

ALTERNATIVE

LA RÉMUNÉRATION DES MÉTIERS DE LA PRODUCTION
(Niveaux OETAM et cadres), DES FORCES DE VENTE
ET DU MARKETING
Edition 2021

Présentation de C&B Alternative

Création en 2007 et composé de consultants seniors spécialistes des enquêtes de rémunération

C&B Alternative est indépendant de l'ensemble des participants à ses enquêtes de rémunération

Une bonne connaissance des panels régionaux avec la présence de PME et de grands groupes

Une présence sur la majorité des secteurs d'activité avec 450 sites de production, de la logistique et de la distribution participant à notre enquête (130.000 personnes)

Une bonne connaissance des problématiques des branches professionnelles avec la réalisation d'enquête pour un certain nombre d'entre elles

Un service informatique spécialisé dans les enquêtes de rémunération



Nos références parmi les fédérations / organisations professionnelles agro

ABEA

AREA Centre-Val de Loire

AREA Normandie

ARIA PACA

LIGERIAA

COOPERATIVES VINICOLES

UMVR (Union des Maisons des Vins du Rhône)

Branche de la meunerie et de la nutrition animale

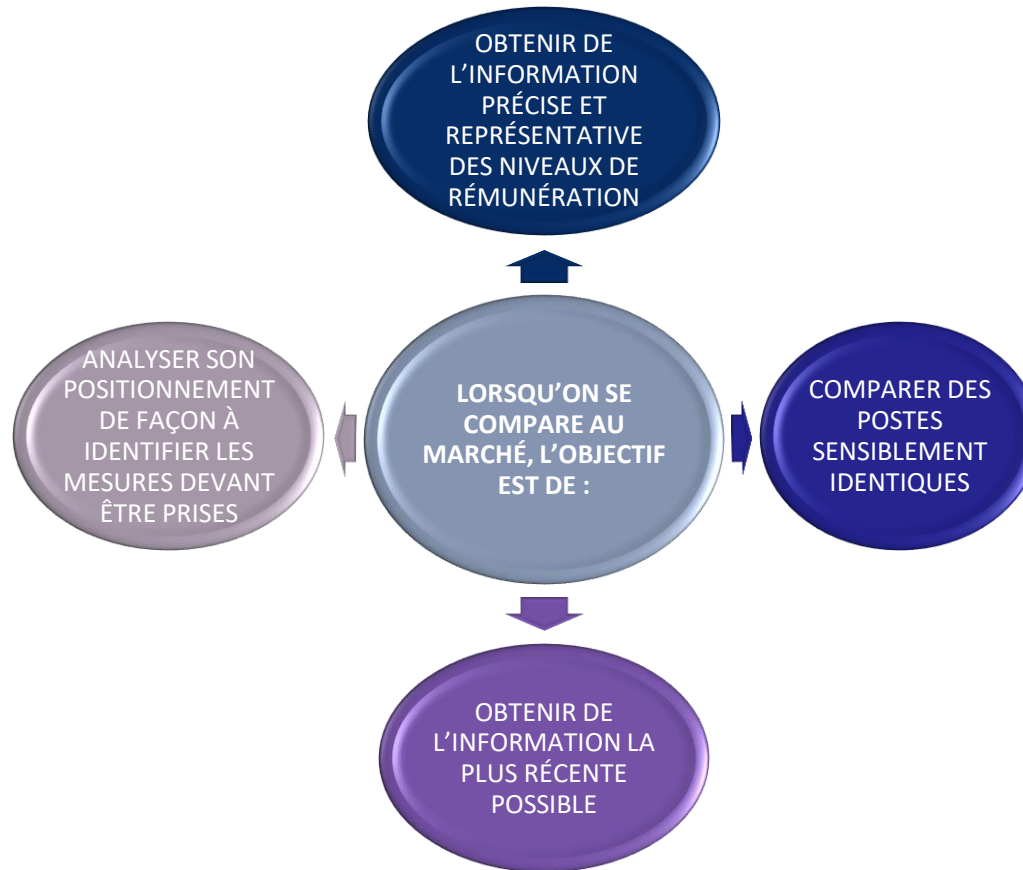
AREA Occitanie

ARIA Auvergne-Rhône-Alpes

ADEPALE

ALLIANCE 7

Pourquoi une enquête de rémunération ?



MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE OETAM

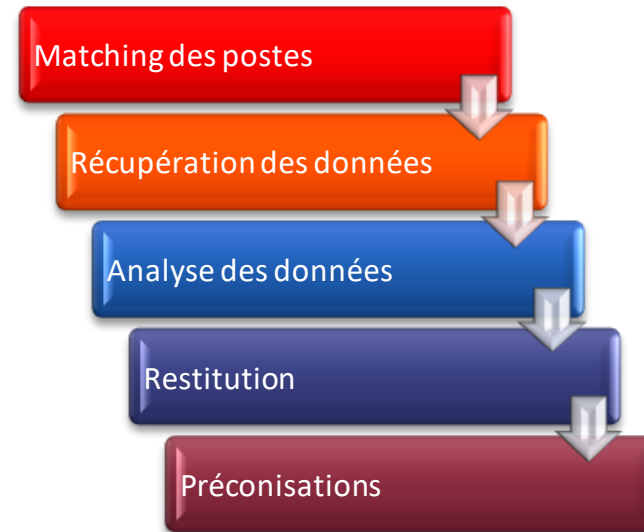
Méthodologie de l'enquête de rémunération

Les métiers pris en compte dans l'enquête ont été définis après leur analyse sur site.

Ce travail a été effectué par des RH en collaboration avec les opérationnels.

