33e édition

TOUS LES SALAIRES PAR RÉGION

2019-2020

Les grandes tendances des rémunérations

Dirigeants • Cadres • Non-cadres

Les métiers en tension	Âge du salarié, taille de l'entreprise : leur impact sur les salaires
Les plus fortes évolutions par secteur et par région	Égalité Hommes/Femmes : état des lieux

le Guide des Salaires

SOMMAIRE

LES GRANDES TENDANCES 2019-2020 1
Avantages en nature par famille de fonctions 1
Incidence de l'âge 2
Incidence de l'ancienneté 3
Incidence du secteur d'activité 4
Incidence de l'effectif de l'entreprise 4
Incidence de la localisation 4
Positionnement interne des cadres 7

ZOOM SUR LES INÉGALITÉS HOMMES/FEMMES 10

ZOOM SUR LES FAMILLES DE FONCTIONS 12

L'ENQUÊTE 2019 18

AVERTISSEMENT SUR LES DÉNOMINATIONS

Tous les intitulés de poste et les descriptifs de fonction présentés dans le *Guide des Salaires* concernent aussi bien les hommes que les femmes. Nous avons choisi d'utiliser le masculin pour l'écriture des dénominations dans un souci de lisibilité, mais bien entendu le sexe ne peut être retenu comme un critère de recrutement ni comme un facteur de discrimination salariale.

© Editions Législatives, septembre 2019
Siège social : 80 avenue de la Marne – 92546 Montrouge CEDEX
ISBN : 978-2-85086-342-4

EDITIONS LEGISLATIVES

Crédit photographique de couverture : © Fanatic Studio / Getty Images

Ce fascicule ne peut être vendu à part

Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle, par quelque procédé que ce soit, des pages publiées dans le présent ouvrage, faite sans l'autorisation de l'éditeur, est illicite et constitue une contrefaçon (Art. L. 122-4 du CPI). Seules sont autorisées, d'une part, les reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective et, d'autre part, les courtes citations justifiées par le caractère scientifique ou d'information de l'œuvre dans laquelle elles sont incorporées (Art. L. 112-5 et L. 335-2 du CPI).

Imprimé en France par Jouve
Dépôt légal : septembre 2019

LES GRANDES TENDANCES 2019-2020

Toutes ces observations sont faites sur la rémunération annuelle globale 2018 qui inclut le salaire fixe contractuel et les primes variables et non garanties éventuellement versées aux salariés pour la même année.

Précisons qu'il s'agit de tendances observées à partir du panel constitué par les entreprises qui ont participé à l'enquête 2019. Ce panel n'est que partiellement constant, et les changements de profil de titulaires ont pu occasionner des modifications dans les rémunérations pratiquées sur les tendances observées en 2018. Il a donc été nécessaire d'opérer certains ajustements.

AVANTAGES EN NATURE PAR FAMILLE DE FONCTIONS

FAMILLES	% VOITURE DE FONCTION	% DE NTIC
Direction générale	56 %	82 %
Finances, Gestion, Comptabilité	13 %	27 %
Ressources humaines	19 %	31 %
Communication, Documentation	10 %	43 %
Assistanat, Secrétariat	1 %	44 %
Juridique	8 %	42 %
Administratif	2 %	19 %
Services généraux	2 %	16 %
Informatique	6 %	44 %
Marketing	29 %	39 %

FAMILLES	% VOITURE DE FONCTION	% DE NTIC
Commercial, Ventes	33 %	23 %
Relations clients, Service après-vente	12 %	37 %
Achats	16 %	38 %
Recherche, Études et laboratoire	5 %	22 %
Méthodes	5 %	16 %
Production	1 %	11 %
Logistique	2 %	5 %
Qualité, Sécurité, Environnement	7 %	22 %
Entretien, Maintenance	3 %	40 %
TOUTES FAMILLES	11 %	19 %

© Editions Législatives – 2019

INCIDENCE DE L'ÂGE

■ L'ÂGE : DE MOINS EN MOINS UN PROBLÈME DE PRINCIPE ?

Cet élément, souvent en corrélation avec l'ancienneté, est fréquemment l'objet de controverses. Certaines entreprises à gestion « de type US » répugnent à prendre en considération cet élément, au nom de l'*equal employment*. Selon cette théorie, pas plus que le sexe, l'âge ne devrait être un facteur discriminant quant au niveau de la rémunération à attribuer.

Si cette opinion est (peut-être) fondée en équité, le marché souverain en décide incontestablement autrement, de manière plus ou moins nette selon les fonctions. Mais dans l'ensemble, en France, le poids de ce critère ne fait pas de doute.

Au surplus, sous l'âge se situe l'expérience professionnelle, donc souvent un accroissement réel d'efficience.

■ REMARQUES SUR L'ÂGE DANS LES TABLEAUX INDICATIFS

- Il est logique qu'une rémunération observée, faible en fonction d'un âge « jeune », puisse se situer nettement plus bas qu'un salaire mentionné au 1er décile du « profil général », page de gauche.
- Un âge, même peu élevé (25-27 ans), ne correspond pas nécessairement à un âge d'embauche : une interprétation peut être nécessaire à ce sujet.
- Pour ce même type d'âge, d'autres interprétations par rapport aux chiffres indicatifs sont admissibles : à ce moment, le marché n'est pas encore, par définition, très stabilisé. D'une période à l'autre, il peut exister de fortes surenchères ou, au contraire, ont pu intervenir de sévères coups de frein.
- Le niveau correspondant à une expérience « senior » dépasse de loin le stade de « junior » mais est cependant susceptible encore de maturation, d'approfondissement et de large évolution.
- Enfin, si la lecture directe de la rémunération se trouve ainsi largement facilitée, il ne reste pas moins, au gestionnaire, une latitude d'interprétation supplémentaire, car il peut prendre en compte le mérite (et/ou la performance) du titulaire.

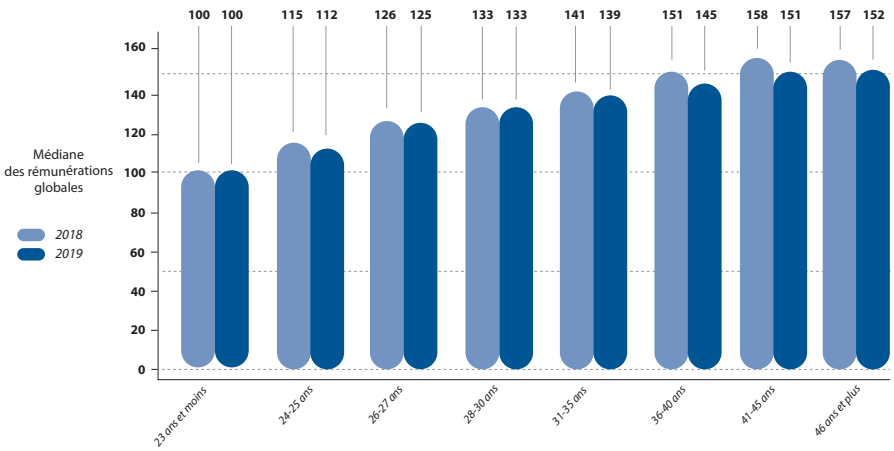
■ DONNÉES DE L'ENQUÊTE

Les correspondances constatées à un moment donné, en 2019, entre l'âge et le niveau des rémunérations globales sont présentées ci-après.

Il convient de rappeler que la carrière est constituée par la tenue de plusieurs emplois. Or, les données suivantes sont représentatives de tendances globales « tous emplois ». En toute hypothèse, elles marquent très clairement l'incidence de l'âge.

Dans une optique plus fine (évolution du salaire par emploi ou groupe d'emplois, par exemple), il faut tenir compte, notamment, de la filière.

COMPARAISONS DE LA PROGRESSION DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR TRANCHE D'ÂGE



© Editions Législatives – 2019

■ OBSERVATIONS SUR LES STATISTIQUES ÂGE 2019

L'indice 100 représente la médiane des rémunérations observées pour la première tranche d'âge retenue (moins de 23 ans).

