



Open Archive TOULOUSE Archive Ouverte (OATAO)

OATAO is an open access repository that collects the work of Toulouse researchers and makes it freely available over the web where possible.

This is an author-deposited version published in : <http://oatao.univ-toulouse.fr/Eprints> ID : 13336

To cite this version :

Hadidane, Inès. *La rémunération des vétérinaires du secteur privé, hors activité libérale : une enquête pour l'année 2011*. Thèse d'exercice, Médecine vétérinaire, Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse - ENVT, 2013, 208 p.

Any correspondance concerning this service should be sent to the repository administrator: staff-oatao@inp-toulouse.fr.

LA RÉMUNÉRATION DES VÉTÉRINAIRES DU SECTEUR PRIVÉ, HORS ACTIVITÉ LIBÉRALE : UNE ENQUÊTE POUR L'ANNÉE 2011

THESE
pour obtenir le grade de
DOCTEUR VÉTÉRINAIRE

DIPLOME D'ÉTAT

*présentée et soutenue publiquement
devant l'Université Paul-Sabatier de Toulouse*

par

HADIDANE Inès

Née, le 10 juillet 1987 à SOUSSE (TUNISIE)

Directeur de thèse : M. Pierre SANS

JURY

PRESIDENT :
M. Alexis VALENTIN

Professeur à l'Université Paul-Sabatier de TOULOUSE

ASSEESSEURS :
M. Pierre SANS
M. Patrick VERWAERDE

Professeur à l'Ecole Nationale Vétérinaire de TOULOUSE
Maître de Conférences à l'Ecole Nationale Vétérinaire de TOULOUSE

MEMBRE INVITE :
M. Laurent JESSENNE

Docteur Vétérinaire

**Ministère de l'Agriculture et de la Pêche
ECOLE NATIONALE VETERINAIRE DE TOULOUSE**

Directeur : M. A. MILON

Directeurs honoraires : M. G. VAN HAVERBEKE.
M. P. DESNOYERS

Professeurs honoraires :

M. L. FALIU	M. J. CHANTAL	M. BODIN ROZAT DE MENDRES NEGRE
M. C. LABIE	M. JF. GUELF	M. DORCHIES (émérite)
M. C. PAVAU	M. EECKHOUTTE	M. BRAUN (émérite)
M. F. LESCURE	M. D.GRIESS	M. TOUTAIN (émérite)
M. A. RICO	M. CABANIE	
M. A. CAZIEUX	M. DARRE	
Mme V. BURGAT	M. HENROTEAUX	

PROFESSEURS CLASSE EXCEPTIONNELLE

M. **AUTEFAGE André**, *Pathologie chirurgicale*
M. **CORPET Denis**, *Science de l'Aliment et Technologies dans les Industries agro-alimentaires*
M. **DELVERDIER Maxence**, *Anatomie Pathologique*
M. **ENJALBERT Francis**, *Alimentation*
M. **EUZEBY Jean**, *Pathologie générale, Microbiologie, Immunologie*
M. **FRANC Michel**, *Parasitologie et Maladies parasitaires*
M. **MARTINEAU Guy**, *Pathologie médicale du Bétail et des Animaux de Basse-cour*
M. **PETIT Claude**, *Pharmacie et Toxicologie*
M. **REGNIER Alain**, *Physiopathologie oculaire*
M. **SAUTET Jean**, *Anatomie*
M. **SCHELCHER François**, *Pathologie médicale du Bétail et des Animaux de Basse-cour*

PROFESSEURS 1^oCLASSE

M. **BERTHELOT Xavier**, *Pathologie de la Reproduction*
M. **BOUSQUET-MELOU Alain**, *Physiologie et Thérapeutique*
Mme **CLAUW Martine**, *Pharmacie-Toxicologie*
M. **CONCORDET Didier**, *Mathématiques, Statistiques, Modélisation*
M. **FOUCRAS Gilles**, *Pathologie des ruminants*
M. **LEFEBVRE Hervé**, *Physiologie et Thérapeutique*

PROFESSEURS 2^oCLASSE

Mme **BENARD Geneviève**, *Hygiène et Industrie des Denrées alimentaires d'Origine animale*
M. **BERTAGNOLI Stéphane**, *Pathologie infectieuse*
Mme **CHASTANT-MAILLARD Sylvie**, *Pathologie de la Reproduction*
M. **DUCOS Alain**, *Zootchnie*
M. **DUCOS DE LAHITTE Jacques**, *Parasitologie et Maladies parasitaires*
Mme **GAYRARD-TROY Véronique**, *Physiologie de la Reproduction, Endocrinologie*
M. **GUERRE Philippe**, *Pharmacie et Toxicologie*
Mme **HAGEN-PICARD Nicole**, *Pathologie de la Reproduction*
M. **JACQUIET Philippe**, *Parasitologie et Maladies Parasitaires*
M. **LIGNEREUX Yves**, *Anatomie*
M. **MEYER Gilles**, *Pathologie des ruminants*

- M. **PICAVET Dominique**, *Pathologie infectieuse*
M. **SANS Pierre**, *Productions animales*
Mme **TRUMEL Catherine**, *Pathologie médicale des Equidés et Carnivores*

PROFESSEURS CERTIFIES DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE

- Mme **MICHAUD Françoise**, *Professeur d'Anglais*
M **SEVERAC Benoît**, *Professeur d'Anglais*

MAITRES DE CONFERENCES HORS CLASSE

- M. **BAILLY Jean-Denis**, *Hygiène et Industrie des Denrées alimentaires d'Origine animale*
M. **BERGONIER Dominique**, *Pathologie de la Reproduction*
Mlle **BOULLIER Séverine**, *Immunologie générale et médicale*
Mme **BOURGES-ABELLA Nathalie**, *Histologie, Anatomie pathologique*
M. **BRUGERE Hubert**, *Hygiène et Industrie des Denrées alimentaires d'Origine animale*
Mlle **DIQUELOU Armelle**, *Pathologie médicale des Equidés et des Carnivores*
M. **JOUGLAR Jean-Yves**, *Pathologie médicale du Bétail et des Animaux de Basse-cour*
Mme **LETRON-RAYMOND Isabelle**, *Anatomie pathologique*
M. **LYAZRHI Faouzi**, *Statistiques biologiques et Mathématiques*
M. **MATHON Didier**, *Pathologie chirurgicale*
Mme **PRIYMENKO Nathalie**, *Alimentation*

MAITRES DE CONFERENCES (classe normale)

- M. **ASIMUS Erik**, *Pathologie chirurgicale*
Mme **BENNIS-BRET Lydie**, *Physique et Chimie biologiques et médicales*
Mlle **BIBBAL Delphine**, *Hygiène et Industrie des Denrées alimentaires d'Origine animale*
Mme **BOUCLAINVILLE-CAMUS Christelle**, *Biologie cellulaire et moléculaire*
Mlle **CADIERGUES Marie-Christine**, *Dermatologie*
M. **CONCHOU Fabrice**, *Imagerie médicale*
M. **CORBIERE Fabien**, *Pathologie des ruminants*
M. **CUEVAS RAMOS Gabriel**, *Chirurgie Equine*
M. **DOSSIN Olivier**, *Pathologie médicale des Equidés et des Carnivores*
Mlle **FERRAN Aude**, *Physiologie*
M. **GUERIN Jean-Luc**, *Elevage et Santé avicoles et cunicoles*
M. **JAEG Jean-Philippe**, *Pharmacie et Toxicologie*
Mlle **LACROUX Caroline**, *Anatomie Pathologique des animaux de rente*
M. **LIENARD Emmanuel**, *Parasitologie et maladies parasitaires*
M. **MAILLARD Renaud**, *Pathologie des Ruminants*
Mme **MEYNAUD-COLLARD Patricia**, *Pathologie Chirurgicale*
M. **MOGICATO Giovanni**, *Anatomie, Imagerie médicale*
M. **NOUVEL Laurent**, *Pathologie de la reproduction*
Mlle **PALIERNE Sophie**, *Chirurgie des animaux de compagnie*
Mlle **PAUL Mathilde**, *Epidémiologie, gestion de la santé des élevages avicoles et porcins*
Mme **PRADIER Sophie**, *Médecine interne des équidés*
M. **RABOISSON Didier**, *Productions animales (ruminants)*
Mme **TROGELER-MEYNADIER Annabelle**, *Alimentation*
M. **VOLMER Romain**, *Microbiologie et Infectiologie (disponibilité à cpt du 01/09/10)*
M. **VERWAERDE Patrick**, *Anesthésie, Réanimation*

MAITRES DE CONFERENCES et AGENTS CONTRACTUELS

- M. **BOURRET Vincent**, *Microbiologie et infectiologie*
Mme **FERNANDEZ Laura**, *Pathologie de la reproduction*

ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE CONTRACTUELS

- Mlle **DEVIERS Alexandra**, *Anatomie-Imagerie*
M. **DOUET Jean-Yves**, *Ophthalmologie*
Mlle **LAVOUE Rachel**, *Médecine Interne*
Mlle **PASTOR Mélanie**, *Médecine Interne*
M **VERSET Michaël**, *Chirurgie des animaux de compagnie*
Mme **WASET-SZKUTA Agnès**, *Production et pathologie porcine*

Remerciements

A Monsieur le Professeur Valentin

Professeur à l'Université Paul-Sabatier de TOULOUSE

Qui nous a fait l'honneur d'accepter la présidence de notre jury de thèse.

Homages respectueux

A Monsieur le Professeur Sans

Professeur à l'Ecole Nationale Vétérinaire de TOULOUSE

Qui nous a fait l'immense honneur d'accepter de diriger cette thèse.

Pour avoir été toujours disponible, sincères remerciements

A Monsieur le Professeur Verwaerde

Maître de Conférences à l'Ecole Nationale Vétérinaire de TOULOUSE

Qui nous a fait l'honneur de prendre part à notre jury de thèse.

Sincères remerciements

A Monsieur le Docteur Jessenne

Docteur Vétérinaire

Qui nous a fait l'honneur de prendre part à notre jury de thèse en tant que membre invité.

Un immense merci pour votre disponibilité, votre dynamisme et l'aide que vous m'avez
apportée dans ce travail

A tous les participants de l'enquête, et aux membres du CVE pour leur participation et pour avoir donné de leur temps.

Aux Editions du Point Vétérinaire, pour votre collaboration dans ce travail.

A tous ceux qui m'ont aidé dans l'élaboration de cette thèse.

Dédicaces

A mes parents, pour votre amour, votre soutien et votre dévouement. Vous êtes mes modèles, mes complices et mes ailes ; votre force m'emmène chaque jour vers de jolis horizons. Cette thèse est le début du voyage, elle est pour vous. Je vous aime, le mot est faible.

A mon frère Sofiène, pour tous les moments de complicité que l'on partage. Un jour j'arrêterai de courir, promis, mais pas demain. Demain j'ai un marathon.

A Mima, pour toute ta tendresse et ton amour qui ont bercé mon enfance.

A mes grands parents, partis trop tôt pour avoir vu leur petite fille devenir vétérinaire. Vous êtes dans mon cœur et dans mes pensées.

A Isabelle, pour ta gentillesse, ton soutien et pour tous les moments de complicité que l'on a partagé. Le Kuriat sera bientôt à nous, promis.

A ma famille, pour son soutien et sa présence.

A François, mon ami, mon plus beau cadeau. Aucun remerciement ne serait à la hauteur de tout le soutien, le courage, l'amitié et la fidélité que tu m'apportes chaque jour depuis bientôt 10 ans. Ça y est, j'y suis arrivée : je suis vétérinaire...Merci. Merci de croire en moi, toujours.

A Patricia et Nicolas, ma deuxième famille, pour leur amour, leur gentillesse et leur soutien. Toutes ces années à Toulouse n'ont été que plus belles grâce à vous. Merci de m'avoir prise sous votre aile.

A mes amis, Marion et Romain, pour leur aide, leur soutien et leur amitié. Un jour je passerai le concours Sciences Po...parfois ça marche (il paraît).

A Audrey et Adrien, pour leur fidèle amitié et leur soutien.

Au Docteur Boulet. Merci de m'avoir transmis votre passion ; j'espère être une aussi bonne vétérinaire que vous : « Notre métier se construit comme un marathon »

A Amandine et Elodie. Notre métier serait tellement moins beau sans vous...

A Sylvie, pour ton amitié, ta bonne humeur et ton énergie. J'espère que notre amitié sera longue.

A Nadine, à Elodie et aux copines de la danse. Merci pour tous ces bons moments qui font pétiller la vie.

A tous ces coureurs, marathoniens et traileurs. La course a croisé nos chemins, nous sommes de la même famille : « *A cœur vaillant, rien d'impossible* ».

Et puis...A Elvis, mon lili, mon coony. Tu as l'honneur de représenter tous les caras. C'est parce que tu existes que ce métier est merveilleux.



Table des matières

Table des illustrations.....	1
Table des annexes.....	15
Liste des abréviations et sigles.....	16
Introduction.....	19
Première partie : La rémunération des vétérinaires : approche bibliographique.....	21
1. Notion de travail et statuts.....	23
2. Revenu, salaire et rémunération.....	26
2.1 Qu'est ce qu'un revenu ?	26
2.2 Qu'est ce qu'un salaire ?	26
2.3 Qu'est ce qu'une rémunération ?	27
2.3.1 La rémunération directe.....	27
2.3.2 La rémunération indirecte.....	28
3. Modes d'exercice et secteurs d'activité des vétérinaires.....	32
3.1 Modes d'exercice.....	32
3.1.1 Le secteur libéral.....	32
3.1.1.1 Les acteurs d'une structure libérale.....	32
3.1.1.2 Le statut de vétérinaire salarié d'une structure libérale.....	33
3.1.1.3 Le statut de collaborateur libéral.....	33
3.1.2 Le secteur public.....	33
3.1.2.1 Les vétérinaires inspecteurs de la santé publique vétérinaire.....	33
3.1.2.2 Les vétérinaires contractuels des abattoirs.....	34

3.1.2.3 Les vétérinaires enseignants-chercheurs.....	34
3.1.2.4 Les vétérinaires des armées Françaises et sapeurs pompiers.....	34
3.1.2.5 Les vétérinaires des centres de recherche publique et des collectivités territoriales.....	35
3.1.3 Le secteur privé.....	35
3.1.3.1 Être vétérinaire salarié d'une entreprise.....	35
3.1.3.2 Vétérinaire salarié de l'industrie pharmaceutique ou de l'industrie petfood.....	36
3.1.3.3 Vétérinaire salarié de l'industrie agro-alimentaire.....	36
3.1.3.4 Vétérinaire salarié d'autres entreprises	36
3.1.3.5 Vétérinaire non salarié.....	37
3.2 Démographie de la profession vétérinaire.....	37
3.2.1 Généralités.....	37
3.2.2 Le secteur libéral.....	38
3.2.2.1 Démographie du secteur libéral.....	38
3.2.2.2. Les formes juridiques d'exercice libéral.....	39
3.2.2.3 Démographie par espèce.....	39
3.2.2.4 Démographie par activité et sexe.....	40
3.2.2.5 Démographie par âge.....	41
3.2.3 Le secteur public.....	41
3.2.4 Le secteur privé.....	42

Deuxième partie: Evaluation des revenus des vétérinaires non praticiens, salariés du secteur privé en 2011.....45

1. Objectifs de l'enquête.....	47
2. Méthode.....	47
2.1 Elaboration du questionnaire.....	47
2.2 La cible du questionnaire.....	47
2.3 Envoi du questionnaire en ligne.....	48
2.4 Confidentialité.....	48

2.5 Analyse des résultats.....	48
3. Résultats de l'enquête.....	49
3.1 Profil des répondants.....	49
3.1.1 Répartition par sexe, âge et lieu de résidence.....	49
3.1.2 Les répondants et leur parcours professionnel.....	51
3.1.3 Les répondants et leur entreprise.....	54
3.1.4 Les répondants et leur secteur d'activité.....	61
3.1.5 Les répondants et leur fonction.....	62
3.2 Les rémunérations en 2011.....	64
3.2.1 Rémunération fixe brute.....	64
3.2.1.1 Répartition de la rémunération fixe brute.....	64
3.2.1.2 Rémunération fixe brute par secteur d'activité.....	65
3.2.1.3 Rémunération fixe brute par fonction.....	66
3.2.1.4 Rémunération fixe brute et profil des répondants.....	67
3.2.1.4.1 En fonction de l'âge.....	67
3.2.1.4.2 En fonction du lieu de résidence.....	68
3.2.1.4.3 En fonction de l'obtention d'autres diplômes que ceux obtenus lors de la formation vétérinaire.....	69
3.2.1.4.4 En fonction de l'ancienneté dans la fonction.....	69
3.2.1.4.5 En fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.....	70
3.2.1.4.6 En fonction d'une éventuelle carrière à l'international.....	70
3.2.1.5 Rémunération fixe brute et chiffre d'affaire des entreprises.....	71
3.2.2 Les primes et bonus en 2011.....	72
3.2.2.1 Répartition des primes et bonus.....	72
3.2.2.2 Primes et bonus par secteur d'activité.....	73
3.2.2.3 Primes et bonus par fonction.....	74
3.2.2.4 Primes et bonus en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et de l'âge.....	74
3.2.3 La rémunération indirecte en 2011.....	75
3.2.3.1 Avantages salariaux hors avantages en nature en 2011.....	75
3.2.3.1.1 Répartition globale.....	75

3.2.3.1.2 Répartition des avantages salariaux en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.....	77
3.2.3.2 Avantages salariaux dont la gestion est participative.....	78
3.2.3.2.1 Répartition globale.....	78
3.2.3.2.2 Répartition par secteur d'activité.....	80
3.2.3.2.3 Répartition par fonction.....	80
3.2.3.2.4 Répartition en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.....	81
3.2.3.2.5 Répartition en fonction du CA national de l'entreprise.....	82
3.2.3.3 Avantages en nature.....	84
3.2.3.3.1 Répartition globale.....	84
3.2.3.3.2 Répartition par secteur d'activité.....	86
3.2.3.3.3 Répartition par fonction.....	86
3.2.3.3.4 Répartition en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.....	88
3.2.3.3.5 Répartition en fonction du CA national de l'entreprise.....	88
3.2.4 Autres formes de rémunération.....	90
3.2.5 Rémunération globale	90
3.2.5.1 Les variations de rémunération globale entre 2010 et 2011.....	90
3.2.5.2 Les variations de rémunération en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.....	92
3.2.5.3 Les variations de rémunération par classe d'âge.....	94
3.2.5.4 Les variations de rémunération par secteur d'activité.....	95
3.2.5.5 Les variations de rémunération par fonction.....	96
3.3 L'avis des répondants sur leur niveau de rémunération en 2011.....	98
3.3.1 Les motivations des répondants.....	98
3.3.2 Opinion sur la rémunération globale en 2011.....	99
3.3.3 Les prévisions de rémunération pour l'année 2012.....	100
3.3.3.1 Les prévisions de la rémunération fixe et variable	100
3.3.3.2 Les prévisions de rémunération par secteur d'activité.....	101
3.3.3.3 Les prévisions de rémunération par fonction.....	104
3.3.3.4 Les prévisions de rémunération par classes d'âge.....	105
3.3.3.5 Les avis sur le niveau de rémunération : bilan.....	106
3.4 Synoptique de la rémunération en 2011.....	107

Troisième partie : Discussion.....	109
1. Analyse des résultats et discussion.....	111
1.1 Le taux de réponse et la représentativité de l'échantillon.....	111
1.2 La rémunération des vétérinaires du secteur privé en 2011.....	112
1.2.1 Rémunération des vétérinaires salariés du secteur privé : une rémunération représentative de la population « cadres »	112
1.2.2 Analyse par secteur d'activité.....	113
1.2.3 Analyse par fonction.....	113
1.2.4 Une rémunération liée au statut cadre ou/et à l'obtention d'autres diplômes.....	114
1.2.5 Analyse par âge et ancienneté au sein de l'entreprise.....	116
2. Des inégalités homme/femme persistent au sein du secteur privé..	117
2.1 Profil type de la répondante.....	117
2.2 Les femmes et le temps de travail.....	117
2.3 Les femmes et l'entreprise privée.....	118
2.4 La rémunération des femmes vétérinaires dans le secteur privé.....	119
2.4.1 Rémunération fixe : analyse et discussion.....	119
2.4.2 Rémunération : âge et ancienneté dans l'entreprise.....	121
2.5 Les déterminants de l'inégalité salariale homme/femme.....	123
3. La part variable : une rémunération à part entière.....	125
3.1 Importance des primes et bonus dans la rémunération directe en 2011.....	125
3.2 Place des avantages salariaux, hors avantages en nature.....	126
3.3 Place des avantages salariaux dont la gestion est participative.....	126
3.4 Place des avantages en nature.....	126
3.5 La rémunération variable : un dispositif perçu comme gagnant/gagnant ?	127
4. Perspectives de rémunération des cadres en 2012.....	128

5. Bilan : considérations générales autour de la rémunération.....	129
6. Eléments de comparaison des rémunérations avec les autres statuts d'exercice vétérinaire.....	131
6.1 Le secteur libéral.....	132
6.1.1 Analyse des revenus à l'échelle de l'Entreprise Vétérinaire Libérale France (EVLFF)	132
6.1.2 Revenus des praticiens libéraux.....	132
6.1.2.1 Les chiffres pour l'année 2011.....	132
6.1.2.2 Les revenus des vétérinaires libéraux : une comparaison difficile..	134
6.1.2.3 Les données issues des organismes sociaux : les données les plus exhaustives.....	135
6.1.3 Revenus des praticiens salariés d'une structure libérale.....	135
6.1.4 Revenus des collaborateurs libéraux.....	138
6.2 Le secteur public.....	139
6.2.1 Les revenus des inspecteurs de la santé publique vétérinaire.....	139
6.2.2 Les revenus des vétérinaires enseignants chercheurs.....	139
6.2.3 Les revenus des vétérinaires des centres de recherche publique.....	139
6.2.4 Les revenus des vétérinaires des armées et sapeurs pompiers.....	139
7. Rémunération des vétérinaires praticiens et des vétérinaires du secteur privé hors libéral : une comparaison possible ?	140
7.1 Discussion sur la rémunération.....	140
7.2 Discussion autour du vétérinaire et de l'argent.....	140
7.2.1 Le vétérinaire, l'argent, l'estime et le don de soi.....	140
7.2.2 La compétence et l'argent.....	143
7.2.3 Être vétérinaire et se faire rétribuer par le client.....	143
8. Limites de l'étude et axes d'amélioration.....	144
Conclusion.....	146
Bibliographie.....	149
Annexes.....	155

Table des illustrations

Figures

Figure 1 : Les principes de la gestion des salaires.....	130
Figure 2 : Débat sur la rémunération.....	147
Figure 3 : Rémunération des cadres exerçant dans le secteur de l'ingénierie et l'industrie.....	181
Figure 4 : Rémunération des cadres exerçant dans le secteur de la comptabilité et la finance...	182
Figure 5 : Rémunération des cadres exerçant dans le secteur des ressources humaines et juridiques.....	183
Figure 6 : Rémunération des cadres exerçant dans le secteur de l'informatique et des télécoms.....	184
Figure 7 : Rémunération des cadres exerçant dans le secteur du commerce et du marketing.....	185

Graphiques

Graphique 1 : Répartition de la profession vétérinaire.....	37
Graphique 2 : Répartition des vétérinaires au sein du secteur libéral.....	38
Graphique 3 : Répartition des praticiens (salariés et libéraux)	39
Graphique 4 : Démographie du secteur libéral par activité et genre en 2011.....	40
Graphique 5 : Démographie par âge au sein du secteur libéral.....	41
Graphique 6 : Répartition des vétérinaires du secteur public.....	41
Graphique 7 : Répartition par classe d'âge.....	49
Graphique 8 : Répartition par lieu de résidence.....	50
Graphique 9 : Répartition par pays.....	50
Graphique 10 : Adhésion CVE/SNVSE	50
Graphique 11 : Répartition des diplômes obtenus.....	51
Graphique 12 : Répartition de l'expérience professionnelle.....	52
Graphique 13 : Répartition par années d'expérience dans le secteur privé.....	52
Graphique 14 : Répartition par années d'expérience en pratique libérale.....	53
Graphique 15 : Répartition par années d'expérience dans un autre domaine.....	53
Graphique 16 : Répartition des contrats parmi les salariés.....	54
Graphique 17 : Répartition de l'effectif national des entreprises.....	55
Graphique 18 : Répartition de l'effectif national de l'établissement.....	55
Graphique 19 : Répartition du CA national de l'entreprise en M€.....	56
Graphique 20 : Répartition du CA monde du groupe ou de l'entreprise en M€.....	56
Graphique 21 : Répartition en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.....	57
Graphique 22 : Répartition en fonction de l'ancienneté dans la fonction.....	57
Graphique 23 : Répartition des statuts cadre.....	58
Graphique 24 : Répartition des statuts cadre par tranche d'âge.....	58
Graphique 25 : Répartition du nombre de jours travaillés.....	59
Graphique 26 : Répartition du temps de travail.....	59
Graphique 27 : Répartition des répondants ayant changé d'activité ou suivi une formation diplômante.....	60
Graphique 28 : Répartition des répondants par fonction exercée.....	62
Graphique 29 : Répartition du nombre de personnes encadrées.....	63
Graphique 30 : Répartition du nombre de cadres encadrés.....	63
Graphique 31 : Répartition de la rémunération fixe brute en 2011 en k€......	64
Graphique 32 : Répartition de la rémunération fixe en 2011 par formation diplômante.....	69

Graphique 33 : Répartition de la rémunération fixe brute en 2011 et d'une carrière à l'international.....	70
Graphique 34 : Répartition des primes et bonus en k€.....	72
Graphique 35 : Répartition des avantages salariaux hors avantages en nature.....	75
Graphique 36 : Répartition des types d'épargne salariale.....	76
Graphique 37 : Répartition des différents types d'épargne retraite.....	76
Graphique 38 : Répartition des différents types de protection sociale d'entreprise.....	77
Graphique 39 : Répartition des avantages salariaux en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.....	77
Graphique 40 : Répartition des avantages salariaux dont la gestion est participative.....	78
Graphique 41 : Répartition des montants des avantages salariaux dont la gestion est participative.....	79
Graphique 42 : Répartition des avantages salariaux dont la gestion est participative par secteur d'activité.....	80
Graphique 43 : Répartition des avantages salariaux dont la gestion est participative par fonction.....	81
Graphique 44 : Répartition des avantages salariaux dont la gestion est participative en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.....	81
Graphique 45 : Répartition des avantages salariaux dont la gestion est participative en fonction du CA national de l'entreprise en M€.....	82
Graphique 46 : Répartition du montant des avantages salariaux dont la gestion est participative en fonction du CA national de l'entreprise en M€.....	83
Graphique 47 : Répartition des montants des avantages en nature.....	85
Graphique 48 : Répartition des avantages en nature par secteur d'activité.....	86
Graphique 49 : Répartition des avantages en nature par fonction.....	87
Graphique 50 : Répartition des avantages en nature en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.....	88
Graphique 51 : Répartition des avantages en nature en fonction du CA national de l'entreprise.....	88
Graphique 52 : Répartition des montants des avantages en nature en fonction du CA national de l'entreprise.....	89
Graphique 53 : Répartition des montants des autres types de rémunération.....	90
Graphique 54 : Répartition des hausses de rémunération globale en 2011 par rapport à 2010.....	91
Graphique 55 : Répartition des baisses de rémunération globale en 2011 par rapport à 2010.....	91

Graphique 56 : Répartition des réponses à la question : « Votre rémunération globale a-t-elle augmenté en 2011 par rapport à 2010 ? » en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.....	92
Graphique 57 : Répartition des hausses de rémunération en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.....	93
Graphique 58 : Répartition des baisses de rémunération en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.....	93
Graphique 59 : Répartition des augmentations de rémunération globale par classes d'âge.....	94
Graphique 60 : Répartition des baisses de rémunération fixe brute par classes d'âge.....	94
Graphique 61 : Répartition des réponses à la question « Votre rémunération globale a-t-elle augmenté en 2011 par rapport à 2010 ? » par secteur d'activité.....	95
Graphique 62 : Répartition des baisses de rémunération fixe brute par secteur d'activité.....	95
Graphique 63 : Répartition des baisses de rémunération fixe brute par secteur d'activité.....	96
Graphique 64 : Répartition des réponses à la question « Votre rémunération globale a-t-elle augmenté en 2011 par rapport à 2010 ? » par fonction.....	96
Graphique 65 : Répartition des hausses de rémunération fixe brute par fonction.....	97
Graphique 66 : Répartition des baisses de la rémunération fixe brute par fonction.....	97
Graphique 67 : Répartition de la motivation principale des répondants.....	98
Graphique 68 : Répartition de la motivation n°2 et n°3 des répondants.....	98
Graphique 69 : Réponses à la question « Pensez-vous être rémunéré(e) à votre juste valeur ? »	99
Graphique 70 : Répartition de l'avis des répondants sur les primes, bonus, avantages salariaux et avantages en nature.....	99
Graphique 71 : Répartition des prévisions de la rémunération fixe brute en 2012.....	100
Graphique 72 : Répartition des prévisions de la rémunération variable en 2012.....	100
Graphique 73 : Répartition des prévisions des hausses de rémunération globale en 2012.....	102
Graphique 74 : Prévisions des augmentations de rémunération fixe en 2012 par secteur d'activité.....	102
Graphique 75 : Prévisions des augmentations des primes et bonus en 2012 par secteur d'activité.....	103
Graphique 76 : Répartition des prévisions des hausses de rémunération globale en 2012 par fonction.....	104
Graphique 77 : Prévisions de la rémunération fixe en 2012 par fonction.....	104
Graphique 78 : Prévisions des montants des primes et bonus par fonction.....	105
Graphique 79 : Répartition des rémunérations prévisionnelles en 2012 par classes d'âge.....	105
Graphique 80 : Réponses à la question « Seriez-vous prêt(e) à quitter votre entreprise pour un désaccord sur le niveau de votre rémunération ? »	106

Graphique 81 : Réponses à la question « Sur quel levier joueriez-vous prioritairement pour obtenir une augmentation de votre rémunération ? »	106
Graphique 82 : Répartition du nombre de personnes encadrées par genre.....	118
Graphique 83 : Répartition de la rémunération par genre.....	119
Graphique 84 : Rémunération globale annuelle par genre.....	121
Graphique 85 : Répartition de l'ancienneté dans l'entreprise par genre.....	122
Graphique 86 : Répartition des primes et bonus par statut cadre.....	125
Graphique 87 : Réponses à la question « Quels sont vos critères principaux pour accepter un poste ou y rester ? »	129
Graphique 88 : Répartition des revenus totaux estimés dégagés au sein de l'EVLf en 2010...	132
Graphique 89 : Répartition de la rémunération fixe brute en 2011 par statut cadre.....	188
Graphique 90 : Répartition des montants des avantages salariaux par statut cadre.....	188
Graphique 91 : Répartition des montants des avantages en nature par statut cadre.....	189
Graphique 92 : Répartition des hausses de rémunération fixe brute en 2011 par rapport à 2010 par statut cadre.....	189
Graphique 93 : Prévisions de la rémunération en 2012 par statut cadre.....	190
Graphique 94 : Prévision des montants des primes et bonus en 2012 par statut cadre.....	190
Graphique 95 : Augmentations salariales par statut cadre en 2012.....	191
Graphique 96 : Augmentations salariales depuis 2009.....	191
Graphique 97 : Répartition de la liberté de fixer librement ses horaires par genre.....	192
Graphique 98 : Répartition du temps de travail par genre.....	192
Graphique 99 : Répartition du nombre de jours travaillés par genre.....	193
Graphique 100 : Répartition du nombre de cadres encadrés par genre.....	193
Graphique 101 : Répartition par genre des réponses à la question : « Faites-vous partie du comité de direction ? »	194
Graphique 102 : Répartition des rémunérations fixes brutes par genre et ancienneté dans l'entreprise.....	194
Graphique 103 : Répartition des rémunérations fixes brutes par genre et classes d'âge.....	195