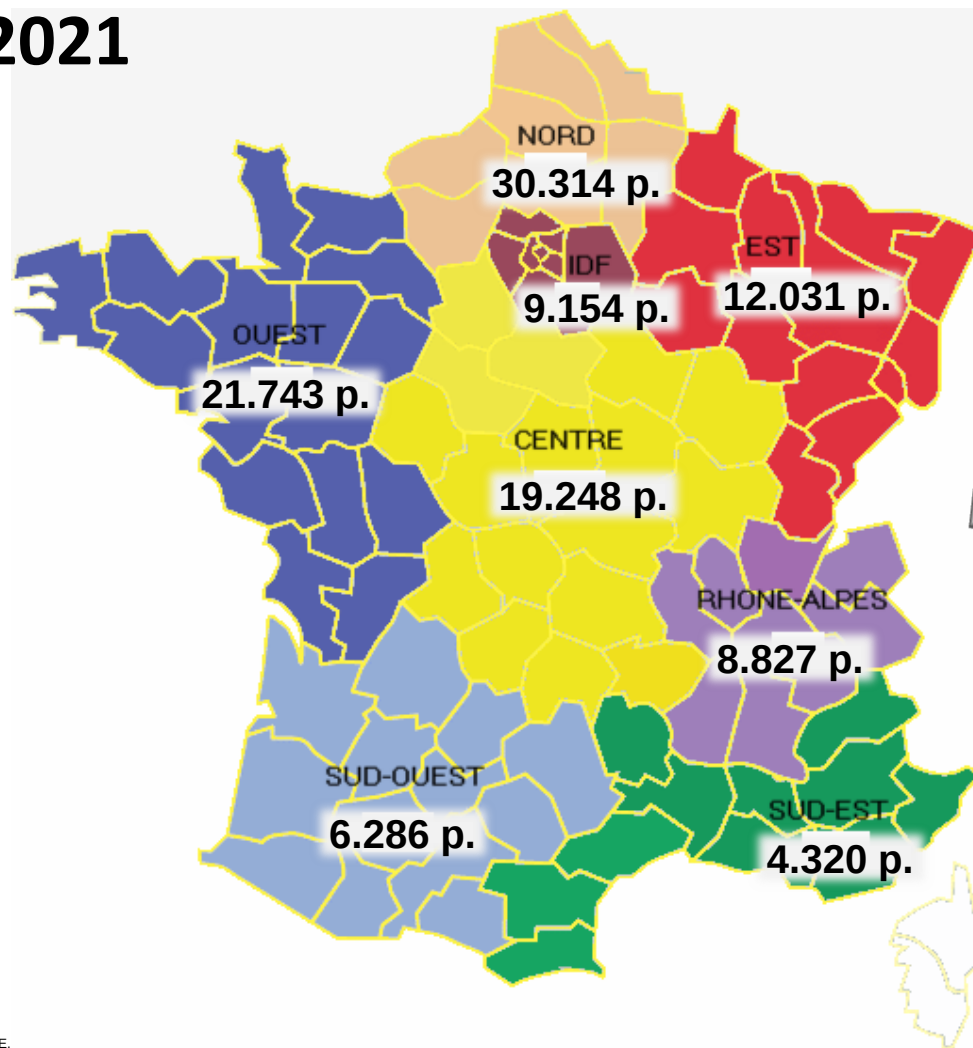
Une définition de fonction accompagne chaque métier permettant le rattachement de vos collaborateurs à notre cartographie.

Aucune donnée déclarative n'apparaît dans notre enquête. Les informations nous sont transmises directement par les services paie des entreprises.



PRESENTATION DU PANEL

Composition du panel de C&B Alternative - Edition 2021



8 ZONES
450 SITES / 111.923 SALARIÉS
Panel national agro :
32.203 personnes
Panel national non-agro :
79.720 personnes

Liste des entreprises du panel : secteur agro

ABERA
AFFINITY PETCARE
AGRIAL
ALLIANCE LOIRE
ALLIANCE OCEANE
ANTARTIC
ARMOR PROTEINES
BIOVIVER CONSERVERIE
BISCUITERIE ROUGIER
BONCOLAC
BONDUELLE
BONGRAIN GERARD
BONILAIT PROTEINES
BRIOCHES PASQUIER
CAFES RICHARD
CANDIA
CARGILL
CAVE DE TAIN
CERECO
CF&R
CHOCOLAT WEISS
COCA-COLA
CONSERVERIE CHANCERELLE

CREPERIE JARNOUX
CRISTAL UNION
ELVIR
ENTREMONT
EURALIS
EUREDEN
EUROSERUM
FIEE DES LOIS
FRANCE BOISSONS
GATINE VIANDES
GENERAL MILLS
GRANDS MOULINS DE PARIS
HAAGEN-DAZS
HEINEKEN
J. HAULLER ET FILS
JAILLANCE
JEAN HENAFF
JEAN STALAVEN
LA FERMIERE
LA MAISON DU CHOCOLAT
LA NORMANDISE
LA TRINITAINE

LACTALIS
LAITA
LARZUL
LE PIVERT
LEA NATURE
LES VIGNERONS DE TUTIAC
LESAFFRE
LOC MARIA
LOIRE PROPRIETES
LOSTE GRAND SALOIR
LUISSIER BORDEAU CHESNEL
MADEMOISELLE DE MARGAUX
MARS
MATERNE
MONIQUE RANOU
MONT BLANC
MONTS & TERROIRS
NESTLE
NUTRIBIO
NUTRIXIO
PETITGAS
PLAIMONT PRODUCTEURS

REITZEL
REMY MARTIN & CIE
ROQUETTE
ROYAL CANIN
SAINT LOUIS SUCRE
SAINT-JEAN
SAINT-MICHEL
SALAISONS CELTIQUES
SAVEOL
SODEBO
SOLINA
SOREAL
SOUCHON D'Auvergne
TERRENA
TRAQU MAD
TRIBALLAT-NOYAL
TUTIAC
UNIDOR
UNILEVER
VALRHONA
VANDEMOORTELE BAKERY
WOLFBERGER
YOPLAIT