L'enquête 2019, contrairement aux deux années précédentes, montre des écarts se réduisant entre toutes les tranches d'âge. L'an dernier, l'écart maximal était de 158 %, et désormais il est de 152 %. La progression salariale au cours de la carrière se fait de façon moins rapide.

Cette année, l'écart maximal par rapport à la base 100 concerne les salariés qui ont 46 ans et plus. Leur rémunération globale, en médiane, correspond à 152 % de celle de leurs collègues les plus jeunes de l'entreprise. Il sont talonnés par les 41-45 ans pour lesquels la rémunération globale en médiane, est inférieure seulement de 1 point à celle de leurs aînés.

INCIDENCE DE L'ANCIENNETÉ

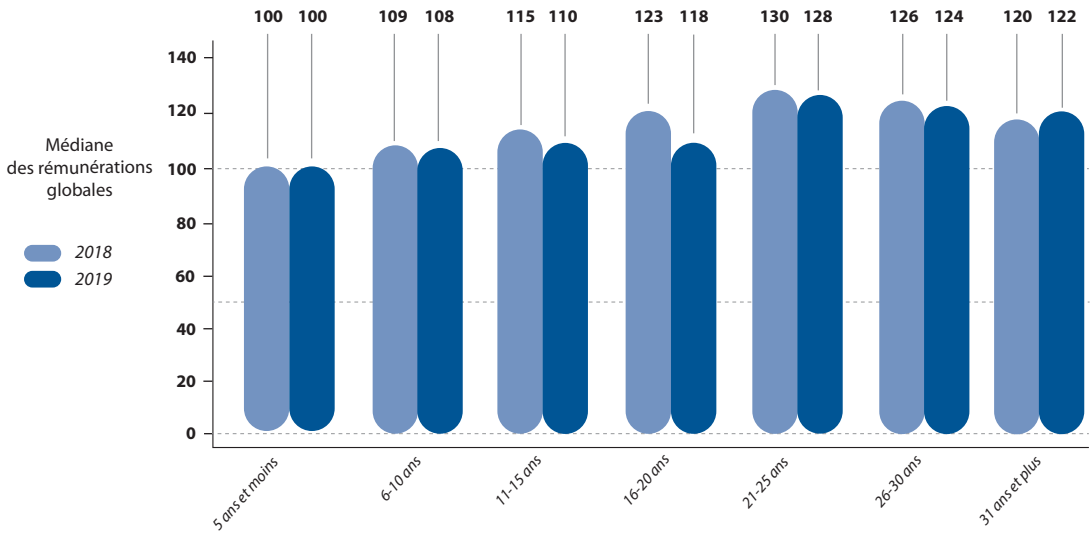
■ DONNÉES DE L'ENQUÊTE

En France, de nombreuses entreprises ont des systèmes de **primes d'ancienneté**, conventionnels ou non. L'évolution des rémunérations globales en fonction de l'**ancienneté** des salariés dans l'entreprise est examinée ci-après sans distinction de fonctions.

L'indice 100 correspond à la médiane des rémunérations pratiquées pour des titulaires ayant de 1 à 5 ans d'ancienneté.

Il convient de noter que la rémunération globale intègre, toutes les actions d'**individualisation des salaires** et de **désindexation** qui tendent, dans l'ensemble, à atténuer le poids de l'ancienneté sur celle-ci.

COMPARAISONS DE LA PROGRESSION DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ



■ OBSERVATIONS SUR LES STATISTIQUES ANCIENNETÉ 2019

Les résultats de l'enquête 2019 montrent une augmentation de l'écart avec la base 100 uniquement pour les salariés qui ont 31 ans et plus de carrière.

Le critère « ancienneté » a moins d'incidence sur les niveaux de rémunérations que le critère « tranche d'âge ». L'écart maximal à la base 100 se situe, comme l'an dernier, chez les salariés qui ont de 21 à 25 ans d'ancienneté, ils gagnent en médiane une rémunération globale 28 % plus élevée que leurs collègues les plus récents dans l'entreprise.

© Editions Législatives – 2019

INCIDENCE DU SECTEUR D'ACTIVITÉ

Le tableau suivant permet d'estimer la position salariale des employés selon les secteurs d'activité. Un classement des pratiques sectorielles moyennes est fourni, valant pour toutes les familles professionnelles.

Secteurs d'activité	Incidence moyenne sur les rémunérations
Agroalimentaire	- - 5 %
Banque / Assurance	++ + 14 %
Bois / Papier / Carton / Imprimerie	+/- - 1 %
BTP / Matériaux de construction	+/- 0 %
Chimie / Parachimie	++ + 8 %
Commerce / Négoce / Distribution	-- - 7 %
Édition / Communication / Multimédia	-- - 9 %
Électronique / Électricité	++ + 9 %
Études et conseils	- - 2 %

Secteurs d'activité	Incidence moyenne sur les rémunérations
Informatique / Télécoms	++ + 14 %
Industrie pharmaceutique	++ + 18 %
Machines et équipements / Automobile	+/- - 1 %
Métallurgie / Travail du métal	- - 4 %
Plastique / Caoutchouc	- - 5 %
Services aux entreprises	+/- + 1 %
Textile / Habillement / Chaussure	- - 3 %
Transports / Logistique	-- - 10 %

Légende : compétitivité par rapport au marché — ++ > + 5 % ; + Entre + 2 et + 5 % ; +/- Dans la moyenne ; - Entre - 2 et - 5 % ; -- < - 5 %

INCIDENCE DE L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE

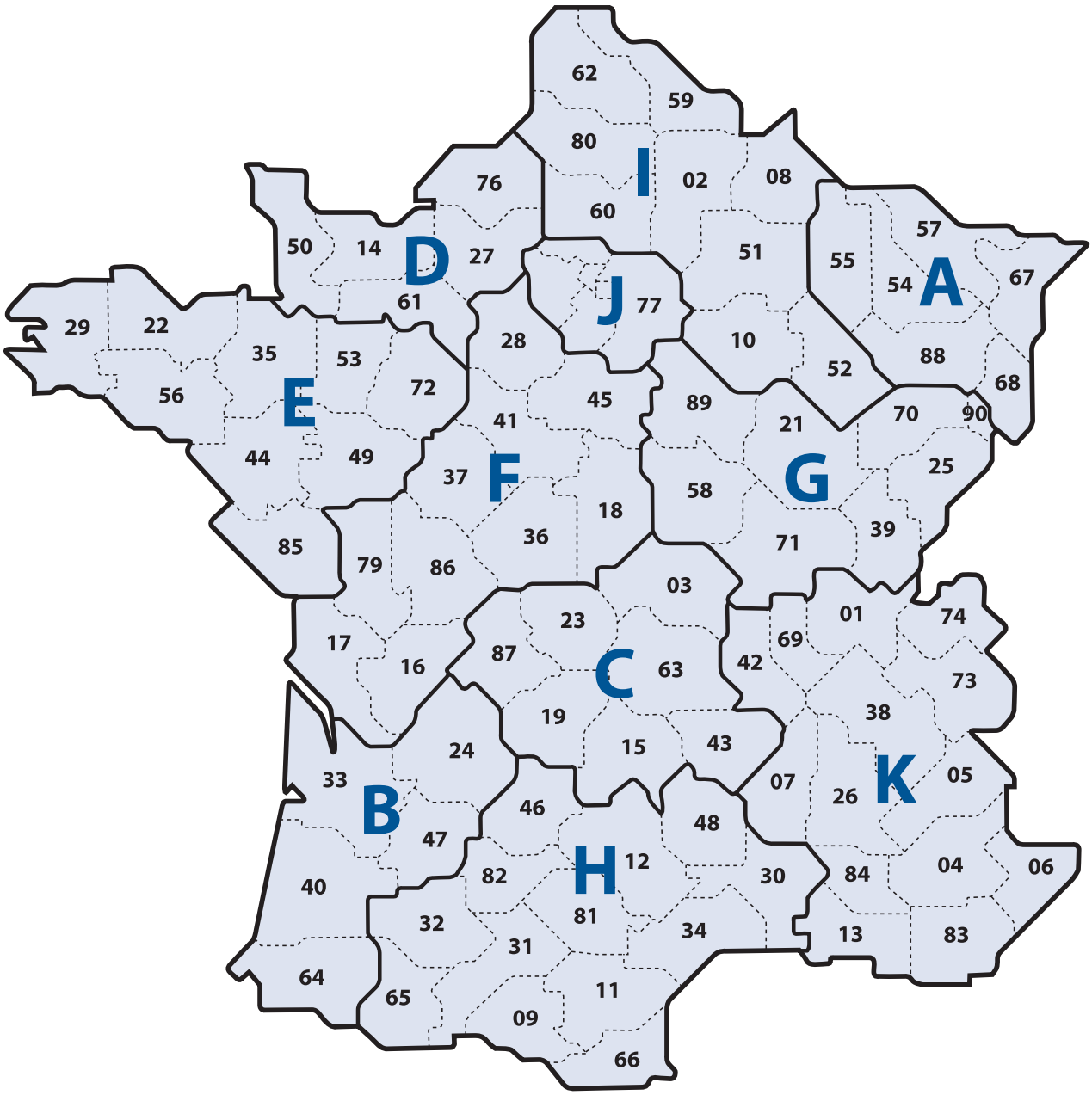
Effectif	Incidence moyenne sur les rémunérations
100 personnes et moins	- 5 %
Entre 101 et 200 personnes	- 4 %
Entre 201 et 300 personnes	+2 %
Entre 301 et 500 personnes	+ 7 %
Plus de 500 personnes	+ 8 %