Tableaux

Tableau 1 : Répartition des répondants par secteur d'activité.....	61
Tableau 2 : Répartition de la rémunération fixe brute en 2011 par secteur d'activité.....	65
Tableau 3 : Répartition de la rémunération fixe brute en 2011 par fonction.....	66
Tableau 4 : Données statistiques de la rémunération fixe brute en k€ par classes d'âge.....	67
Tableau 5 : Données statistiques de la rémunération fixe brute en k€ par classes d'âge et pour les années précédentes.....	67
Tableau 6 : Données statistiques de la rémunération fixe brute en k€ par lieu de résidence.....	68
Tableau 7 : Données statistiques de la rémunération fixe brute en k€ par lieu de résidence et pour les années précédentes.....	68
Tableau 8 : Données statistiques de la rémunération fixe brute en k€ en fonction de l'ancienneté dans la fonction.....	69
Tableau 9 : Données statistiques de la rémunération fixe brute en k€ en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.....	70
Tableau 10 : Données statistiques de la rémunération fixe brute en k€ en fonction du CA national de l'entreprise.....	71
Tableau 11 : Répartition des montants des primes et bonus en k€ par secteur d'activité en 2011.....	73
Tableau 12 : Répartition des montants des primes et bonus en k€ par fonction en 2011.....	74
Tableau 13 : Données statistiques des montants des primes et bonus en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.....	74
Tableau 14 : Données statistiques des montants des primes et bonus par classes d'âge.....	75
Tableau 15 : Répartition des avantages en nature par secteur d'activité.....	84
Tableau 16 : Rémunération 2011 : données statistiques.....	107
Tableau 17 : Rémunération des cadres en 2011.....	112
Tableau 18 : Analyse statistique sur la rémunération fixe brute en 2011 pour 3 secteurs d'activité.....	113
Tableau 19 : Moyenne de la rémunération fixe brute et sous forme de primes et bonus en 2011 en fonction du nombre de cadres encadrés.....	114
Tableau 20 : Moyennes des rémunérations par formation diplômante.....	115
Tableau 21 : Moyennes de la rémunération fixe brute par classes d'âge.....	116
Tableau 22 : Moyennes de la rémunération fixe brute (k€) par ancienneté dans l'entreprise....	117
Tableau 23 : Données statistiques sur la rémunération par genre en 2011.....	119
Tableau 24 : Données statistiques sur la rémunération par classes d'âge et de rémunération.....	120

Tableau 25 : Données statistiques sur la rémunération par genre pour les années précédentes.....	120
Tableau 26 : Rémunération fixe brute en 2011 par genre et classes d'âge.....	121
Tableau 27 : Rémunération sous forme de primes et bonus en 2011 par genre et classes d'âge.....	122
Tableau 28 : Rémunération fixe brute en k€ en 2011 par genre et ancienneté dans l'entreprise.....	123
Tableau 29 : Comparaison homme/femme pour quelques variables d'intérêt en 2011.....	123
Tableau 30 : Evolution des recettes, des charges et du bénéfice entre 2010 et 2011.....	133
Tableau 31 : Bénéfice individuel moyen par tranche de recettes en 2011.....	133
Tableau 32 : Salaire minimum conventionnel et taux horaire à compter du 1 ^{er} Janvier 2012 du personnel vétérinaire travaillant 35 heures par semaine.....	135
Tableau 33 : Taux horaire à compter du 1 ^{er} Janvier 2012 pour les gardes et astreintes des cadres intégrés.....	136
Tableau 34 : Les différents modes de calcul de la rémunération en fonction du chiffre d'affaires.....	138
Tableau 35 : Comparaisons prime/intéressement.....	157
Tableau 36 : Grille des salaires en 2011.....	173
Tableau 37 : Salaires minima mensuels pour 151,67 heures au 1 ^{er} Juillet 2011.....	186
Tableau 38 : De la somme perçue au bénéfice avant impôt dans une pratique libérale.....	198
Tableau 39 : Données statistiques : revenus moyens et médians par année et par genre sur un échantillon de 4291 vétérinaires.....	199
Tableau 40 : Salaire minimum conventionnel à compter du 1 ^{er} Janvier 2012 pour les vétérinaires rémunérés au forfait annuel en jours.....	200
Tableau 41 : Rémunération des astreintes et de astreintes dérangées à compter du 1 ^{er} Juillet 2012 pour les vétérinaires rémunérés au forfait annuel en jours.....	200
Tableau 42 : Définition des différents échelons définis par la Convention collective vétérinaire.....	201
Tableau 43 : Grilles de salaires pour les inspecteurs de la santé publique vétérinaire.....	204
Tableau 44 : Grille indiciaire pour les vétérinaires chargés de recherche.....	207
Tableau 45 : Grille indiciaire pour les directeurs de recherche.....	208

Table des annexes

Annexe 1 : Définitions et notions propres aux vétérinaires libéraux autour du travail.....	155
Annexe 2 : Comparaison prime/intéressement.....	157
Annexe 3 : Questionnaire destiné aux vétérinaires du secteur privé hors activité libérale.....	158
Annexe 4 : Mail de sollicitation envoyé aux vétérinaires au début du mois d'Octobre 2012.....	171
Annexe 5 : Mail de relance du 7 Novembre 2012.....	172
Annexe 6 : Argus des salaires 2011.....	173
Annexe 7 : Rémunération des cadres par secteur d'activité.....	181
Annexe 8 : Salaires minima professionnel des salariés des industries pharmaceutiques.....	186
Annexe 9 : Tri croisé entre la rémunération fixe et variable en fonction des différents statuts d'un cadre.....	188
Annexe 10 : Augmentations salariales par statut cadre depuis 2009.....	191
Annexe 11 : Complément d'analyse : les femmes vétérinaires au sein de l'entreprise privée.....	192
Annexe 12 : Les conséquences de la féminisation du métier.....	196
Annexe 13 : Le revenu réel du vétérinaire libéral.....	198
Annexe 14 : Revenus des vétérinaires praticiens libéraux : les chiffres de 2004 à 2010.....	199
Annexe 15 : Rémunération des vétérinaires salariés d'une structure libérale.....	200
Annexe 16 : Les différents échelons définis par la convention collective n°3332 concernant les vétérinaires salariés.....	201
Annexe 17 : Convention collective nationale vétérinaire. Titre V concernant les salariés cadres.....	202
Annexe 18 : La rémunération des vétérinaires inspecteurs en santé publique vétérinaire au 1 ^{er} janvier 2011.....	204
Annexe 19 : Grilles indiciaires et tableaux d'avancement des salaires des vétérinaires enseignants chercheurs et des vétérinaires chargés de recherche.....	207

Liste des abréviations et sigles

- AGAPS** (Association de Gestion Agréée des Professions de Santé)
- APEC** (Association Pour l'Emploi des Cadres)
- ARAPL** (Associations Régionales Agréées de l'Union des Professions Libérales)
- BNC** (Bénéfices Non Commerciaux)
- BSI** (Bilan Social Individuel)
- BVP** (Biologistes Vétérinaires et Pharmaciens)
- CA** (Chiffre d'Affaires)
- CARPV** (Caisse Autonome de Retraites et de Prévoyance des Vétérinaires)
- CdAM** (Catalogue des Actes Médicaux)
- CCAM** (Classification Commune des Actes Médicaux)
- CDD** (Contrat à Durée Déterminée)
- CDI** (Contrat à Durée Indéterminée)
- CE** (Comité d'Entreprise)
- CEAV** (Certificat d'Etudes Approfondies Vétérinaires)
- CESAM** (Centre d'Enseignement de la Statistique Appliquée à la Médecine et à la biologie médicale)
- CET** (Compte Epargne Temps)
- CES** (Certificat d'Etudes Supérieures)
- CNAM** (Caisse Nationale d'Assurance Maladie)
- CNRS** (Centre National de la Recherche Scientifique)
- CoDir** (Comité de Direction)
- CP** (Coût de la Pratique)
- CRDS** (Contribution au Remboursement de la Dette Sociale)
- CSAAD** (Conseil Stratégique de l'Agriculture et de l'Agro-industrie durables)
- CSG** (Contribution Sociale Généralisée)
- CVE** (Club Vétérinaire et Entreprises)
- DAF** (Directeur Administratif et Financier)
- DDCSPP** (Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations)
- DDT** (Directions Départementales des Territoires)
- DEA** (Diplôme d'Etudes Approfondies)
- DEFV** (Diplôme d'Etudes Fondamentales Vétérinaires)
- DESV** (Diplôme d'Etudes Spécialisées Vétérinaires)

DIE (Diplôme Inter-Ecole)
DR (Direction Régionale)
DRAAF (Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt)
DRH (Directeur des Ressources Humaines)
DU (Diplôme d'Université)
ENGREF (Ecole Nationale du Génie Rural, des Eaux et des Forêts)
ENSV (Ecole Nationale de Santé publique Vétérinaire)
ENV (Ecole Nationale Vétérinaire)
ENVT (Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse)
EPU (Enseignement Post-Universitaire)
EQTP (Equivalent Temps Plein)
ESCP (Ecole Supérieure de Commerce de Paris)
ESSEC (Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales)
EVLF (Entreprise Vétérinaire Libérale France)
FC (Facteur de Conversion monétaire)
FRGDS (Fédérations Régionales des Groupements de Défense sanitaire)
GDS (Groupement de Défense Sanitaire)
GE (Grandes Entreprises)
HEC (Hautes Etudes Commerciales)
HT (Hors Taxe)
IAE (Instituts d'Administration des Entreprises)
ICSPV (Inspecteur en Chef de la Santé Publique Vétérinaire)
IGSPV (Inspecteur Général de la Santé Publique Vétérinaire)
INRA (Institut National de Recherche Agronomique)
INSEE (Institut Nationale de la Statistique et des Etudes Economiques)
INSPV (Inspecteur de la Santé Publique Vétérinaire, grade inférieur)
INSERM (Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale)
IS (Imposition sur les Sociétés)
ISPV (Inspecteur en Santé Publique Vétérinaire)
LEEM (Les Entreprises du Médicament)
MAAPRAT (Ministère de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire, de la Pêche, de la Ruralité et de l'Aménagement du Territoire)
MBA (Master of Buisness Administration)
NGAP (Nomenclature Générale des Actes Médicaux)
ONG (Organisation Non Gouvernementale)
PEE (Plan d'Epargne Entreprise)

PEI (Plan d'Épargne Interentreprise)
PERCO (Plan d'Épargne pour la Retraite Collective)
PDA (Personal Digital Assistant)
PhD (Doctor of Philosophy)
PME (Petites et Moyennes Entreprises)
PMSI (Programme de Médicalisation des Systèmes d'Information)
R&D (Recherche et Développement)
RH (Ressources Humaines)
SCM (Société Civile de Moyens)
SCP (Société Civile Professionnelle)
SDF (Société De Fait)
SEL (Société d'Exercice Libéral)
SNVSE (Syndicat National des Vétérinaires Salariés d'Entreprise)
SP (Société de Participation)
SPA (Société Protectrice des Animaux)
TPE (Très Petites Entreprises)
TNS (Travailleurs Non Salariés)
TTC (Toute Taxe Comprise)
TVA (Taxe sur la Valeur Ajoutée)
UNASA (Union Nationale des Associations Agrées)

Introduction

Historiquement, la profession vétérinaire a été créée dans un but purement économique : fournir les armées en chevaux et nourrir la population avec un bétail en bonne santé. Pourtant, aujourd'hui, la relation entre le vétérinaire et l'argent fait parfois polémique : est-il moral de refuser des soins pour raison d'insolvabilité ? La compétence, les responsabilités et la prise de risque sont à la base de la rémunération du vétérinaire, quelque soit la fonction exercée.

La rémunération des vétérinaires est un sujet aussi vaste que l'étendue des métiers du vétérinaire.

A ce jour, les chiffres concernant la rémunération des vétérinaires libéraux sont connus et paraissent chaque année. C'est le même constat pour la rémunération des vétérinaires du secteur public pour lesquels les salaires sont définis par des grilles de salaires. Mais qu'en est-il des vétérinaires salariés du secteur privé hors libéral ?

Dans une première partie seront données les définitions et les notions autour du travail et de la rémunération. Un panorama de la profession vétérinaire permettra définir les différents métiers que peut exercer un vétérinaire mais aussi de situer le secteur privé hors activité libérale au sein de la profession vétérinaire.

La deuxième partie, au cœur de ce travail, consiste à évaluer la rémunération des vétérinaires du secteur privé, hors secteur libéral, à travers une enquête sur la rémunération pour l'année 2011. Enfin, dans une dernière partie, une analyse des résultats permettra aux vétérinaires du secteur privé, hors libéral, de comparer leur propre rémunération avec les rémunérations proposées par leur secteur d'activité ou leur fonction, par exemple, mais aussi avec les rémunérations de leurs confrères praticiens ou exerçant dans le secteur public. Elle permettra également de situer la rémunération des vétérinaires salariés du secteur privé au sein la population Française des cadres. Enfin, cette partie sera l'occasion d'actualiser les données concernant la rémunération des vétérinaires du secteur privé libéral et des vétérinaires du secteur public.

Première partie

La rémunération des vétérinaires :
approche bibliographique

1. Notion de travail et statuts

Le travail est un effort individuel ou collectif, physique ou intellectuel, conscient, délibéré, créatif, professionnel ou non, dont le but tend à la concrétisation d'un projet, d'une idée - ou d'un ensemble de projets et d'idées - ne donnant pas nécessairement lieu à un résultat abouti, mais ayant leur finalité, et dont la rétribution, s'il en est une, peut être morale ou matérielle [16].

Dans le domaine médical, le travail médical est considéré comme une combinaison de quatre composantes : le niveau de stress, la durée de l'acte, la technicité et l'effort mental [10].

En médecine humaine, deux nomenclatures des actes médicaux coexistent actuellement en France : la Nomenclature Générale des Actes Professionnels (NGAP), qui définit les honoraires des praticiens du secteur libéral et le Catalogue des Actes Médicaux (CdAM) qui sert, dans le cadre du Programme de Médicalisation des Systèmes d'Information (PMSI), à décrire les actes pratiqués dans les établissements et à moduler la dotation globale des établissements publics.

La coexistence de deux nomenclatures imparfaites et de surcroît incompatibles entre elles, a abouti naturellement à l'idée d'un référentiel descriptif unique des actes (commun pour les libellés et les codes aux secteurs public et privé), et complètement reconçu : la Classification Commune des Actes Médicaux (CCAM).

Les définitions spécifiques qui concernent le travail médical et les nomenclatures associées sont fournies en annexe 1.

Le travail peut être exercé sous différents statuts :

- *le statut salarié* [32]

D'après les Articles L111-2 et L111-3 du Code du travail, est salarié toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée. Bien que le tableau ne soit pas limitatif, on distingue les catégories de travailleurs ci-après :

- le travailleur permanent : avec un contrat à durée indéterminée, il s'engage pour une durée illimitée à exécuter son travail.
- le travailleur contractuel : avec un contrat à durée déterminée, il s'engage pour une durée limitée à exécuter son travail.

- le travailleur saisonnier et journalier : il est engagé à l'heure, à la journée ou pour la durée d'une campagne agricole, industrielle ou artisanale.

Un salarié peut exercer sa fonction dans le secteur privé (secteur libéral inclus) ou public.

On parle généralement de secteur privé pour décrire la partie d'une économie où l'État n'intervient pas ou peu. On l'oppose au secteur public qui est principalement dirigé par l'État.

Le secteur privé est constitué des entreprises privées, des banques à capitaux privés, des mutuelles, coopératives et associations et des ONG.

Le secteur public comprend d'une part les administrations publiques de l'État, le secteur de la santé (dont le secteur hospitalier), les collectivités locales, et d'autre part les entreprises dont au moins 51 % du capital social est détenu par l'État ou des administrations nationales, régionales ou locales. Dans le secteur public, les salariés peuvent avoir un statut de fonctionnaire. C'est un agent public qui, nommé dans un emploi permanent, a été titularisé dans un grade de la hiérarchie des administrations de l'État [26].

- *le statut indépendant ou le statut libéral*

D'après l'Article 29 de la LOI no 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, par profession libérale, on entend « *les personnes exerçant à titre habituel, de manière indépendante et sous leur responsabilité, une activité de nature généralement civile ayant pour objet d'assurer, dans l'intérêt du client ou du public, des prestations principalement intellectuelles, techniques ou de soins, mises en œuvre au moyen de qualifications professionnelles appropriées et dans le respect de principes éthiques ou d'une déontologie professionnelle, sans préjudice des dispositions législatives applicables aux autres formes de travail indépendant.* »

A ce jour, une définition légale de la profession libérale est celle que donne la Directive européenne relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles (Directive du n° 2005/36/CE du 7 septembre 2005 - Considérant n° 43) est la suivante :

«profession libérale désigne toute profession exercée sur la base de qualifications professionnelles appropriées, à titre personnel, sous sa propre responsabilité et de façon professionnellement indépendante, en offrant des services intellectuels et conceptuels dans l'intérêt du client et du public» [47].

Un libéral est donc une personne dont l'exercice de la profession répond à ces critères.

La nature et la position hiérarchique des travailleurs dans l'entreprise conduit à distinguer différentes catégories dont celles de cadre.

Selon la définition proposée en 1978 par l'Organisation Internationale du Travail, un cadre est une personne qui a terminé un enseignement et une formation professionnelle de niveau supérieur (ou qui possède une expérience reconnue équivalente) dans un domaine scientifique, technique ou administratif ET qui exerce, en qualité de salarié, des fonctions à caractère intellectuel prédominant, comportant l'application à un haut degré des facultés de jugement et d'initiative et impliquant un niveau relativement élevé de responsabilité.

Toute personne ayant le statut de cadre a donc un devoir de communication au sein de son entreprise, elle est responsable et a un certain degré d'autonomie, apporte des idées et est capable de prendre des risques.

Contrairement au secteur privé, la notion de « cadre » n'a pas d'existence statutaire dans le secteur public. Ainsi, lorsqu'elle est employée pour qualifier des agents de la fonction publique, elle ne recouvre aucune définition juridique propre à la fonction publique, mais semble plutôt relever d'une approche RH empruntée à d'autres cultures professionnelles.

La notion de « cadre » peut être appréhendée selon trois approches complémentaires [4] :

- une approche statutaire : un « cadre » de la fonction publique doit être titulaire d'un grade de catégorie A
- une approche en termes de fonctions exercées (fonctions d'encadrement et/ou d'expertise). Dans les deux cas, celui-ci doit disposer d'un positionnement hiérarchique à responsabilités
- une approche en termes de compétences qui se déclinent en :
 - Savoirs : niveau de diplôme de type supérieur ou expérience reconnue équivalents ;
 - Savoir-faire : maîtrise de tâches complexes, résultant de la traduction opérationnelle d'acquis et nécessitant l'application de facultés de conception, de jugement, d'analyse et de synthèse ;
 - Savoir-être : aptitudes personnelles permettant de contribuer activement et de manière autonome à la réalisation des objectifs de la structure employeuse.

2. Revenu, salaire et rémunération

2.1 Qu'est ce qu'un revenu ?

On appelle revenu la part de la production qui revient au sujet économique (individu ou collectivité) comme rémunération de son travail et/ou de son capital. Les grandes catégories de revenu sont le salaire, l'intérêt, le profit et la rente [43].

Il existe deux types de revenus :

- Le revenu d'activité qui concerne :

- Les travailleurs salariés (c'est le cas le plus fréquent des vétérinaires du secteur privé) ;
- Les travailleurs non salariés (TNS) : la rémunération des travailleurs non salariés n'est pas un salaire. Elle peut prendre différentes formes suivant les professions concernées: honoraires, émoluments etc.

C'est le cas le plus fréquent des vétérinaires libéraux imposés en BNC.

NB : Les fonctionnaires perçoivent un "traitement". Cette rémunération du fonctionnaire est fixée en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il appartient (la grille de la fonction publique a été créée par la loi du 19 octobre 1946 et actuellement régie par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 ou « Statut général des fonctionnaires »).

- Le revenu du capital (dividendes)

Le dividende est la somme éventuellement prélevée sur le résultat bénéficiaire d'une société de capitaux pour être répartie et distribuée aux associés ou actionnaires, conformément aux dispositions des statuts.

C'est le cas par exemple des vétérinaires libéraux exerçant en statut de SEL qui peuvent se rémunérer sous forme de "TNS" auquel peuvent s'ajouter des dividendes dégagés par la société.

2.2 Qu'est ce qu'un salaire ?

Le salaire est la somme versée en contrepartie d'un travail effectué par une personne, dans le cadre d'un contrat de travail. Il correspond à la rémunération du salarié en contrepartie de l'accomplissement des tâches données par l'employeur [43].

Un salaire est fixé selon plusieurs critères dont, généralement, le temps de travail, le niveau de qualification (obtention d'un diplôme par exemple), les compétences personnelles (savoir-

faire, savoir-être, etc), une éventuelle carrière à l'international et l'appartenance au comité de direction.

Le montant du salaire est fixé dans le contrat de travail signé entre l'employeur et le salarié. Il est versé mensuellement au salarié à une date qui doit être fixe. N'importe quel jour dans le mois peut être choisi par l'employeur à condition qu'il utilise tous les mois la même date. Le salaire peut être payé soit en liquide s'il est inférieur à 1500 euros, soit par chèque, soit par virement bancaire.

On distingue :

- le salaire brut

C'est le salaire calculé avant cotisations sociales du salarié

- le salaire net (de prélèvements sociaux)

C'est la somme que perçoit effectivement le salarié. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) [19].

2.3 Qu'est ce qu'une rémunération ?

La rémunération est une notion plus large que le seul salaire : elle inclut les autres formes de rétribution du travail effectué [49]. Ainsi, en France, le Bilan Social Individuel (BSI) décompose la rémunération d'un salarié en rémunération directe (salaire fixe, part variable) et rémunération indirecte (intéressement, participation, plan d'épargne, etc...) en prenant en compte les avantages. Cette approche permet de mieux appréhender la rémunération totale servie en échange du travail fourni.

2.3.1 La rémunération directe

La rémunération directe est composée :

- D'une rémunération fixe qui est normalement librement négociée entre l'employé et l'employeur dans les limites fixées par le Code du travail et la convention collective ;
- D'une part variable (primes et « bonus ») qui sont des sommes versées au salarié, en complément à son salaire de base. La prime constitue un accessoire du salaire. Elle peut résulter du contrat de travail, de la convention collective, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur.

Il existe différents types de primes :

- les primes de sujétion (prime d'insalubrité, prime de risques, ...) ;
- les primes ayant la nature d'une récompense (prime au mérite, prime d'objectif ou « bonus » ;
- les primes exceptionnelles (13^{ème} mois, prime au départ ...).

Les primes supportent les cotisations sociales et impôt sur le revenu.

2.3.2 La rémunération indirecte

On entend par rémunération indirecte un ensemble de dispositifs (épargne salariale, retraite complémentaire, intéressement, etc...) qui peuvent être proposés aux salariés et constituer un complément de revenu en sus du salaire et des primes.

Parmi ces outils, on peut citer les avantages salariaux dont la gestion est participative ou non participative et les avantages en nature.

1. Les avantages salariaux dont la gestion est participative est composée de:

a. la participation

C'est l'ensemble des mesures destinées à intéresser les membres du personnel à leur entreprise et à la vie économique ainsi qu'à favoriser l'établissement de rapports de confiance entre salariés et employeurs [27]. La répartition se fait, sauf accord contraire, proportionnellement au salaire perçu et le montant touché par chaque salarié est plafonné à trois quarts du plafond annuel de la Sécurité sociale. Elle doit respecter le caractère aléatoire et bénéficie à tous les salariés sous réserve de condition d'ancienneté qui ne peut excéder 3 mois.

Le calcul légal de la réserve de participation s'effectue à partir du bénéfice net de l'entreprise, La participation est obligatoire dans les entreprises de plus de 3 ans, qui emploient au moins 50 salariés et dont les résultats sont supérieurs à 5 % des fonds propres.

Les sommes sont indisponibles pour le salarié pendant 5 ans, sauf exceptions prévues par la loi (cessation du contrat de travail, mariage, divorce, acquisition du logement principal, etc).

Pour l'employeur, les avantages de la participation sont une rémunération flexible (si bénéfice suffisant), déductible et exonérée de charges patronales ainsi que la possibilité d'en faire bénéficier les associés gérants. Pour le salarié, les avantages de la participation sont le partage de la création de valeur générée par l'entreprise, l'exonération de charges sociales (hors CSG et CRDS), l'exonération de l'impôt sur le revenu et sur les plus-values au terme de la période de blocage [26].

b. l'intéressement

L'intéressement est une distribution d'une partie des bénéfices de l'entreprise.

La formule de calcul doit être claire et objectivable, mais conserver un caractère aléatoire : variation du chiffre d'affaires global ou de certains résultats (valeur ajoutée, excédent brut d'exploitation ou résultat par centre d'activité, accroissement de la productivité ou critères de qualité précis).

Toute entreprise peut mettre en œuvre un intéressement sans condition d'effectif. Sa mise en place est facultative et résulte d'un accord négocié pour 3 ans et ratifié par les deux tiers des salariés. L'intéressement a un caractère collectif : tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir en bénéficier sous réserve de condition d'ancienneté qui ne peut excéder 3 mois.

Le montant total des sommes versées est limité à 20 % du total des salaires bruts. La répartition des produits de l'intéressement peut être uniforme, proportionnelle au salaire ou à la durée de présence, ou utiliser conjointement plusieurs critères. Les associés et gérants peuvent bénéficier des dispositions de l'accord d'intéressement.

Les sommes peuvent immédiatement être perçues par le salarié. Dans ce cas, elles sont soumises à l'impôt sur le revenu. Sinon, elles sont bloquées 5 ans sur un plan épargne entreprise (PEE) avec les mêmes cas de déblocage des sommes que la participation [25].

Pour l'employeur, les avantages sont une fidélisation et une motivation des collaborateurs et une exonération de cotisations sociales (hors forfait social), y compris pour les sommes versées au titre de l'abondement.

Pour le salarié, les avantages sont le partage de la création de valeur générée par l'entreprise, l'exonération de charges sociales (hors CSG et CRDS), l'exonération de l'impôt sur le revenu et sur les plus-values si les sommes sont versées sur le PEE dans un délai de quinze jours ou la possibilité de percevoir immédiatement ces sommes.

Une comparaison entre les primes et l'intéressement est fournie en annexe 2.

c. les actions gratuites

Ces parts du capital sont distribuées gratuitement par l'entreprise à ses salariés qui bénéficient d'un traitement de faveur en matière fiscale et sociale.

Les règles d'attribution (nombre d'actions, délais d'attribution et de conservation) sont fixées par l'assemblée de actionnaires. Le conseil d'attribution fixe les critères d'attribution : grille salariale, objectifs, présence dans l'entreprise, etc...

d. les actions payantes

Elles suivent le même principe que les actions gratuites hormis le fait que les salariés participent financièrement à l'acquisition d'une action.

e. les stock options

Il s'agit d'option d'achat d'actions accordées par l'entreprise à certains salariés. Ces derniers la payent quand ils les vendent, au prix d'achat fixé au moment de l'attribution. Depuis 2000, le taux d'imposition varie selon la durée de détention, inférieure ou supérieure à deux ans, et le montant de la plus-value s'élève à plus ou moins 152 500 euros.

Quelques cadres et dirigeants de sociétés acquièrent le droit de souscrire ou d'acheter des actions pendant une période donnée. L'objectif est de les motiver fortement au développement de l'entreprise, puisque le gain n'est possible que si les actions se valorisent [38].

2. Les avantages salariaux dont la gestion est non participative comprennent les outils suivants :

a. l'épargne salariale [38]

- Le Plan d'épargne entreprise (PEE)

L'employeur a la possibilité, sans condition d'effectif, de mettre en œuvre par décision unilatérale un PEE ouvert à tous les salariés, sans obligation de versement.

Les salariés déterminent volontairement le montant des versements et leur périodicité. Ils peuvent notamment verser sur le PEE les sommes provenant de l'intéressement, de la participation, de l'épargne personnelle et les abondements éventuels de l'entreprise.

Le montant maximum annuel versé par le salarié ne peut être supérieur au quart de sa rémunération annuelle (salaire brut). Le versement est imposable sur le revenu.

Les versements sont indisponibles pendant 5 ans, sauf cas de déblocages anticipés prévus par la loi pour la participation et l'intéressement. Les sommes versées permettent la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières qui peuvent également servir à l'augmentation du capital de l'entreprise. A l'issue de ce délai, les titres sont soumis à la CSG et à la CRDS, ainsi qu'au prélèvement social sur les revenus des capitaux.

- Le plan d'épargne interentreprise (PEI)

Le plan d'épargne interentreprises (PEI) permet de constituer un plan d'épargne d'entreprise (PEE) commun à plusieurs entreprises, proposant au salarié d'augmenter ses

revenus par la constitution, avec l'aide de l'entreprise, d'un portefeuille de valeurs mobilières. Les modalités de versement sont les mêmes que pour un PEE. Le PEI peut prévoir un montant minimum annuel de versement (fixé au maximum à 160 €).

- Le Plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO)

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) permet au salarié de se constituer une épargne, accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital. Le Perco est ouvert à tout salarié (également aux chefs d'entreprises ou dirigeants) et une condition d'ancienneté, de 3 mois maximum, peut être exigée.

Le PERCO peut être mis en place à l'initiative de l'entreprise ou par accord collectif. Il ne peut être créé que si les salariés ont la possibilité d'opter pour un plan de durée plus courte, que ce soit un PEE ou un PEI.

Les sommes versées par l'employeur (l'abondement) sont exonérés d'impôt sur le revenu, contrairement aux sommes versées volontairement par le salarié.

Les sommes versées sur le Perco sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite du salarié, sauf si le déblocage anticipé est autorisé.

- L'abondement

L'entreprise peut verser pour chaque salarié en activité une somme non fondée sur des critères de performance individuelle sur un plan d'épargne. Ces versements se font soit au titre des primes d'intéressement, soit au titre des versements volontaires.

Le montant maximum de l'abondement est de 2 909,76 € par salarié en 2012. Il ne peut excéder le triple de la contribution du salarié.

L'abondement ne se substitue pas à un élément de salaire et n'est pas imposable sur le revenu.

3. Les avantages en nature [38]

Les avantages en nature sont des éléments de rémunération fournis par l'employeur à son salarié et qui ne sont pas versés sous forme d'argent. Ils sont assimilés au salaire et sont donc assujettis aux cotisations sociales et imposables sur le revenu.

Il y a deux types d'avantages en nature : ceux que l'on peut utiliser dans l'exercice de ses fonctions mais dont l'extension d'usage est personnelle et ceux qui sont uniquement offerts à titre personnel. Les plus courants sont la voiture de fonction utilisable à titre personnel, l'acquisition d'équipement ou les tickets restaurant. De plus en plus d'avantages en nature

sont proposés dans les entreprises comme un service de conciergerie, une halte-garderie ou encore un centre de remise en forme.

3. Modes d'exercice et secteurs d'activité des vétérinaires

Un Docteur en médecine vétérinaire est une personne diplômée d'une école ou d'une université vétérinaire et dont le diplôme permet d'exercer la médecine ou la chirurgie des animaux. Schématiquement, les vétérinaires exercent leurs fonctions dans trois grands domaines :

- la santé et la protection animale : elle comprend les soins médicaux et chirurgicaux, la prescription de médicaments, l'alimentation, l'hygiène, la bientraitance animale, les bonnes pratiques d'élevage et la libre circulation des animaux et des produits ;
- la santé publique qui comprend, d'une part l'hygiène et la sécurité des denrées alimentaires et d'autre part la santé humaine, qui sont deux volets importants confiés aux vétérinaires ;
- la protection de l'environnement dont font partie la conservation de la faune autochtone, exotique ou sauvage et la gestion/protection de l'environnement, notamment l'air, l'eau et les normes écologiques.

3.1. Modes d'exercice

3.1.1 Le secteur libéral

La majorité des vétérinaires exercent sous un statut libéral. La profession est réglementée et le praticien doit respecter un Code de déontologie.

3.1.1.1 Les acteurs d'une structure libérale

Une clinique, un cabinet ou un hôpital vétérinaire sont gérés par un ou des libéraux qui sont soit seuls, soit associés. Une structure vétérinaire peut employer des salariés vétérinaires qui auront le statut de salariés d'une structure libérale. Un dernier statut existe, celui de collaborateur libéral.

3.1.1.2 Le statut de vétérinaire salarié d'une structure libérale

Les vétérinaires salariés d'une structure libérale sont des vétérinaires diplômés qui exercent leur fonction dans une entreprise entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er de la convention collective vétérinaire. Ils sont affiliés au statut cadre [32].

Conformément aux dispositions légales, il existe 3 catégories de cadres définies par les articles L. 3121-38, L. 3121-42 et L. 3121-43 du code du travail :

- les cadres dirigeants : ces salariés ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail ;
- les cadres intégrés : ces salariés suivent l'horaire collectif au sein de l'entreprise à laquelle ils sont intégrés, ils relèvent de l'ensemble du droit commun de la durée du travail qui peut être prédéterminée ;
- les cadres autonomes : ces salariés ne relèvent pas de l'horaire collectif de travail, ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation du travail qui rend impossible leur intégration dans des horaires prédéterminés, fixes.

Il existe un dernier statut qui est celui d'étudiant d'une ENV en fin de quatrième année, ayant obtenu son DEFV, qui peut exercer sous le statut de salarié non cadre, sous la responsabilité d'un vétérinaire titulaire de la structure, jusqu'au 31 Décembre de l'année d'obtention de la thèse d'exercice vétérinaire.

3.1.1.3 Le statut de collaborateur libéral

Il «*exerce son activité professionnelle en toute indépendance, sans lien de subordination. Il peut compléter sa formation et peut se constituer une clientèle personnelle*» [36]. Le collaborateur libéral n'est pas un associé car le titulaire reste maître de la gestion de sa structure même s'il en met les éléments à disposition du collaborateur. Il n'est pas non plus un remplaçant car il n'exerce pas à la place du titulaire mais auprès de lui. Il effectue les actes en son nom propre et peut se constituer sa propre clientèle [24].

