

DEUX ANS APRÈS

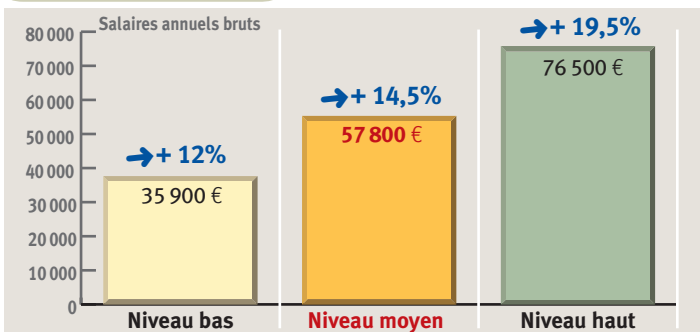
Les salaires des cadres de

Deuxième édition de notre enquête exclusive sur les salaires de six fonctions du négoce, réalisée à notre demande par le cabinet I + C. Un constat s'impose : les salaires ont bien progressé depuis deux ans, jusqu'à 14,5 % pour un responsable de secteur.

RESPONSABLE DE SECTEUR (ou de site)

57 800 € (+14,5% par rapport à 2002)

Niveaux de salaire



Salaires variables

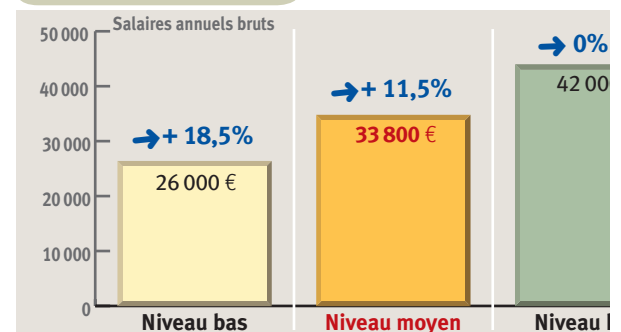
	% de négociés pratiquant des salaires variables	Part en % du salaire annuel*
2004	94 %	16 %
Rappel 2002	90 %	18 %

* Pour les cadres concernés

RESPONSABLE

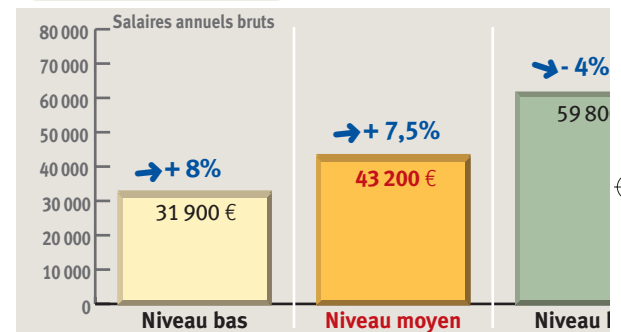
DÉBUTANT

Niveaux de salaire



CONFIRMÉ

Niveaux de salaire

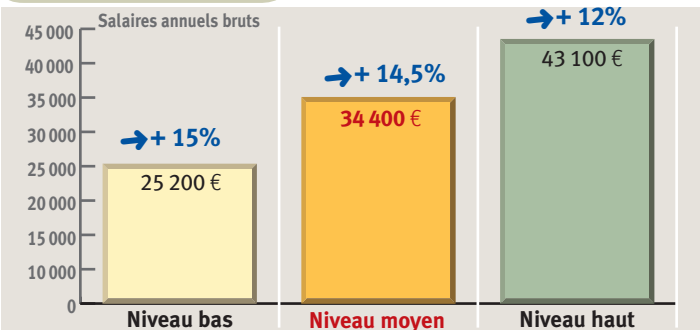


DIRECTEUR COMMERCIAL

DÉBUTANT

34 400 € (+14,5% par rapport à 2002)