INCIDENCE DE LA LOCALISATION

L'enquête sur les rémunérations a permis de diviser la France en 11 régions marquées de A à K sur cette carte. Repérez le département où est implantée votre entreprise et associez-le à la région à laquelle il appartient. Reportez-vous alors au tableau des coefficients géographiques page suivante.

© Editions Législatives – 2019

Ces coefficients sont représentatifs de grandes tendances. Ils ont dû subir des regroupements et peuvent être interprétés en fonction des marchés locaux de l'emploi (*v.* Alsace et Lorraine ou Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur). Par exemple, en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, des différenciations sont à opérer également par zone plus précise : la Gaude ou Marseille ne connaissent pas les mêmes niveaux moyens de rémunérations.



Ces interprétations dépendent notamment de la nature de l'emploi et, en particulier, de son niveau hiérarchique.

Pour l'application du coefficient, il convient de repérer sur la page de droite la zone géographique concernée, puis d'appliquer le coefficient du niveau indicatif de marché lu page de gauche.

Nous reproduisons ci-après un tableau récapitulatif de l'ensemble des coefficients correcteurs géographiques.

Coefficients géographiques

Reportez-vous à la carte (ci-dessus) pour localiser votre entreprise en fonction des régions marquées de A à K.

© Editions Législatives – 2019

Indice de variation des rémunérations selon les régions

RÉGION	Incidence moyenne sur les rémunérations
A - Alsace - Lorraine	+/- 0,99
B - Aquitaine	-- 0,93
C - Auvergne - Limousin	-- 0,88
D - Basse-Normandie - Haute-Normandie	-- 0,90
E - Bretagne - Pays de la Loire	-- 0,94
F - Poitou-Charentes - Centre	-- 0,95
G - Bourgogne - Franche-Comté	- 0,97
H - Languedoc - Midi-Pyrénées	++ 1,06
I - Nord-Pas-de-Calais - Picardie - Champagne-Ardenne	-- 0,96
J - Île-de-France	++ 1,22
K - Rhône-Alpes - Provence-Alpes-Côte d'Azur	- 0,98

++ > ou = à 1,04 — + Entre 1,02 et 1,03 — +/- Entre 0,99 et 1,01 — - Entre 0,97 et 0,98 — -- < ou = à 0,96

Exemple

Votre entreprise appartient au secteur de la métallurgie. Elle se situe en région Basse-Normandie et emploie 350 salariés. La rémunération de référence d'un technicien de gestion administrative senior est de l'ordre de 42 440 € (reportez-vous à la rémunération globale indiquée en page de droite de cette fonction).

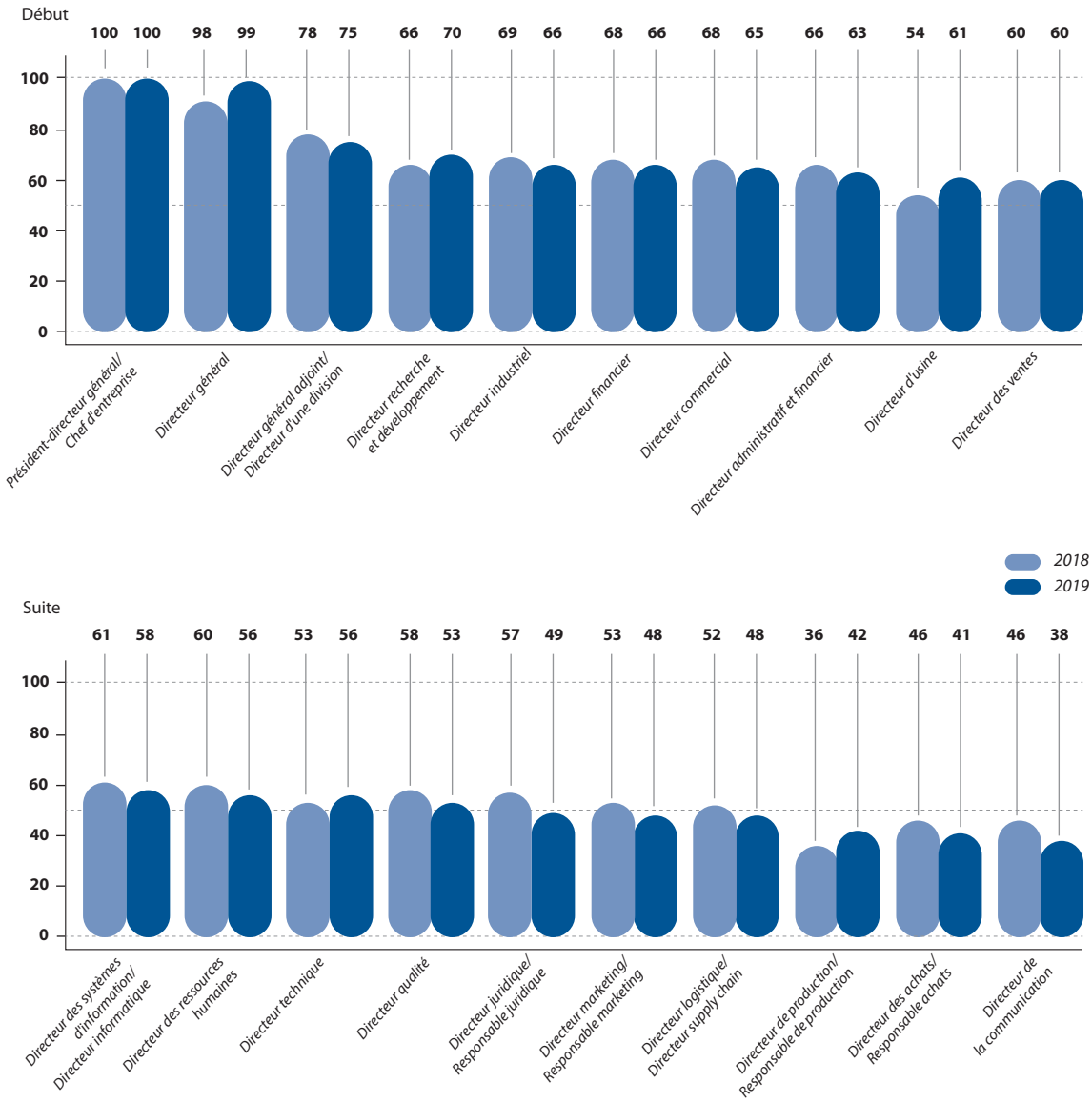
Le coefficient géographique correspondant à votre région est égal à 0,90. Par conséquent, le niveau indicatif de marché de votre technicien de gestion administrative est égal à :

42 440 x 0,90 = 38 200 € (arrondi).