3.1.2 Le secteur public

3.1.2.1 Les vétérinaires inspecteurs de la santé publique vétérinaire

Le secteur public rassemble d'une part les vétérinaires inspecteurs dont la santé, la protection animale, l'hygiène alimentaire, la protection de l'environnement, constituent les domaines d'intervention de ces fonctionnaires. Ils surveillent la qualité des aliments d'origine

animale, l'alimentation en restauration collective et contrôlent les importations. Ils participent et coordonnent la veille épidémiologique et la prophylaxie sur le territoire national.

Le recrutement d'ISPV se fait selon 3 principales modalités. La majorité des emplois est occupé par des vétérinaires ayant suivi un cycle complet de l'enseignement dispensé par l'ENSV. D'autre part, la présentation de 2 concours, externe et interne permet l'accès à ces postes dans certaines conditions détaillées dans le Décret 2002-262 du 22 Février 2002 [35]. Enfin, une partie des postes est réservée aux fonctionnaires des corps d'ingénieurs des travaux des eaux et forêts, d'ingénieurs des travaux ruraux et d'ingénieurs des travaux agricoles qui ont satisfaits à un examen professionnel.

Le corps des inspecteurs de la santé publique vétérinaire comporte des grades et d'échelons qui sont détaillés dans le Décret 2002-262 du 22 Février 2002 [35].

3.1.2.2 Les vétérinaires contractuels des abattoirs

Dans le milieu vétérinaire, le recrutement du vétérinaire contractuel est effectué par la Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations (DDCSPP). Il n'est pas titulaire et son contrat d'embauche est à durée déterminée (1 an en général), le plus souvent à temps partiel. Au bout de 6 ans, il peut obtenir un contrat à durée indéterminée.

3.1.2.3 Les vétérinaires enseignants-chercheurs

Les vétérinaires, enseignants-chercheurs, travaillent au sein d'une Ecole Nationale Vétérinaire Française ou au sein d'établissements publics.

3.1.2.4 Les vétérinaires des armées Françaises et sapeurs pompiers

Un autre volet du secteur public comprend les vétérinaires du service de santé des armées qui ont des activités de contrôle et de conseil au profit des trois armées (mer, terre et air) et de la gendarmerie. Ils ont pour mission la sécurité des aliments en contribuant à la maîtrise des risques alimentaires mais aussi la santé animale en veillant à la santé et au bien être des animaux militaires. Enfin, ils participent aux opérations de prophylaxie et de police sanitaire. Les missions de ces officiers volontaires sont tournées vers la protection des personnes, des animaux et de l'environnement.

3.1.2.5 Les vétérinaires des centres de recherche publique et des collectivités territoriales

Enfin, le dernier volet correspond aux vétérinaires participants à la recherche publique et travaillant auprès des organismes comme l'INRA, l'INSERM, le CNRS, mais aussi les vétérinaires fonctionnaires des collectivités territoriales.

3.1.3 Le secteur privé

Il est composé d'une part des cadres salariés d'entreprise qui travaillent au sein d'entreprise agroalimentaire, pharmaceutique, d'alimentation animale, par exemple, et qui travaillent sous le même statut qu'un ingénieur ou qu'un pharmacien exerçant la même fonction ou encore les vétérinaires qui travaillent pour un groupement de défense sanitaire. D'autre part, il est constitué des vétérinaires salariés d'un zoo, d'une SPA, d'une animalerie ou d'un chenil. Enfin, ce secteur comprend les vétérinaires exerçant comme consultants, créateurs d'entreprise et/ou gérant d'une entreprise.

3.1.3.1 Être vétérinaire salarié d'une entreprise

Les vétérinaires diplômés qui exercent leurs fonctions dans une entreprise entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er sont affiliés au statut cadre [32]. Conformément aux dispositions légales, il existe 3 catégories de cadres définies par les articles L. 212-15-1 à L. 212-15-3 du code du travail [30]:

- les cadres dirigeants : ces salariés ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail ;
- les cadres intégrés : ces salariés suivent l'horaire collectif au sein de l'entreprise à laquelle ils sont intégrés, ils relèvent de l'ensemble du droit commun de la durée du travail qui peut être prédéterminée ;
- les cadres autonomes : ces salariés ne relèvent pas de l'horaire collectif de travail, ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation du travail qui rend impossible leur intégration dans des horaires prédéterminés et fixes.

De l'industrie pharmaceutique humaine ou vétérinaire, aux organismes de défense sanitaire en passant par l'alimentation animale (petfood) et les industries agro-alimentaires, les secteurs d'activités dans lesquelles travaillent les vétérinaires salariés d'une entreprise sont nombreux. Les fonctions qu'exercent ces vétérinaires sont également variées : marketing, commercial, production, R&D, direction générale, etc.

3.1.3.2 Vétérinaire salarié de l'industrie pharmaceutique et de l'industrie petfood

Un vétérinaire salarié de l'industrie pharmaceutique, animale ou humaine, est un vétérinaire qui fait partie d'une ou plusieurs équipes pluridisciplinaires, composées entre autres de professionnels, de médecins et de pharmaciens. De la recherche, du marketing au technique ou au commercial, il peut exercer différents types de métier dans ce secteur. Il participe à la mise au point d'un ou plusieurs produits (R&D), trouve sa place toute au long de la chaîne de production, ou encore participe à la commercialisation de produits réservés à l'animal ou à l'homme.

Ces vétérinaires ont parfois complété leur formation initiale. Un vétérinaire dont l'activité est commerciale a pu avoir complété sa formation par un enseignement au sein d'une école de commerce.

Peuvent être classés dans la même catégorie les vétérinaires exerçant dans l'industrie petfood car il s'agit des mêmes types et profils de postes proposés.

3.1.3.3 Vétérinaire salarié de l'industrie agro-alimentaire

Un vétérinaire salarié d'une industrie agro-alimentaire intervient aussi bien dans la conception et l'élaboration de l'alimentation animale qu'humaine. Il peut également intervenir dans la commercialisation d'aliments pour animaux. Le vétérinaire joue un rôle majeur en matière de sécurité des aliments : il contrôle la qualité et les mesures d'hygiène à tous les niveaux de la chaîne alimentaire. C'est un garant de la santé publique.

Il est conduit à s'intéresser à la technologie industrielle, au marketing, à la gestion économique et au management des entreprises.

Les industries pharmaceutiques et agro-alimentaires réservent certains postes aux vétérinaires pour leurs qualités de clinicien et leur méthodologie d'approche des problèmes qui est ici recherchée et valorisée.

3.1.3.4 Vétérinaire salarié d'autres entreprises

Il s'agit des vétérinaires exerçant dans tous les autres types d'entreprises, dans tous les domaines : informatique, communication, etc.

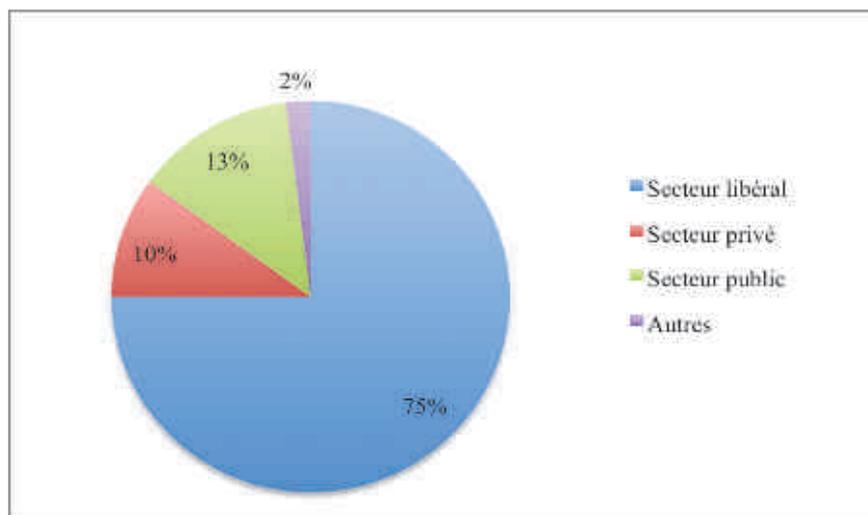
3.1.3.5 Vétérinaire non salarié

Il s'agit des vétérinaires travaillant à leur propre compte, comme créateurs d'entreprise ou comme consultant.

3.2 Démographie de la profession vétérinaire

3.2.1 Généralités

En France, en 2012, on compte plus de vingt mille vétérinaires actifs. Parmi eux (Graph.1), plus des deux tiers (14 500) sont praticiens, 2 200 exercent une fonction dans le secteur public, entre 1 500 et 2 000 exercent une fonction dans le secteur privé. Enfin, on compte entre 1 000 et 2 000 “autres”, auxquels ils convient d'ajouter environ 2 200 étudiants en Ecole Nationale Vétérinaire Française et 3 300 retraités [9].



Source : Annuaire ROY 2012 [9]

Graph.1. Répartition de la profession vétérinaire

NB: La catégorie « autres » comprend les vétérinaires diplômés dont le diplôme n'est pas valorisé dans leur métier. Il s'agit des vétérinaires réalisant une carrière artistique ou sportive par exemple.

La répartition des vétérinaires entre les différents secteurs reste assez stable d'une année sur l'autre.

Aujourd'hui, les femmes représentent 40 % de l'effectif total des vétérinaires actifs.

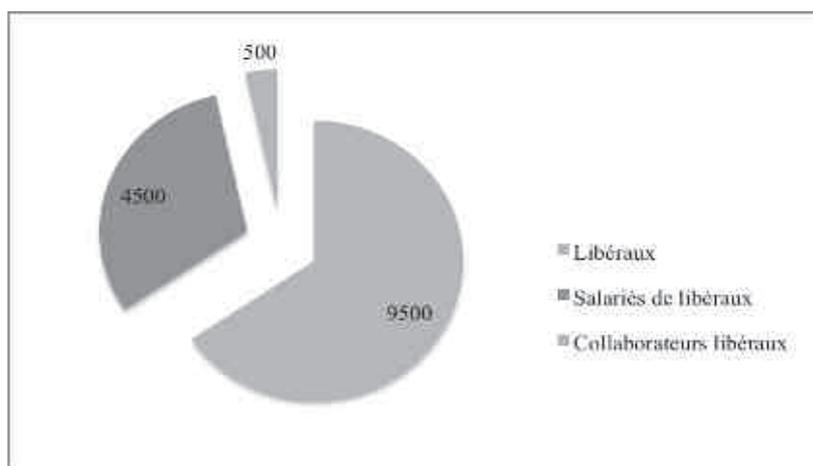
La féminisation de la profession vétérinaire est de plus en plus marquée: en 1995 on trouvait 99 % d'hommes chez les vétérinaires de plus de 65 ans, 75 % chez les 30-40 ans et 59 % chez les moins de 30 ans [7].

Les femmes vétérinaires forment une population de jeunes vétérinaires: en 1995, 83 % des femmes vétérinaires avaient moins de 40 ans. Aujourd'hui ce taux doit avoir diminué puisque les femmes de la tranche 30-40 ans se trouvent maintenant dans les 40-50 ans. Cependant, vu le nombre de femmes dans les récentes promotions de diplômés, les femmes vétérinaires de moins de 40 ans sont sûrement encore une majorité au sein des femmes vétérinaires [7].

3.2.2 Le secteur libéral

3.2.2.1 Démographie du secteur libéral

En 2012, le secteur libéral rassemble environ 15 000 praticiens dont 10 000 libéraux, 4 600 salariés travaillant dans une structure libérale et 500 collaborateurs libéraux (Graph.2).



Source : Annuaire ROY 2012 [9]

Graph.2. Répartition des vétérinaires au sein du secteur libéral

En France, il existe 6 300 structures vétérinaires dont 3 000 dirigées par un seul vétérinaire titulaire et 3 000 dirigées par une association de vétérinaires. En moyenne, on compte 2,3 vétérinaires par structure libérale.

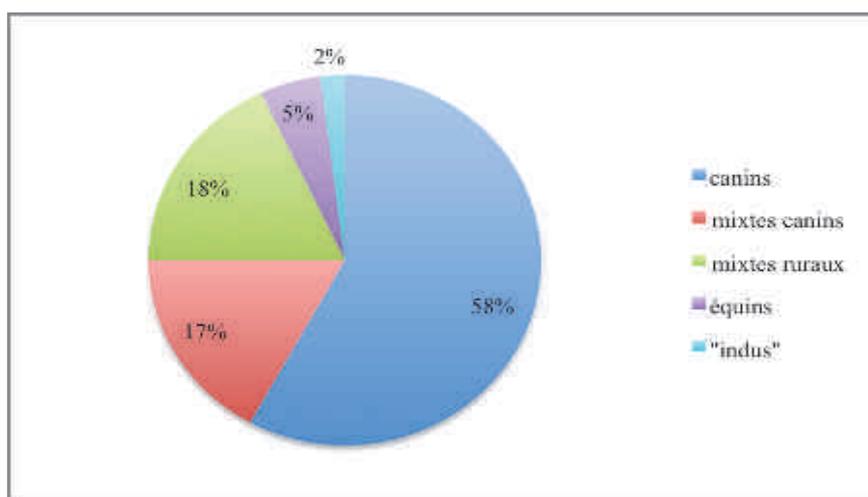
14 000 assistantes vétérinaires travaillent dans ces structures avec une moyenne de 1 assistante par vétérinaire.

3.2.2.2 Les formes juridiques d'exercice libéral

D'après les données de l'Ordre de 2011 parues dans le Rapport Annuel 2011 de l'Ordre National des Vétérinaires, 3 000 structures vétérinaires sont gérées par une association de vétérinaires dont l'exercice libéral est mis en commun. En grande majorité, ces associations sont des groupements de droit. La moitié sont des Sociétés Civiles Professionnelles (SCP) et l'autre moitié sont des Sociétés d'exercice libéral (SEL). Il existe environ 500 autres structures dont l'exercice est mis en commun sous la forme de Société Civile de Moyen (SCM) ou de Société de fait (SDF), Société de participation (SP), etc.

3.2.2.3 Démographie par espèce

Les vétérinaires exerçant dans les filières de rente sont presque 2 fois moins nombreux que les vétérinaires exerçant dans la filière « animaux de compagnie » (Graph.3).



Source : Annuaire ROY 2012 [9]

Graph.3. Répartition des praticiens (libéraux et salariés)

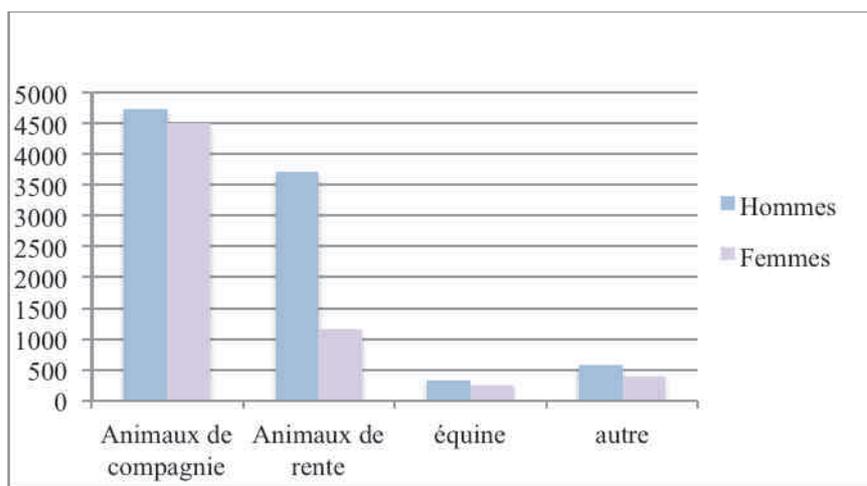
Aujourd'hui, il ne reste que 200 à 300 vétérinaires qui n'exercent qu'en pratique rurale contre 10 000 vétérinaires canins.

Cependant, on constate une diminution de la population canine et un ralentissement de la croissance du nombre de chats. Seule la population de chevaux augmente en lien avec l'engouement pour le cheval de loisir, ce qui permet la naissance de métiers périphériques au métier de vétérinaire, comme la dentisterie équine.

3.2.2.4 Démographie par activité et sexe

Aujourd'hui, environ 30 % des vétérinaires du secteur libéral sont des femmes. La proportion de femmes parmi les libéraux a nettement progressé entre 2003 et 2008 mais cette tendance commence à ralentir depuis 2009. Trente pour cent des praticiens libéraux sont des femmes alors qu'elles représentent 70 % des salariés praticiens.

On observe une féminisation en pratique rurale et cette tendance ne cesse de s'accroître (Graph.4).

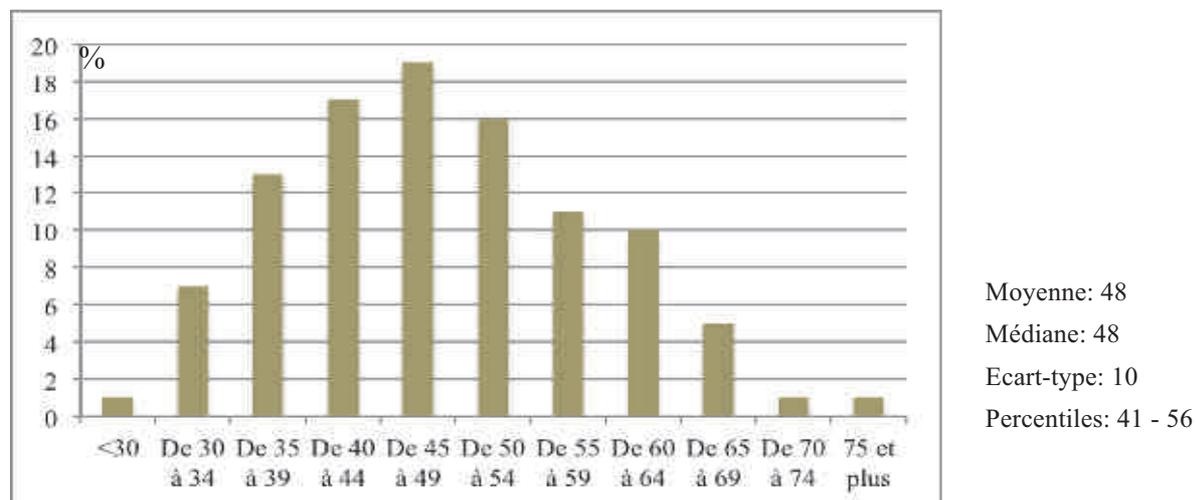


Source : Rapport annuel du Conseil Supérieur de l'Ordre des Vétérinaires, 2009

Graph.4. Démographie du secteur libéral par activité et genre en 2009

3.2.2.5 Démographie par âge

La profession vétérinaire est une profession relativement jeune, notamment dans le secteur libéral (Graph.5). Ceci est accentué par le fait qu'un tiers soit salarié.

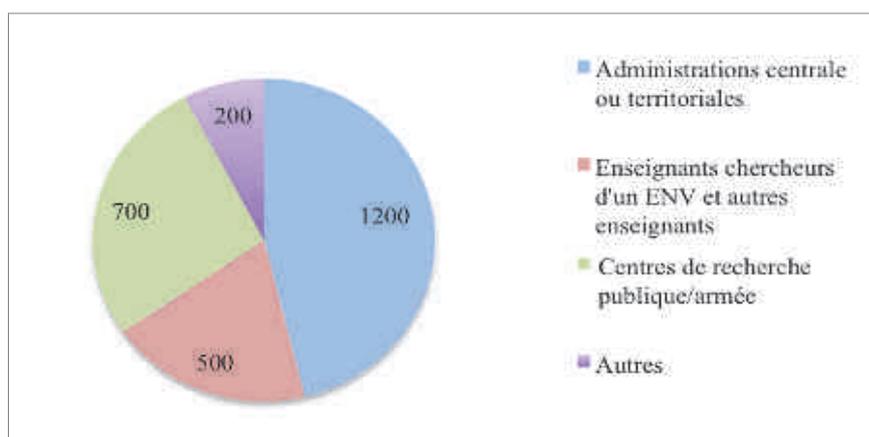


Source : CARPV 2011 [50]

Graph.5. Démographie par âge au sein du secteur libéral en 2011

3.2.3 Le secteur public

En 2012, le secteur public rassemble 2 400 vétérinaires diplômés (Graph.6). Cinquante pour cent des salariés du public sont des femmes.



Source : Annuaire ROY 2012 [9]

Graph.6. Répartition des vétérinaires du secteur public

Les vétérinaires des abattoirs comptent non seulement une partie des inspecteurs en santé publique vétérinaire (ISPV) mais aussi les vétérinaires contractuels qui ne sont pas titulaires. En 2012, le secteur public comptait environ 900 inspecteurs en santé publique vétérinaire et 300 contractuels et vacataires des abattoirs [17]. Le secteur public est aussi composé de 300 enseignants, 300 vétérinaires exerçant dans les laboratoires d'analyses, les collectivités territoriales et les instituts, 200 vétérinaires exerçant dans la recherche publique et 75 vétérinaires travaillent dans l'armée [21].

Enfin, plus de 250 vétérinaires exercent en plus de leur activité principale la fonction bénévole de sapeur-pompier au sein d'un Service de Santé et de Secours Médical des Sapeurs-Pompiers.

3.2.4. Le secteur privé

Il est composé d'environ 1 500 à 2 000 vétérinaires diplômés dont 50 % de femmes. Un bon millier de vétérinaires sont cadres, salariés d'une entreprise. La moitié d'entre eux exerce une fonction au service très direct du secteur libéral vétérinaire (industrie pharmaceutique, petfood, etc), un quart exerce une fonction en rapport avec le milieu médical ou de la santé publique, mais pas strictement vétérinaire (par exemple, l'industrie pharmaceutique humaine, l'industrie agro-alimentaire, etc). Enfin, le dernier quart a un emploi qui ne concerne une activité ni vétérinaire, ni médicale au sens large, ni même l'agro-alimentaire. Il peut s'agir de vétérinaires travaillant dans le milieu de l'informatique, de l'événementiel, des produits de luxe, de la finance, etc... Les autres vétérinaires travaillent comme praticiens salariés mais hors secteur libéral (zoos, SPA...) ou en indépendants, par exemple comme consultants, journalistes, créateurs d'entreprise, etc...

Le secteur privé compte 800 vétérinaires travaillant dans l'industrie pharmaceutique et petfood, 400 dans les services pour la santé animale et la distribution et 400 vétérinaires exercent dans l'agro-alimentaire [21].

Enfin, 600 vétérinaires diplômés travaillent dans les zoos, les SPA ou sont consultants, journalistes ou enfin créateurs d'entreprise.

En France, un peu plus de 10 % des vétérinaires diplômés exercent dans le secteur privé. Ils exercent principalement dans des entreprises privées mais aussi dans des collectivités, groupements ou associations et travaillent parfois à leur propre compte. Ils ont souvent le statut de cadre et sont, pour une grande majorité, salariés.

A ce jour, alors que les chiffres des revenus des vétérinaires salariés du secteur privé libéral et du secteur public sont connus et communiqués chaque année, la rémunération des vétérinaires du secteur privé, hors libéral reste mal connue. La deuxième partie traite de la rémunération des vétérinaires du secteur privé, hors activité libérale, en 2011.

Deuxième partie

Evaluation des revenus des vétérinaires non praticiens, salariés du secteur privé en 2011

1. Objectifs de l'enquête

L'enquête salaire 2011, réalisée au cours du dernier trimestre de l'année 2012, a pour but d'évaluer les revenus des vétérinaires du secteur privé, hors praticiens et de donner des éléments de comparaison avec ceux des vétérinaires exerçant sous d'autres statuts.

2. Méthode

2.1 Elaboration du questionnaire

Le questionnaire aborde 7 grands thèmes autour d'un axe principal qui est la rémunération pour l'année 2011 (annexe 3). Les 2 premiers points visent à mieux connaître le répondant et l'entreprise dans laquelle il exerce. Viennent ensuite l'expérience professionnelle ainsi que les éventuelles formations diplômantes. Puis, au cœur du questionnaire, les principaux volets développent la situation professionnelle actuelle et les éléments de rémunération pour l'année 2011. Enfin, le dernier point concerne l'avis des vétérinaires sur leur rémunération.

Le questionnaire est constitué de questions fermées et ouvertes afin de laisser la possibilité aux répondants de s'exprimer et de tenter d'avoir les informations les plus précises possible.

Par ailleurs, une aide en ligne (sous la forme de fenêtres s'ouvrant à la demande de l'utilisateur) fournit les définitions des termes techniques afin de minimiser le risque d'interprétation de certaines questions.

Avant de solliciter les vétérinaires du secteur privé au questionnaire, ce dernier a été soumis à quelques membres du Club Vétérinaire et Entreprises (CVE) afin de le tester.

2.1 La cible du questionnaire

Les vétérinaires salariés du secteur privé ont été contactés par trois voies. La première est le Club Vétérinaire et Entreprises, qui compte 350 adhérents à la date de l'enquête, la deuxième est le Syndicat National des Vétérinaires Salariés d'Entreprise (SNVSE) et enfin l'annuaire ROY, annuaire de la profession vétérinaire qui recense sur une base volontaire la grande majorité des vétérinaires. Certains vétérinaires pouvant être concernés par les trois

envois, il leur a été demandé de ne répondre qu'une seule fois au questionnaire. Un total de 1085 vétérinaires ont reçu un courrier électronique contenant le lien vers le questionnaire.

2.2 Envoi du questionnaire en ligne

Le choix de la distribution du questionnaire en ligne a été fait pour des raisons de simplicité d'utilisation par les répondants mais aussi pour des raisons de rapidité de retour des questionnaires remplis et de saisie automatique des réponses.

Le questionnaire a été mis en ligne sur le serveur de la société Sphinx auquel l'Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse est abonnée. Le temps de réponse au questionnaire était estimé à 15-20 minutes.

Les premiers vétérinaires ont été sollicités au début du mois d'Octobre 2012 par courrier électronique. Les courriers électroniques ont été accompagnés d'une procédure à suivre qui les invitait à cliquer sur un lien pour accéder au questionnaire en ligne. Une relance a été faite le 7 Novembre 2012.

2.3 Confidentialité

La rémunération étant un sujet délicat à aborder, il a été spécifié dans le texte accompagnant le questionnaire que celui-ci était confidentiel et qu'aucune analyse individuelle ne serait réalisée. Par ailleurs, la population interrogée étant réduite, des précautions ont été prises pour qu'il ne soit pas possible de « reconnaître » un répondant par ses réponses : ainsi, la question sur le lieu de résidence ne distinguait que les modalités France et Etranger (avec possibilité d'indiquer le pays pour cette dernière modalité).

2.4 Analyse des résultats

Les résultats du questionnaire en ligne, après avoir été récupéré sur le serveur ont été analysés grâce au logiciel Modalisa 7.0 de la société Kynos qui est un logiciel de création et d'analyse de questionnaires d'enquêtes.

3. Résultats de l'enquête

Avant propos

Dans cette partie, les résultats pour l'année 2011 seront comparés à ceux de l'année 2006, la dernière année pour laquelle une enquête similaire avait été réalisée par le CVE. Cependant, l'enquête de l'année 2006 n'avait été envoyée qu'aux membres du CVE ; les populations sondées sont donc différentes et les comparaisons réalisées doivent en tenir compte. La comparaison est donc donnée à titre indicatif.

3.1 Profil des répondants

Un total de 335 questionnaires a été recueilli soit un taux de réponse de 31 %, ce qui peut être considéré comme un très bon taux de réponse.

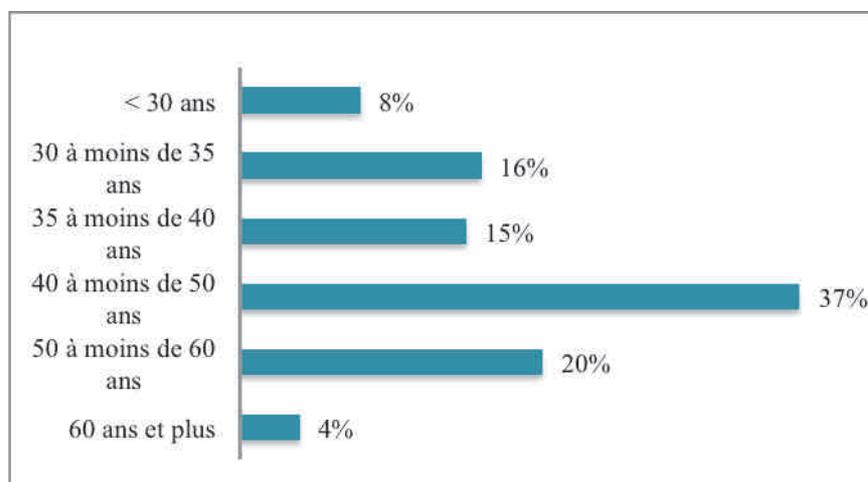
3.1.1 Répartition par sexe, âge, lieu de résidence

➤ Répartition par sexe

Sur un total de 335 participants, 67 % des répondants sont des hommes; la proportion de femmes (33 %) est supérieur à celle de l'enquête similaire de 2006 (27 %).

➤ Répartition par classe d'âge

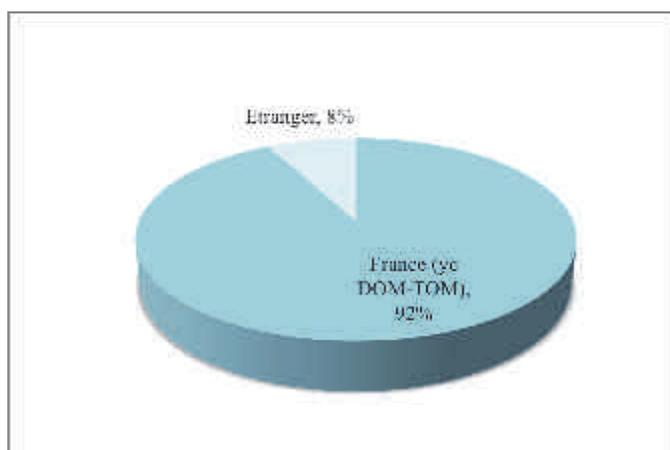
En 2011, les répondants sont plus âgés que ceux de l'échantillon de 2006 (Graph.7). Le plus grand écart est observé pour la tranche 50-60 ans qui ne représentait que 5 % des répondants. Par ailleurs, aucun des répondants n'avait plus de 60 ans dans l'enquête de 2006.



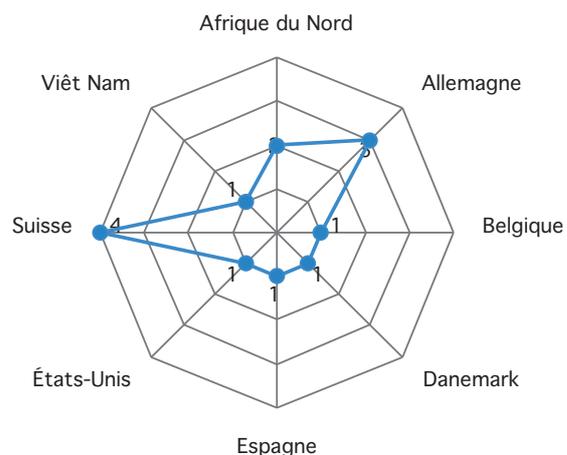
Graph.7. Répartition par classe d'âge (n=295)

➤ Répartition par lieu de résidence

En 2011, 7,8 % des répondants travaillent à l'étranger (contre 12 % en 2006) (Graph.8).



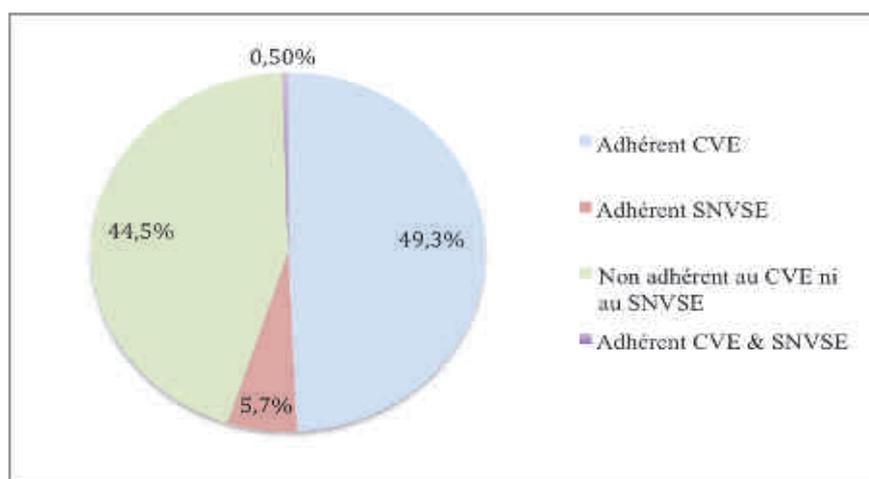
Graph.8. Répartition par lieu de résidence (n=332)



Graph.9. Répartition par pays (n=14)

➤ Répartition des adhérents au CVE/SNVSE et inscrits à l'Ordre des Vétérinaires

Presque 50 % des répondants sont adhérents au CVE contre seulement 5,6 % au SNVSE (Graph.10).



