

Danger ! Le patronat continue d'individualiser nos augmentations de salaires

Pour les cadres, l'individualisation des augmentations et de nos rémunérations – notamment par le biais des primes – n'est pas un sujet nouveau. Pourtant, [un nouveau sondage publié par WTW](#) en janvier dernier, montre que l'individualisation des hausses de salaires se généralise de plus en plus, au détriment des augmentations collectives.



Les résultats du sondage rapportent que les entreprises sont 100% à répondre qu'elles prévoient dans leur définition des budgets d'augmentations des hausses individuelles, contre 92% l'an dernier. Encore plus parlant, elles sont moins d'un tiers (29%) à déclarer prévoir des augmentations générales en 2026, quand elles étaient 61% en 2025 !

Par ailleurs, les entreprises françaises sont celles qui prévoient les augmentations les plus basses comparées à nos voisins (3,5% au Royaume-Uni, 3,4% en Allemagne) ! Le patronat décide de tabler sur des politiques salariales austéritaires

Il y a urgence : exigeons des augmentations générales !

La généralisation du recours, par le patronat, aux augmentations individuelles plutôt que générales a plusieurs lourdes conséquences :

- Sur notre pouvoir d'achat : les **augmentations individuelles ne sont pas forcément corrélées au taux de l'inflation**, alors que des négociations annuelles obligatoires (NAO) qui exigent des augmentations collectives en pourcentage se font généralement sur cet indice. De plus, si tous les salaires n'augmentent pas de manière proportionnelle, il y a un **tassement vers la baisse** ! C'est d'ailleurs ce que subissent les cadres : les salaires ont augmenté de moins de 1% en euros constants depuis les années 90, contre 13% pour l'ensemble des salarié·es du privé (Insee, 2024). Or, depuis l'intensification du conflit au Moyen Orient, le prix de l'essence ne cesse d'augmenter, avec de lourdes conséquences sur le budget des cadres souvent en déplacement.



- Une course à la performance : les augmentations individuelles impliquent d'avoir été "choisi·e", et ce choix se fait généralement à la suite d'entretiens individuels, qui eux reposent sur des **critères qui peuvent être opaques** et/ou plus ou moins bien fondés. C'est en tout cas ce que les salariés à responsabilités dénoncent : plus de la moitié des cadres estiment que le système d'évaluation individuel n'est pas fondé sur de bons critères (Ugict/ViaVoice 2025, 2024). Augmentation des tâches de reporting, sentiment d'être contraint de participer aux événements officiels (type afterworks) pour se faire "bien voir", ou encore individualisation et hausse de la compétitivité au sein d'un même collectif de travail ; les conséquences sont nombreuses, et elles ne profitent qu'au patronat !

- Un danger pour l'égalité salariale : puisque les hausses individuelles sont notamment basées sur la performance, elles valorisent certains comportements tels que le présentisme, le fait **d'être toujours joignable, ou encore la présence aux temps informels** (afterworks, cocktails, séminaires, dîners de travail, etc.) – ce qui peut mettre en difficulté les femmes cadres qui supportent en général le plus gros de la charge mentale familiale. Une étude de l'Apec (2024) rapporte que 59% des femmes cadres déclarent avoir des difficultés à concilier vie pro/vie perso, contre 49% des hommes cadres.

- Le rapport de 2025 du Haut Conseil Egalité, lui, faisait le constat que ce sont plus de 8 femmes sur 10 qui considèrent que dans le monde du travail, **hommes et femmes ne sont pas traités de la même manière**. 8 femmes cadres sur 10 estiment par ailleurs que le fait d'avoir un enfant peut freiner une évolution de carrière (Apec, 2023).