Liste des entreprises du panel

BIENS DE CONSOMMATION/COSMETIQUE/LUXE

ATELIERS LOUIS VUITTON

BIC

CHANEL

COLGATE PALMOLIVE

DESRUES

GUERLAIN

HERMES

L'OREAL

LVMH FRAGRANCE BRANDS

MIBELLE

PARFUMS CHRISTIAN DIOR

PROCTER & GAMBLE

UNILEVER

INDUSTRIE AUTOMOBILE/TRANSPORT/PNEUMATIQUE

AGCO

CNH INDUSTRIAL

FPT-POWERTRAIN TECHNOLOGIES France

HEULIEZ BUS / IVECO

MANITOU

MICHELIN

PSA

SARREL

INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

FAMAR

GENZYME

LABORATOIRES MACORS

LFB

MERCK

PIERRE FABRE

SANOFI

YPOSKESI

INDUSTRIE DU PÉTROLE / CHIMIE

BASF

BOREALIS

CARLO ERBA

CHEVRON ORONITE

ESSO

LUBRIZOL

LYONDELLBASELL

OMNOVA SOLUTIONS

ORIL INDUSTRIE

PETROINEOS

TOTAL

TOYO INK

YARA

AUTRES SECTEURS D'ACTIVITE

2H ENERGY

ADHEX TECHNOLOGIES / ADHEXPHARMA

APTAR

ATLANTIC

AUBERT&DUVAL / ERAMET

BENETEAU

CORNING

DOUBLE A

ENERCON

GENERAL ELECTRIC

MERSEN

SURYS

VILMORIN

WEST PHARMACEUTICAL

L'EMPLOI-TYPE : LA PIERRE ANGULAIRE

Les emplois-type de C&B Alternative

PRODUCTION

OPÉRATEUR DE PRODUCTION

MONITEUR

TECHNICIEN DE PRODUCTION

CONDUCTEUR DE MACHINE NIVEAUX 1 ET 2

CONDUCTEUR DE MACHINE NIVEAU 3 / REGLEUR

REFERENT EQUIPEMENT

AGENT DE FABRICATION STRUCTURES MÉTALLIQUES

USINEUR

TECHNICIEN ORDONNANCEMENT / PLANIFICATION

TECHNICIEN MÉTHODES

PROCESS

PILOTE PROCESS

PILOTE PROCESS COMPLEXE

TECHNICIEN PROCÉDÉS

MAINTENANCE

AGENT DE MAINTENANCE

TECHNICIEN DE MAINTENANCE NIVEAUX 1 ET 2

TECHNICIEN MÉTHODES MAINTENANCE

TECHNICIEN ÉTUDES TRAVAUX NEUFS

CONTRÔLE

CONTRÔLEUR NON DESTRUCTIF

QUALITE

TECHNICIEN AFFAIRES REGLEMENTAIRES

AGENT CONTRÔLE QUALITE

TECHNICIEN QUALITE

TECHNICIEN ASSURANCE QUALITE

AGENT DE LABORATOIRE MANIPULATIONS SIMPLES

AGENT DE LABORATOIRE MANIPULATIONS COMPLEXES

TECHNICIEN METROLOGIE

Les emplois-type de C&B Alternative

BUREAU D'ÉTUDES / R&D

TECHNICIEN BUREAU D'ÉTUDES

TECHNICIEN R&D

LOGISTIQUE

CARISTE

MAGASINIER PRÉPARATEUR