Graph.10. Adhésion au CVE/SNVSE

Sur un total de 79 répondants, 77,2 % sont adhérents au CVE et inscrits à l'Ordre des Vétérinaires alors que 22,8 % sont adhérents au SNVSE et inscrits à l'Ordre des Vétérinaires.

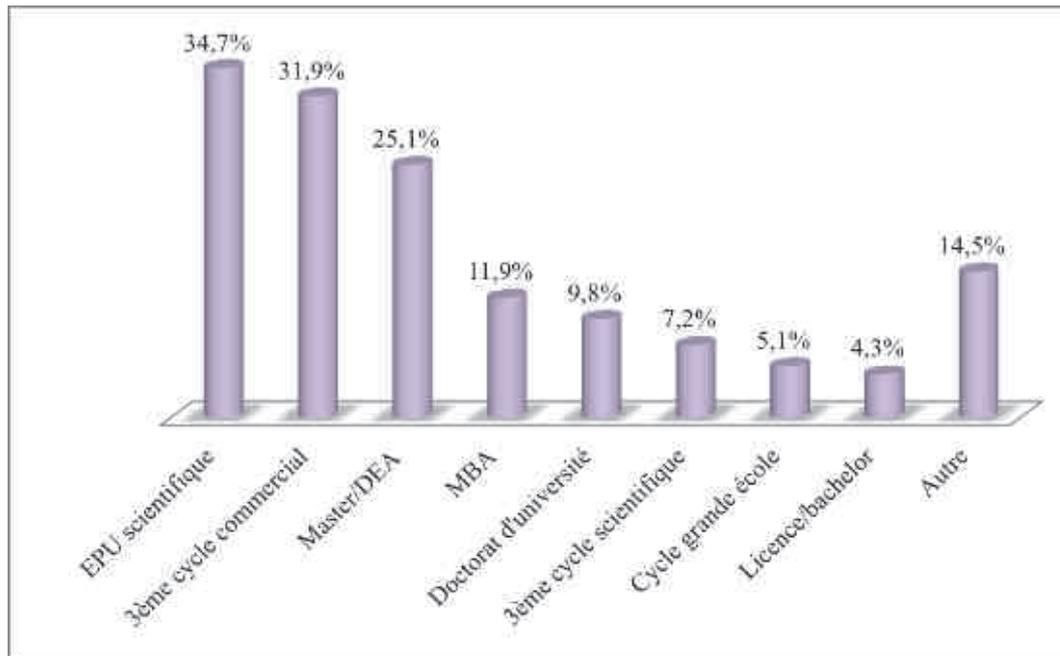
D'autre part, d'après les données 2011 du Rapport Annuel du Conseil de l'Ordre des Vétérinaires, 49,6 % du total des répondants sont inscrits à l'Ordre des vétérinaires. A titre de comparaison, on estime qu'environ 700 vétérinaires du secteur privé sont inscrits à l'Ordre des vétérinaires, soit environ 40 %.

3.1.2 Les répondants et leur parcours professionnel

➤ Les formations

Une question à choix multiple était proposée aux participants. 70 % des répondants ont suivi au moins une formation diplômante (après leurs études vétérinaires), contre 82 % en 2006.

Le graphique 11 présente la nature des diplômes obtenus.



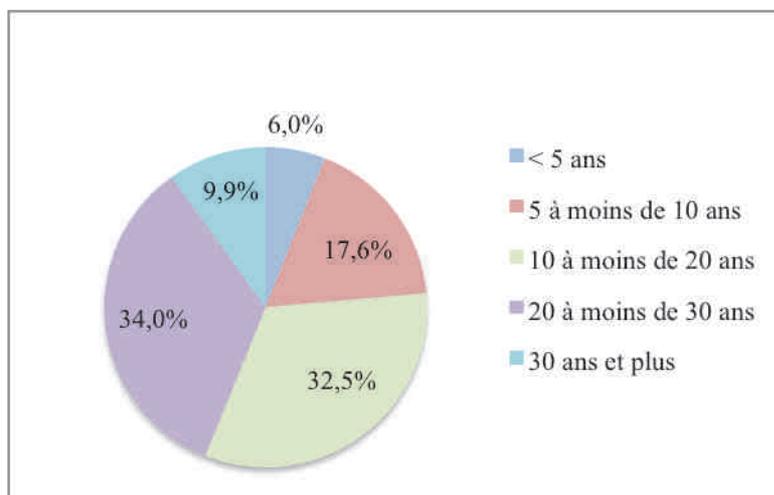
Graph.11. Répartition des diplômes obtenus (n=235)

La catégorie « Autre » (36 répondants) comprend dans un ordre décroissant de citation: les diplômes du Collège Européen ou Américain (board), les diplômes d'école, les DESV, les CES, les habilitations à diriger la recherche et les diplômes CEGOS/DEMOS.

➤ L'expérience professionnelle

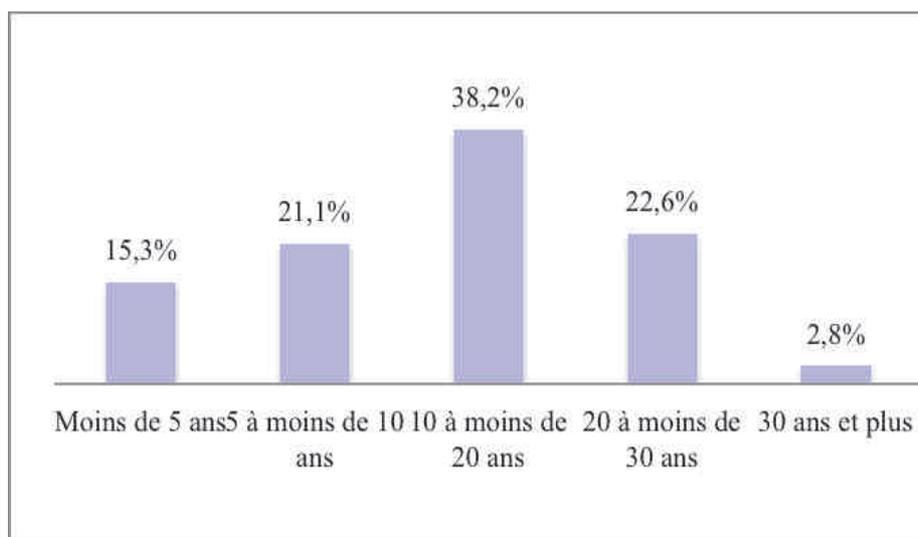
La répartition de l'expérience professionnelle se fait par tiers (Graph.12) :

- un tiers a moins de 10 ans ou 30 ans et plus d'expérience professionnelle
- un tiers a entre 10 et 20 ans d'expérience professionnelle
- un tiers a entre 20 et 30 ans d'expérience professionnelle



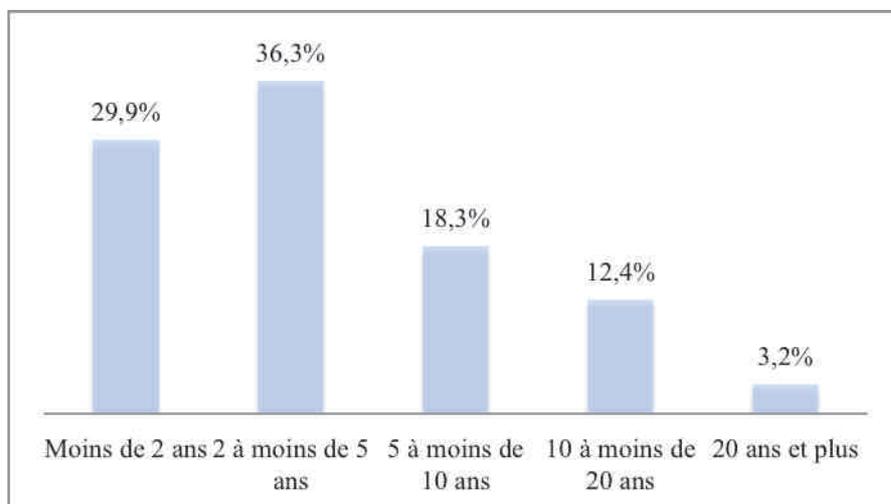
Graph.12. Répartition de l'expérience professionnelle (n=335)

Environ deux tiers des répondants ont au moins 10 ans d'ancienneté dans le secteur privé hors activité libérale (Graph.13).



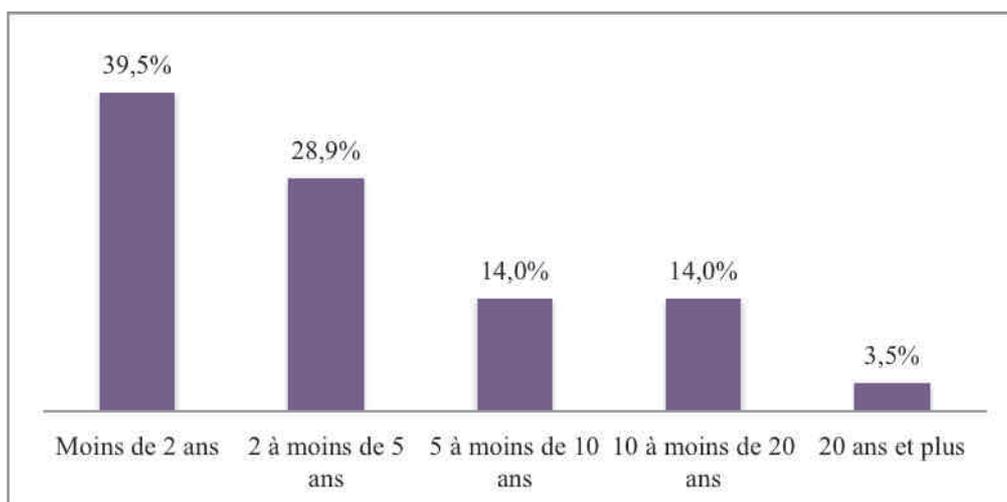
Graph.13. Répartition par années d'expérience dans le secteur privé (n=327)

76,8 % des répondants déclarent avoir eu une expérience professionnelle en pratique libérale au cours de leur carrière professionnelle ; cependant, plus de deux tiers ont moins de 5 ans d'expérience en pratique libérale (Graph.14).



Graph.14. Répartition par années d'expérience en pratique libérale (n=251)

Enfin, plus de deux tiers des répondants ayant eu une expérience professionnelle dans un autre domaine que le secteur privé ou pratique libérale ont moins de cinq ans d'expérience dans ce domaine (Graph.15).



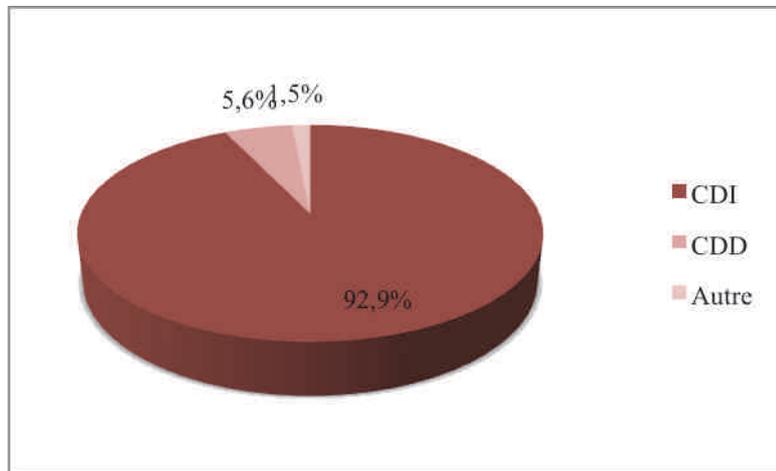
Graph.15. Répartition par années d'expérience dans un autre domaine (n=251)

Enfin, 31 % des répondants déclarent avoir occupé un poste à l'étranger au cours de leur carrière professionnelle.

3.1.3 Les répondants et leur entreprise

➤ Le statut de salarié

96,1 % des répondants ont un statut de salarié au sein de leur entreprise : près de 93 % d'entre eux ont un contrat à durée indéterminée (Graph.16)



Graph.16. Répartition des contrats parmi les salariés (n=267)

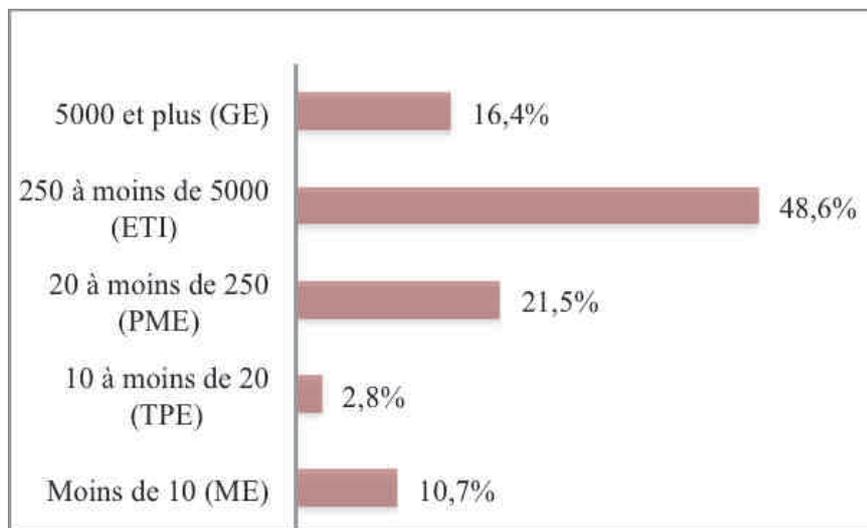
Parmi les salariés, la catégorie « Autre » rassemble 3 personnes ayant un mandat social ou ayant changé de statut durant l'année 2011.

Sur les 13 répondants déclarant ne pas être salariés, 10 d'entre eux sont gérant et 3 sont auto-entrepreneur.

➤ Descriptif des entreprises

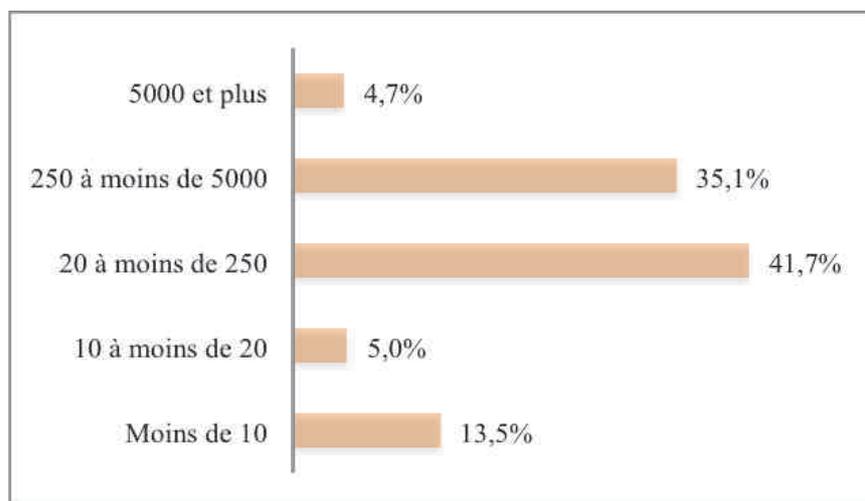
1. Répartition par effectif national

Presque un répondant sur deux déclare travailler dans une entreprise de taille intermédiaire (entre 250 et 5 000 salariés) (Graph.17).



Graph.17. Répartition de l'effectif national des entreprises (n=317)

La grande majorité des établissements ont un effectif compris entre 20 et 5 000 salariés (Graph.18).



Graph.18. Répartition de l'effectif national de l'établissement (n=319)

2. Répartition par chiffres d'affaires en 2011

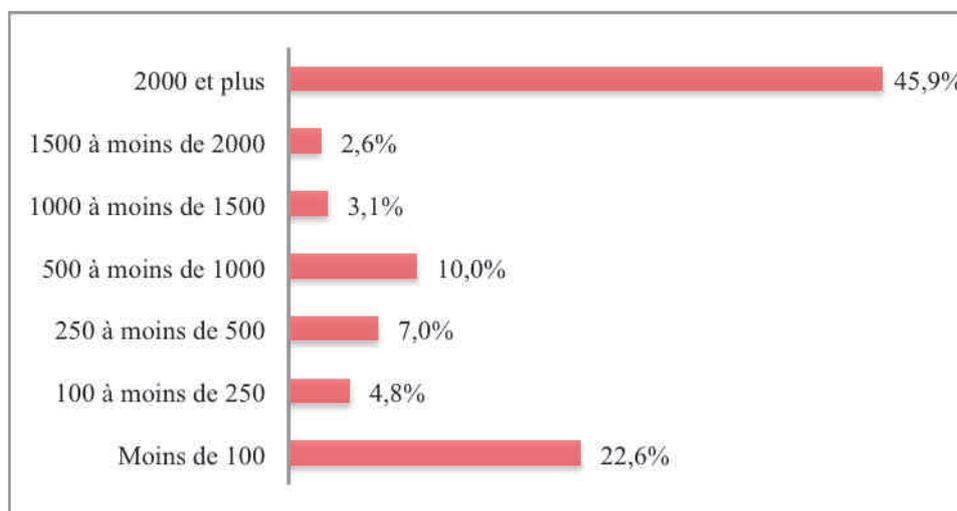
En 2011, 27,6 % des répondants appartiennent à des entreprises dont le chiffre d'affaires est inférieur à 15 M€ contre 23 % en 2006. 40,9 % des répondants appartiennent à des entreprises dont le chiffre d'affaires dépasse 150 M€ contre 45 % en 2006.

72,4 % des répondants appartiennent à des entreprises de plus de 15 M€ alors qu'ils étaient 77 % en 2006 (Graph.19).



Graph.19. Répartition du CA national de l'entreprise en M€ (n=203)

En 2011, 45,9 % des groupes ou société mères appartenaient à la dernière tranche (plus de 2000 M€) (Graph.20) contre 38% en 2006. En 2006, 13 % des groupes ou société mère appartenaient à la première tranche (moins de 100 M€).



Graph.20. Répartition du CA monde du groupe ou de l'entreprise en M€ (n=229)

Enfin, 70,9 % des entreprises ont une implantation industrielle et/ou commerciale à l'étranger.

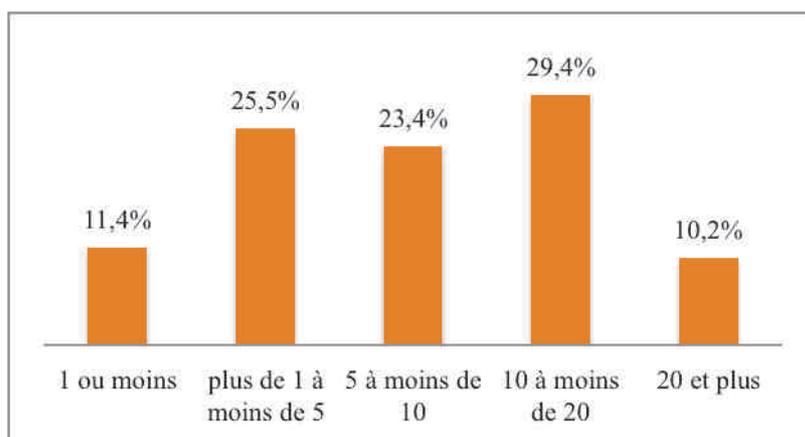
➤ Le lien entre les répondants et leur entreprise

a. Ancienneté dans l'entreprise et dans la fonction

En 2011, 40 % des répondants ont plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise (Graph.21) alors qu'ils étaient presque 30 % en 2006.

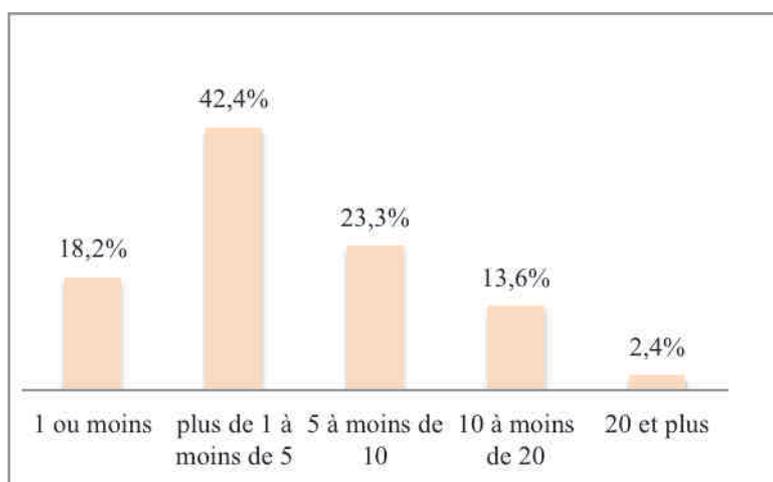
En revanche, 25,4 % des répondants appartiennent à la deuxième tranche (plus de 1 à moins de 5) en 2011 alors qu'ils étaient 41% en 2006.

Le pourcentage de la tranche 1 an ou moins a presque doublé en 2011 par rapport à 2006.



Graph 21. Répartition en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise (années) (n=333)

En ce qui concerne l'ancienneté dans la fonction, la répartition est comparable à 2006 sauf pour la tranche 10 ans et plus qui rassemble 16 % des répondants en 2011 (Graph.22) alors qu'elle était de 8 % en 2006.

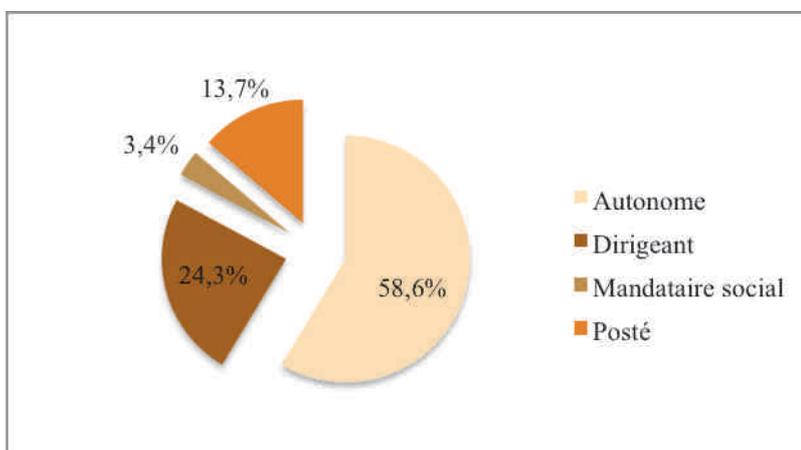


Graph.22. Répartition en fonction de l'ancienneté dans la fonction (années) (n=330)

b. Statut au sein de l'entreprise

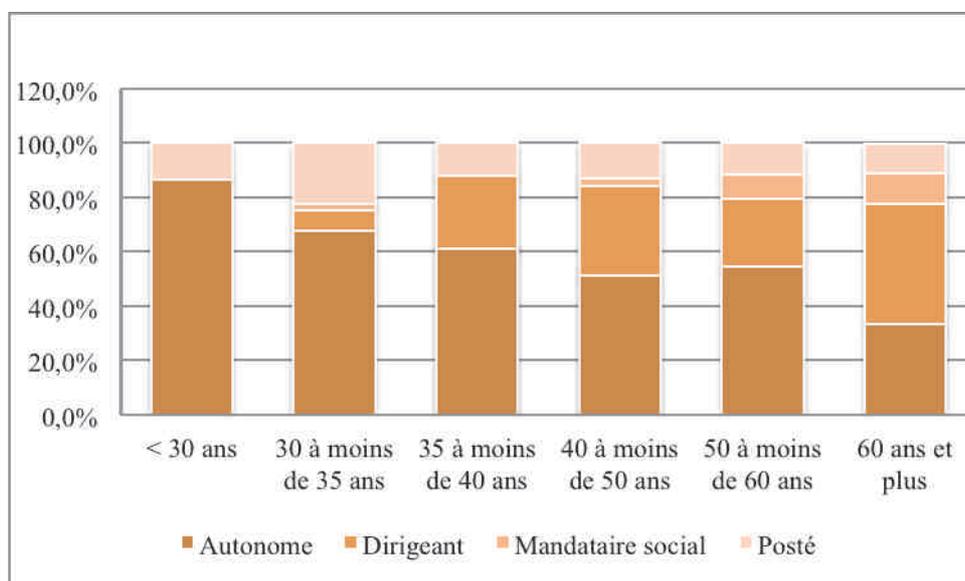
Sur un total de 328 répondants à cette question, 4 n'ont pas un statut de cadre.

Parmi les répondants ayant un statut de cadre, la répartition se fait comme suit (Graph.23):



Graph.23. Répartition des statuts cadre (n=292)

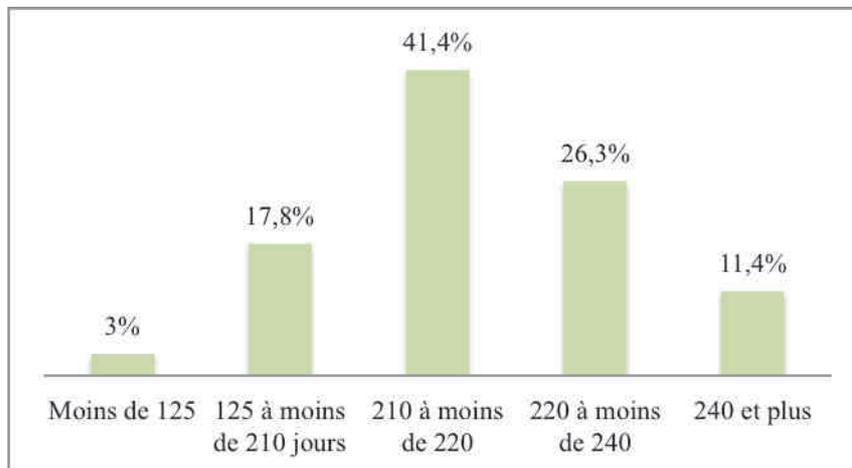
Le statut de dirigeant est plus représenté dans les classes d'âges supérieures à 35 ans (Graph.24). Le statut « cadre posté » concerne toutes les classes d'âge.



Graph.24. Répartition des statuts cadre par tranche d'âge (n=291)

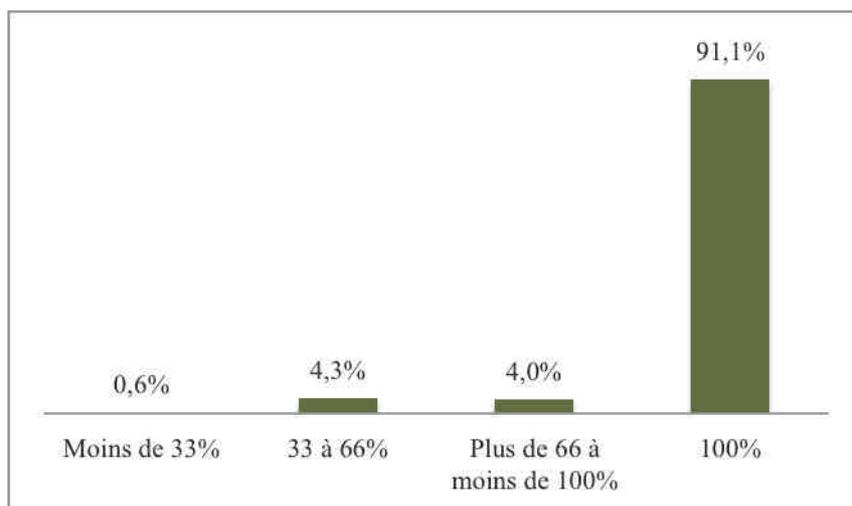
c. Temps de travail

86,7 % des répondants déclarent pouvoir fixer librement leur temps de travail. 41,4 % des répondants déclarent travailler entre 210 et 220 jours, ce qui correspond à la tranche de la moyenne nationale de jours travaillés dans la population cadre en France (218 jours) (Graph.25).



Graph.25. Répartition du nombre de jours travaillés (n=297)

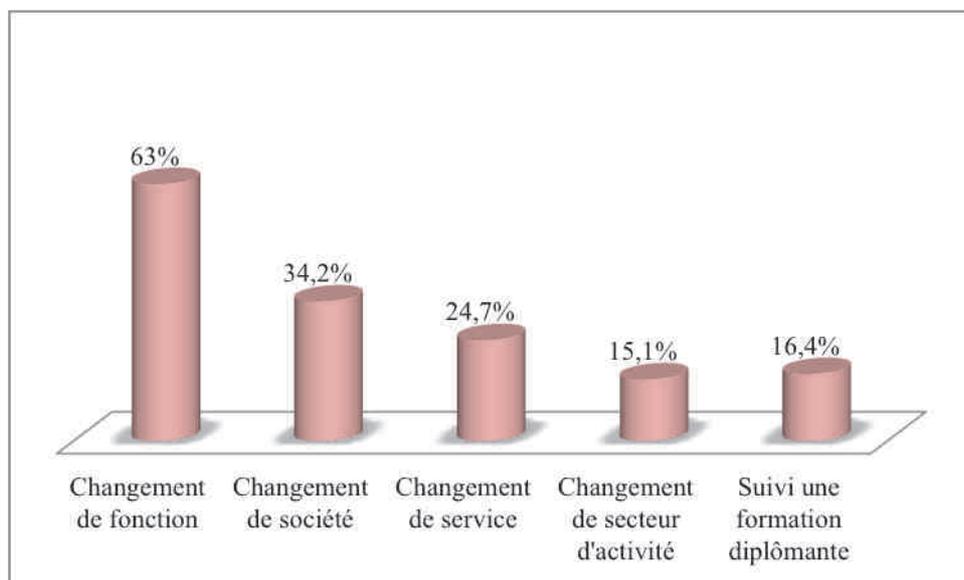
Plus de 9 répondants sur 10 travaillent à temps plein (Graph.26) contre 97 % en 2006.



Graph.26. Répartition du temps de travail (%) (n=326)

d. Changement d'activité ou suivi d'une formation diplômante au cours de l'année 2011

En 2011, 63 % des répondants ont changé de fonction et 15,1 % ont changé de secteur d'activité contre respectivement 74 % et 18 % en 2006. Le même pourcentage de répondant avait changé de service. En revanche, 34,2 % ont changé de société en 2011 contre seulement 29 % en 2006 et 11 % avaient réalisé une formation diplômante (Graph.27).



Graph.27. Répartition des répondants ayant changé d'activité ou suivi une formation diplômante (n=112).

3.1.4 Les répondants et leur secteur d'activité

52,8 % des répondants travaillent dans l'industrie pharmaceutique (contre 76 % en 2006) dont 14,6 % en santé humaine (contre 24 % en 2006) (Tabl.1).

Le second secteur d'activité est l'alimentation animale.

	Effectifs	Fréquence
Industrie pharmaceutique animale	 128	38,2%
Industrie pharmaceutique humaine	 49	14,6%
Alimentation animale (petfood/animaux de rente)	 28	8,4%
Service en santé animale (suivi sanitaire d'élevages, reproduction....)	 27	8,1%
Conseil, audit (service, qualité, formation)	 24	7,2%
Autre	 22	6,6%
ONG/secteur associatif/protection animale	 13	3,9%
Organismes de défense sanitaire (GDS, FRGDS...)	 12	3,6%
Chimie/Agrochimie/Industrie cosmétique/luxe	 8	2,4%
Distribution du médicament/alimentation	 7	2,1%
Industrie agroalimentaire	 7	2,1%
Compagnie d'assurance/Informatique /fournisseur de logiciel	 5	1,5%
Edition / Communication / Presse	 5	1,5%
Total	335	100,0%

Tabl.1. Répartition des répondants par secteur d'activité (n =335)

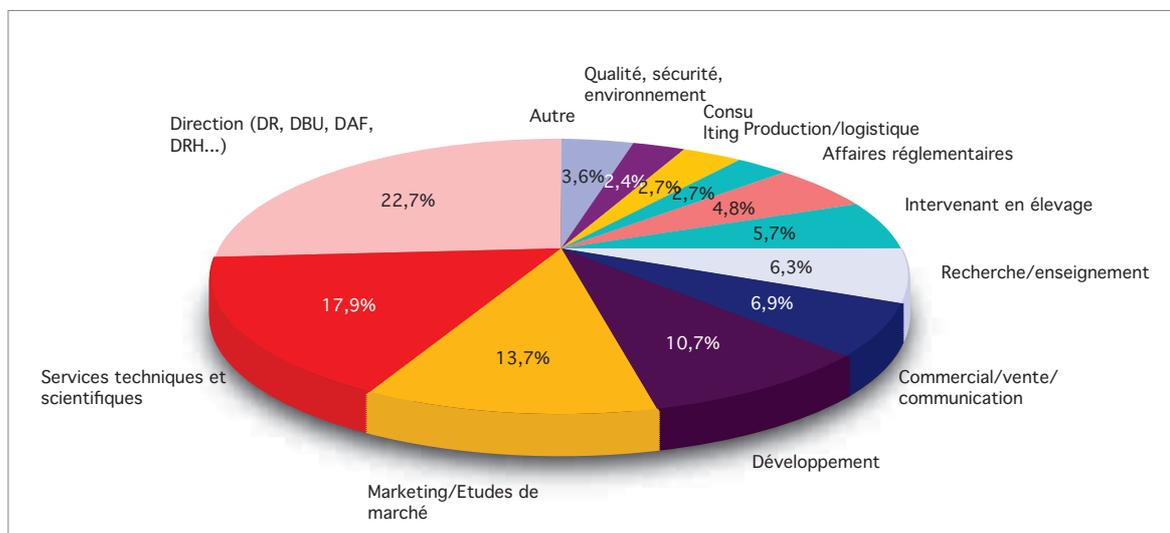
N.B : La catégorie « Autre » rassemble principalement les laboratoires d'analyse, les fournisseurs d'équipement et matériel médical, l'enseignement et la recherche au sein des entreprises ainsi que les services aux entreprises.