© Editions Législatives – 2019

POSITIONNEMENT INTERNE DES CADRES

L'histogramme comparatif suivant indique la hiérarchie de rémunération entre les principaux cadres et le chef d'entreprise (indice 100 - tous secteurs confondus).

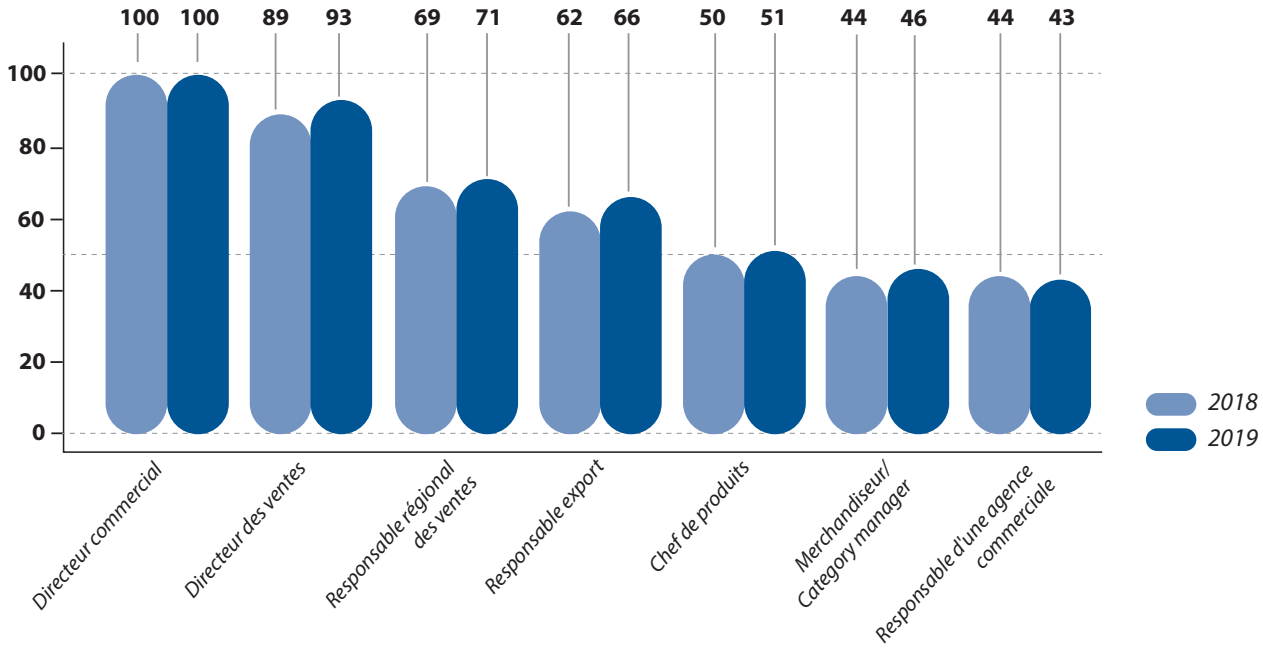


Le même examen du positionnement interne peut être effectué au sein d'une même filière. Le chef de service ou le responsable le plus rémunéré dans la filière constitue alors la base 100 de référence pour les comparaisons.

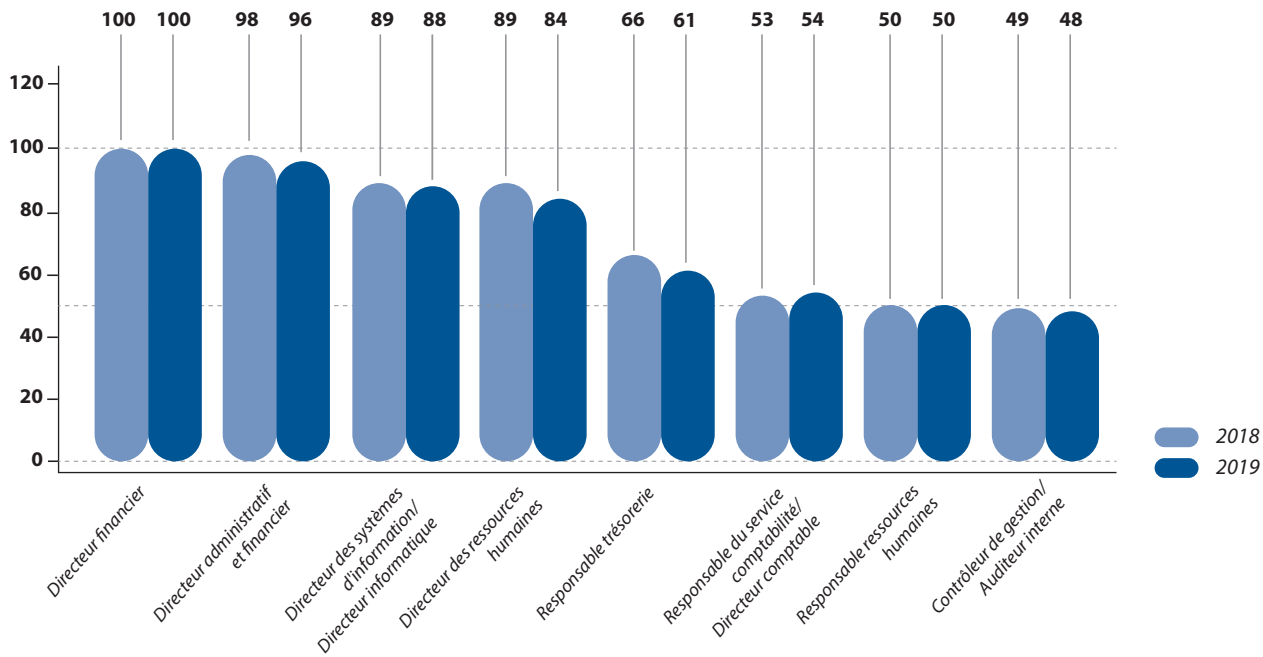
Les histogrammes ci-après fournissent un exemple de comparaison de positionnements salariaux caractéristiques dans des filières différentes.

