

En cette rentrée de septembre 2023, nous prévoyons d'ores et déjà une fin d'année bien remplie.

Après une année où nous avons dû traiter des niveaux d'augmentation comme jamais atteints depuis le début de notre carrière, du fait d'une inflation sans commune mesure, les tendances d'augmentation annoncées diminuent mais restent néanmoins encore élevées.

En effet, le taux moyen d'augmentation estimé durant l'été pour la France s'élève à 3,9%, d'après une étude récente de WTW.

En 2023, nos politiques salariales ont été adaptées au contexte inflationniste, ont répondu aux critères déterminés par un marché du travail tendu et ont dû satisfaire des objectifs de rétention et d'attractivité des talents croissant. Nous avons connu des taux de hausse de salaire très élevés visant à compenser une hausse des prix à la consommation exceptionnelle.

Malgré ce contexte de hausse des salaires, les écarts de traitement selon le genre et l'âge restent encore d'actualité. Ainsi on constate qu'en 2023, les hommes ont davantage bénéficié d'une augmentation (71 % d'entre eux, contre 62 % des femmes). Les cadres de moins de 39 ans semblent également avoir été privilégiés puisque 74 % d'entre eux ont été augmentés, contre 60% des plus de 40 ans.

Ces chiffres ont conduit à l'adoption de la Directive européenne de transparence des salaires au mois de mai 2023, qui devra être transposée à compter du début d'année prochaine.

Réfléchir à des systèmes de rémunérations plus transparents sera donc une de nos priorités, puisque la transparence des rémunérations et la diffusion des statistiques qui y sont associées, sera désormais obligatoire pour les entreprises tant en interne que vis-à-vis de l'extérieur. Cela n'a rien d'étonnant puisque les études menées sur le sujet montrent que les salariés qui connaissent et maîtrisent les critères déterminant leur niveau de rémunération sont plus performants, et que les annonces pour lesquelles le niveau de rémunération est indiqué conduisent à une hausse du nombre de candidats postulant à l'annonce.

Parmi les sujets brûlants de notre actualité de C&B en 2023, on ne peut oublier la réforme des retraites tant controversée et dont un certain nombre de décrets d'application seront publiés tout début septembre, et qui fera également partie des dossiers à finaliser en cette fin d'année.

2024 sera donc à nouveau pour nous C&B, l'opportunité d'être au cœur de la stratégie de notre entreprise.

Nos actions seront déterminantes dans la définition de la conduite à tenir en matière de politique salariale, afin de répondre à des objectifs qui peuvent parfois être contradictoires, mais qui font tout l'intérêt de notre métier.

La politique salariale devra conserver une dimension collective afin de maintenir le pouvoir d'achat des salariés percevant les rémunérations les plus modestes, avec un taux d'inflation qui certes se réduit mais reste encore élevé, Le taux estimé pour 2024 en France s'élève à 3%.

Les avantages sociaux seront aussi à prendre en considération puisqu'en cette période de contexte économique difficile, le système de protection sociale ou le régime d'épargne salariale peut aussi constituer un vrai levier.

La politique salariale devra aussi répondre aux attentes des salariés, être adaptée aux besoins et individualisée. Retenir les collaborateurs exerçant des métiers en tension ou occupant des postes clefs et assurer l'attractivité de l'entreprise pour les candidats potentiels, grâce à des packages intéressants, continueront de figurer dans la liste de nos principaux objectifs. Cela passera par les salaires mais pas seulement, puisque les avantages sociaux peuvent également constituer des leviers d'attractivité non négligeables.

La politique salariale sera également modulable, et nous nous efforcerons d'adapter l'offre salariale de l'entreprise selon le besoin identifié et le contexte économique de la zone concernée, tant dans son contenu que sur le niveau d'augmentation.

En synthèse, cette rentrée sera synonyme de dynamisme, d'innovation et de flexibilité dans un contexte social, politique et économique animé.

En 2024, restons mobilisés ensemble afin d'utiliser nos compétences au service de l'attractivité et de la transformation des structures qui nous font confiance.

Belle rentrée à tous.

Nathalie BERTHELOT-BRIDAY,
Directrice C&B et mobilité internationale
Naval Group