3.1.5 Les répondants et leur fonction

➤ Fonction au sein de l'entreprise

Les vétérinaires occupent majoritairement des fonctions de direction, des fonctions techniques, marketing et de développement. En 2011, la catégorie la plus représentée est la catégorie des dirigeants : 22,7 % (contre 15 % en 2006) (Graph.28). Les fonctions les plus représentées derrière la fonction de direction sont les fonctions techniques et scientifiques. En 2006, la catégorie la plus représentée était le marketing/études de marché avec 24 % des répondants.

10,7 % des répondants ont une fonction dans la R&D contre 21 % en 2006.

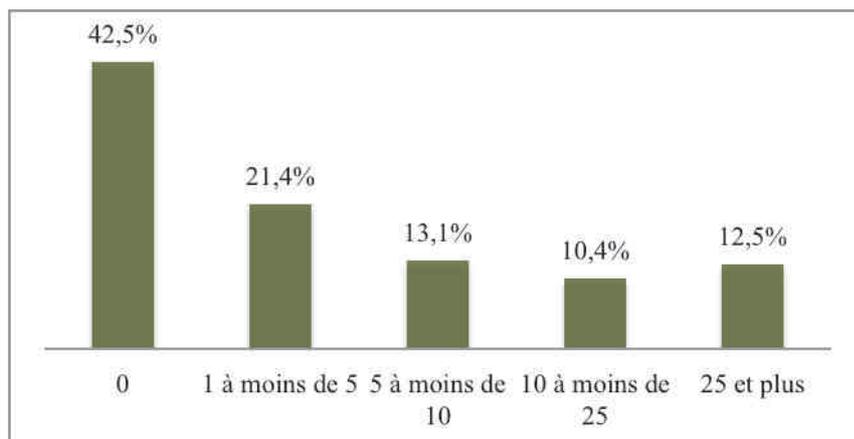


Graph.28. Répartition des répondants par fonction exercée (n=335)

La catégorie « Autre » rassemble principalement les vétérinaires praticiens : il s'agit de vétérinaires salariés d'une entreprise mais ayant un statut libéral pour une partie de leur activité (par exemple : un vétérinaire salarié d'un groupement de producteurs et délivrant des médicaments vétérinaires par le biais d'une Société d'Exercice Libéral).

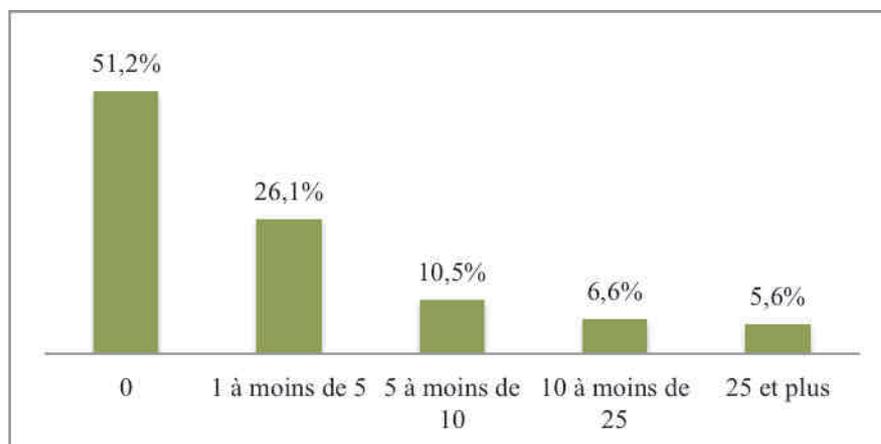
➤ L'encadrement

42,5 % des répondants n'ont pas de responsabilités hiérarchiques (Graph.29).



Graph.29. Répartition du nombre de personnes encadrées (n=327)

Plus d'un répondant sur deux a comme responsabilité l'encadrement de cadres (Graph.30).



Graph.30. Répartition du nombre de cadres encadrés (n=287)

D'autre part, 24,9 % des répondants déclarent faire partie du comité de direction de leur entreprise alors qu'ils étaient 33 % en 2006.

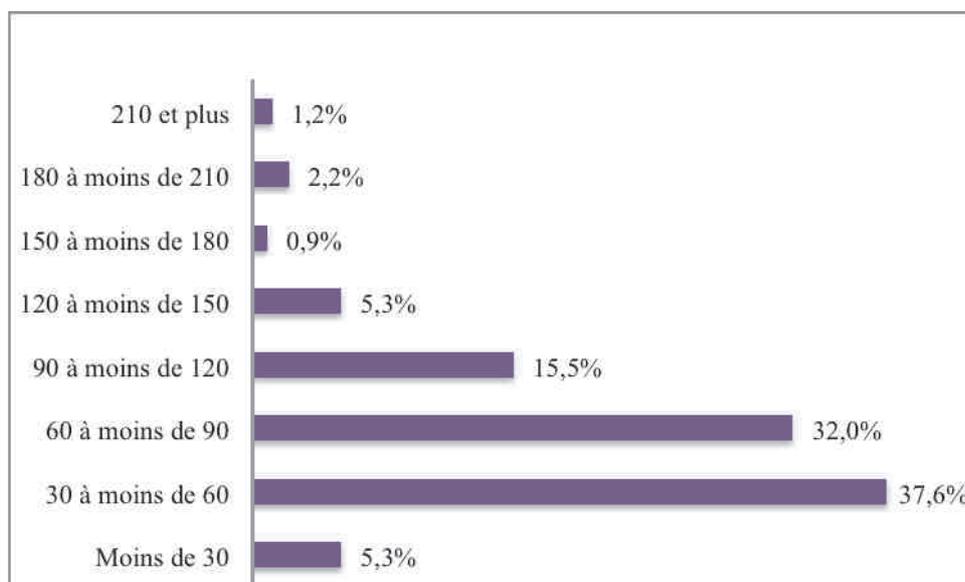
3.2 Les rémunérations en 2011

3.2.1 Rémunération fixe brute

3.2.1.1 Répartition de la rémunération fixe brute

La rémunération moyenne s'établit à 72,8 k€ bruts (contre 79,7 k€ en 2006). La médiane est à 65 k€ (contre 70 k€ en 2006). La rémunération minimale est de 5 k€ et la rémunération maximale est de 337 k€ (contre 254 k€ en 2006).

La dispersion de la rémunération en 2011 (Graph.31) est semblable à celle de 2006.



Graph.31. Répartition de la rémunération fixe brute en 2011 en k€ (n=322)

3.2.1.2 Rémunération fixe brute par secteur d'activité

Tout comme en 2006, les rémunérations moyennes les plus élevées se situent dans les secteurs de la chimie, de l'industrie pharmaceutique humaine puis vétérinaire (Tabl.2). Ce sont également les secteurs qui ont le plus d'écart entre les rémunérations.

Les secteurs les moins rémunérateurs sont les secteurs des ONG, les secteurs associatifs et les organismes de défense sanitaire. Cependant, ces secteurs présentent les plus faibles écarts de rémunération entre les répondants.

	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum	Nombre	Médiane
Chimie/Agrochimie/Industrie cosmétique/luxe	96,88	13,65	80	120	8	97,5
Industrie pharmaceutique humaine	95,24	53,06	36	337	47	83
Compagnie d'assurance/Informatique /fournisseur de logiciel	92,16	53,35	41	180	5	70
Industrie agroalimentaire	83,65	51,29	16	180	7	78,54
Industrie pharmaceutique animale	75,49	36,66	16	240	126	69,5
Distribution du médicament/alimentation	71,33	24,73	31	100	7	68,4
Alimentation animale (petfood/animaux de rente)	70,3	37,13	30	200	28	62,35
Conseil, audit (service, qualité, formation)	67,98	35,57	15	190	24	60
Autre	61,5	24,12	25	109	20	63,5
Service en santé animale (suivi sanitaire d'élevages, reproduction....)	48,12	29,36	5	150	25	50
Edition / Communication / Presse	47,18	21,97	27	72	5	35
Organismes de défense sanitaire (GDS, FRGDS...)	43,78	21,8	21	85	9	36
ONG/secteur associatif/protection animale	42,59	13,74	22	71	11	40
GLOBAL	72,79	39,73	5	337	322	65

Tabl.2. Répartition de la rémunération fixe brute en 2011 par secteur d'activité (n=322)

3.2.1.3 Rémunération fixe brute par fonction

Les fonctions les plus rémunératrices sont les fonctions de direction, loin devant la recherche, la R&D et le marketing (Tabl.3). C'est aussi la fonction pour laquelle on note les plus grands écarts entre les rémunérations.

	Moyenne	Ecart- type	Minimum	Maximum	Nombre	Médiane
Direction (DR, DBU, DAF, DRH...)	97,51	48,49	25	337	73	87
Recherche/enseignement	77,96	45,54	36	240	21	70
Développement	76,8	29,27	30	152	34	74,5
Production/logistique	76,09	51,4	32	180	9	59,4
Marketing/Etudes de marché	70,95	33,71	16	183	45	65
Commercial/vente/communication	67,8	24,96	27	111	23	68
Affaires réglementaires	64,35	26,48	16	110	16	62,5
Qualité, sécurité, environnement	63,87	37,02	30	143	8	55,24
Consulting	60,67	52,22	15	190	9	50
Autre	58,57	48,29	13	180	10	44
Services techniques et scientifiques	57,56	18,98	25	115	57	57,5
Intervenant en élevage	40,21	32,28	5	150	17	36
GLOBAL	72,79	39,73	5	337	322	65

Tabl.3. Répartition de la rémunération fixe brute en 2011 par fonction (n=322)

En comparaison avec 2006, la rémunération des dirigeants en 2011 a baissé mais la rémunération maximale a fortement progressé.

3.2.1.4 Rémunération fixe brute et profil des répondants

3.2.1.4.1 En fonction de l'âge

Comme les années précédentes, la moyenne des rémunérations augmente avec l'âge, jusqu'à 60 ans (Tabl.4).

	Moyenne (k€)	Ecart-type	Minimum	Maximum	Nombre	Médiane
< 30 ans	37,14	15,39	5	80	22	36,5
30 à moins de 35 ans	51,31	18,52	16	100	45	47,5
35 à moins de 40 ans	55,27	14,87	18	85	45	55
40 à moins de 50 ans	81,74	37,78	13	240	106	78,77
50 à moins de 60 ans	97,14	54,85	18	337	56	82
60 ans et plus	81,18	27,14	36	115	11	76,5
GLOBAL	72,79	39,73	5	337	322	65

Tabl.4. Données statistiques de la rémunération fixe brute en k€ par classes d'âge (n=322)

A titre de comparaison avec les années précédentes :

	2004		2006		2011	
	Moyenne	Effectif	Moyenne	Effectif	Moyenne	Effectif
Moins de 30 ans	39,2	13	42,6	18	37,14	22
30 à moins de 35 ans	42,9	17	46,39	3	51,31	45
35 à moins de 40 ans	62,9	29	80,96	9	55,27	45
40 à moins de 50 ans	78,35	50	92,78	3	81,74	106
50 à moins de 60 ans			101,6	13	97,14	56
60 ans et plus	95,6	10	NC	27	81,18	11
GLOBAL	65,7	119	79,68	116	72,79	322

Tabl.5. Données statistiques de la rémunération fixe brute en k€ par classes d'âge et pour les années précédentes

Comparé à 2006, la moyenne des rémunérations de l'échantillon des 2011 est plus faible pour les moins de 30 ans et la tranche d'âge 35-50 ans.

3.2.1.4.2 En fonction du lieu de résidence

Les rémunérations à l'étranger sont presque deux fois supérieures à celles en France, et ce, quelles que soient les années (Tabl.6 et Tabl.7). Cependant, compte tenu du faible nombre de répondants travaillant à l'étranger et des postes à responsabilités qu'occupent ces répondants, il est difficile de généraliser le résultat.

	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum	Nombre	Médiane
Etranger	126,04	74,46	34	337	25	100
France (yc DOM-TOM)	68,37	31,77	5	220	294	63
GLOBAL	72,79	39,73	5	337	322	65

Tabl.6. Données statistiques de la rémunération fixe brute en k€ par lieu de résidence (n=322)
La rémunération des vétérinaires exerçant à l'étranger en 2011 est semblable à celle des années précédentes (Tabl.7).

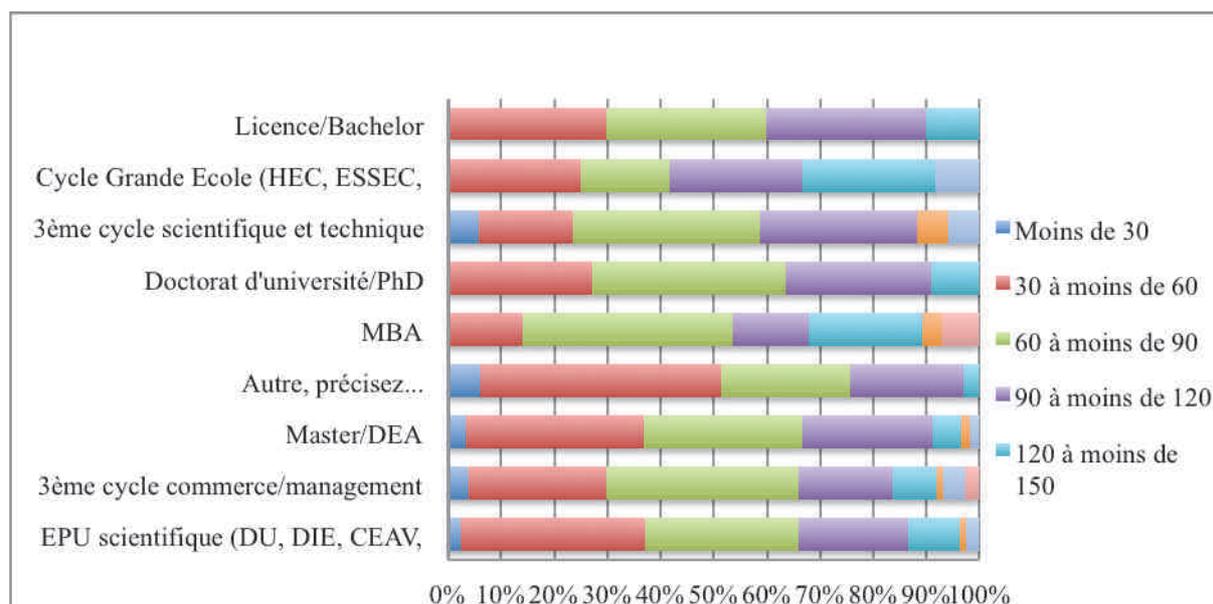
	2004		2006		2011	
	Moyenne	Effectif	Moyenne	Effectif	Moyenne	Effectif
Etranger	128	3	125,57	14	126,04	25
France	65,7	115	74,69	101	68,37	294
GLOBAL	96,85	118	79,78	115	72,79	322

Tabl.7. Données statistiques de la rémunération fixe brute en k€ par lieu de résidence pour les années précédentes

3.2.2.4.3 En fonction de l'obtention d'autres diplômes que ceux obtenus lors de la formation vétérinaire

En termes de proportions, la tranche de rémunération « 120 à moins de 150 k€ » est plus importante dans la catégorie des répondants ayant eu une formation du type 3^{ème} cycle, Master/DEA, EPU scientifique ou MBA (Graph.32).

Le Graphique 32 montre la distribution des tranches de revenu en fonction du diplôme obtenu.



Graph.32. Répartition de la rémunération fixe en 2011 (k€) par formation diplômante

3.2.1.4.4 En fonction de l'ancienneté dans la fonction

La rémunération augmente avec l'ancienneté dans la fonction (Tabl.8).

Ancienneté dans la fonction (années)	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum	Nombre	Médiane
1 et moins	55,3	25,65	10	120	37	51
plus de 1 à moins de 5	61,01	36,59	5	183	80	52
5 à moins de 10	63,17	22,54	22	150	75	60
10 à moins de 20	81,91	37,61	13	240	95	78
20 et plus	115,94	58,52	53	337	33	103
GLOBAL	72,79	39,73	5	337	322	65

Tabl.8. Données statistiques de la rémunération fixe brute en k€ en fonction de l'ancienneté dans la fonction (n=322)

3.2.1.4.5 En fonction de l'ancienneté dans l'entreprise

L'analyse des médianes montre que la rémunération augmente avec l'ancienneté dans la société avec un seuil significatif à 10 ans d'ancienneté dans la société (Tabl.9).

La rémunération maximale est située dans la tranche d'âge 50-60 ans avec une ancienneté dans la fonction et dans la société entre 10 et 20 ans.

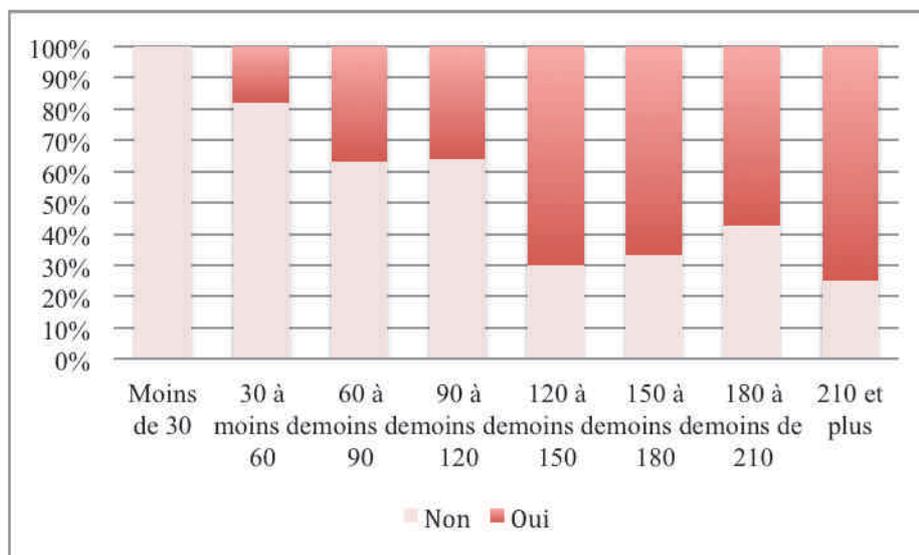
Ancienneté dans l'entreprise (années)	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum	Nombre	Médiane
1 et moins	72,35	51,62	10	337	60	60,2
plus de 1 à moins de 5	74,94	41,21	15	240	134	65
5 à moins de 10	71,05	30,27	5	155	74	65
10 à moins de 20	66,84	32,62	13	190	43	62
20 et plus	76,67	28,48	35	113	8	69
GLOBAL	72,79	39,73	5	337	322	65

Tabl.9. Données statistiques de la rémunération fixe brute en k€ en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise (n=322)

A titre de comparaison avec les années précédentes, à ancienneté égale dans la société, les rémunérations de l'échantillon 2011 sont inférieures à celles des années précédentes.

3.2.1.4.6 En fonction d'une éventuelle carrière à l'international

La proportion de répondants ayant réalisé une partie de leur carrière à l'international augmente lorsque l'on progresse dans les hauts niveaux de rémunération (Graph.33).



Graph.33. Répartition de la rémunération fixe en 2011 (k€) et d'une carrière à l'international (n=322)

3.2.1.5 Rémunération fixe brute et chiffre d'affaires des entreprises

La rémunération fixe brute augmente avec le chiffre d'affaires de l'entreprise (Tabl.10).

La plus faible rémunération correspond à un répondant exerçant dans une entreprise dont le chiffre d'affaire est inférieur à 15 M€. A l'inverse, la rémunération la plus importante correspond à la rémunération d'un répondant exerçant dans une entreprise dont le chiffre d'affaire est supérieur à 150 M€.

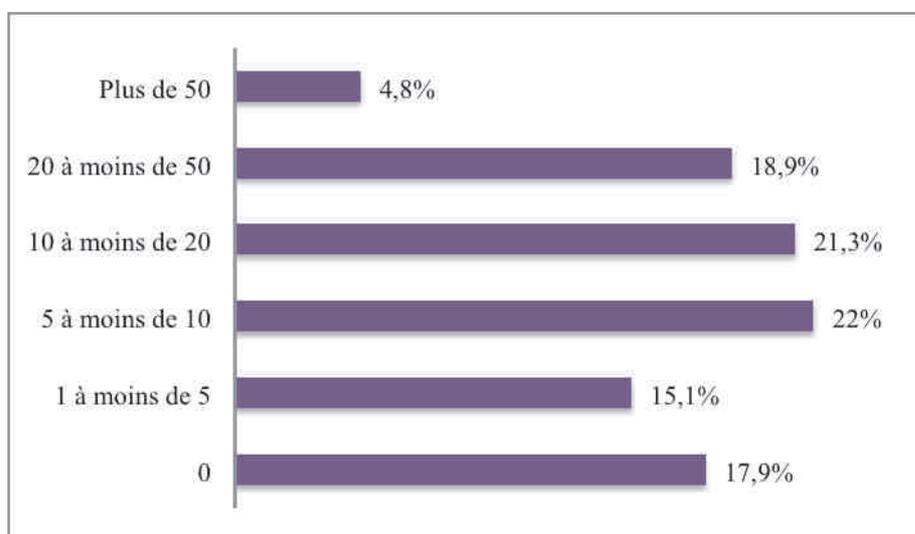
	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum	Nombre	Médiane
Moins de 15	61,87	28,35	5	150	53	60
15 à moins de 75	64,77	32,05	15	190	41	58
75 à moins de 150	75,76	31,39	36	180	22	70
150 et plus	88,24	45,32	16	337	81	80
GLOBAL	72,79	39,73	5	337	322	65

Tabl.10. Données statistiques de la rémunération fixe brute en k€ en fonction du CA national de l'entreprise (n=197)

3.2.2 Les primes et bonus en 2011

3.2.2.1 Répartition des primes et bonus

Un cinquième des répondants n'ont pas de primes ni de bonus. Parmi ceux qui en ont, la moyenne est de 15,9 k€ et la distribution des montants est présentée dans le graphique 34.



Graph.34. Répartition des montants des primes et bonus en k€ (n=288)

Les répondants sont répartis de manière assez homogène dans les différentes catégories jusqu'à 50 k€.

3.2.2.2 Primes et bonus par secteur d'activité

Les secteurs d'activité offrant les plus importantes primes et bonus sont les secteurs de l'industrie pharmaceutique humaine, l'alimentation animale et le secteur du « luxe et cosmétiques » (Tabl.11). Le secteur des ONG, associations et protection animale est celui qui offre le moins de primes et bonus.

Secteur d'activité	Moyenne (k€)	Ecart-type	Maximum	Nombre	Médiane
Industrie pharmaceutique humaine	26,68	75,62	511	45	11
Alimentation animale (petfood/animaux de rente)	25,46	59,42	300	27	8,06
Chimie/Agrochimie/Industrie cosmétique/luxe	23,75	25,23	85	8	16,5
Compagnie d'assurance/Informatique /fournisseur de logiciel	17,72	15,66	40	5	12
Industrie pharmaceutique animale	15,34	18,76	100	120	9,5
Industrie agroalimentaire	14,35	12,83	32	6	10,5
Conseil, audit (service, qualité, formation)	12,59	17,72	60	16	6
Edition / Communication / Presse	10	11,05	21	4	9,5
Autre	9,83	12,13	43	18	5
Distribution du médicament/alimentation	5,69	3,53	9	5	6,44
Service en santé animale (suivi sanitaire d'élevages, reproduction....)	3,49	4,28	15	20	2
Organismes de défense sanitaire (GDS, FRGDS...)	1,34	1,55	3,56	6	1
ONG/secteur associatif/protection animale	0,82	1,83	5	11	0
GLOBAL	15,9	37,88	511	291	7,59

Tabl.11. Répartition des montants des primes et bonus en k€ par secteur d'activité en 2011 (n=288)

3.2.2.3 Primes et bonus par fonction

La plus forte rémunération sous forme de primes et bonus est observée pour la fonction de direction, loin devant les fonctions de consulting, affaires réglementaires et les fonctions commerciales (Tabl.12).

Fonction	Moyenne (k€)	Ecart-type	Maximum	Nombre	Médiane
Direction (DR, DBU, DAF, DRH...)	35,18	73,45	511	65	18
Consulting	22,5	26,31	60	5	9,5
Affaires réglementaires	15,45	21,51	85	14	11
Commercial/vente/commercialisation	15,31	10,02	43	21	15
Développement	12,62	19,15	100	34	5,5
Recherche/enseignement	11,96	15,64	60	16	6
Marketing/Etudes de marché	11,61	9,52	40	44	9,5
Qualité, sécurité, environnement	9,61	10,53	25,02	8	5,72
Production/logistique	7,33	12,92	40	9	2
Services techniques et scientifiques	6,19	5,91	30,97	55	5
Autre	5,83	13,11	40	9	0
Intervenant en élevage	2,08	2,37	6	11	2
GLOBAL	15,9	37,88	511	291	7,59

Tabl.12. Répartition des montants des primes et bonus en k€ par fonction en 2011 (n=288)

3.2.2.4 Primes et bonus en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et de l'âge

Tout comme pour la rémunération fixe brute, la moyenne des rémunérations sous forme de primes et bonus augmente avec l'ancienneté dans l'entreprise avec un net premier palier à partir de 10 ans d'ancienneté puis un deuxième palier à 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise (Tabl.13).

Ancienneté dans l'entreprise (années)	Moyenne (k€)	Ecart-type	Maximum	Nombre	Médiane
1 ou moins	6,96	7,84	36	32	5
plus de 1 à moins de 5	8,98	13,67	85	73	5
5 à moins de 10	8,49	9,23	43	67	6
10 à moins de 20	21,99	37,55	300	86	12,87
20 et plus	41,35	89,82	511	31	23
GLOBAL	15,9	37,88	511	291	7,59

Tabl.13. Données statistiques des montants des primes et bonus (k€) en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise (n=286)

La moyenne des rémunérations sous forme de primes et bonus augmente avec l'âge avec un net palier à 30, 40, 50 et 60 ans où elle est doublée (Tabl.14). Il n'y a pas de différence significative entre les classes d'âge 30-35 ans et 35-40 ans.

	Moyenne (k€)	Ecart-type	Maximum	Nombre	Médiane
< 30 ans	3,73	3,8	15	20	3,2
30 à moins de 35 ans	6,72	8,94	43	41	4
35 à moins de 40 ans	6,22	6,07	21	42	5
40 à moins de 50 ans	15,52	16,06	85	95	11,1
50 à moins de 60 ans	26,58	70,97	511	52	11,5
60 ans et plus	53	100,51	300	8	24,5
GLOBAL	15,9	37,88	511	291	7,59

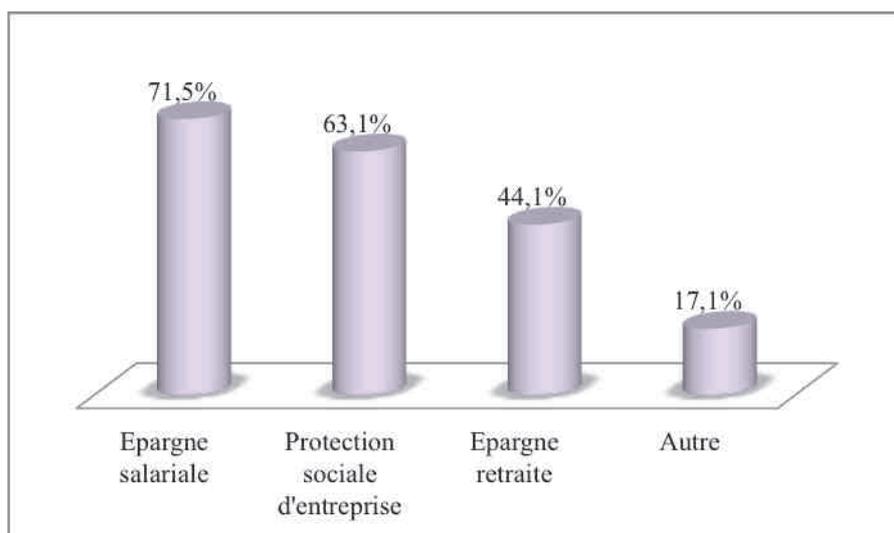
Tabl.14. Données statistiques des montants des primes et bonus (k€) par classes d'âge (n=256)

3.2.3. La rémunération indirecte en 2011

3.2.3.1 Avantages salariaux hors avantages en nature en 2011

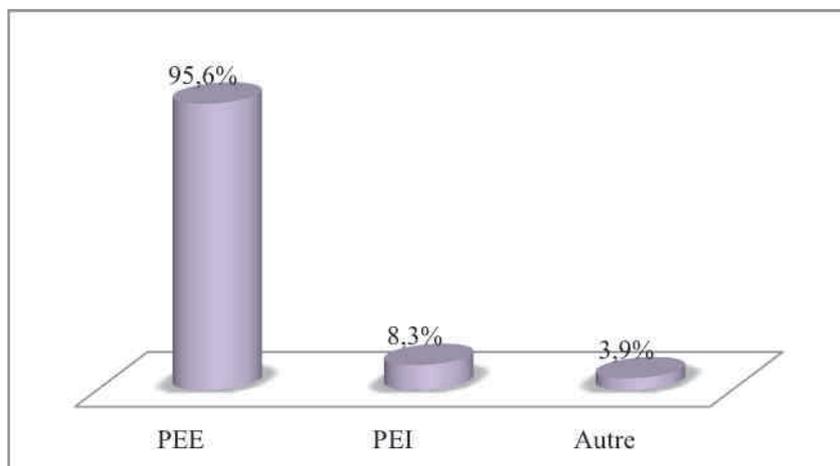
3.2.3.1.1 Répartition globale

263 répondants déclarent avoir un ou plusieurs avantages salariaux hors avantages en nature. Le plus fréquemment cité est l'épargne salariale (Graph.35).



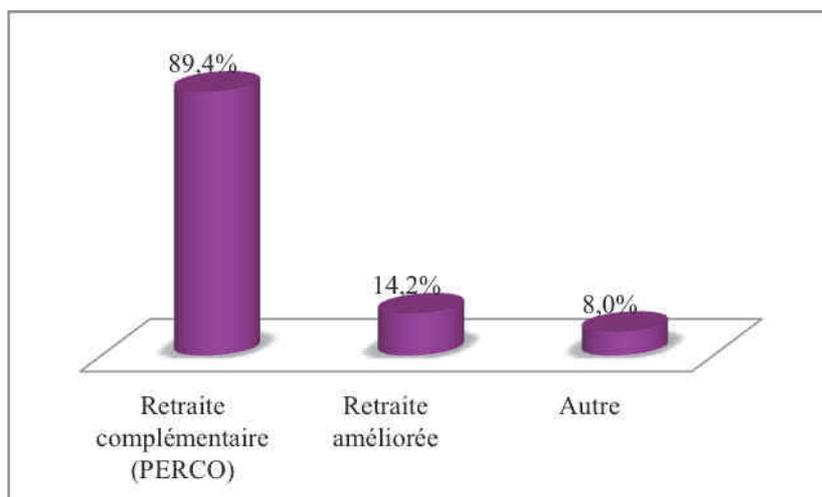
Graph.35. Répartition des avantages salariaux hors avantages en nature (n=263)

Sur 180 répondants déclarant avoir une épargne salariale, plus de 95% l'ont sous forme de PEE (Graph.36).