© Editions Législatives – 2019

FILIÈRE COMMERCIALE ET MARKETING

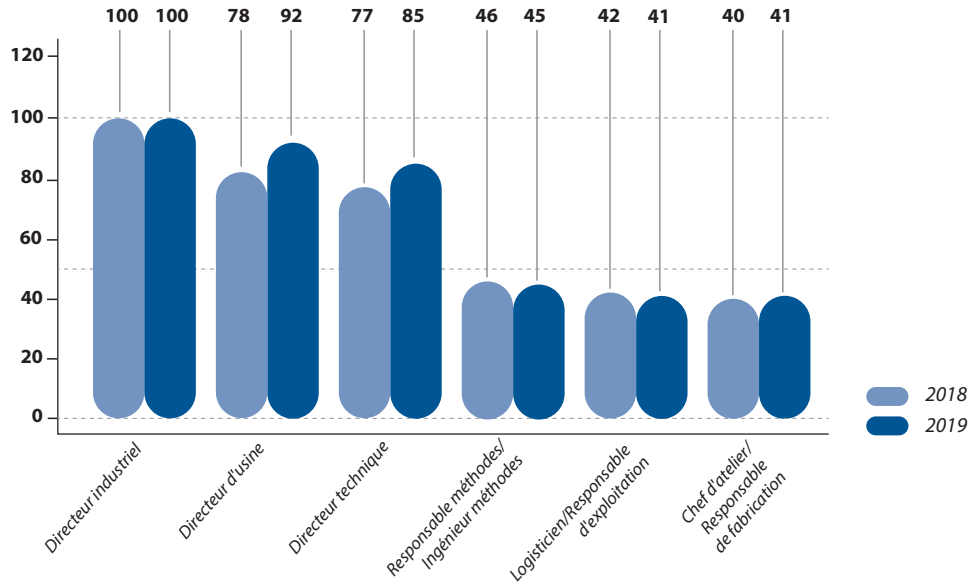


FILIÈRE FINANCES, ADMINISTRATION ET RESSOURCES HUMAINES

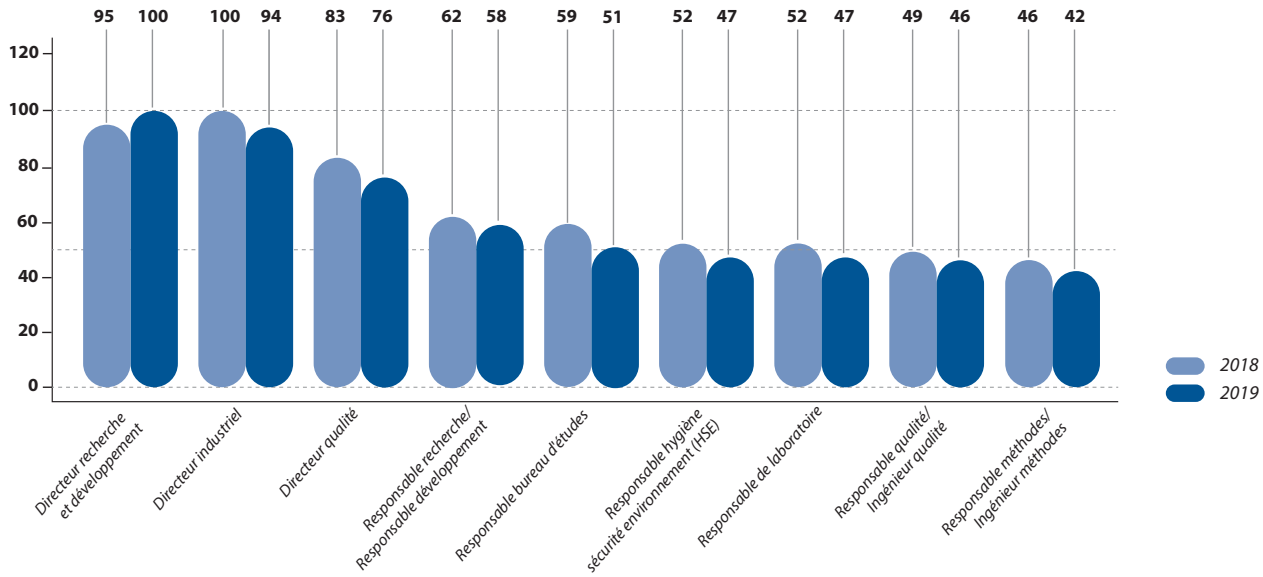


© Editions Législatives – 2019

FILIÈRE PRODUCTION



FILIÈRE RECHERCHE, MÉTHODES, QUALITÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT



© Editions Législatives – 2019

L'organisation de l'entreprise est susceptible d'admettre des positionnements différents de ceux qui viennent d'être retracés, surtout en cas de développement de structure projet. L'ensemble des positions relatives qui précèdent reflète une forte stabilité des situations. Il peut difficilement en être autrement pour ces positions clés.

ZOOM SUR LES INÉGALITÉS HOMMES/FEMMES

FAMILLES	Part des femmes dans l'échantillon	Rémunération globale moyenne des hommes	Rémunération globale moyenne des femmes	Écart hommes/ femmes sur la rémunération globale	Écart hommes/ femmes sur la rémunération fixe	Écart hommes/ femmes sur la rémunération variable
Direction générale	16 %	150 780 €	121 640 €	- 19 %	- 13 %	- 42 %
Finances, Gestion, Comptabilité	61 %	63 670 €	45 740 €	- 28 %	- 26 %	- 44 %
Ressources humaines	81 %	65 740 €	48 320 €	- 26 %	- 24 %	- 45 %
Communication, Documentation	78 %	57 870 €	49 520 €	- 14 %	- 16 %	- 3 %
Assistanat, Secrétariat	97 %	38 530 €	38 860 €	1 %	- 1 %	35 %
Juridique	71 %	69 290 €	59 740 €	- 14 %	- 13 %	- 20 %
Administratif	81 %	42 780 €	34 700 €	- 19 %	- 19 %	- 16 %
Services généraux	45 %	40 040 €	31 510 €	- 21 %	- 19 %	- 36 %
Informatique	16 %	54 420 €	52 060 €	- 4 %	- 4 %	- 7 %
Marketing	51 %	69 950 €	55 270 €	- 21 %	- 19 %	- 34 %
Commercial, Ventes	30 %	45 190 €	38 130 €	- 16 %	- 15 %	- 19 %
Relations clients, Service après-vente	53 %	41 100 €	34 960 €	- 15 %	- 11 %	- 41 %
Achats	49 %	61 110 €	45 450 €	- 26 %	- 24 %	- 41 %
Recherche, Études et laboratoire	19 %	48 670 €	43 930 €	- 10 %	- 9 %	- 13 %
Méthodes	17 %	44 010 €	42 230 €	- 4 %	- 5 %	3 %
Production	20 %	33 230 €	29 940 €	- 10 %	- 11 %	- 1 %
Logistique	16 %	28 800 €	28 320 €	- 2 %	0 %	- 18 %
Qualité, Sécurité, Environnement	34 %	47 320 €	43 000 €	- 9 %	- 8 %	- 19 %
Entretien, Maintenance	3 %	37 870 €	34 170 €	- 10 %	- 8 %	- 25 %
TOUTES FAMILLES	**29 %**	**54 756 €**	**46 184 €**	**- 16 %**	**- 14 %**	**- 29 %**

© Editions Législatives – 2019

SECTEURS D'ACTIVITÉ	Part des femmes dans l'échantillon	Rémunération globale moyenne des hommes	Rémunération globale moyenne des femmes	Écart hommes/ femmes sur la rémunération globale	Écart hommes/ femmes sur la rémunération fixe	Écart hommes/ femmes sur la rémunération variable
Agroalimentaire	44 %	39 870 €	32 770 €	- 18 %	- 14 %	- 42 %
Banque / Assurance	61 %	66 750 €	46 120 €	- 31 %	- 30 %	- 37 %
Bois / Papier / Carton / Imprimerie	27 %	41 350 €	37 460 €	- 9 %	- 7 %	- 28 %
BTP / Matériaux de construction	12 %	35 780 €	39 850 €	11 %	11 %	15 %
Chimie / Parachimie	35 %	50 690 €	42 790 €	- 16 %	- 10 %	- 45 %
Commerce / Négoce / Distribution	24 %	34 620 €	33 670 €	- 3 %	- 1 %	- 15 %
Edition / Communication / Multimédia	44 %	34 470 €	30 270 €	- 12 %	- 7 %	- 47 %
Electronique / Electricité	30 %	52 450 €	41 020 €	- 22 %	- 21 %	- 28 %
Etudes et conseils	23 %	40 650 €	37 910 €	- 7 %	- 6 %	- 11 %
Industrie pharmaceutique	45 %	64 310 €	48 870 €	- 24 %	- 21 %	- 43 %
Informatique / Télécoms	23 %	56 320 €	45 630 €	- 19 %	- 20 %	- 11 %
Machines et équipements / Automobile	26 %	41 920 €	35 120 €	-16 %	- 16 %	- 21 %
Métallurgie / Travail du métal	17 %	37 430 €	36 450 €	- 3 %	1 %	- 35 %
Plastique / Caoutchouc	24 %	38 050 €	31 360 €	- 18 %	- 17 %	- 31 %
Services aux entreprises	72 %	47 780 €	40 330 €	- 16 %	- 18 %	- 4 %
Textile / habillement / chaussure	57 %	45 390 €	32 800 €	- 28 %	- 22 %	- 51 %
Transports / Logistique	18 %	32 250 €	31 050 €	- 4 %	- 3 %	- 11 %
TOUS SECTEURS	**29 %**	**44 711 €**	**37 851 €**	**- 15 %**	**- 13 %**	**- 29 %**