CHEF DE QUAI

CHAUFFEUR ROUTIER

TECHNICIEN D'APPROVISIONNEMENT

CORRESPONDANT D'APPROVISIONNEMENT

GESTIONNAIRE DE FLUX

HYGIENE / SECURITE / ENVIRONNEMENT

TECHNICIEN HSE

ANIMATEUR SÉCURITÉ

ENCADREMENT DE PROXIMITE

RESPONSABLE D'ÉQUIPE

RESPONSABLE D'ILOT

RESPONSABLE D'ATELIER

ADMINISTRATION / SUPPORT

TECHNICIEN INFORMATIQUE INDUSTRIELLE

EMPLOYÉ ADMINISTRATIF NIV. 1 & 2

ASSISTANT ADMINISTRATIF NIV. 1 & 2

METIERS SPECIFIQUES DE LA VIANDE

STABULATION / PREPARATION DES ANIMAUX

ABATTAGE

DESOSSAGE/PARAGE/DECOUPE

PARTIE QUANTITATIVE

Éléments recueillis sur chacun des salariés

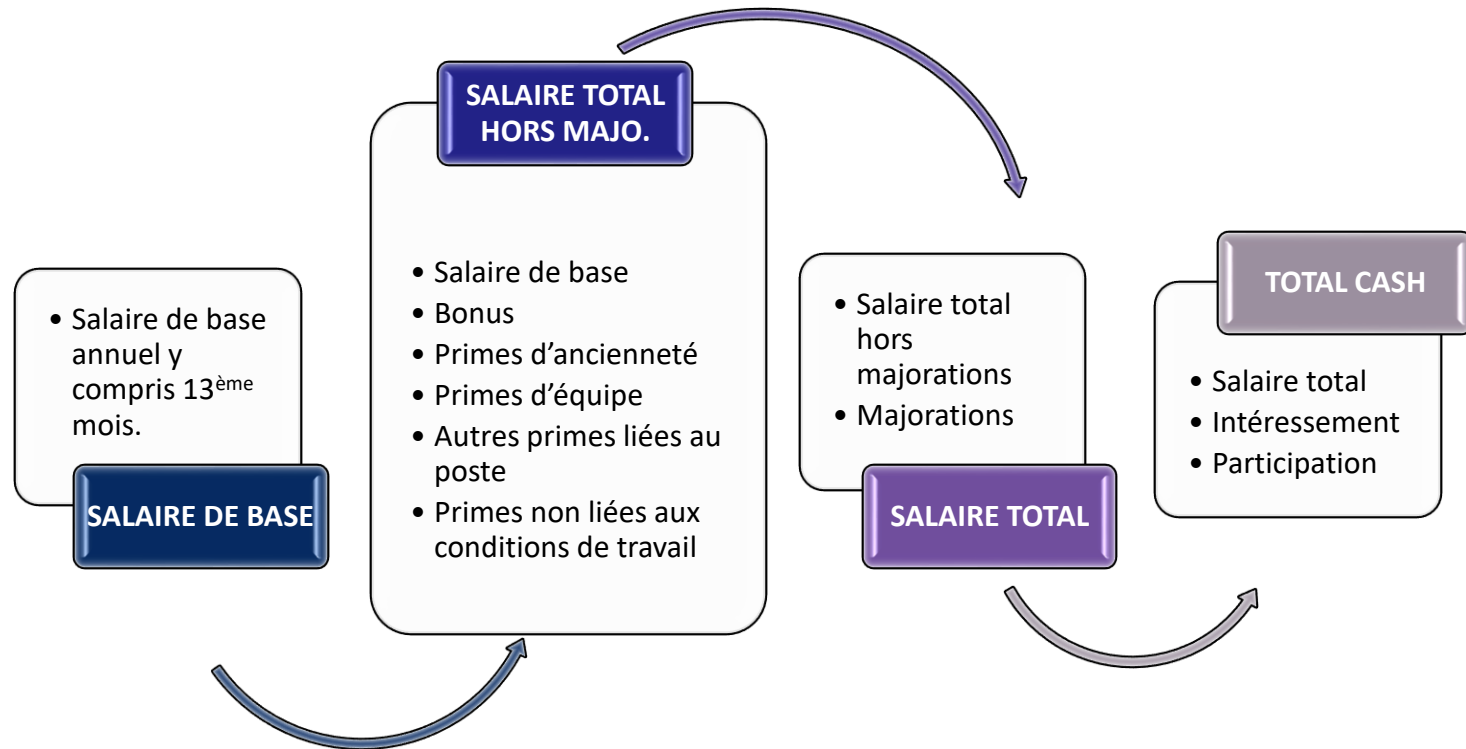
INFORMATIONS SUR LES PERSONNES

- DATE DE NAISSANCE,
- GENRE,
- ANCIENNETÉ,
- COEFFICIENT – NIVEAU/ECHELON
- STATUT,
- MÉTIER,
- **DOMAINE D'ACTIVITÉ** (production, maintenance, logistique, laboratoire...),
- **DOMAINE DE COMPÉTENCE** pour les administratifs (RH, paie, comptabilité...),
- **RYTHME DE TRAVAIL.**

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

- SALAIRE DE BASE ANNUEL
- PRIMES SUR OBJECTIF,
- PRIMES D'ANCIENNETÉ,
- PRIMES D'ÉQUIPE / DE POSTE,
- AUTRES PRIMES LIÉES AU POSTE :
 - **CONDITIONS DE TRAVAIL** (PRIMES DE PÉNIBILITÉ, PRIMES DE FROID...),
 - **ORGANISATION DU TRAVAIL** (PRIMES D'ASTREINTE, PRIMES DE DIMANCHE...),
 - **EXÉCUTION NORMALE DU TRAVAIL** (PRIMES D'HABILLAGE, PRIMES DE PANIER...),
- **PRIMES NON LIÉES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL** (PRIMES VACANCES...).
- **MAJORATIONS** (HEURES DE NUIT, DE SAMEDI, DE DIMANCHE, DE JOURS FÉRIÉS ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES),
- **INTÉRESSEMENT,**
- **PARTICIPATION.**

Les Agrégats de rémunération



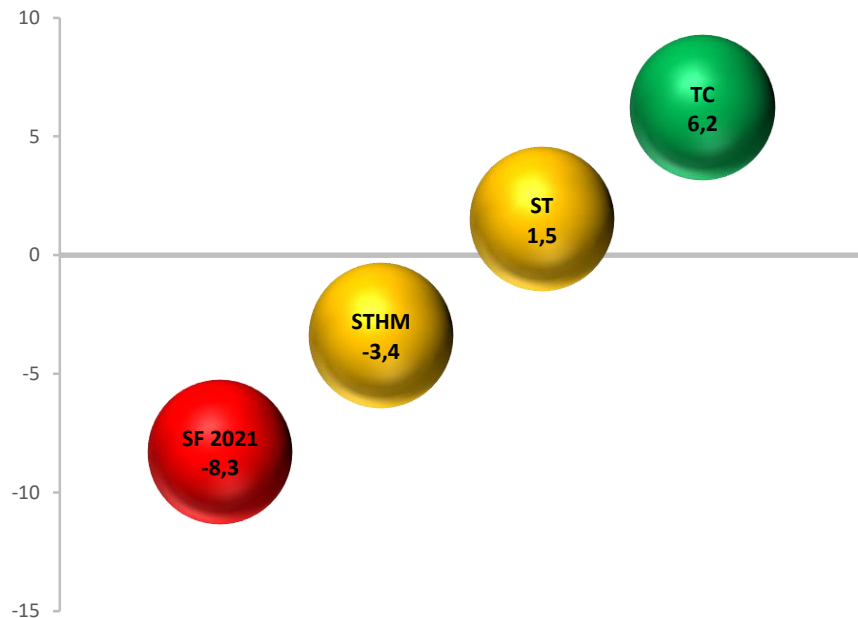
Chacun de vos salariés est positionné, à tranche d'âge équivalente, par rapport au quartile inférieur, à la médiane et au quartile supérieur du panel. Nous calculons les écarts en pourcentage par rapport aux données du marché.