Graph.36. Répartition des types d'épargne salariale (n=180)

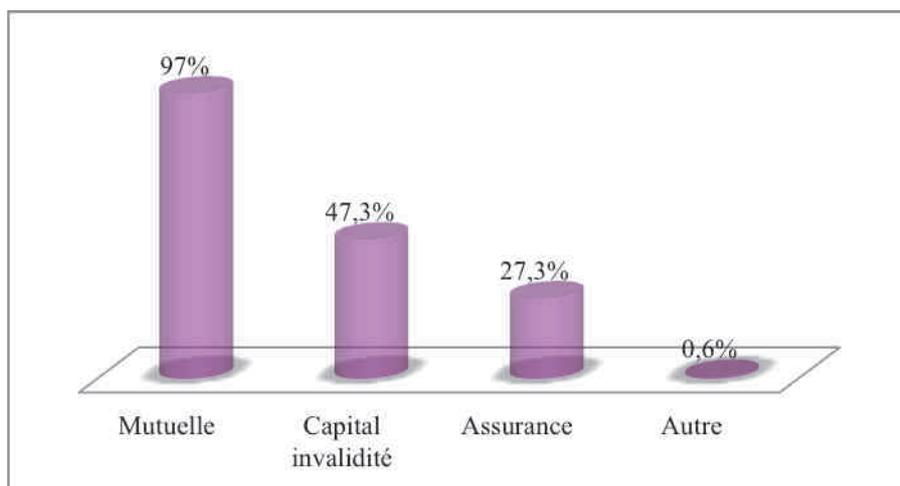
De même, sur 113 répondants déclarant avoir une épargne retraite, près de 90% l'ont sous forme de retraite complémentaire (PERCO) (Graph.37).



Graph.37. Répartition des différents types d'épargne retraite (n=113)

N.B : La catégorie « Autre » rassemble les compléments de retraite article 83, un contrat de retraite complémentaire, des investissements immobiliers ou la retraite Madelin.

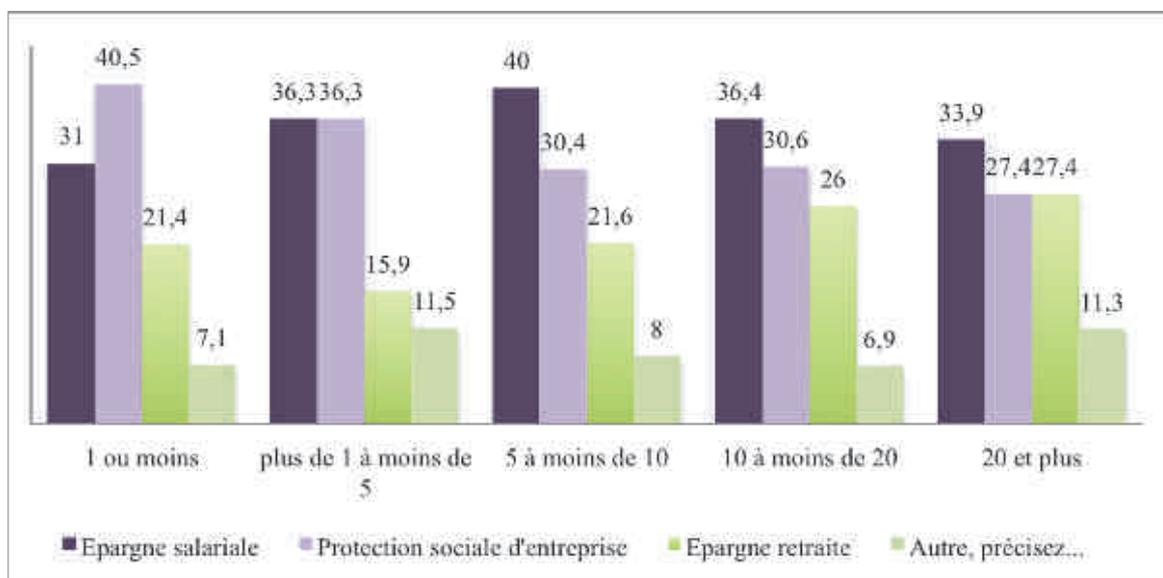
La protection sociale d'entreprise est offerte à 165 répondants qui disposent en quasi totalité d'une mutuelle d'entreprise et pour la moitié d'entre eux un capital invalidité (Graph.38).



Graph.38. Répartition des différents types de protection sociale d'entreprise (n=165)

3.2.3.1.2 Répartition des avantages salariaux en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise

L'ancienneté dans l'entreprise n'a pas une nette influence sur la répartition des avantages salariaux (Graph.39)



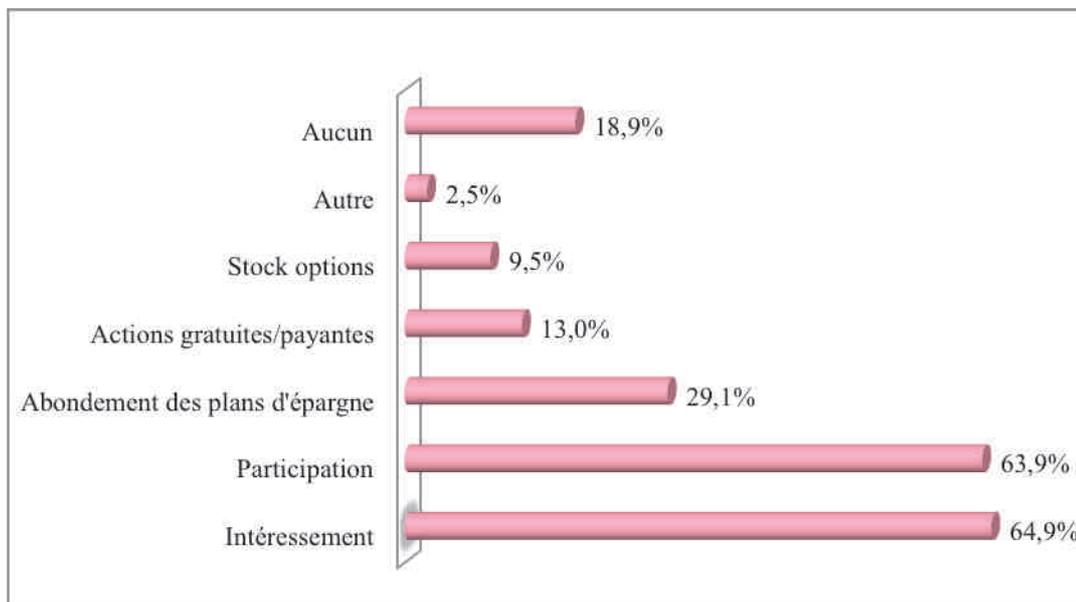
Graph.39. Répartition des avantages salariaux en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise (%)

Enfin, sur 165 répondants, 84,2 % déclarent que leur entreprise prend en charge leur cotisation à l'Ordre des Vétérinaires.

3.2.3.2 Avantages salariaux dont la gestion est participative

3.2.3.2.1 Répartition globale

Plus de quatre répondants sur cinq ont au moins un avantage salarial dont la gestion est participative (Graph.40).

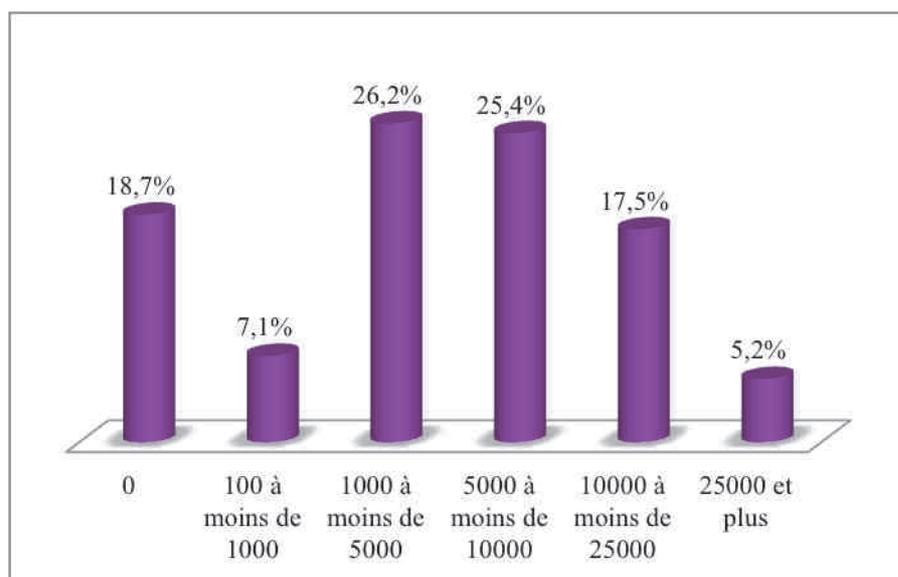


Graph.40. Répartition des avantages salariaux dont la gestion est participative

N.B : La catégorie « Autre » rassemble les 13èmes mois, dividendes ou des primes sur objectifs/performances.

En comparaison avec les années précédentes, l'abondement est le seul avantage salarial dont la gestion est participative qui s'est développé.

Plus d'un répondant sur deux dispose d'avantages salariaux dont la gestion est participative dont le montant est estimé entre 1 000 et 10 000 euros (Graph.41).



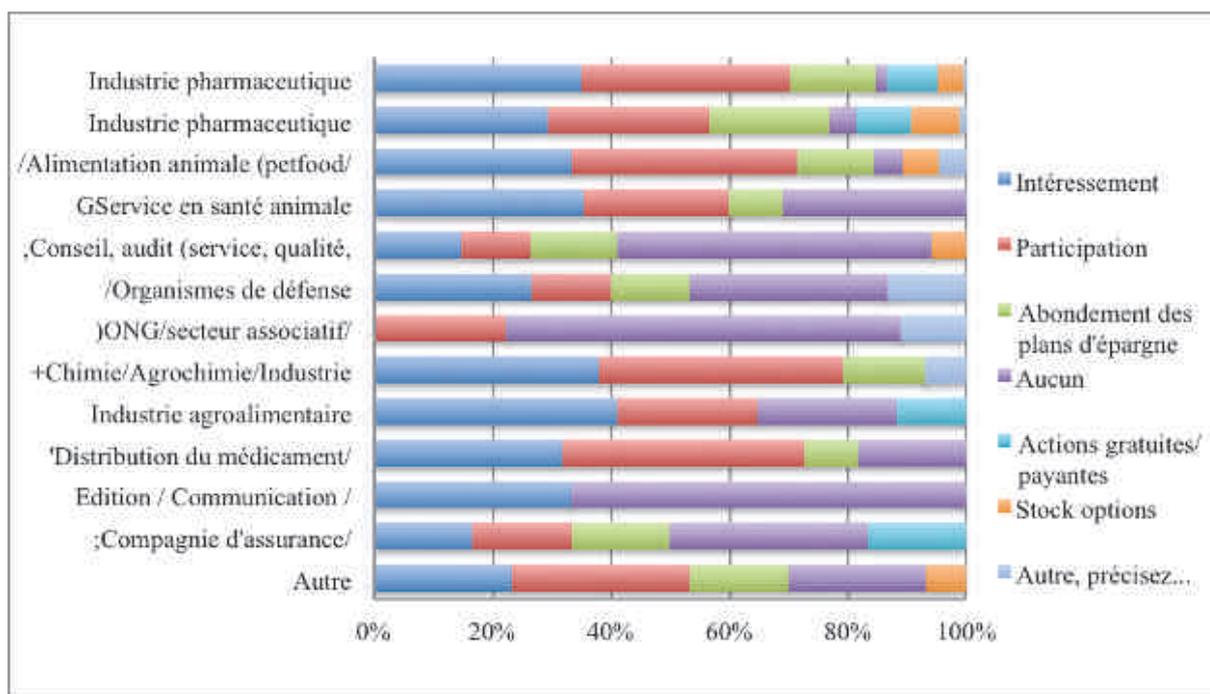
Graph.41. Répartition des montants des avantages salariaux dont la gestion est participative (n=252)

3.2.3.2.2 Répartition par secteur d'activité

L'intéressement est l'avantage salarial dont la gestion est participative le plus répandu (Graph.42).

Les secteurs de la communication, des ONG et du conseil rassemblent le plus de répondants n'ayant aucun avantage salarial dont la gestion est participative. La répartition des formes d'avantages salariaux est très voisine dans les secteurs de l'industrie pharmaceutique et de l'alimentation.

Les résultats sont exprimés en pourcentage de répondants.



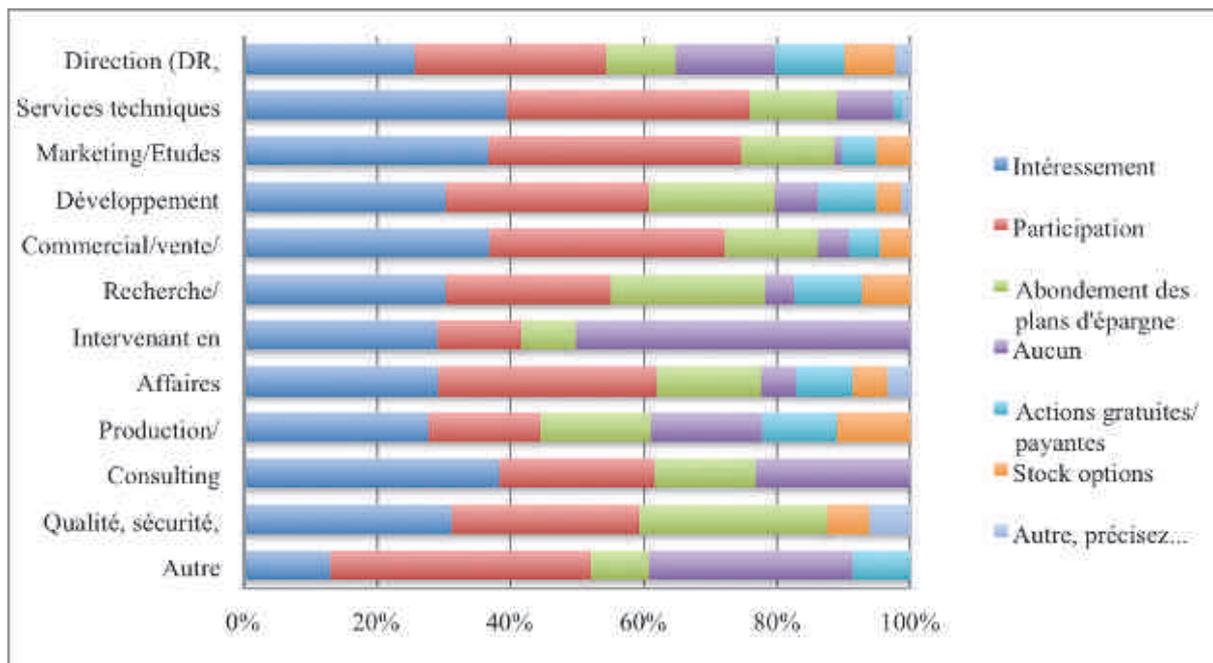
Graph.42. Répartition des avantages salariaux dont la gestion est participative par secteur d'activité (n=249)

3.2.3.2.3 Répartition par fonction

La fonction d'intervenant en élevage est la fonction pour laquelle le pourcentage de répondants disposent le moins d'avantages salariaux dont la gestion est participative (Graph.43). A l'inverse, les répondants exerçant une fonction dans la sécurité ou l'environnement en disposent tous.

Notons également que l'intéressement est réparti de façon assez homogène au sein des différentes fonctions.

Les résultats sont exprimés en pourcentage de répondants.

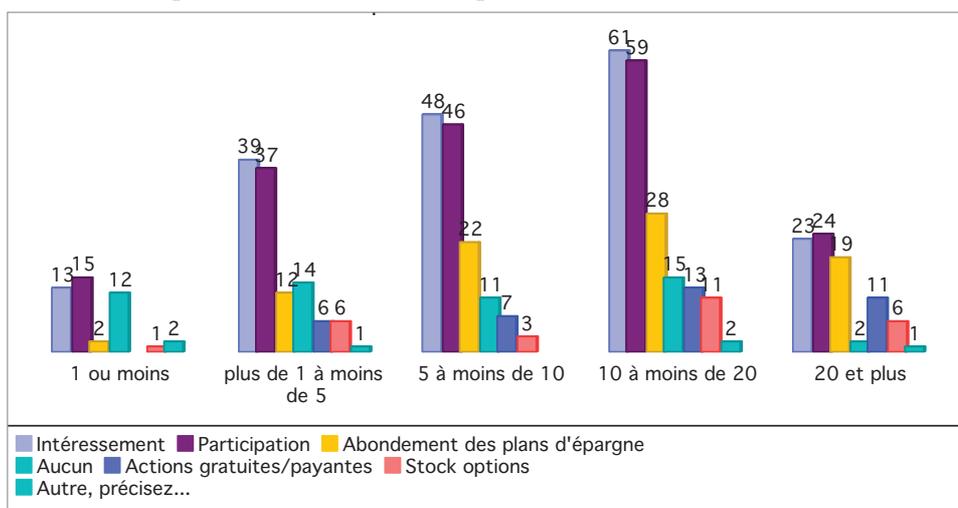


Graph.43. Répartition des avantages salariaux dont la gestion est participative par fonction (n=249)

3.2.3.2.4 Répartition en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise

Il s'agit du même constat que précédemment : la proportion de répondants disposant d'avantages salariaux dont la gestion est participative augmente avec l'ancienneté dans l'entreprise (Graph.44).

Les résultats sont exprimés en nombre de répondants.

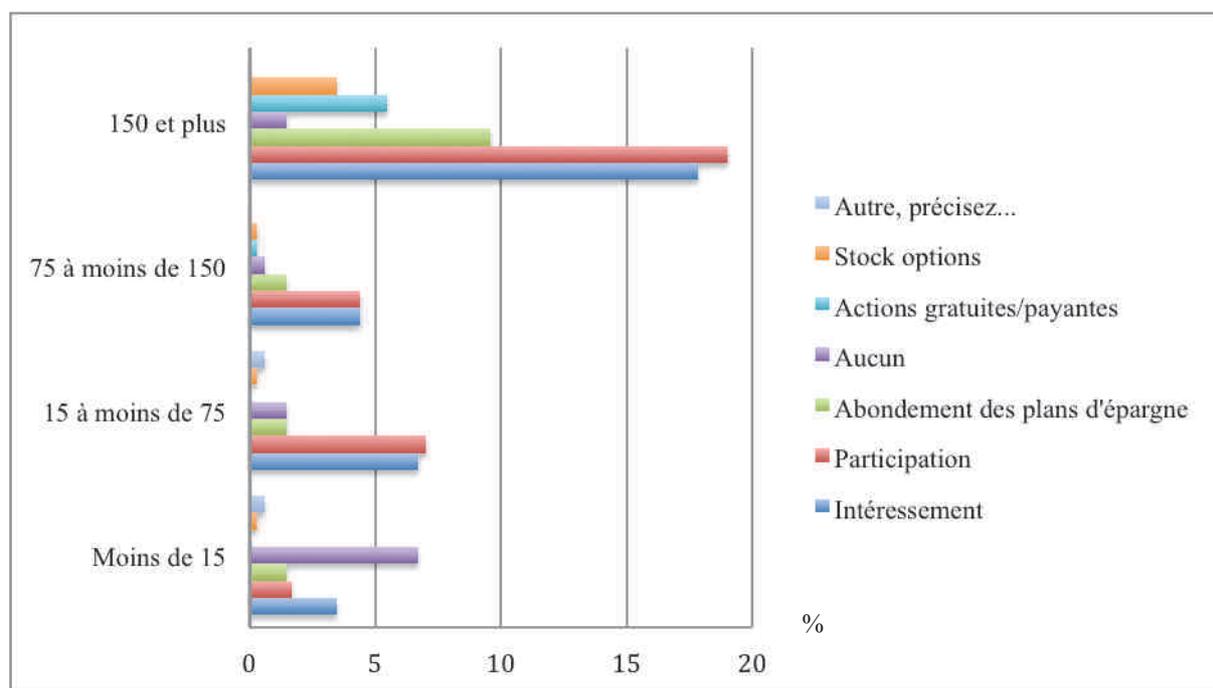


Graph.44. Répartition des avantages salariaux dont la gestion est participative en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise (nombre de répondants)

3.2.3.2.5 Répartition en fonction du CA national (M€) de l'entreprise

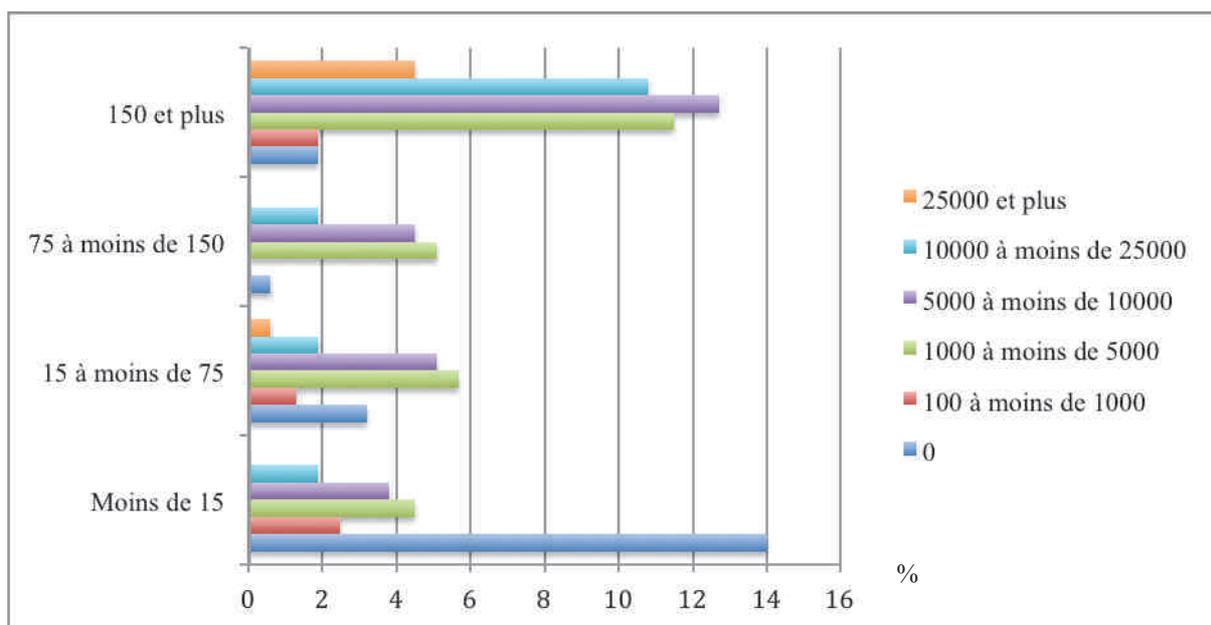
Les entreprises dont le chiffre d'affaire est inférieur à 15 M€ regroupent le plus de répondants n'ayant aucun avantage salarial dont la gestion est participative (Graph.45).

On remarque que les entreprises dont le chiffre d'affaire est supérieur à 150 M€ regroupent la plus grande proportion de répondants ayant des actions gratuites ou payantes ainsi que des stock options.



Graph.45. Répartition des avantages salariaux dont la gestion est participative en fonction du CA national de l'entreprise en M€ (%)

Plus les entreprises ont un chiffre d'affaire important, plus les montants des avantages en nature dont la gestion est participative augmentent (Graph.46).



Graph.46. Répartition du montant des avantages salariaux dont la gestion est participative (€) en fonction du CA national de l'entreprise en M€ (%) (n=156)

3.2.3.3 Avantages en nature

3.2.3.3.1 Répartition globale

307 répondants (sur 335) déclarent avoir droit à une rémunération variable sous forme d'avantages en nature : moins de 10 % des répondants n'ont donc aucun avantage en nature alors qu'un cinquième n'avait ni primes et bonus, ni avantages salariaux dont la gestion est participative.

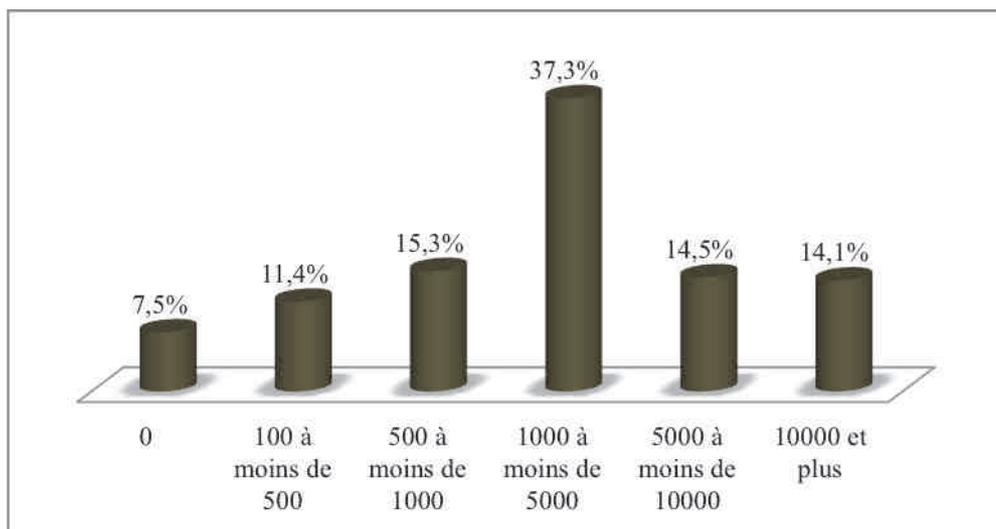
Les équipements sont les avantages en nature les plus offerts, loin devant la voiture de fonction et le remboursement des transports domicile-travail (Tabl.15). Les avantages tels que les services de proximité, les services personnels et le logement de fonction sont les moins courants.

	Effectifs	Fréquence
Equipement (tél.portable, ordinateur portable, PDA...)	267	87,0%
Voiture de fonction utilisable à titre personnel	118	38,4%
Remboursement (total ou partiel) des transports domicile-travail	101	32,9%
Tickets restaurant/prise en charge totale ou partielle des repas	97	31,6%
Place de parking	70	22,8%
Tarifs préférentiels sur produits/services vendus par l'entreprise	58	18,9%
Chèques emploi service	25	8,1%
Conciergerie/services de proximité (crèche, halte garderie, salle de sport)	23	7,5%
Services personnels (Bilan de santé...)	20	6,5%
Autre, précisez...	15	4,9%
Possibilité de prêt de l'entreprise	10	3,3%
Logement de fonction	8	2,6%
Total / répondants	307	

Tabl.15. Répartition des avantages en nature (n=296)

N.B : la catégorie « Autre » comprend la présence d'un Comité d'entreprise, la prise en charge des loisirs ou vacances.

Plus de deux tiers des répondants estiment que le montant de leurs avantages en nature est supérieur ou égal à 1 000 euros (Graph.47).

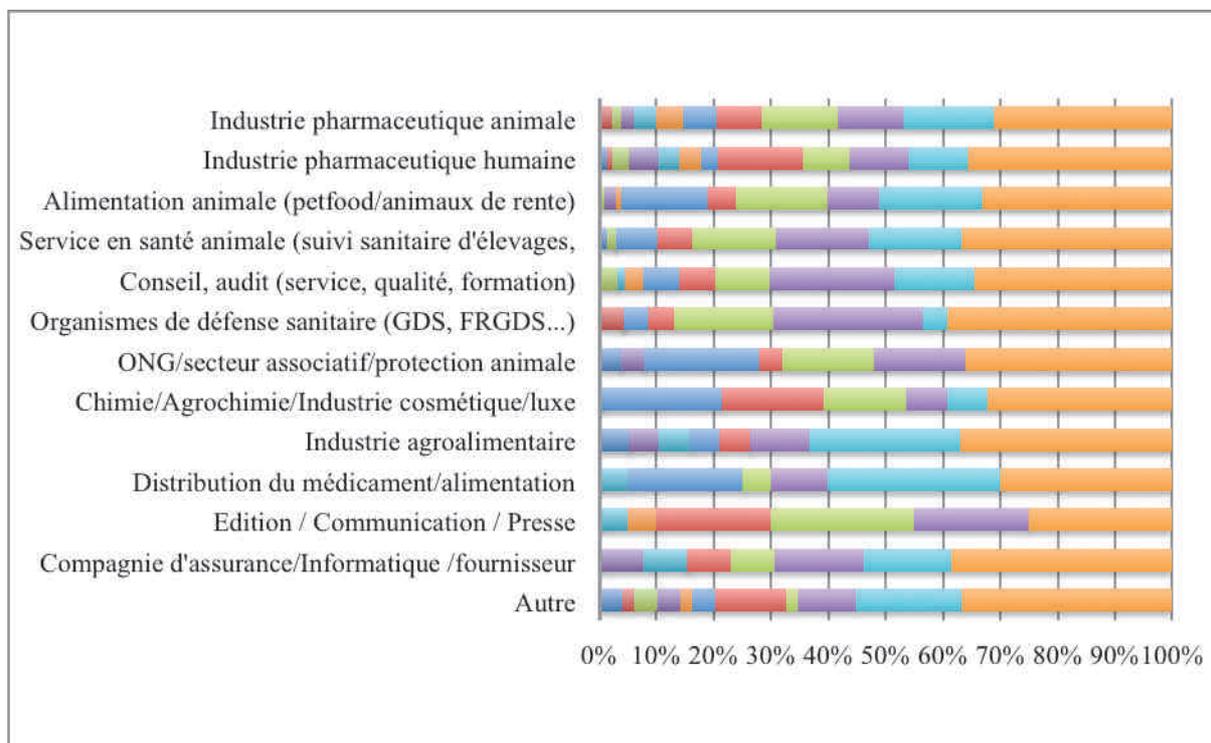


Graph.47. Répartition des montants des avantages en nature (€) (n=255)

3.2.3.3.2 Répartition par secteur d'activité

Les équipements sont, de loin, les équipements les avantages en nature les plus représentés dans tous les secteurs d'activité (Graph.48).

Les secteurs des ONG et de la communication sont les seuls secteurs d'activité dans lequel aucun répondant ne dispose d'une voiture de fonction

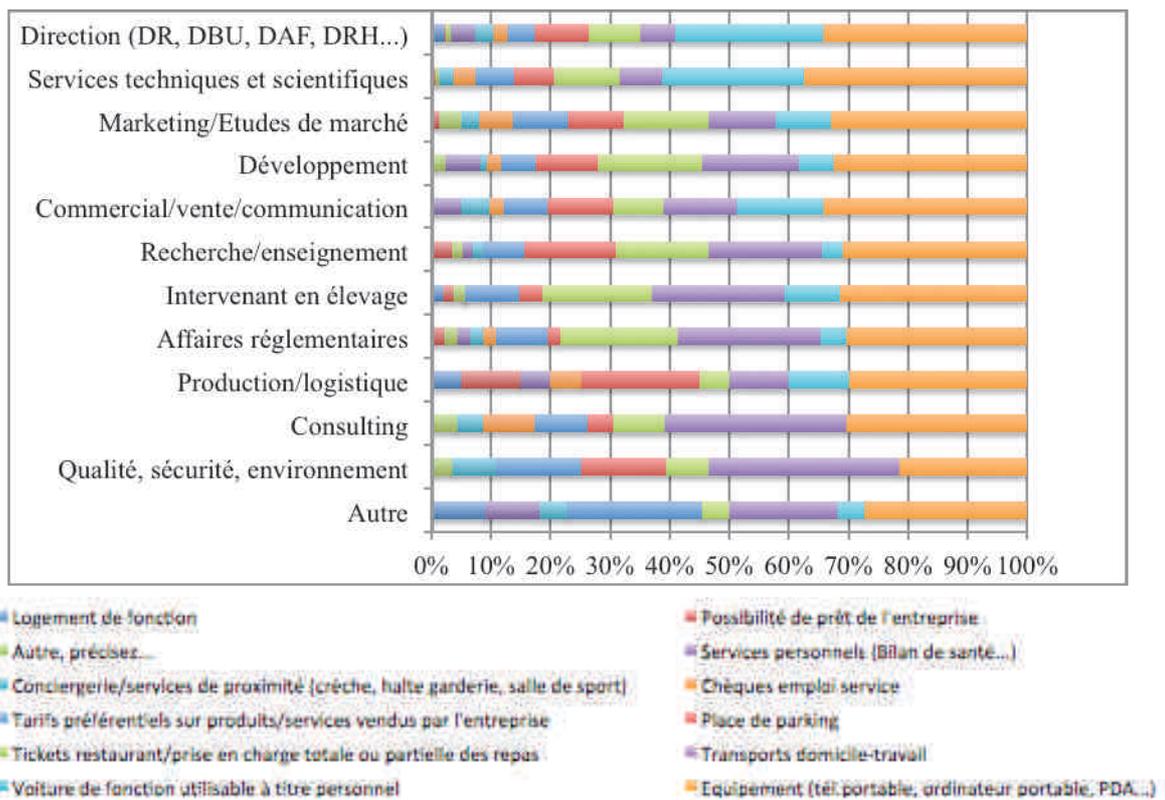


- Logement de fonction
- Possibilité de prêt de l'entreprise
- Autre, précisez...
- Services personnels (Bilan de santé...)
- Conciergerie/services de proximité (crèche, halte garderie, salle de sport)
- Chèques emploi service
- Tarifs préférentiels sur produits/services vendus par l'entreprise
- Place de parking
- Tickets restaurant/prise en charge totale ou partielle des repas
- Transports domicile-travail
- Voiture de fonction utilisable à titre personnel
- Equipement (tel. portable, ordinateur portable, PDA...)