Niveaux de salaire



Salaires variables

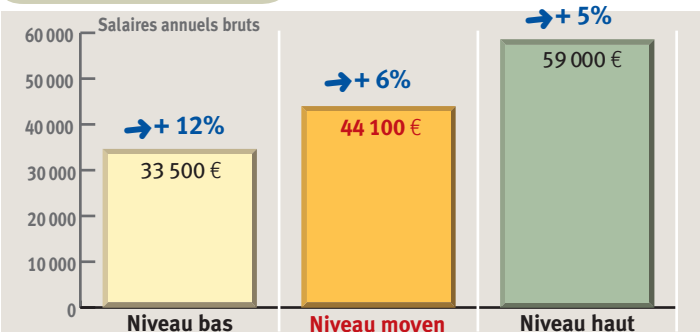
	% de négociés pratiquant des salaires variables	Part en % du salaire annuel*
2004	90 %	15 %
Rappel 2002	89 %	17 %

* Pour les cadres concernés

CONFIRMÉ

44 100 € (+6% par rapport à 2002)

Niveaux de salaire



Salaires variables

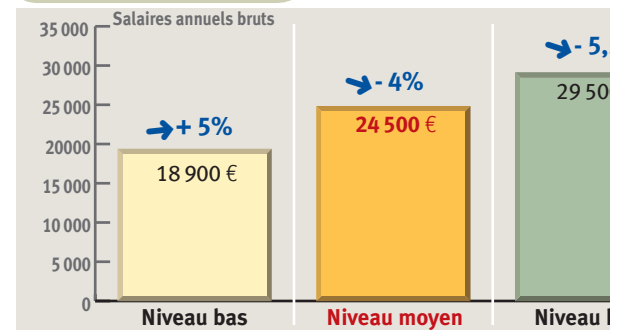
	% de négociés pratiquant des salaires variables	Part en % du salaire annuel*
2004	90 %	17 %
Rappel 2002	88 %	22 %

* Pour les cadres concernés

RESPONSABLE D

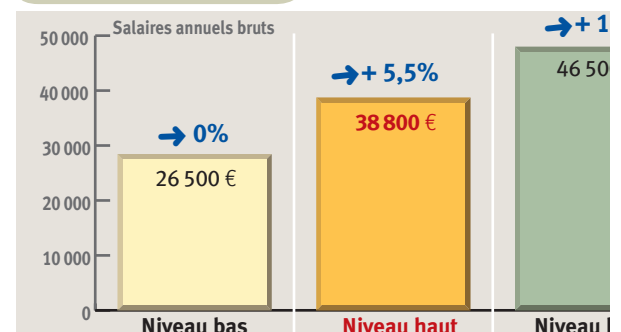
DÉBUTANT

Niveaux de salaire



CONFIRMÉ

Niveaux de salaire

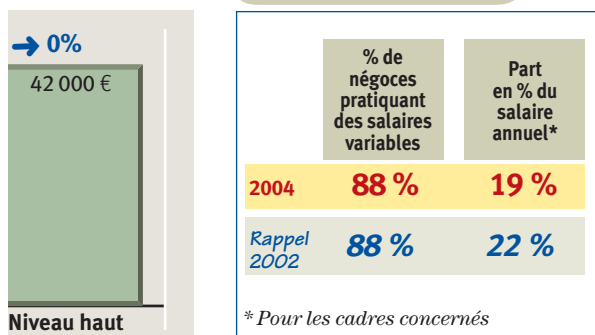


e la distribution Bâtiment

BLE D'AGENCE

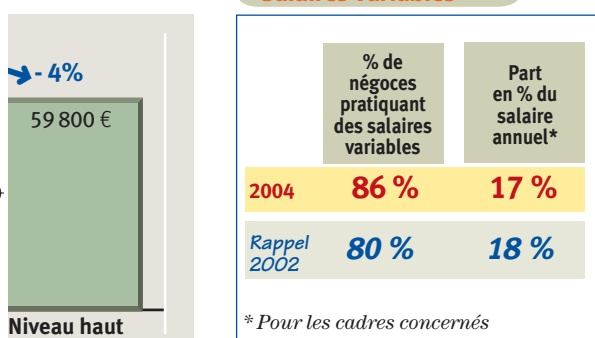
33 800 € (+11,5% par rapport à 2002)