PRESENTATION DE LA SYNTHÈSE D'UN SITE

Analyse - métiers de la production

POUR LES MÉTIERS DE LA PRODUCTION, VOTRE SITE D'ANNECY EST POSITIONNÉ DE LA FAÇON SUIVANTE PAR RAPPORT À LA MÉDIANE DES ENTREPRISES DE LA REGION RHÔNE-ALPES :

- ↓ -8,3 % en salaire fixe
- -3,4 % en salaire total hors majorations
- 1,5 % en salaire total
- ↑ 6,2 % en total cash y compris intéressement et participation

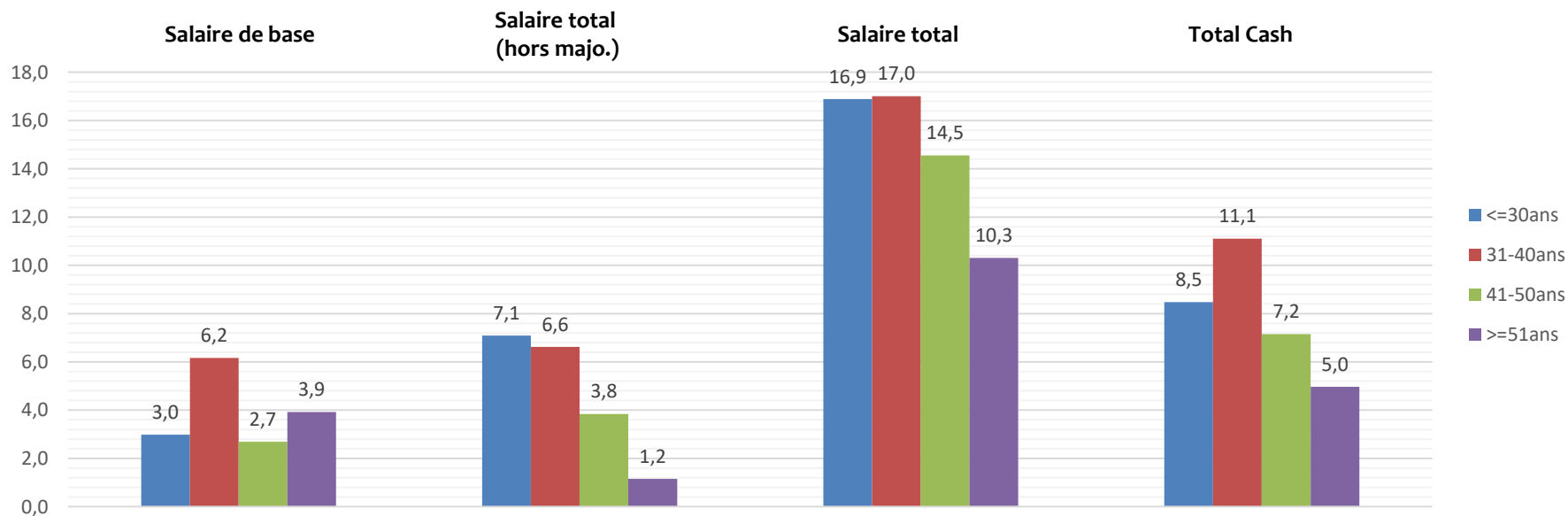


GUIDE DE LECTURE

- ↑ Positionnement **supérieur** au marché ($> 5\%$)
- Positionnement **équivalent** au marché ($-5\% < x < +5\%$)
- ↓ Positionnement **inférieur** au marché ($< -5\%$)

Positionnement par tranche d'âge

	Salaire de Base 2021	Salaire Total Hors Majorations	Salaire Total	Total Cash	EFFECTIF
ENSEMBLE DES POSTES	3,9	4,0	14,2	7,7	199
<=30ans	3,0	7,1	16,9	8,5	8
31-40ans	6,2	6,6	17,0	11,1	53
41-50ans	2,7	3,8	14,5	7,2	88
>=51ans	3,9	1,2	10,3	5,0	50



Analyse – détaillée par agrégat et par métier

	Sdb 2019	STHM	ST	TC	Sdb 2020	EFFECTIF
ENSEMBLE DES POSTES	↓ -8,3	→ -3,4	→ 1,5	↑ 6,2	↓ -7,9	126
PRODUCTION						
OPERATEUR DE PRODUCTION	↓ -5,5	→ -4,4	→ -1,2	→ 4,3	↓ -5,3	26
CONDUCTEUR DE MACHINE NIVEAU 1	↑ 11,2	↑ 12,1	↑ 9,8	↑ 13,2	↑ 11,2	18
CONDUCTEUR DE MACHINE NIVEAU 2	↓ -8,9	↓ -7,6	↓ -6,5	→ -4,1	↓ -8,7	22
MAINTENANCE						
TECHNICIEN DE MAINTENANCE NIVEAU 1	↓ -12,3	↓ -11,3	↓ -10,3	↓ -6,1	↓ -12,6	8
TECHNICIEN DE MAINTENANCE NIVEAU 2	↓ -8,6	↓ -7,8	↓ -7,3	↓ -6,8	↓ -8,9	6
QUALITE						
AGENT DE LABORATOIRE MANIPULATIONS SIMPLES	→ 2,1	→ 3,2	→ 2,1	↑ 5,4	→ 2,4	7
AGENT DE LABORATOIRE MANIPULATIONS COMPLEXES	→ 3,4	↑ 5,6	→ 4,8	↑ 6,5	→ 2,8	3
LOGISTIQUE						
MAGASINIER	↑ 13,9	↑ 9,1	↑ 13,8	↑ 22,7	↑ 22,7	6
GESTIONNAIRE DE FLUX	↑ 8,6	↑ 6,4	→ 4,9	↑ 8,3	↑ 8,9	4
ENCADREMENT DE PROXIMITE						
CHEF D'EQUIPE	↑ 25,3	↑ 21,0	↑ 25,7	↑ 28,4	↑ 24,9	6
RESPONSABLE D'ILOT	↑ 21,7	↑ 17,9	↑ 30,1	↑ 38,9	↑ 38,9	3
ADMINISTRATION/SUPPORT						
EMPLOYE ADMINISTRATIF NIVEAU 2	→ 1,2	→ 2,6	→ 2,3	→ 4,9	→ 1,4	6
ASSISTANT ADMINISTRATIF NIVEAU 1	→ 2,9	→ 3,9	→ 4,2	↑ 6,9	→ 3,2	7

Positionnement supérieur au marché (> 5%)

Positionnement équivalent au marché (-5% < x < +5%)

Positionnement inférieur au marché (< -5%)

Guide de lecture :
Sur l'ensemble du site, vos salariés ont, en moyenne, **un salaire de base inférieur de 8,3%** à la médiane du marché.