© Editions Législatives – 2019

ZOOM SUR LES FAMILLES DE FONCTIONS

■ DIRECTION GÉNÉRALE

FONCTIONS	Âge moyen en années	Ancienneté moyenne en années	Rémunération globale moyenne en euros	Rémunération globale des juniors en euros	Rémunération globale des seniors en euros
Président-directeur général / Chef d'entreprise	55	19	176 780	99 410	217 900
Directeur général	52	16	175 760	118 730	204 690
Directeur général adjoint / Directeur d'une division	52	19	132 210	100 780	148 760

■ FINANCES – GESTION – COMPTABILITÉ

FONCTIONS	Âge moyen en années	Ancienneté moyenne en années	Rémunération globale moyenne en euros	Rémunération globale des juniors en euros	Rémunération globale des seniors en euros
Directeur administratif et financier	50	14	112 000	82 280	136 260
Directeur financier	47	14	117 020	78 230	141 500
Responsable administratif et financier	45	14	77 910	58 780	88 000
Responsable trésorerie	46	13	71 640	46 370	84 610
Contrôleur de gestion / Auditeur interne	40	12	56 080	43 940	65 600
Responsable du service comptabilité / Directeur comptable	48	15	63 110	48 480	72 480
Comptable	45	14	35 590	27 900	40 870
Assistant contrôle de gestion	43	15	38 460	29 710	43 740
Aide-comptable / Assistant comptable	44	14	28 420	23 930	30 390

■ RESSOURCES HUMAINES

FONCTIONS	Âge moyen en années	Ancienneté moyenne en années	Rémunération globale moyenne en euros	Rémunération globale des juniors en euros	Rémunération globale des seniors en euros
Directeur des ressources humaines	47	13	98 650	68 600	116 080
Responsable ressources humaines	42	11	58 740	46 600	66 990
Responsable recrutement	41	12	45 890	32 990	53 590
Responsable administration du personnel et paie	46	15	50 230	39 890	54 960
Responsable formation	45	15	55 080	43 270	61 110
Assistant ressources humaines / Assistant paie	41	12	33 310	27 620	36 920

© Editions Législatives – 2019

■ COMMUNICATION – DOCUMENTATION

FONCTIONS	Âge moyen en années	Ancienneté moyenne en années	Rémunération globale moyenne en euros	Rémunération globale des juniors en euros	Rémunération globale des seniors en euros
Directeur de la communication	44	13	67 550	48 930	81 140
Chargé de communication / Assistant communication	39	10	42 080	34 900	49 110
Documentaliste	42	13	41 140	31 210	50 990

■ ASSISTANAT – SECRÉTARIAT

FONCTIONS	Âge moyen en années	Ancienneté moyenne en années	Rémunération globale moyenne en euros	Rémunération globale des juniors en euros	Rémunération globale des seniors en euros
Assistant de direction générale	50	17	47 720	37 810	55 100
Secrétaire de direction	49	17	40 850	34 030	45 080
Secrétaire	47	18	33 260	27 860	37 260

■ JURIDIQUE

FONCTIONS	Âge moyen en années	Ancienneté moyenne en années	Rémunération globale moyenne en euros	Rémunération globale des juniors en euros	Rémunération globale des seniors en euros
Directeur juridique / Responsable juridique	48	14	86 660	65 940	100 070
Juriste d'entreprise	39	8	54 000	40 550	62 290
Assistant juridique	43	12	38 260	31 600	43 150

■ ADMINISTRATIF

FONCTIONS	Âge moyen en années	Ancienneté moyenne en années	Rémunération globale moyenne en euros	Rémunération globale des juniors en euros	Rémunération globale des seniors en euros
Responsable administratif	49	20	51 720	34 190	66 730
Technicien de gestion administrative	43	13	36 110	29 000	41 320
Agent administratif	43	15	33 370	25 610	38 080

© Editions Législatives – 2019

■ SERVICES GÉNÉRAUX

FONCTIONS	Âge moyen en années	Ancienneté moyenne en années	Rémunération globale moyenne en euros	Rémunération globale des juniors en euros	Rémunération globale des seniors en euros
Responsable des services généraux	49	18	56 170	45 900	64 580
Hôte / Hôtesse d'accueil / Standardiste	44	14	29 150	25 880	31 400
Agent des services généraux	50	18	34 850	28 170	40 000

■ INFORMATIQUE

FONCTIONS	Âge moyen en années	Ancienneté moyenne en années	Rémunération globale moyenne en euros	Rémunération globale des juniors en euros	Rémunération globale des seniors en euros
Directeur des systèmes d'information / Directeur informatique	50	12	103 250	73 610	114 050
Responsable des systèmes d'information	48	14	74 260	60 270	84 520
Chef de projet informatique	46	12	59 270	49 150	68 160
Chef de projet web / multimédia	38	6	38 830	29 620	46 610
Ingénieur d'études / Ingénieur de développement informatique	40	9	49 800	41 460	56 500
Architecte systèmes d'information	42	9	63 890	49 490	72 750
Responsable sécurité informatique	49	16	71 140	50 960	86 250
Analyste fonctionnel	47	15	49 370	40 980	56 250
Analyste programmeur / Développeur	40	11	47 570	37 260	54 480
Administrateur systèmes et/ou réseaux	43	12	42 510	34 500	48 030
Responsable d'exploitation / Responsable de production	46	15	67 050	53 270	71 210
Responsable d'application	45	14	59 890	49 430	67 270
Gestionnaire de parc informatique	47	15	45 830	33 640	55 190
Ingénieur systèmes et/ou réseaux	42	10	53 770	44 660	60 140
Administrateur de base de données	44	13	45 780	34 840	53 170
Technicien micro-informatique	42	13	37 180	29 260	42 180
Technicien support clients	43	13	38 280	28 660	46 340

■ MARKETING

FONCTIONS	Âge moyen en années	Ancienneté moyenne en années	Rémunération globale moyenne en euros	Rémunération globale des juniors en euros	Rémunération globale des seniors en euros
Directeur marketing / Responsable marketing	44	13	85 290	60 420	98 610
Graphiste / Infographiste	40	10	32 460	26 680	35 540
Chef de produits	43	13	58 130	43 880	72 010
Assistant marketing / Assistant chef de produits	37	10	36 750	29 600	41 200

© Editions Législatives – 2019

■ COMMERCIAL – VENTES

FONCTIONS	Âge moyen en années	Ancienneté moyenne en années	Rémunération globale moyenne en euros	Rémunération globale des juniors en euros	Rémunération globale des seniors en euros
Directeur commercial	51	17	114 570	81 430	128 500
Directeur des ventes	49	14	106 680	83 020	126 120
Merchandiseur / Category manager	45	13	52 840	35 610	61 580
Responsable export	47	16	75 740	56 120	83 820
Responsable régional des ventes	48	14	81 110	61 210	96 440
Responsable d'une équipe de vente	46	15	58 630	45 500	68 780
Responsable d'une agence commerciale	46	16	49 500	40 340	56 170
Ingénieur commercial ou d'affaires	44	14	54 710	43 140	61 880
Technico-commercial	42	11	41 250	32 130	46 180
Vendeur / Conseiller de vente	42	12	29 810	25 100	31 620
Commercial sédentaire / Télévendeur	41	12	30 990	27 090	33 540
Assistant commercial / Assistant export	42	13	32 530	27 570	36 370