Salaires variables



43 200 € (+7,5% par rapport à 2002)

Salaires variables

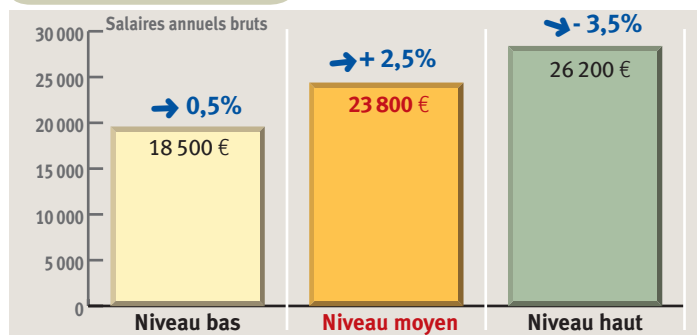


RESPONSABLE LOGISTIQUE

✓ DÉBUTANT

23 800 € (+2,5% par rapport à 2002)

Niveaux de salaire



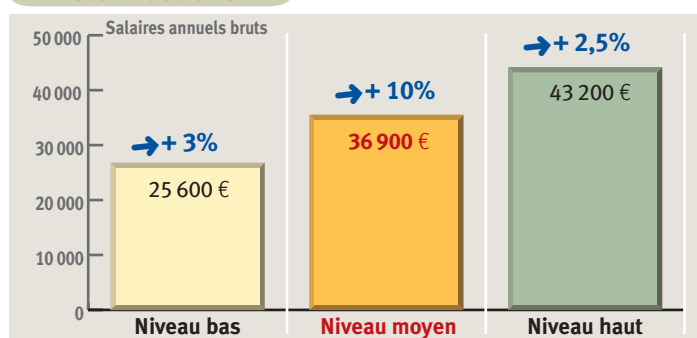
Salaires variables



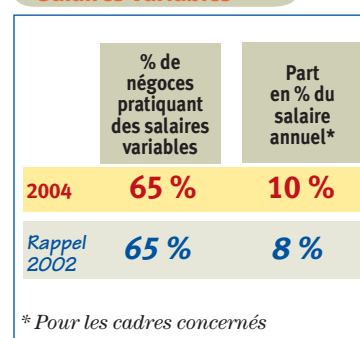
✓ CONFIRMÉ

36 900 € (+10% par rapport à 2002)

Niveaux de salaire



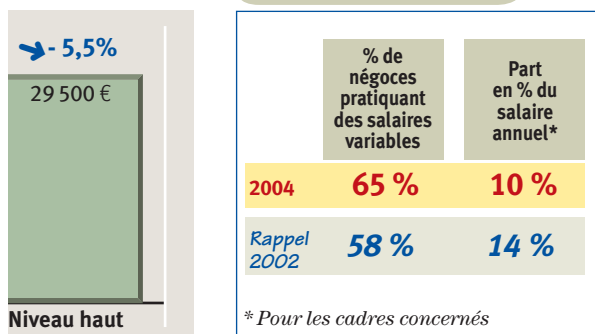
Salaires variables



BLE DES ACHATS

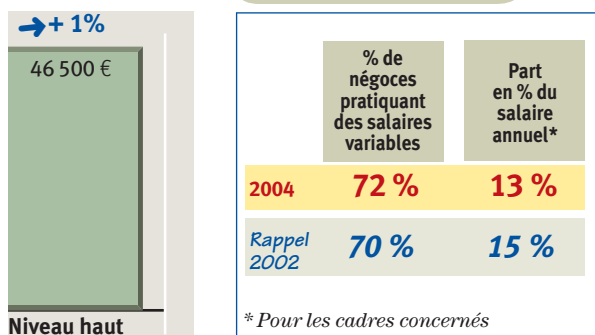
24 500 € (-4% par rapport à 2002)