Graph.48. Répartition des avantages en nature par secteur d'activité

3.2.3.3.3 Répartition par fonction

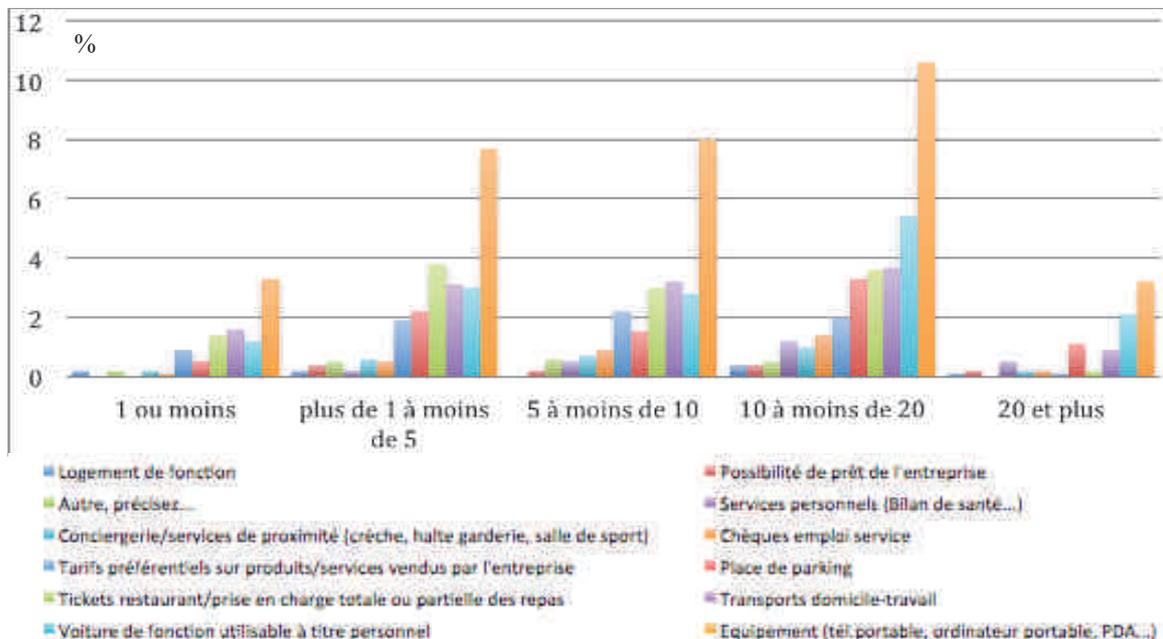
Dans toutes les fonctions, les avantages en nature les plus représentés sont les équipements (Graph. 49). En revanche, la voiture de fonction utilisable à titre personnel est faiblement représentée dans les fonctions comme la recherche et les affaires réglementaires et absente pour les fonctions de consulting, de qualité et de sécurité.



Graph.49. Répartition des avantages en nature par fonction

3.2.3.3.4 Répartition en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise

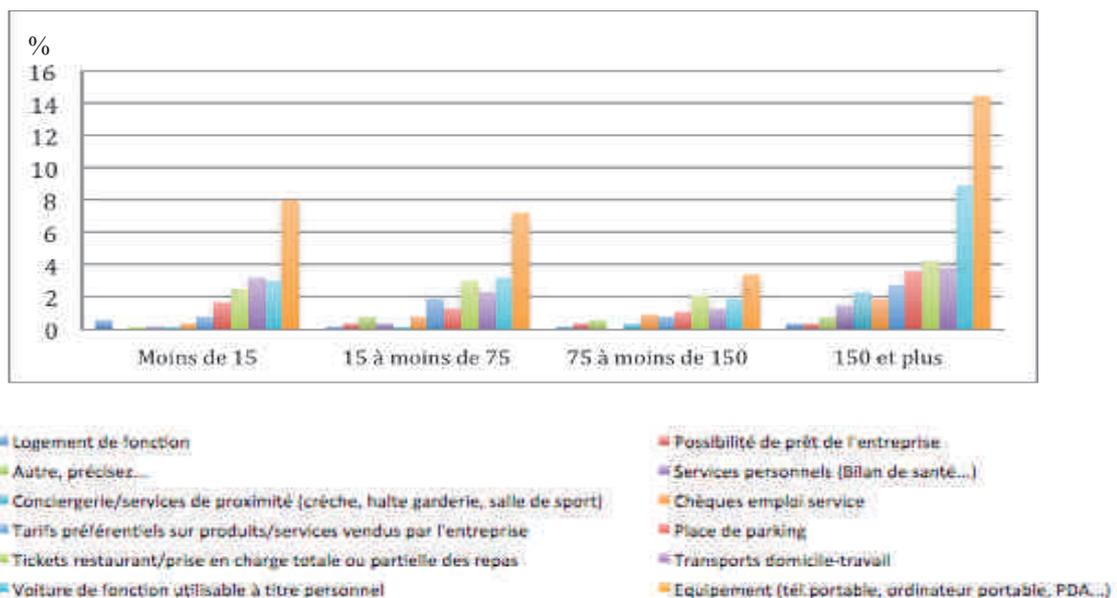
L'ancienneté dans l'entreprise n'a que peu d'influence sur la répartition des avantages en nature (Graph. 50).



Graph.50. Répartition des avantages en nature en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise

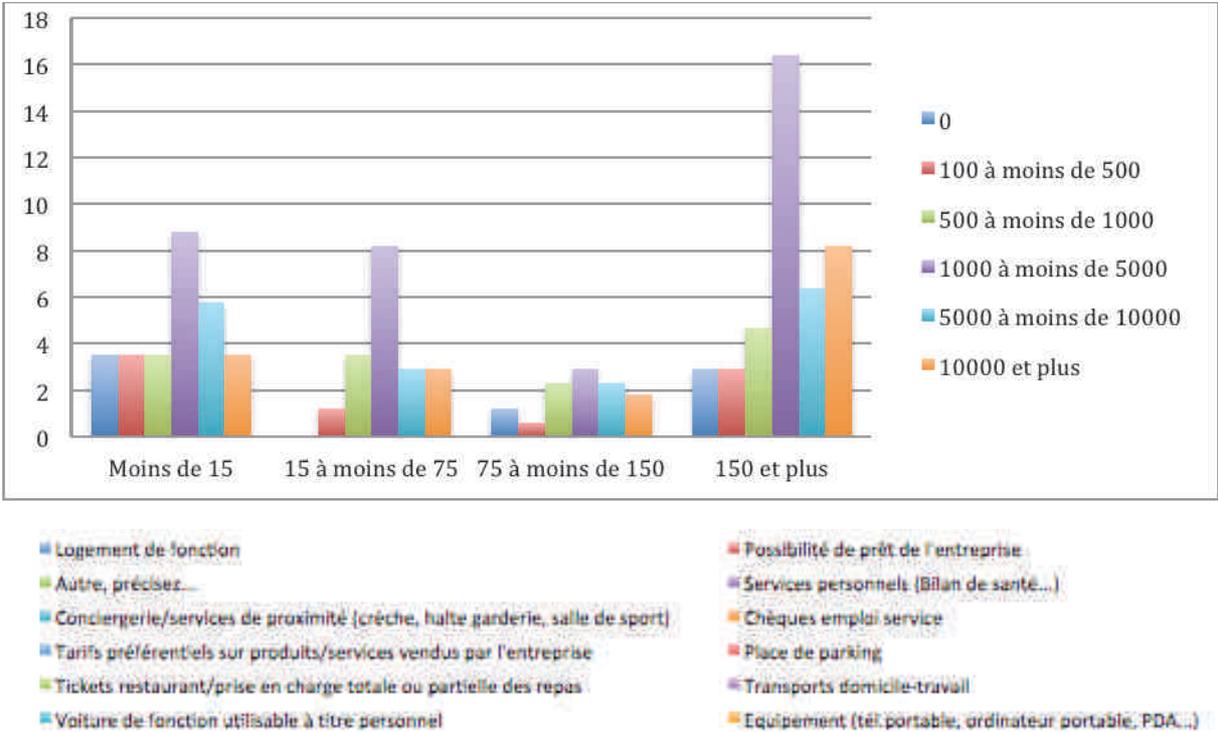
3.2.3.3.5 Répartition en fonction du CA national de l'entreprise

Les entreprises dont le CA dépasse 150 M€ offrent le plus d'avantages en nature, notamment la voiture de fonction utilisable à titre personnel (Graph.51).



Graph.51. Répartition des avantages en nature en fonction du CA national de l'entreprise (M€)

Les entreprises dont le chiffre d'affaires national dépasse 150 M€ offre les rémunérations les plus importantes sous forme d'avantages en nature (Graph.52).

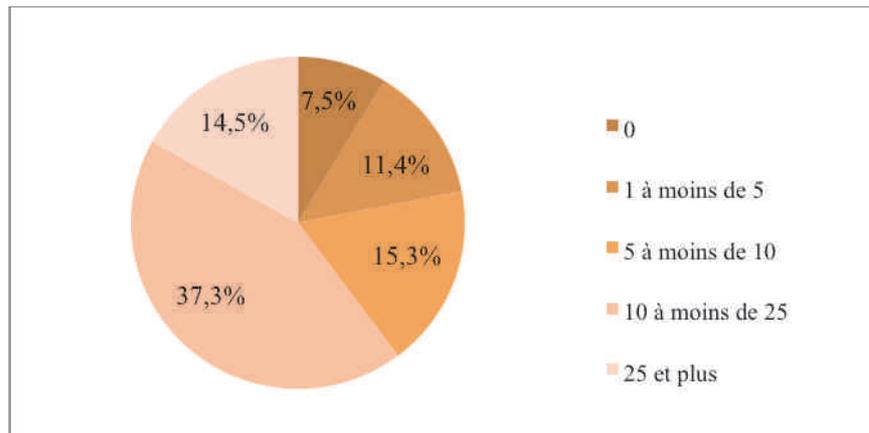


Graph.52. Répartition des montants des avantages en nature (€) en fonction du CA national de l'entreprise (M€)

3.2.4 Autres formes de rémunération

91,3 % des répondants déclarent ne pas percevoir d'autres formes de rémunération. En majorité, les répondants percevant une autre rémunération ont répondu qu'il s'agissait d'une activité libérale (salarié d'une SEL). Viennent ensuite les rémunérations provenant de consulting, de l'enseignement, d'investissement immobilier, d'expertise ou de journalisme.

Parmi les répondants ayant un autre type de rémunération, les montants perçus se répartissent comme indiqué dans le graphique 53.



Graph.53. Répartition des montants des autres types de rémunération (k€) (n=25)

Sur les 328 répondants à la question « Votre entreprise prend-elle en charge les formations complémentaires externes à l'entreprise ? », près de 85 % des personnes concernées par une formation ont répondu par l'affirmative.

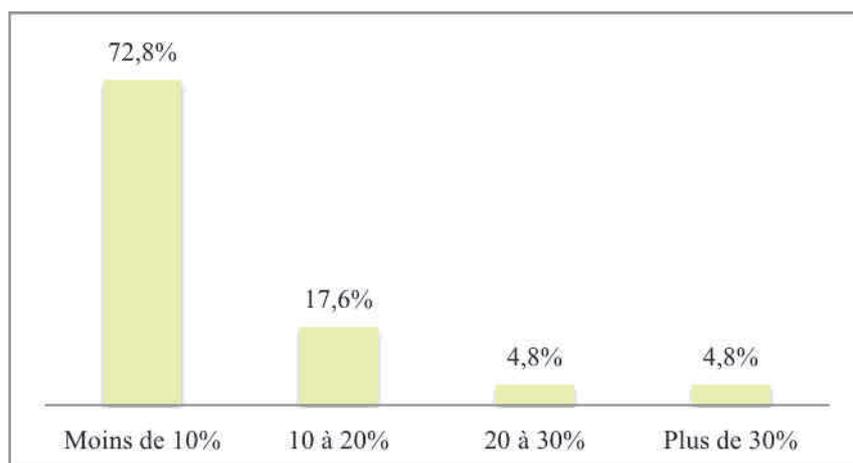
3.2.5 Rémunération globale

La rémunération globale comprend la rémunération directe et indirecte, fixe et variable, toutes sources de revenus confondus en 2010 et 2011.

3.2.5.1 Les variations de rémunération globale entre 2010 et 2011

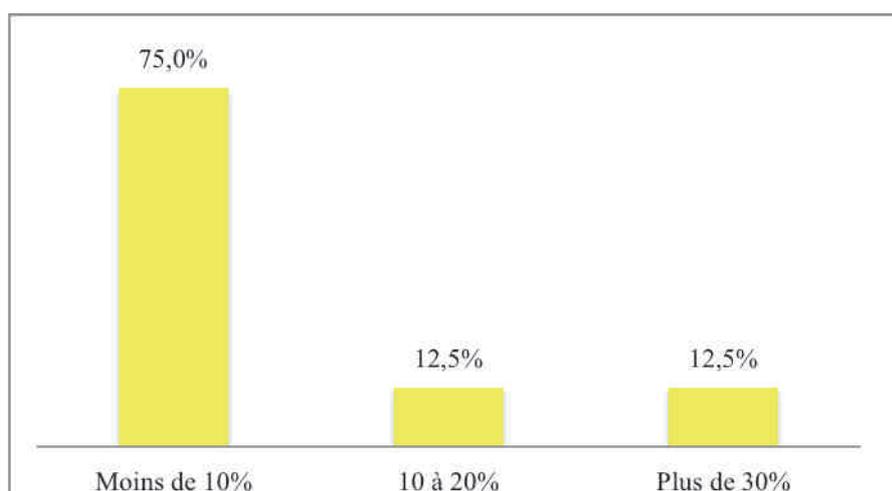
Sur un total de 333 répondants, 76,3 % déclarent une rémunération plus importante en 2011 par rapport à 2010.

En ce qui concerne les augmentations de rémunération, 72,5 % des 250 répondants ont connu une augmentation de moins de 10% de leur rémunération globale (Graph.54).



Graph.54. Répartition des hausses de rémunération globale en 2011 par rapport à 2010 (n=250)

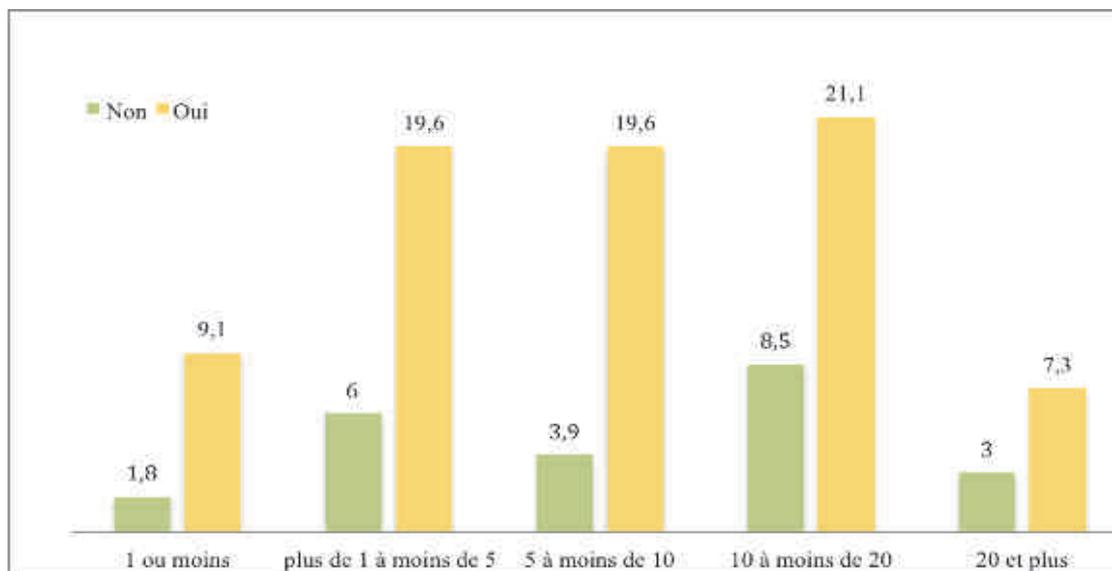
Soixante quinze pour cent des 32 répondants ayant une baisse de rémunération ont perdu moins de 10% de celle-ci (Graph.55).



Graph.55. Répartition des baisses de rémunération globale en 2011 par rapport à 2010 (n=32)

3.2.5.2 Les variations de rémunérations en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise

Les hausses de rémunération concernent de manière homogène les répondants dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 1 et 20 ans (Graph.56).

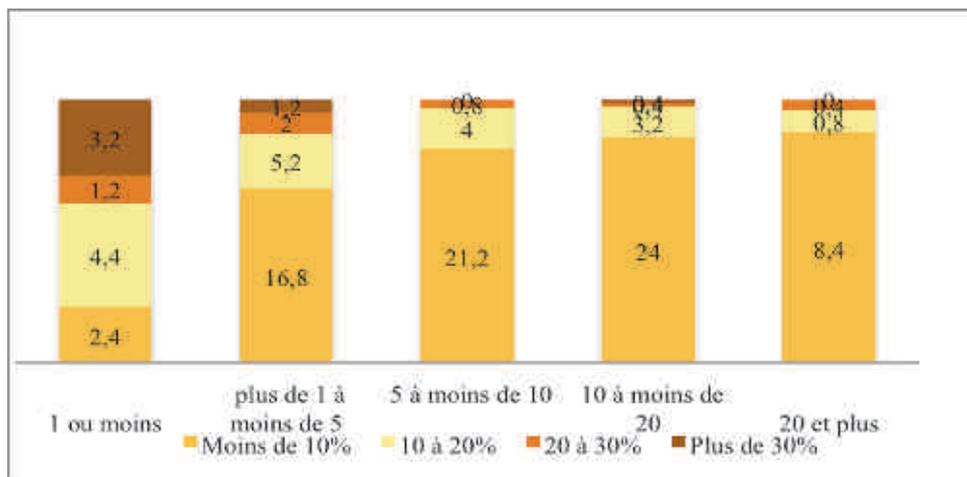


Graph.56. Répartition des réponses à la question « Votre rémunération globale a-t-elle augmenté en 2011 par rapport à 2010 ? » en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise (%) (n=331)

A partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, les augmentations de 10% sont les plus largement répandues (Graph.57).

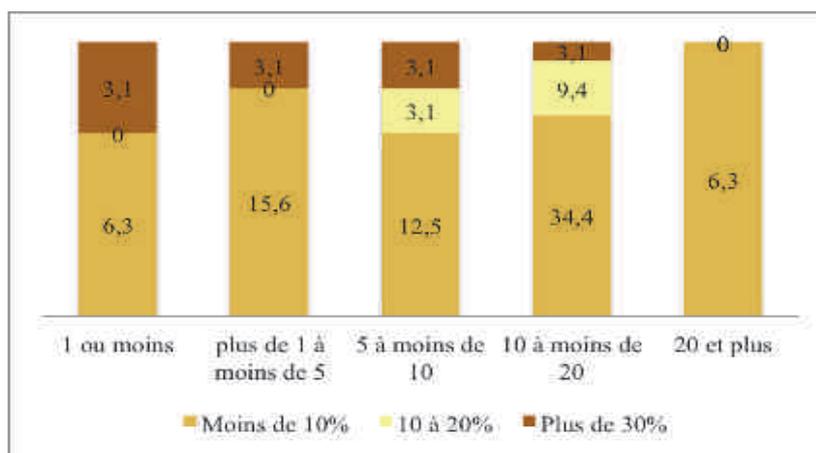
On observe que les hausses les plus importantes concernent les répondants dont l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure ou égale à un an, et ce, malgré le fait que cette classe d'ancienneté soit celle qui rassemble le moins de hausse de rémunération.

D'autre part, les baisses de rémunération observées sont de 10 % dans la grande majorité et concernent préférentiellement les répondants dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 10 et 20 ans (Graph.57).



Graph.57. Répartition des hausses de rémunération en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise (%) (n=250)

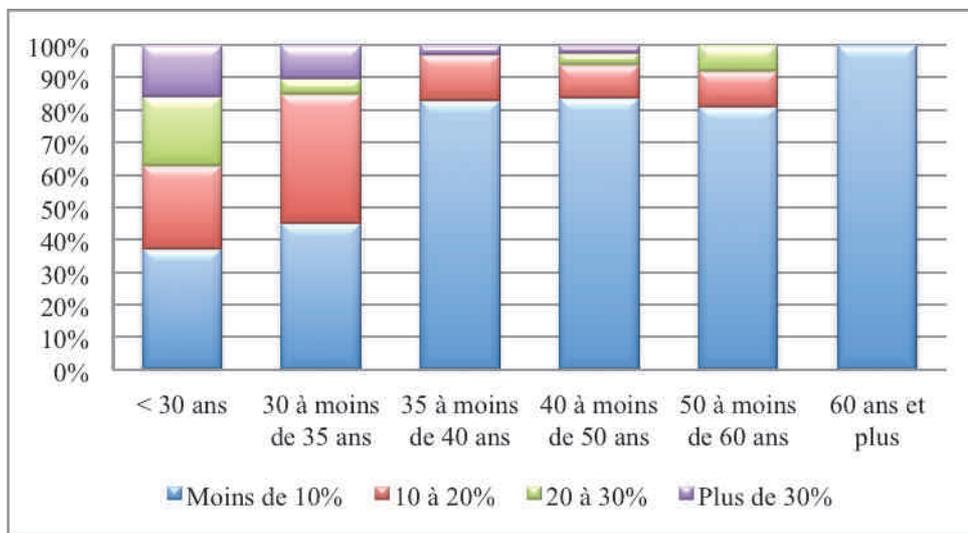
Les baisses de rémunération les plus importantes sont retrouvées dans toutes les classes d'ancienneté en dessous de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise. En proportion, les baisses de plus de 30% sont plus importantes chez les répondants dont l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure ou égale à un an (Graph.58).



Graph.58. Répartition des baisses de rémunération en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise (%) (n=32)

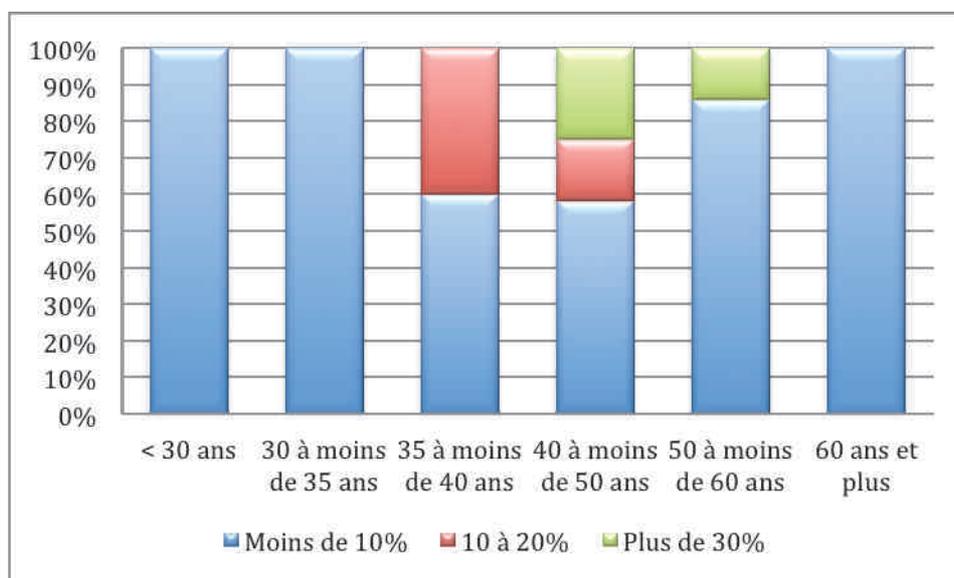
3.2.5.3 Les variations de rémunérations par classes d'âge

Les plus fortes augmentations de rémunération fixe se situent en début de carrière et diminuent avec l'âge. A partir de 50 ans, aucun répondant n'a obtenu une augmentation de plus de 30 % (Graph.59).



Graph.59. Répartition des augmentations de la rémunération globale par classes d'âge (n=215)

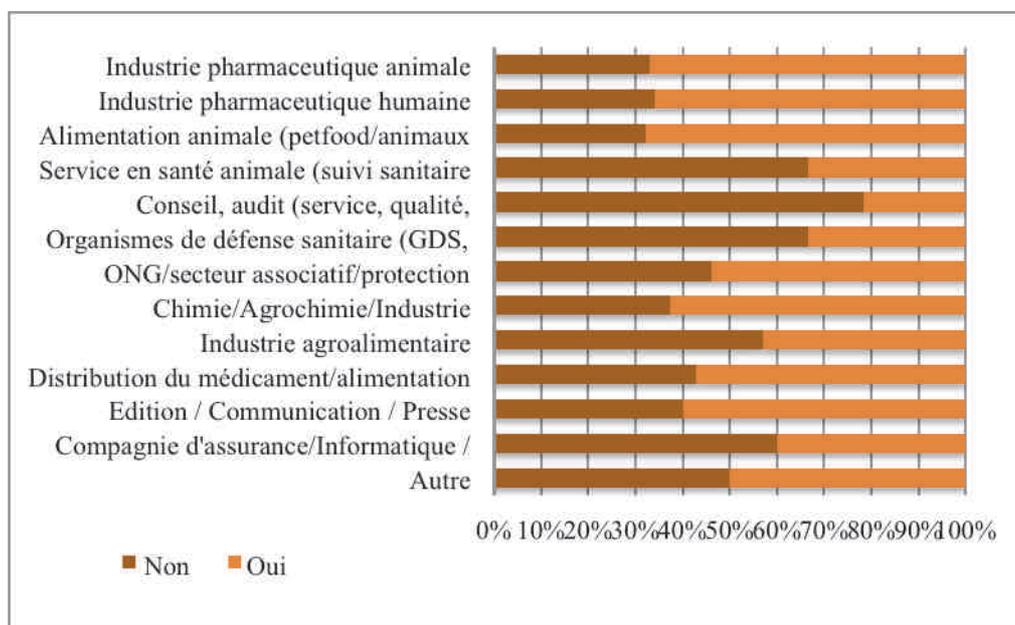
En ce qui concerne les baisses (n=32), les plus fortes d'entre elles concernent les classes d'âge entre 40 et 60 ans (Graph.60).



Graph.60. Répartition des baisses de la rémunération globale par classes d'âge (n=30)

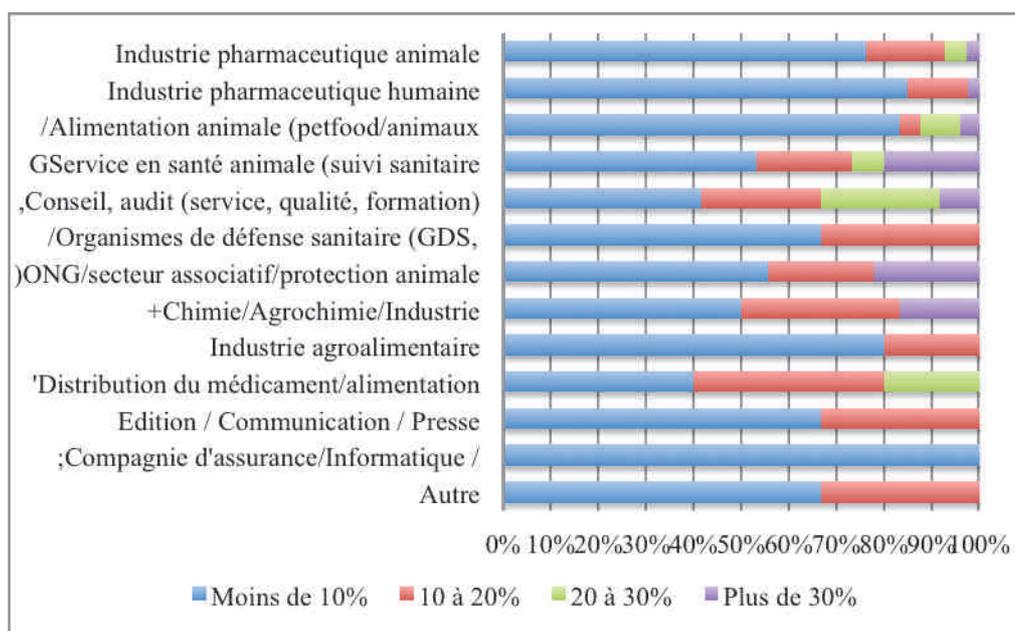
3.2.5.4 Les variations de rémunération par secteur d'activité

Tous les secteurs d'activité sont concernés par une hausse de rémunération en 2011 (Graph.61). Le secteur de l'industrie pharmaceutique est celui qui rassemble de plus de répondants ayant eu une hausse de rémunération en 2011.



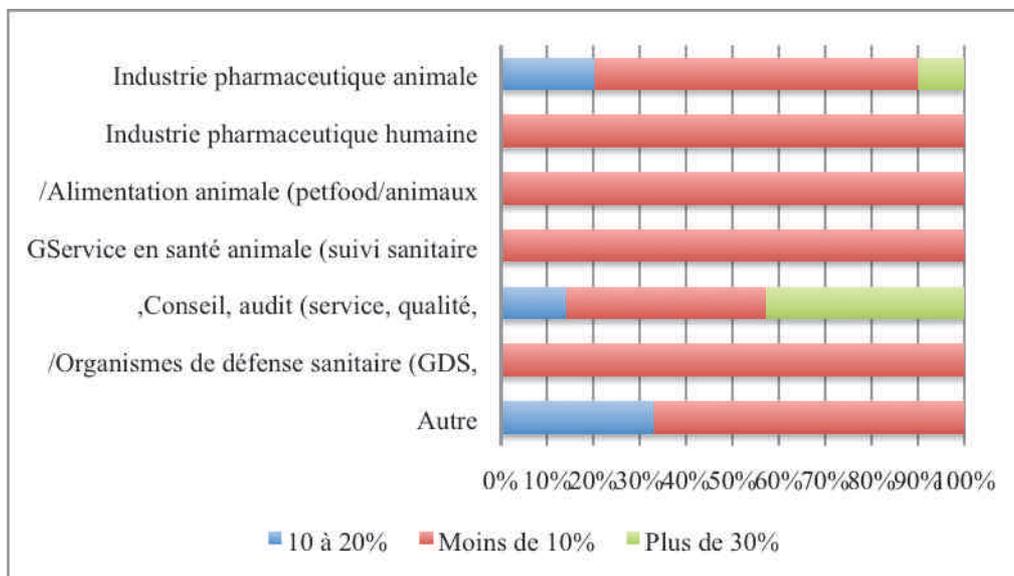
Graph.61. Répartition des réponses à la question « Votre rémunération globale a-t-elle augmenté en 2011 par rapport à 2010 ? » par secteur d'activité (n=333)

Les secteurs d'activité des ONG, de l'industrie chimique et du luxe sont ceux dont la part des augmentations de plus de 30 % est la plus élevée (Graph.62).



Graph.62. Répartition des hausses de rémunération globale par secteur d'activité (n=250)

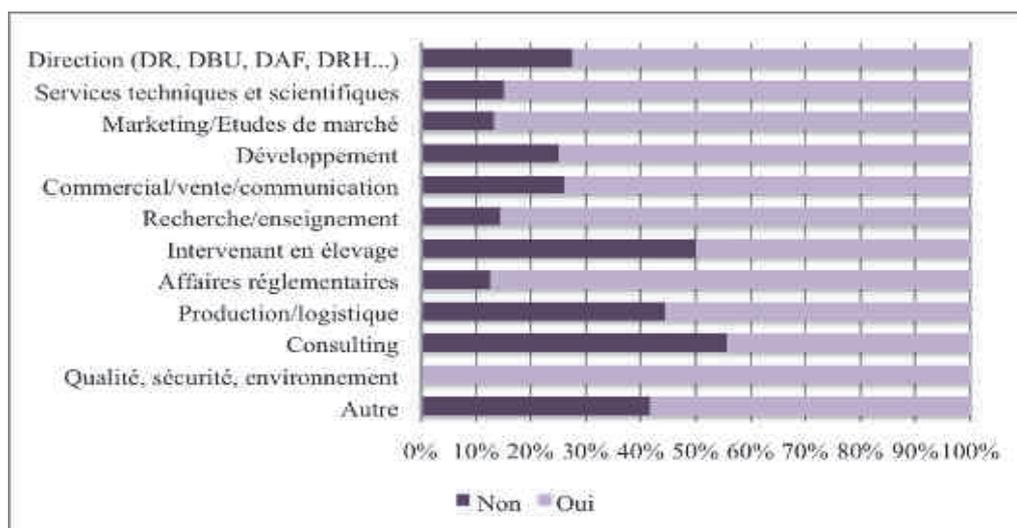
En revanche, les baisses de rémunération ne concernent pas tous les secteurs d'activité (Graph.63). Les plus fortes baisses sont retrouvées dans les secteurs du conseil et de l'audit mais aussi dans l'industrie pharmaceutique animale.