Positionnement de vos salariés par rapport au marché

Données de l'entreprise			Différentiel salaires										
Identifiant	Site	Métier	Total Cash	Age	Salaire marché QI	Ecart salaire de base/QI en euros	Ecart salaire de base/QI en %	Salaire marché Médiane	Ecart salaire de base/MED en euros	Ecart salaire de base/MED en %	Salaire marché QS	Ecart salaire de base/QS en euros	Ecart salaire de base/QS en %
11 816	SITE A	MAG	23 389	27	21 033	2 356	11,2	23 255	134	0,6	24 768	-1 379	-5,6
11 959	SITE A	MAG	25 614	35	23 051	2 563	11,1	24 791	823	3,3	26 781	-1 167	-4,4
12 486	SITE A	MAG	19 564	50	25 959	-6 395	-24,6	25 252	-5 688	-22,5	28 464	-8 900	-31,3

Le positionnement individuel permet d'identifier les disparités de rémunérations au sein d'un même emploi-type.

Dans ce cas précis, on observe que pour l'identifiant « 11 816 » âgé de 27 ans le salaire est au marché, mais en ce qui concerne l'identifiant « 12 486 » âgé lui de 50, le positionnement est nettement moins bon.

POPULATION CADRES OPERATIONNELS

Méthodologie

DIRECTION

- Directeur industriel jusqu'au Responsable d'exploitation.

PRODUCTION

- Fabrication, Process et leur amélioration, sauf la Direction.

TECHNIQUE

- Maintenance, les Travaux Neufs et les Méthodes de maintenance.

LOGISTIQUE

- Logistique Amont et Aval, Ordonnancement, Approvisionnement, Magasins.

QHSE ET MÉTHODES

- Qualité, Hygiène, Environnement, Sécurité et Méthodes (hors Méthodes maintenance).

FINANCES ET GESTION

- Responsabilité Financière, Comptable et/ou Contrôle de Gestion d'un ou plusieurs sites industriels.

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Gestion RH opérationnelle des sites.

R&D

- Activité de R&D réalisée sur les sites (fondamentale ou appliquée)

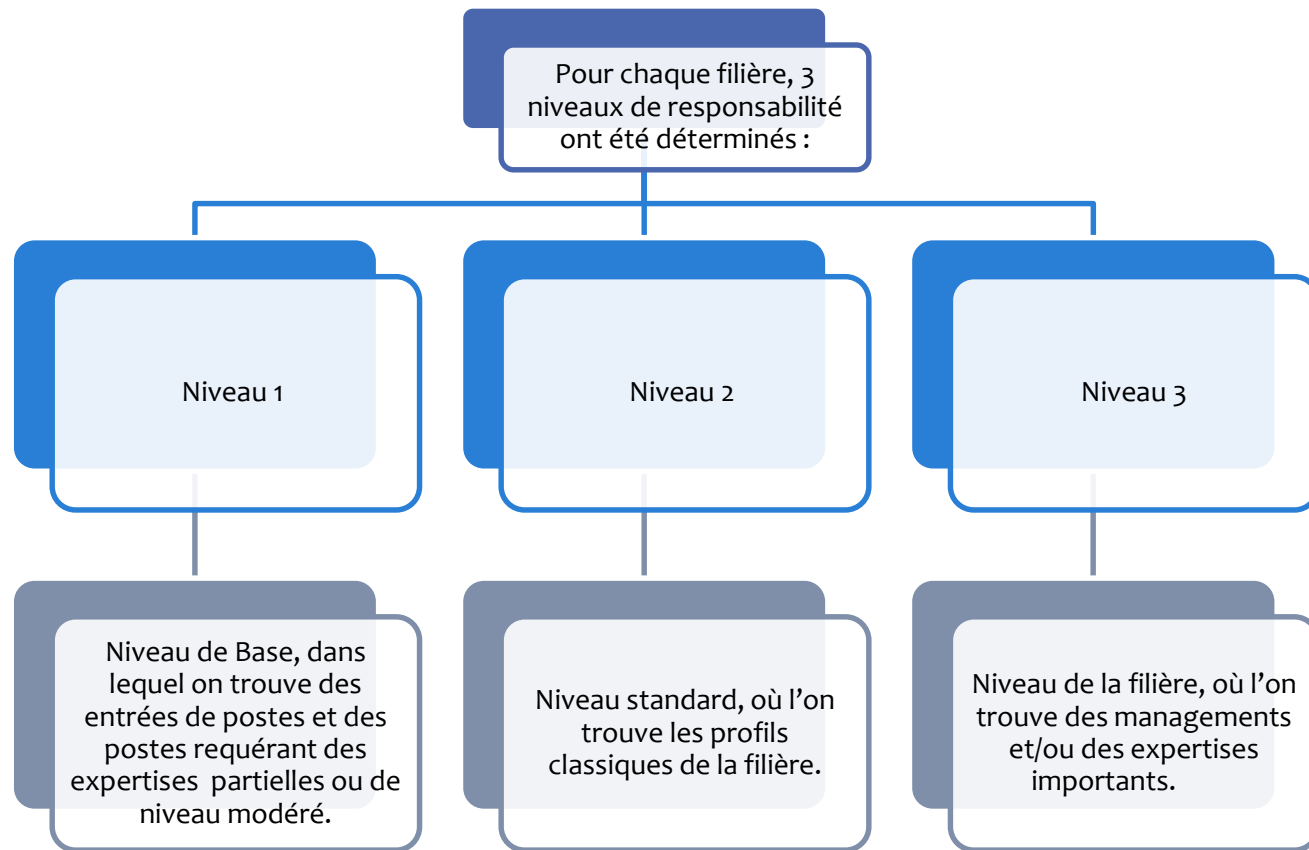
ACHAT

- L'activité achat peut être regroupée au siège de l'entreprise ou sur les sites

DSI

- Définition et déploiement d'un système d'information efficace pour appuyer les équipes métiers