Salaires variables



38 800 € (+5,5% par rapport à 2002)

Salaires variables

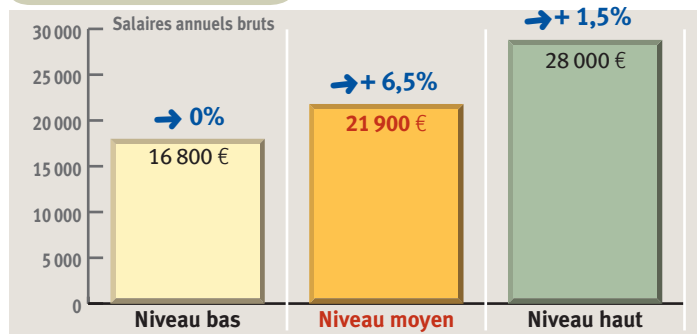


CHEF DE COUR (ou responsable d'entrepôt ou responsable des magasiniers)

✓ DÉBUTANT

21 900 € (+6,5% par rapport à 2002)

Niveaux de salaire



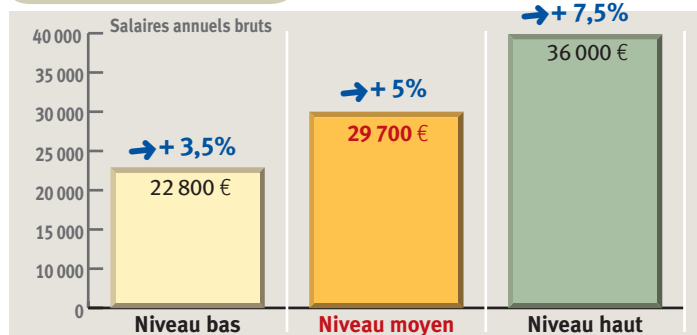
Salaires variables



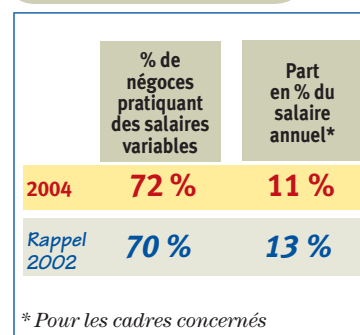
✓ CONFIRMÉ

29 700 € (+5% par rapport à 2002)

Niveaux de salaire



Salaires variables



➔ Selon l'Apec (enquête Les salaires des cadres en Europe), un cadre intermédiaire français gagne entre 35 000 et 65 000 € (annuels net/net), les juniors entamant leur carrière à 24 000 €. Dans le négoce, le chef de cour confirmé le moins rémunéré perçoit 22 800 € bruts annuels et le responsable de secteur le mieux récompensé 76 500 €. Pour résumer brutalement, le négoce est un secteur qui rétribue mal ses collaborateurs. Evidemment, ce constat doit être modulé selon les spécialistes. Des matériaux à la décoration en passant par le sanitaire-chauffage et le bois, les écarts de rémunération sont effectivement importants, même si l'honnêteté statistique nous interdit de publier des chiffres aussi précis.

Ceci étant, la situation des cadres intermédiaires de la distribution s'améliore nettement : à l'exception particulière des acheteurs juniors, toutes les autres fonctions étudiées bénéficient d'une augmentation de salaire de 5 à 8% dans cinq cas, de plus de 10 à 14,5% dans quatre.

Selon une étude (très limitée !) du cabinet de recrutement Maesina International Search, les cadres commerciaux intermédiaires de l'industrie ont vu leur rémunération s'accroître de 3% en 2003, après 4,3% en 2002. Dans le même temps, la croissance du négoce, nous indique le *Négoscope*, est à +1,8% en 2003, et +0,5% en 2004. A l'aulne de ces points de repère, le négoce aurait consenti des efforts financiers au bénéfice de son encadrement.

