans le monde entier et totalise un chiffre d'affaires de 905 M€ en 2023.

En savoir plus sur
www.diot-siaci.com

Contact presse

Havas | +33(0)6 44 26 51 41
Amélie de Bourbon Parme | Quentin Zimmermann
diot-siaci@havas.com