Méthodologie



Éléments recueillis sur chacun des salariés

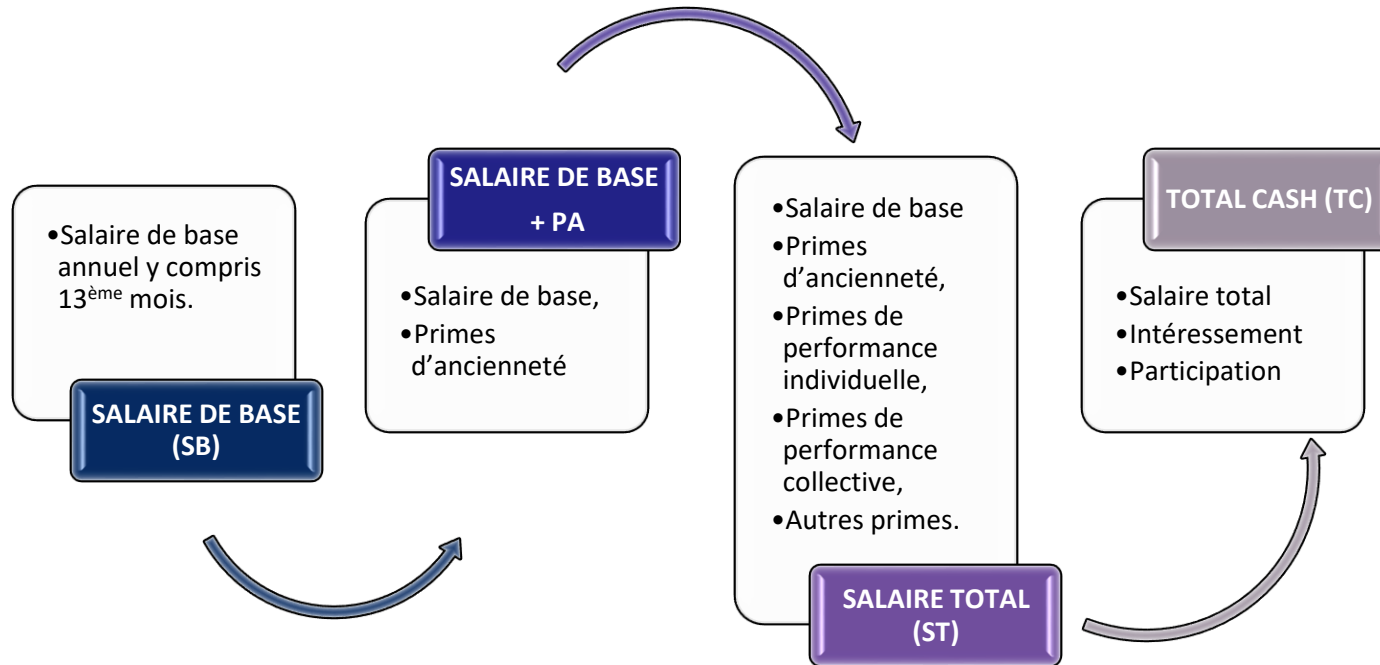
INFORMATIONS SUR LES PERSONNES

- AGE,
- GENRE,
- ANCIENNETÉ,
- FILIÈRE ET NIVEAU.

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

- **RÉMUNÉRATION DIRECTE :**
 - SALAIRE DE BASE ANNUEL,
 - PRIMES D'ANCIENNETÉ,
 - PRIMES DE PERFORMANCE INDIVIDUELLE,
 - BARÈME DES PRIMES,
 - PRIMES DE PERFORMANCE COLLECTIVE,
 - AUTRES PRIMES.
- **PÉRIPHÉRIQUES LÉGAUX :**
 - INTÉRESSEMENT,
 - PARTICIPATION.
- **PÉRIPHÉRIQUES SÉLECTIFS :**
 - VOITURE DE FONCTION.
- **PÉRIPHÉRIQUES STATUTAIRES :**
 - PLANS DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRES À COTISATIONS DÉFINIES.

Les Agrégats de rémunération



Chacun de vos salariés est positionné par rapport au quartile inférieur, à la médiane et au quartile supérieur du panel. Nous calculons les écarts en pourcentage par rapport aux données du marché.