LA PRATIQUE DE LA PART VARIABLE AUGMENTE

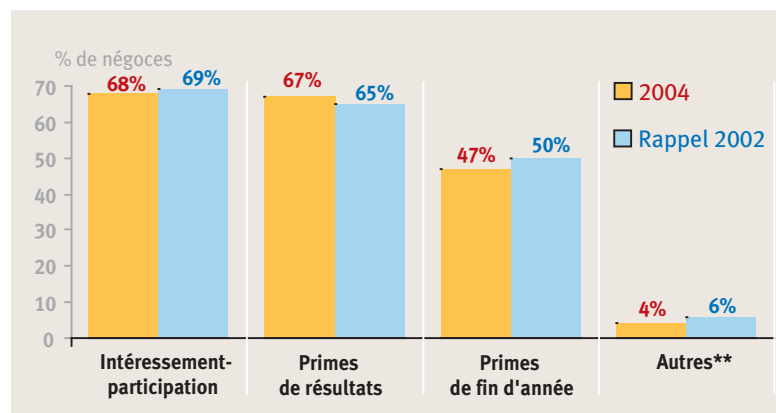
La faiblesse des rémunérations fragilise la distribution Bâtiment. On peut sans doute expliquer cette réalité par la faible rentabilité traditionnelle de la profession. Qu'importe ! A choisir, un jeune diplômé apportera ses talents dans des métiers plus rémunérateurs.

Bonne nouvelle de cette enquête 2004, les dirigeants de la distribution Bâtiment semblent avoir pris conscience de cette faiblesse. No-

tamment, les salaires des juniors s'accroissent très sensiblement. Seuls les logisticiens et les acheteurs débutants connaissent une moins forte croissance de salaires que leurs aînés. Cas unique, les jeunes responsables achats voient leurs rémunérations diminuer.

PRIMES

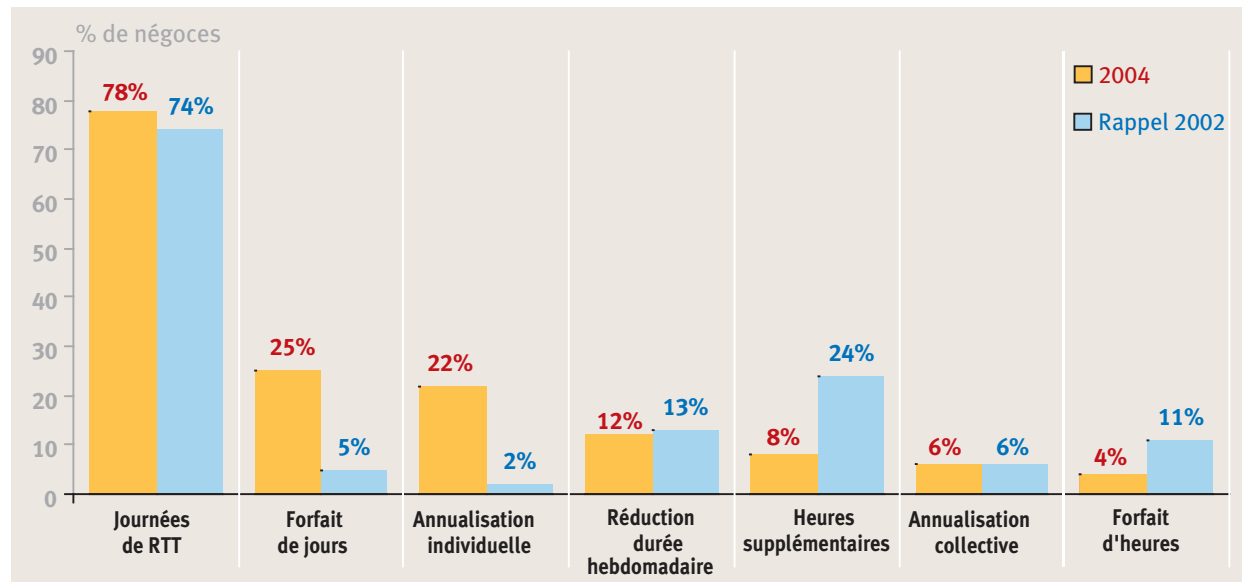
92 % des négoce versent des primes à leurs cadres (94 % en 2002)
Types de primes versées*



* Total supérieur à 100% du fait des réponses multiples
** Mobilité, vacances, assiduité...