■ RELATIONS CLIENTS – SERVICE APRÈS-VENTE

FONCTIONS	Âge moyen en années	Ancienneté moyenne en années	Rémunération globale moyenne en euros	Rémunération globale des juniors en euros	Rémunération globale des seniors en euros
Responsable service clients / service après-vente	47	17	55 910	42 550	64 600
Responsable administration des ventes	47	16	50 270	38 940	61 020
Assistant administration des ventes	44	13	30 830	25 350	35 130
Chargé de recouvrement / Credit manager	47	17	42 870	30 200	49 700
Chargé de relations clientèle	41	12	33 530	26 090	38 180
Technicien d'installation et/ou de maintenance après-vente	41	11	36 620	30 480	40 550

■ ACHATS

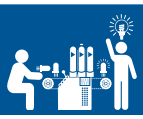
FONCTIONS	Âge moyen en années	Ancienneté moyenne en années	Rémunération globale moyenne en euros	Rémunération globale des juniors en euros	Rémunération globale des seniors en euros
Directeur des achats / Responsable achats	49	15	72 870	56 090	83 540
Acheteur	45	15	50 080	39 020	56 960
Assistant achats	45	14	31 530	26 460	36 260

© Editions Législatives – 2019

■ RECHERCHE – ÉTUDES ET LABORATOIRE

FONCTIONS	Âge moyen en années	Ancienneté moyenne en années	Rémunération globale moyenne en euros	Rémunération globale des juniors en euros	Rémunération globale des seniors en euros
Directeur recherche et développement	50	16	123 890	94 960	130 710
Responsable recherche / Responsable développement	45	16	71 600	61 290	80 710
Responsable bureau d'études	47	17	62 800	48 130	73 870
Ingénieur chef de projet	39	10	46 460	35 690	52 950
Prototypiste	50	22	34 960	29 620	39 220
Dessinateur-projeteur / Dessinateur d'études	43	13	36 020	30 430	39 150
Dessinateur	37	9	29 730	25 210	31 830
Responsable de laboratoire	47	19	57 690	46 030	67 810
Technicien de laboratoire	43	15	43 470	34 220	50 710
Agent de laboratoire	46	20	34 850	29 480	39 880

■ MÉTHODES

FONCTIONS 	Âge moyen en années	Ancienneté moyenne en années	Rémunération globale moyenne en euros	Rémunération globale des juniors en euros	Rémunération globale des seniors en euros
Directeur industriel	51	14	116 100	87 150	126 950
Responsable méthodes / Ingénieur méthodes	43	13	52 090	42 760	58 010
Technicien méthodes	40	12	34 550	27 490	38 820

■ PRODUCTION

FONCTIONS	Âge moyen en années	Ancienneté moyenne en années	Rémunération globale moyenne en euros	Rémunération globale des juniors en euros	Rémunération globale des seniors en euros
Directeur d'usine	50	16	107 360	73 380	122 570
Directeur technique	50	18	98 530	73 860	111 610
Directeur de production / Responsable de production	47	15	74 830	54 540	85 230
Responsable planning / ordonnancement / lancement	43	16	42 620	33 150	49 200
Agent de planning et ordonnancement	45	17	32 690	26 300	37 540
Chef d'atelier / Responsable de fabrication	48	18	48 080	39 630	54 940
Chef d'équipe d'ouvriers	47	17	37 730	30 990	43 670
Technicien d'atelier	45	18	38 380	30 980	43 170
Ouvrier hautement qualifié (OHQ)	45	17	35 650	28 990	40 220
Ouvrier qualifié (P1 à P4)	44	14	28 710	24 650	31 310
Ouvrier spécialisé	46	15	28 580	24 600	32 410
Opérateur de conditionnement	48	16	26 980	22 880	29 220
Conducteur de machine	43	14	29 530	24 030	33 940

© Editions Législatives – 2019

■ LOGISTIQUE

FONCTIONS	Âge moyen en années	Ancienneté moyenne en années	Rémunération globale moyenne en euros	Rémunération globale des juniors en euros	Rémunération globale des seniors en euros
Directeur logistique / Directeur supply chain	48	14	84 690	63 260	97 910
Logisticien / Responsable d'exploitation	45	16	47 520	37 410	54 200
Responsable de magasin / d'entrepôt	48	19	42 270	32 660	49 910
Approvisionneur	46	16	32 930	27 730	35 770
Assistant logistique / Agent d'exploitation	46	17	29 130	24 540	32 010
Magasinier préparateur de commandes	45	14	27 000	23 330	30 040
Manutentionnaire - cariste	42	10	23 940	19 090	27 400
Réceptionnaire / Expéditionnaire	47	18	26 460	22 910	28 580
Chauffeur-livreur	48	14	26 030	23 830	27 480
Chauffeur poids lourd	50	16	26 250	24 560	27 650

■ QUALITÉ – SÉCURITÉ – ENVIRONNEMENT

FONCTIONS	Âge moyen en années	Ancienneté moyenne en années	Rémunération globale moyenne en euros	Rémunération globale des juniors en euros	Rémunération globale des seniors en euros
Directeur qualité	51	15	93 660	71 340	106 790
Responsable hygiène sécurité environnement (HSE)	45	14	57 690	46 570	66 350
Responsable qualité / Ingénieur qualité	46	16	57 420	45 190	66 130
Animateur sécurité / Coordinateur sécurité	44	12	38 530	27 670	43 780
Technicien qualité	44	15	37 820	31 440	42 430
Agent contrôle qualité	45	17	32 070	28 100	35 840

■ ENTRETIEN – MAINTENANCE

FONCTIONS	Âge moyen en années	Ancienneté moyenne en années	Rémunération globale moyenne en euros	Rémunération globale des juniors en euros	Rémunération globale des seniors en euros
Responsable du service entretien et maintenance	49	17	54 670	42 050	64 800
Outilleur / Rectifieur	47	17	33 740	28 590	36 200
Chef d'équipe entretien ou maintenance	46	16	46 510	39 740	50 800
Technicien de maintenance	42	12	34 480	28 970	38 640

© Editions Législatives – 2019

L'ENQUÊTE 2019

Le *Guide des Salaires*, publié pour la 33e année consécutive, présente les résultats d'une importante enquête sur les niveaux et politiques de rémunérations pratiqués dans les entreprises françaises au cours de l'année 2018.

Cette enquête a été effectuée durant le 1er trimestre 2019 auprès d'entreprises et établissements de toutes dimensions, représentatifs de la plupart des secteurs d'activité et répartis sur l'ensemble du territoire français.

CONTENU DE L'ENQUÊTE

L'enquête a été spécialement conçue pour répondre aux besoins d'entreprises telles que la vôtre.

Les 121 fonctions de l'étude ont été sélectionnées en tenant compte des modes d'organisation d'entreprises ou d'unités qui, en fait, constituent plus de 80 % du tissu économique et social français. Les informations recueillies concernent :

> les niveaux de rémunérations pratiqués dans les entreprises et établissements de toutes tailles situés en France ;
> la structure de la rémunération pour chaque fonction de l'étude.

■ DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE

Un dossier confidentiel développé a été adressé au cours du 1er trimestre 2019 aux entreprises. Ce dossier, très technique, comprenait les supports nécessaires à la transmission des rémunérations ainsi que la définition des fonctions de l'enquête. Ce point est essentiel, car il aide à la cohérence des données (les titres ou intitulés variant fréquemment d'une entreprise à une autre).

■ CONTRÔLES DES DONNÉES

Les contrôles classiques des données ont été effectués (recoupements), éventuellement en prenant contact avec l'entreprise participante. Seules les données jugées les plus fiables, caractéristiques et significatives, ont été retenues.

L'ensemble de ces valeurs a ensuite été traité de manière statistique (calculs de médiane, etc.) en utilisant notamment des modèles informatiques permettant l'analyse par facteurs. L'analyse des données et le traitement statistique ont été réalisés par un statisticien issu de l'ENSAE (École nationale de la statistique et de l'administration économique).