POPULATION COMMERCIALE ET MARKETING

Liste des métiers analysés

COMMERCIAL

- DIRECTEUR COMMERCIAL
- DIRECTEUR COMPTES- CLÉS
- DIRECTEUR DES FORCES DE VENTE
- DIRECTEUR DE ZONES
- DIRECTEUR COMMERCIAL B-TO-B ET/OU MDD
- DIRECTEUR(RICE) CATEGORY MANAGEMENT
- CATEGORY MANAGER
- RESPONSABLE COMPTES-CLÉS
- CHEF DE VENTES
- RESPONSABLE DE ZONES (PAYS/PRODUITS)
- CHEF DE SECTEUR / RESPONSABLE DE SECTEUR
- RESPONSABLE DE DÉVELOPPEMENT DES VENTES
- RESPONSABLE TECHNIQUE / TECHNICO-COMMERCIAL
- PROMOTEUR DES VENTES
- ATTACHÉ COMMERCIAL
- BUSINESS DEVELOPPER
- MERCHANDISEUR
- TELEVENDEUR(SE)
- ASSISTANT(E) ADV
- ASSISTANT(E) COMMERCIAL(E)

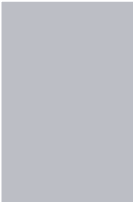
Liste des métiers analysés

MARKETING

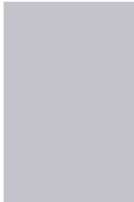
- DIRECTEUR MARKETING
- RESPONSABLE TRADE MARKETING / MERCHANDISING
- CHEF DE GROUPE/RESPONSABLE MARKETING OPÉRATIONNEL
- CHEF DE PRODUIT
- INSIGHT MANAGER
- CHARGE D'ÉTUDES MARKETING
- CHARGÉ ÉTUDES ET OUTILS COMMERCIAUX
- CHARGÉ DE COMMUNICATION WEB
- ASSISTANT MARKETING

OBJECTIFS

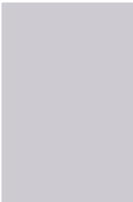
Objectifs



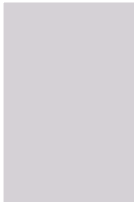
Pouvoir constituer des panels régionaux regroupant uniquement les entreprises agro.



Objectiver le débat et permettre aux entreprises de décider sereinement.



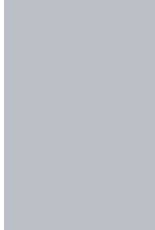
Ne pas laisser les « autres » parler à votre place.



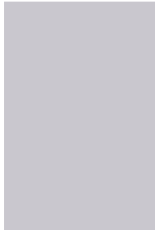
Réussir à distinguer les PME des ETI/Grands Groupes.

LISTE DES LIVRABLES ET CONFIDENTIALITÉ

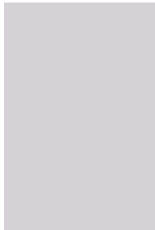
Liste des livrables



Résultats nationaux pour les enquêtes quantitative et qualitative.



Résultats des régions où sont implantés vos sites.



Positionnement de vos collaborateurs et de vos sites par rapport à un panel régional d'entreprises.

Confidentialité

Les seules entreprises recevant les résultats de l'enquête sont celles y participant et nous transmettant leurs données salariales.

Les résultats de l'enquête ne sont pas vendus aux non-participants, aux organisations professionnelles et syndicales.

Le traitement statistique des données rend impossible l'identification de ses propres données ou de celles des autres entreprises.

Les matricules de vos collaborateurs ne doivent pas servir de clé d'identification pour la transmission des données salariales.

CALENDRIER ET GRILLE TARIFAIRE

Calendrier

Mi novembre : date limite de retour des données.

Mi-décembre : envoi des résultats de l'enquête.

Janvier : envoi de votre positionnement par rapport au panel.

Coût de l'enquête OETAM

Effectif OETAM	Tarif Adhérents	Tarif non-adhérents
Jusqu'à 15 p.	290 € HT	1 500 € HT
De 16 à 50 p.	350 € HT	1 500 € HT
De 51 à 100 p.	750 € HT	1 500 € HT
De 101 à 200 p.	1 150 € HT	1 900 € HT
De 201 à 300 p.	1 500 € HT	2 500 € HT
De 301 à 500 p.	2 450 € HT	3 400 € HT
De 501 à 1.000 p.	3 200 € HT	4 300 € HT
De 1.001 à 2.000 p.	5 400 € HT	6 900 € HT
Plus de 2.001 p.	7 000 € HT	9 000 € HT

Le coût de l'enquête standard est calculé en fonction du nombre de personnes concerné par le périmètre de l'enquête.

Coût de l'enquête CADRES

Effectif cadres opérationnels	Tarif Adhérents	Tarif non-adhérents
Jusqu'à 5 cadres	700 € HT	1 200 € HT
De 6 à 10 cadres	900 € HT	1 500 € HT
De 11 à 25 cadres	1 550 € HT	2 300 € HT
De 26 à 50 cadres	2 250 € HT	3 100 € HT
De 51 à 100 cadres	3 200 € HT	4 200 € HT
Plus de 101 cadres	5 100 € HT	6 400 € HT

Le coût de l'enquête standard est calculé en fonction du nombre de personnes concerné par le périmètre de l'enquête.

Les entreprises décidant de participer à plusieurs enquêtes bénéficieront d'un tarif dégressif.

Coût de l'enquête COMMERCIAUX et MARKETING

Effectif commerciaux	Tarif Adhérents	Tarif non-adhérents
De 1 à 5 commerciaux	600 € HT	950 € HT
De 6 à 10 commerciaux	1 050 € HT	1 600 € HT
De 11 à 20 commerciaux	1 300 € HT	1 900 € HT
De 21 à 50 commerciaux	1 850 € HT	2 700 € HT
De 51 à 100 commerciaux	2 350 € HT	3 200 € HT
De 101 à 200 commerciaux	2 900 € HT	3 800 € HT
Plus de 201 commerciaux	3 400 € HT	4 900 € HT

Le coût de l'enquête standard est calculé en fonction du nombre de personnes concerné par le périmètre de l'enquête.

Les entreprises décidant de participer à plusieurs enquêtes bénéficieront d'un tarif dégressif.

POUR NOUS JOINDRE

Nous joindre

Jean-Philippe DOMINGUEZ

Directeur associé

06.75.01.91.44

jpdominguez@cb-alternative.fr



ALTERNATIVE

Nébine CHHAY

Directrice associée

nchhay@cb-alternative.fr



7, rue Gambetta
37230 LUYNES



02.47.55.04.47
Fax : 02.72.34.02.96



www.cb-alternative.fr