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Modalités de gestion des 35 heures pour les cadres*



* Total supérieur à 100% du fait des réponses multiples

Méthodologie

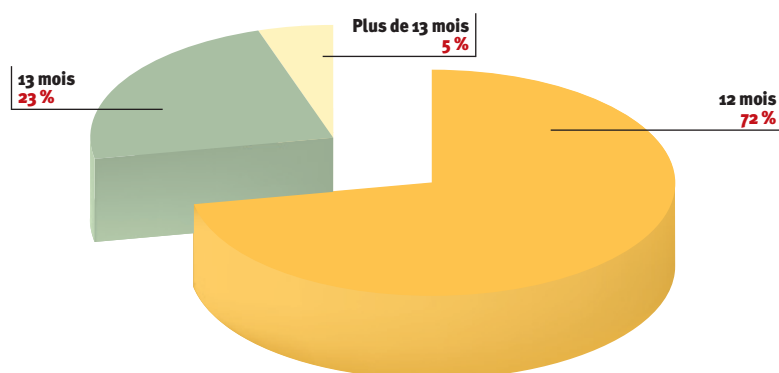
Enquête réalisée en juillet-août 2004 sur un échantillon de 600 points de vente employant plus de 8 000 salariés et 1 200 cadres.

L'échantillon est représentatif des différentes spécialités, à l'exception de l'électricité et de la quincaillerie. Plus précisément, il couvre le négoce généraliste, les spécialistes bois, les grossistes en décoration et les spécialistes sanitaire-chauffage.

Chaque négoce a indiqué le salaire annuel brut moyen pratiqué par poste ainsi que le nombre de cadres correspondant et la proportion de salaires variables.

MENSUALITÉS

Nombre de mensualités des salaires cadres : 12,3 mois en moyenne (12,4 mois en 2002)
Répartition des établissements selon le nombre de mensualités



DÉFINITION

- **Niveau moyen** : salaire annuel brut pratiqué en moyenne par la profession.
- **Niveau bas** : 1^{er} décile, niveau de salaire en dessous duquel se situent les 10% de négoce qui pratiquent les rémunérations les plus basses.
- **Niveau haut** : 9^e décile, niveau de salaire au-dessus duquel se situent les 10% de négoce qui pratiquent les rémunérations les plus élevées.
- **Salaires variables** : primes individuelles et collectives, intéressement-participation...

L'augmentation des salaires proviendrait-elle en partie de la croissance de la part variable ? La réponse est ambiguë ! Le nombre d'entreprises appliquant une gratification variable est en augmentation nette pour toutes les fonctions. Pour l'encadrement commercial, ce mode de rémunération est pratiquement systématique. Mais elle devient également majoritaire dans les autres fonctions. Par contre, quand le variable des commerciaux pèse 16% de leur salaire, le taux chez les non commerciaux se limite à 10%. Dans un cas comme dans l'autre, la part variable se réduit, elle avoisinait en 2002 respectivement 20% et 13%.

Dans la rémunération compte également le temps de travail. Là encore, le négoce a adopté une démarche plus « sociale » qu'il y a deux ans. Les journées de RTT s'affirment comme la méthode numéro un de gestion des 35 heures. Par contre, les heures supplémentaires perdent de leur importance au profit de forfait de jours et de l'annualisation individuelle. Des pratiques en décalage avec un discours plus abolitionniste !

F.-X. H.