■ CONFIDENTIALITÉ DES TRAITEMENTS

Le *Guide des Salaires* a garanti l'entière confidentialité de toutes les données de rémunération confiées par les entreprises. Cette garantie s'étend à tout type d'observations, informations factuelles ou analyses qui pourraient permettre d'identifier une entreprise.

ANALYSE DES VARIATIONS 2019 PAR RAPPORT À 2018

Si l'on veut comparer des niveaux de rémunérations d'une année sur l'autre, il convient que ces comparaisons soient pertinentes.

Des écarts importants, « à la hausse » ou « à la baisse », sont dus principalement aux raisons suivantes :

> forte appréciation (ou dépréciation) d'une fonction, au cours d'une des années de comparaison ;
> modification marquée de l'échantillon.

La plupart des variations extrêmes sont dues aux seuls motifs énoncés ci-dessus.

Il est rappelé que **les comparaisons, pour être pertinentes, doivent se faire de préférence de médiane à médiane**, les moyennes pouvant être trop fortement influencées par des cas anormaux qui ne peuvent pas servir de référence ou de point de comparaison.

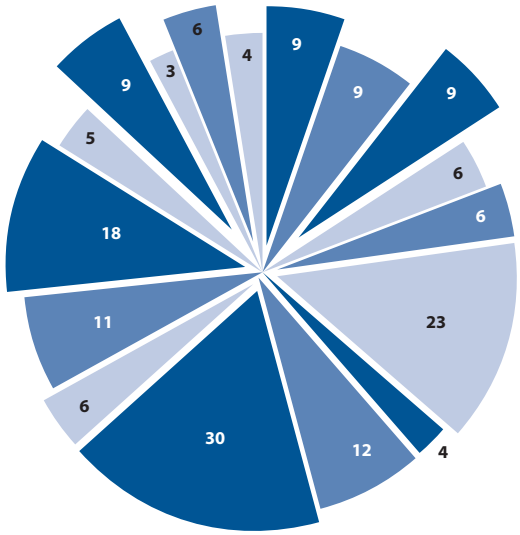
© Editions Législatives – 2019

DESCRIPTIF DE L'ÉCHANTILLON 2019

Pour mieux répondre à vos attentes, voici des informations concernant la représentativité de l'échantillon de l'enquête annuelle du *Guide des Salaires*.

Chaque année, nous nous efforçons de tenir compte de la représentativité des secteurs d'activité que nous publions.

PARTS DES SECTEURS EN NOMBRE D'ENTREPRISES ENQUÊTÉES



1 - Agroalimentaire **(5 %)**
2 - Banque / Assurance **(5 %)**
3 - Bois / Papier / Carton / Imprimerie **(5 %)**
4 - BTP / Matériaux de construction **(4 %)**
5 - Chimie / Parachimie **(4 %)**
6 - Commerce / Négoce / Distribution **(14 %)**
7 - Édition / Communication / Multimédia **(2 %)**
8 - Électronique / Électricité **(7 %)**
9 - Machines et équipements / Automobile **(18 %)**
10 - Études et conseils **(4 %)**
11 - Informatique / Télécoms **(6 %)**
12 - Métallurgie / Travail du métal **(11 %)**
13 - Industrie pharmaceutique **(3 %)**
14 - Plastique / Caoutchouc **(5 %)**
15 - Services aux entreprises **(2 %)**
16 - Textile / habillement / chaussure **(4 %)**
17 - Transports / Logistique **(2 %)**

EFFECTIF ET CHIFFRE D'AFFAIRES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

	MOYEN	MINIMUM	1er DÉCILE	1er QUARTILE	MÉDIANE	3e QUARTILE	9e DÉCILE	MAXIMUM
Chiffre d'affaires (en millions d'euros)	138	1	7	18	38	86	246	2 147
Effectif des entreprises de l'enquête	551	20	47	78	156	279	591	21 444

© Editions Législatives – 2019

CONTACT CLIENTS

- Vous avez des observations ou des suggestions sur le contenu du *Guide des Salaires* à nous communiquer ?
- Vous souhaitez nous faire partager vos besoins sur les sujets de rémunération et de politique salariale ?
- Vous voulez obtenir davantage d'informations sur nos offres *Guide des Salaires* ?

Pour toute question, notre service client est à votre écoute du lundi au vendredi (8 h 30-18 h 30) :

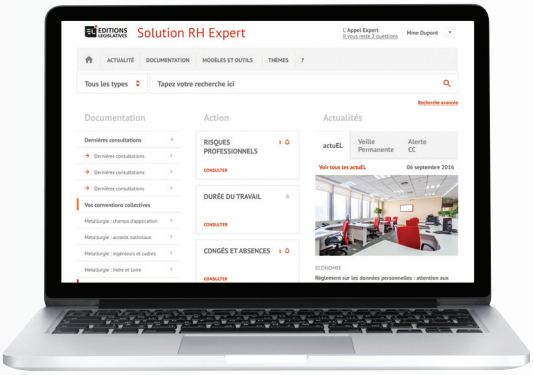
- **Par e-mail :** gds@editions-legislatives.fr
- **Par téléphone :** 01 40 92 36 36
- **Par fax :** 01 40 92 36 63
- **Par courrier :** Éditions Législatives
  80, avenue de la Marne – 92546 Montrouge CEDEX

© Editions Législatives – 2019

Solution RH Expert

// NOUVELLE GÉNÉRATION //

Tout ce dont vous avez besoin pour vos missions RH

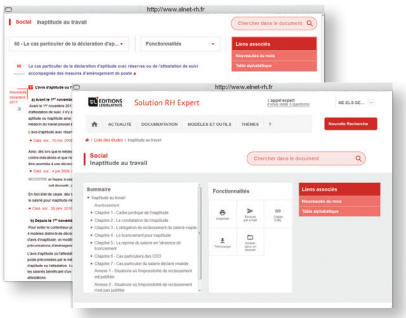


Exhaustivité et performance

DOCUMENTATION

Un appui solide pour réussir vos missions stratégiques

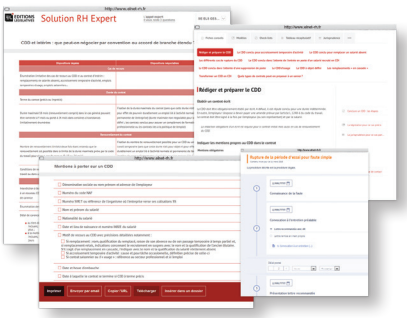
- ELnet Social : la documentation de référence
- Guide des salaires : l'enquête statistique pour gérer votre politique salariale
- Codes du travail et de la sécurité sociale Dalloz en ligne
- Votre convention collective : en texte intégral, en synthèse et avec son alerte



ACTION

Une expérience inédite pour déléguer et gagner en productivité

- Smart Action RH : un dispositif inédit et innovant conçu par et pour les RH pour vous guider dans vos actions (fiches conseil, modèles, tableaux...)
- Ruptures du contrat de travail : votre outil pour établir une procédure et calculer les indemnités



ACTUALITÉ

Anticiper les changements pour faire la différence

- actuEL RH : votre quotidien en ligne
- Veille Permanente : pour être alerté par e-mail dès que l'actualité juridique le justifie

SERVICE

Le renseignement juridique par téléphone

- Interrogez nos spécialistes L'appel expert pour toutes vos questions

Pour tout renseignement, contactez-nous au **01 40 92 36 36**
ou rendez-vous sur **www.editions-legislatives.fr**

EDITIONS LEGISLATIVES

le Guide des Salaires

Décryptez toutes les tendances en matière de rémunérations

La nouvelle édition vient de paraître 2019-2020

65 000 données salaires

60 secteurs d'activité

121 fonctions

Retrouvez l'intégralité du **Guide des Salaires en ligne** et accédez à **un outil de calcul inédit** vous permettant de croiser vos critères de recherches selon vos besoins

Pour tout renseignement, contactez-nous au 01 40 92 36 36
ou rendez-vous sur www.editions-legislatives.fr

EL EDITIONS LEGISLATIVES