Graph.63. Répartition des baisses de rémunération globale par secteur d'activité (n=32)

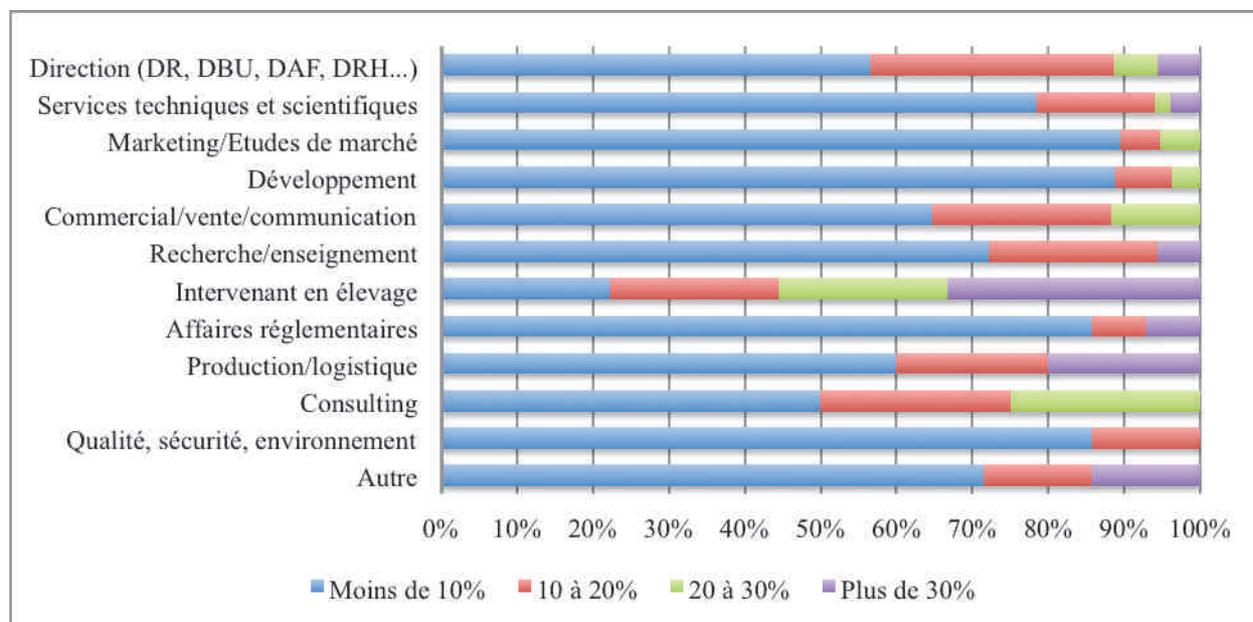
3.2.5.5 Les variations de rémunération par fonction

Toutes les fonctions sont concernées par une hausse de rémunération (Graph.64).



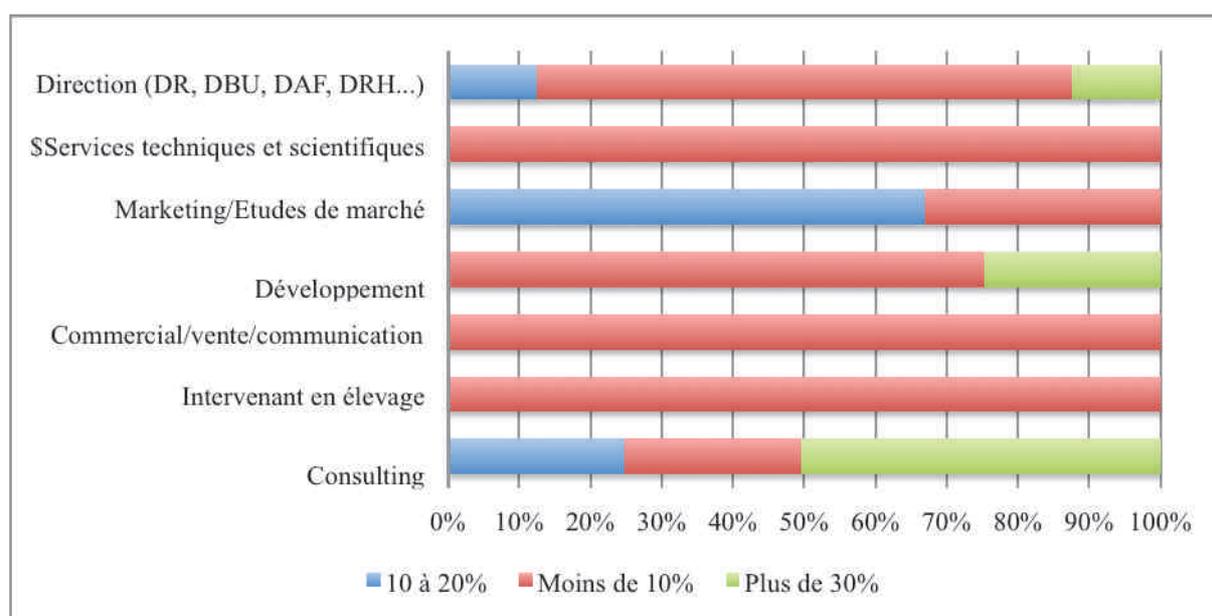
Graph.64. Répartition des réponses à la question « Votre rémunération globale a-t-elle augmenté en 2011 par rapport à 2010 ? » par fonction

Les fonctions d'intervenant en élevage, de production, de direction mais aussi de services techniques sont celles dont la part des augmentations de plus de 30 % est la plus élevée (Graph.65).



Graph.65. Répartition des hausses de la rémunération globale par fonction (n=250)

Les baisses de rémunération ne concernent pas toutes les fonctions (Graph.66). Les plus fortes baisses sont observées dans les fonctions de consulting, de développement et enfin de direction.



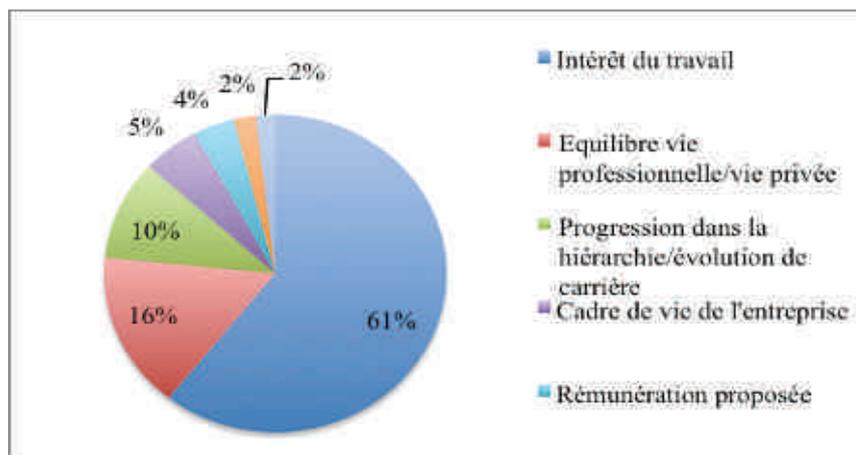
Graph.66. Répartition des baisses de la globale par fonction (n=32)

3.3 L'avis des répondants sur leur niveau de rémunération en 2011

La dernière partie du questionnaire porte sur l'avis des répondants sur leur niveau de rémunération fixe et variable ainsi que sur la rémunération qu'ils prévoient pour l'année 2012.

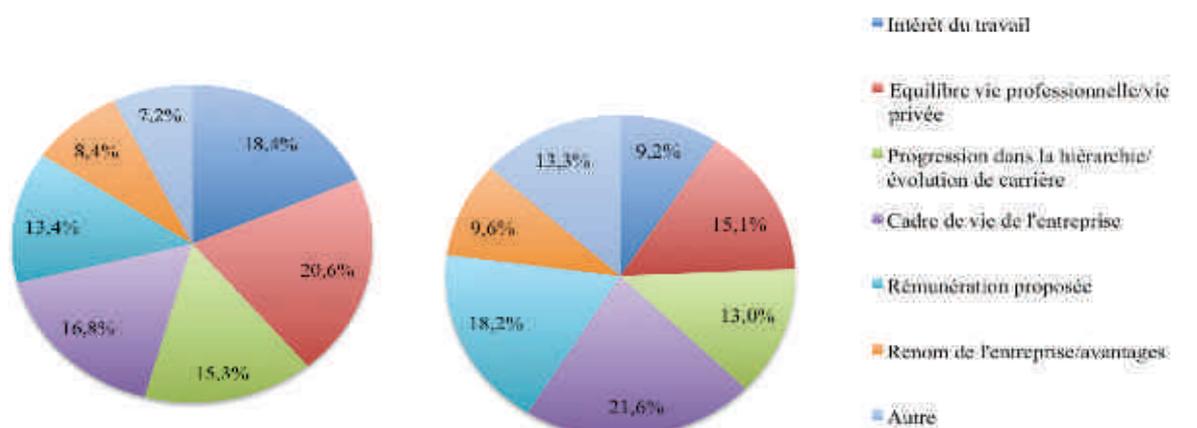
3.3.1 Les motivations des répondants

La première question posée concerne les trois principales motivations qui ont poussé les répondants à exercer leur fonction actuelle. La motivation principale des répondants est en grande majorité l'intérêt du travail, viennent ensuite l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et enfin le cadre de vie de l'entreprise (Graph.67).



Graph.67. Répartition de la motivation principale des répondants (n=333)

La deuxième et troisième motivations sont présentées dans le graphique 68.

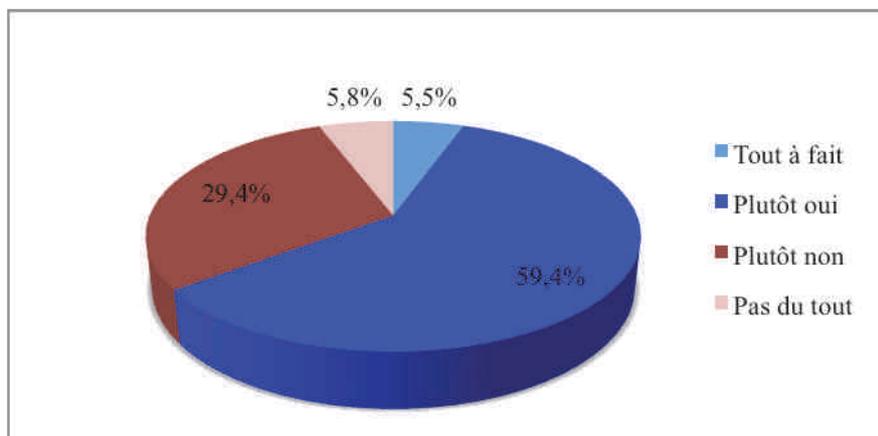


Graph.68. Répartition de la motivation n°2 et n°3 des répondants (n=321 et n=292)

N.B : Dans la catégorie « Autre », les répondants ont mentionné l’envie de changer du monde libéral, l’envie de créer une entreprise, la découverte et l’attrait du nouveau, une certaine liberté et une maîtrise du temps de travail ou encore l’élargissement du réseau professionnel.

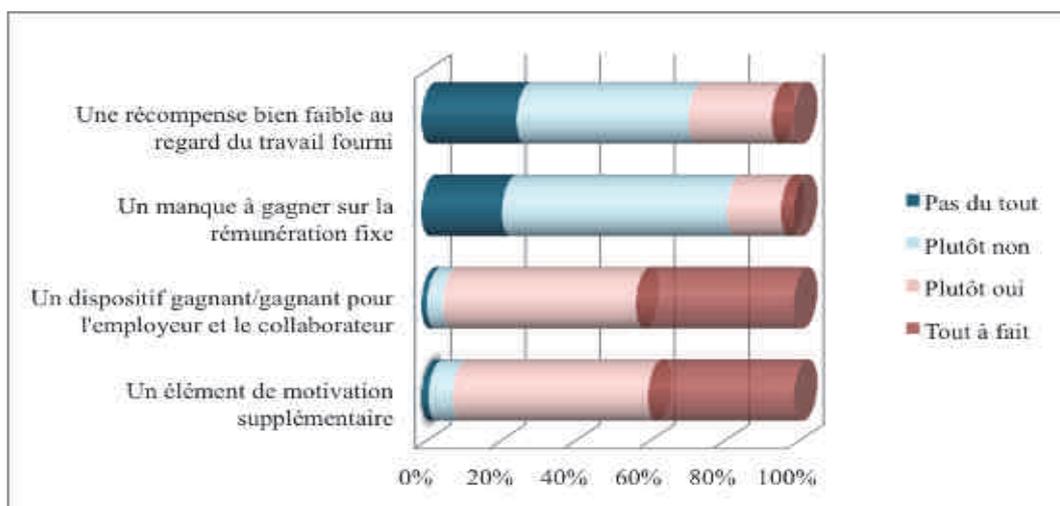
3.3.2 Opinion sur la rémunération globale en 2011

Plus de 65 % des répondants sont satisfaits de leur niveau de rémunération en 2011 (Graph.69).



Graph.69. Réponses à la question « Pensez-vous être rémunéré à votre juste valeur ? » (n=330)

La rémunération variable apparaît avant tout comme un dispositif gagnant/gagnant pour l’employeur et le collaborateur ainsi qu’un élément de motivation supplémentaire (Graph.70).



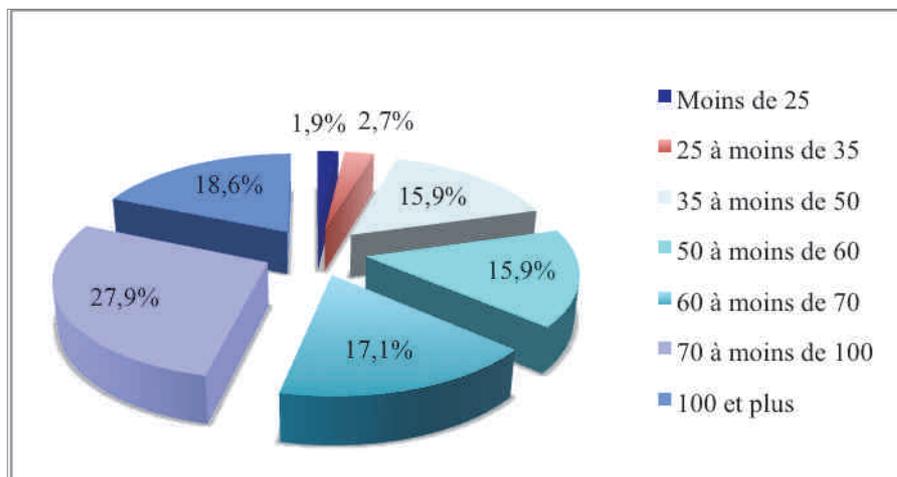
Graph.70. Répartition de l’avis des répondants sur les primes, bonus, avantages salariaux et avantages en nature

3.3.3 Les prévisions de rémunération pour l'année 2012

3.3.3.1 Les prévisions de rémunération fixe et variable

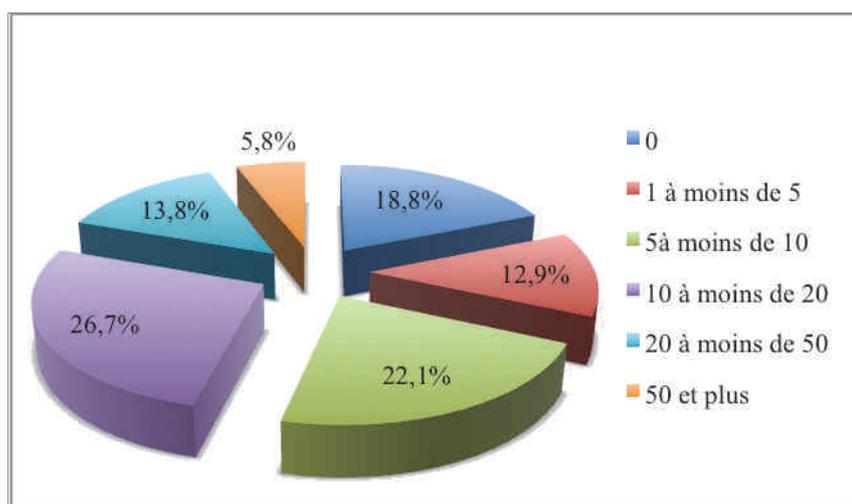
56,9 % des 332 répondants pensent que leur rémunération augmentera en 2012.

Sur un total de 258 répondants, 8 répondants sur 10 prévoient une rémunération fixe annuelle de plus de 50 k€ en 2012 (Graph.71).



Graph.71. Répartition des prévisions de la rémunération fixe brute en 2012 (k€) (n=258)

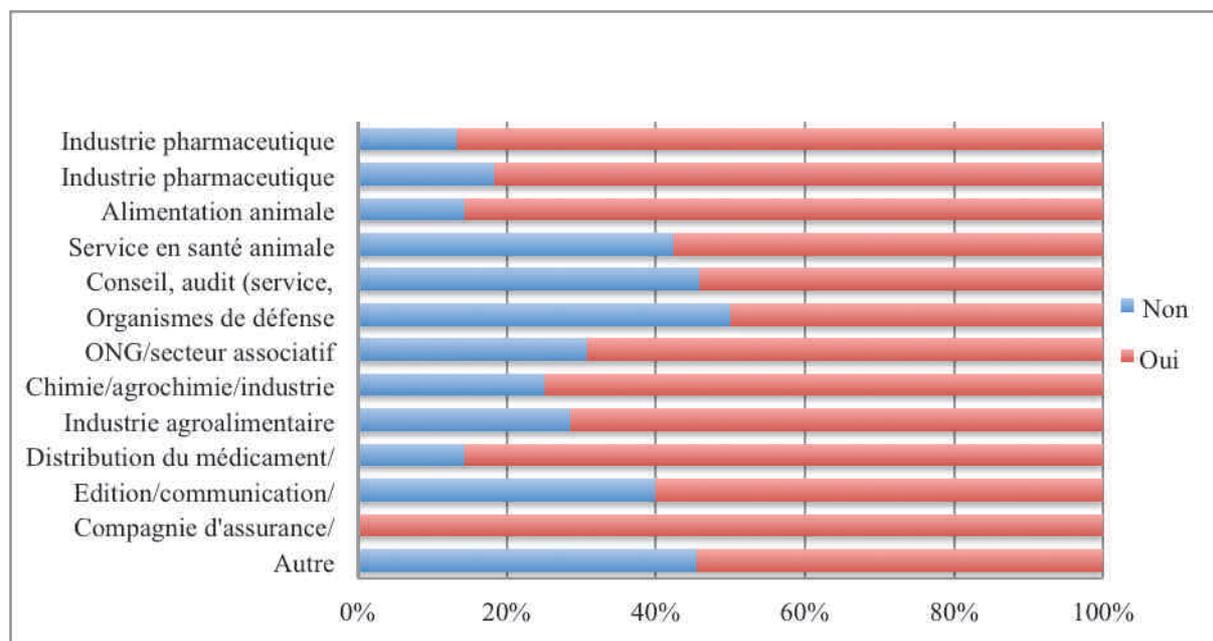
Sur un total de 240 répondants, presque un répondant sur deux prévoit une rémunération variable de 10 k€ ou plus (Graph.72).



Graph.72. Répartition des prévisions de la rémunération variable en 2012 (k€) (n=240)

3.3.3.2 Les prévisions de rémunération par secteur d'activité

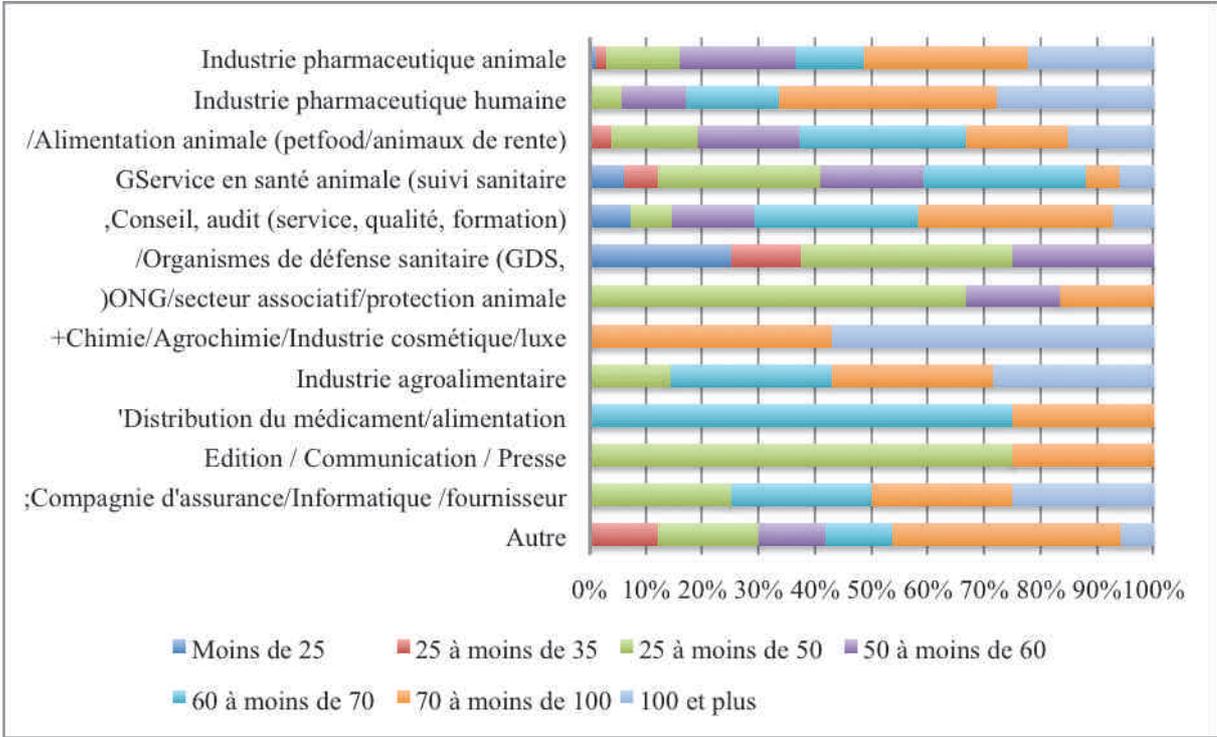
Dans tous les secteurs d'activité, une majorité des répondants prévoir une augmentation de leur rémunération en 2012 (Graph.73).



Graph.73. Répartition des prévisions des hausses de rémunération globale en 2012 par secteur d'activité (n=322)

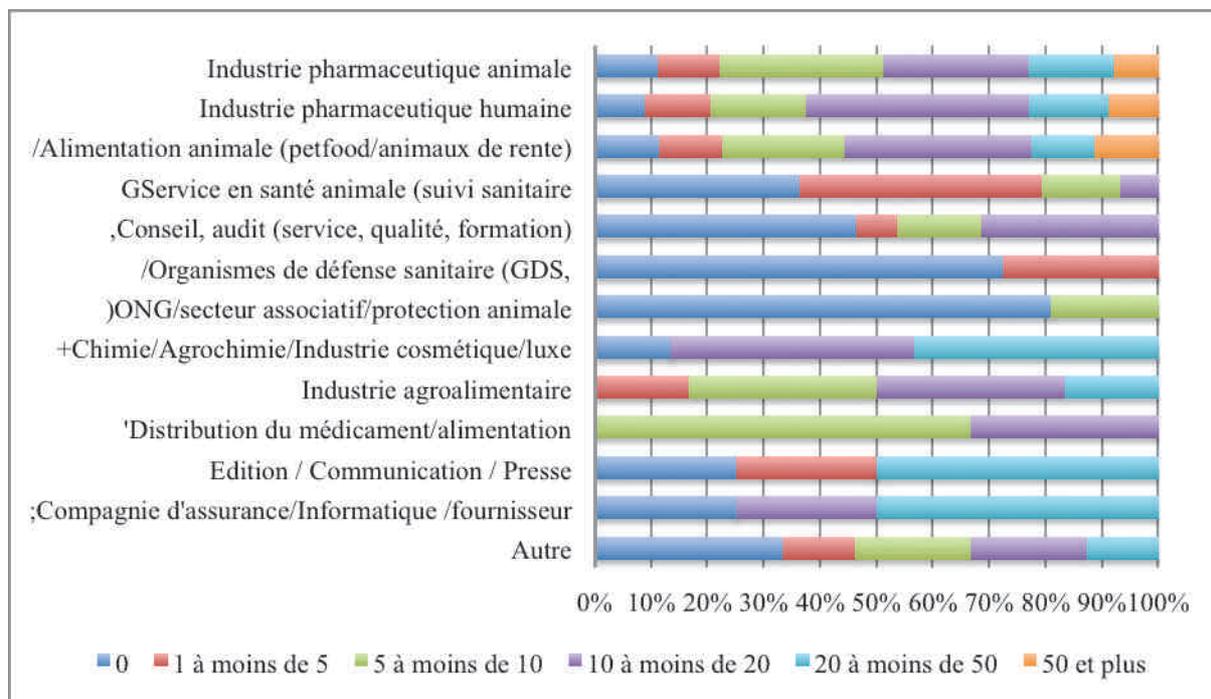
Le secteur des organismes de défense sanitaire ainsi que les services en santé animale et le conseil sont les secteurs qui prévoyaient les plus faibles hausses de rémunération fixe (Graph.74).

En revanche, le secteur de la cosmétique et du luxe ainsi que les industries pharmaceutiques, le secteur de l'industrie agroalimentaire et les compagnies d'assurance sont ceux qui prévoyaient les plus importantes hausses de rémunération fixe.



Graph.74. Prévisions des augmentations de rémunération fixe (k€) en 2012 par secteur d'activité (n=258)

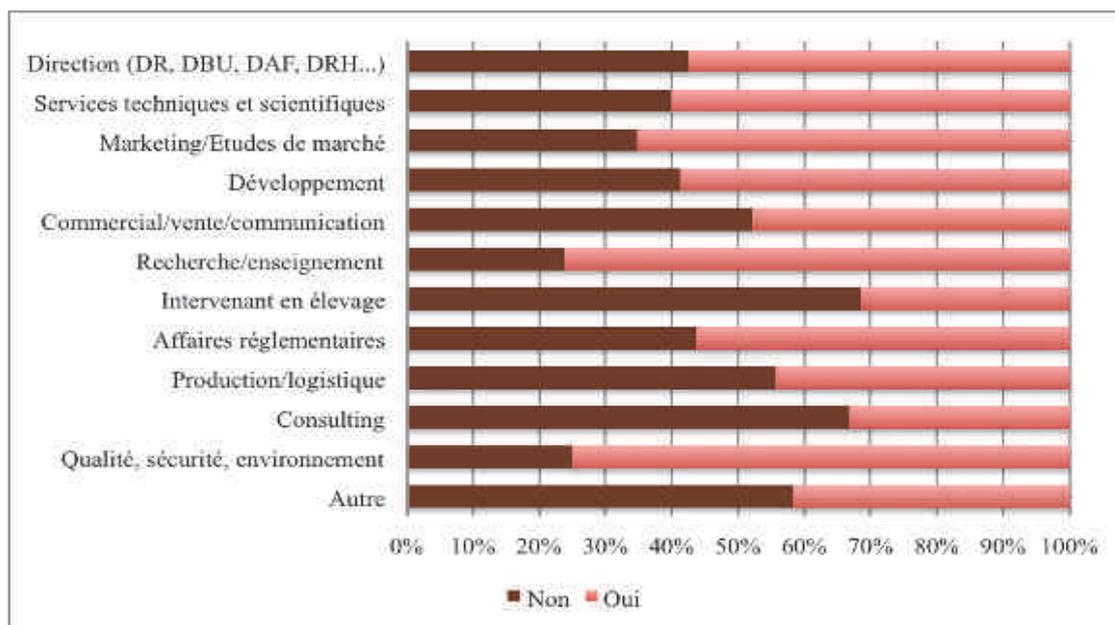
L'industrie pharmaceutique et l'alimentation animale sont les deux secteurs prévoyant la plus importante hausse des primes et bonus (Graph.75).



Graph.75. Prévisions des augmentations des primes et bonus en 2012 par secteur d'activité (k€) (n=240)

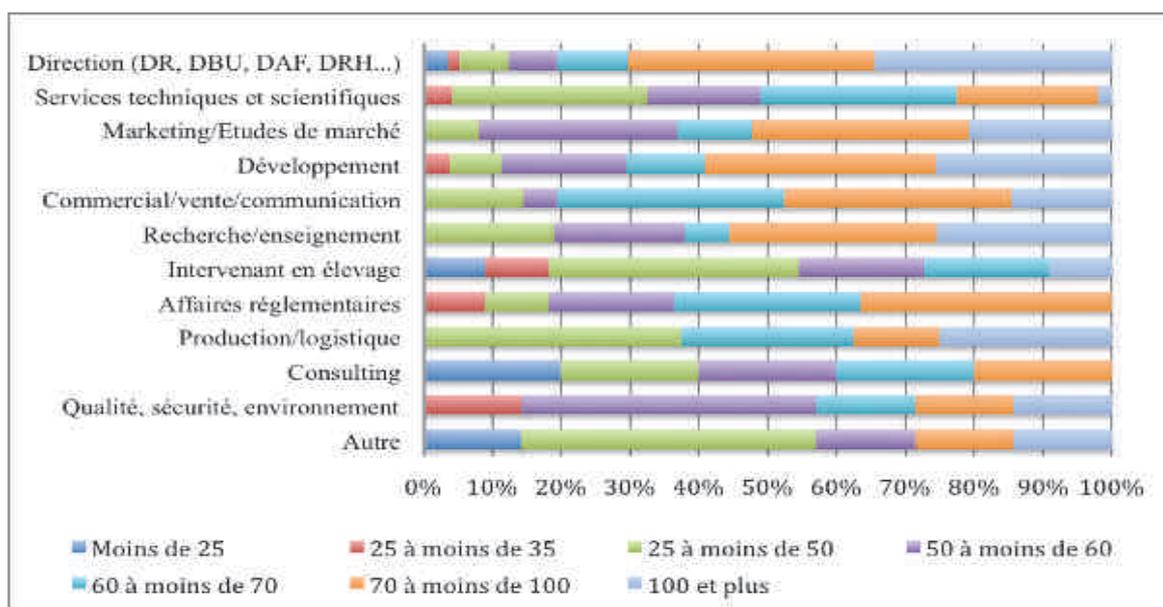
3.3.3.3 Les prévisions de rémunération par fonction

Dans toutes les fonctions, sans exception, des répondants prévoient une augmentation de la rémunération globale en 2012 (Graph.76).

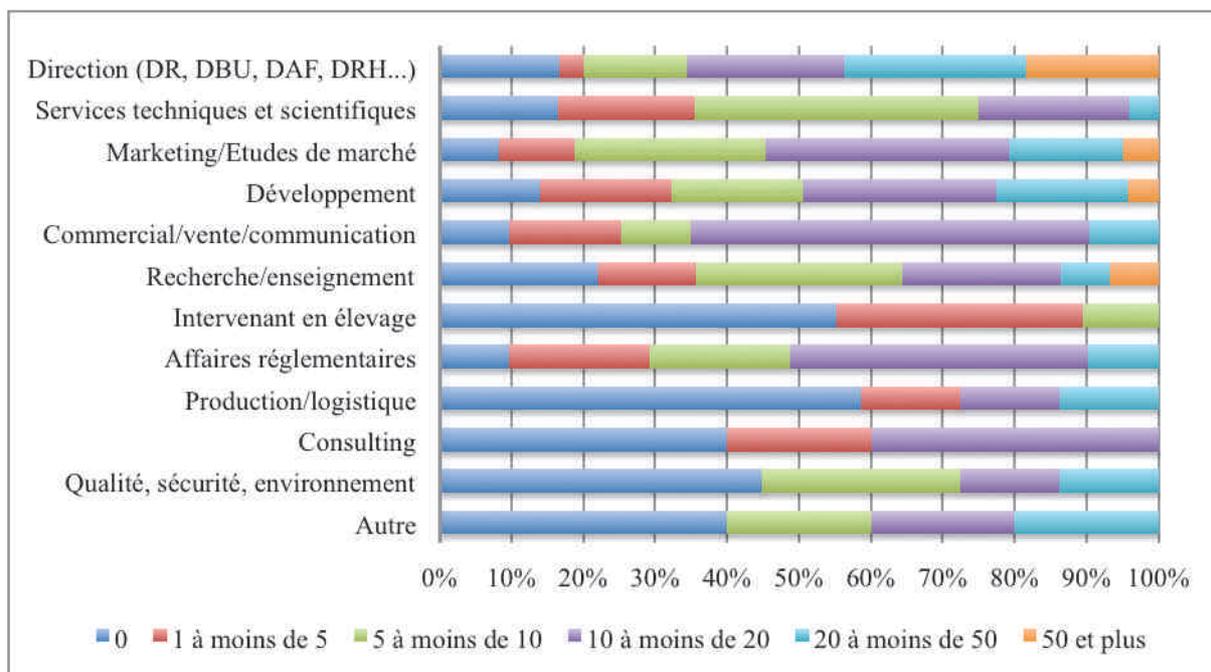


Graph.76. Répartition des prévisions des hausses de rémunération globale en 2012 par fonction (n=333)

Les fonctions de direction, de marketing, de développement et de recherche rassemblent le plus de répondants prévoyant les plus fortes rémunérations fixe et sous forme de primes et bonus pour 2012 (Graph.77 et Graph.78).



Graph.77. Prévisions de la rémunération fixe (k€) en 2012 par fonction (n=258)

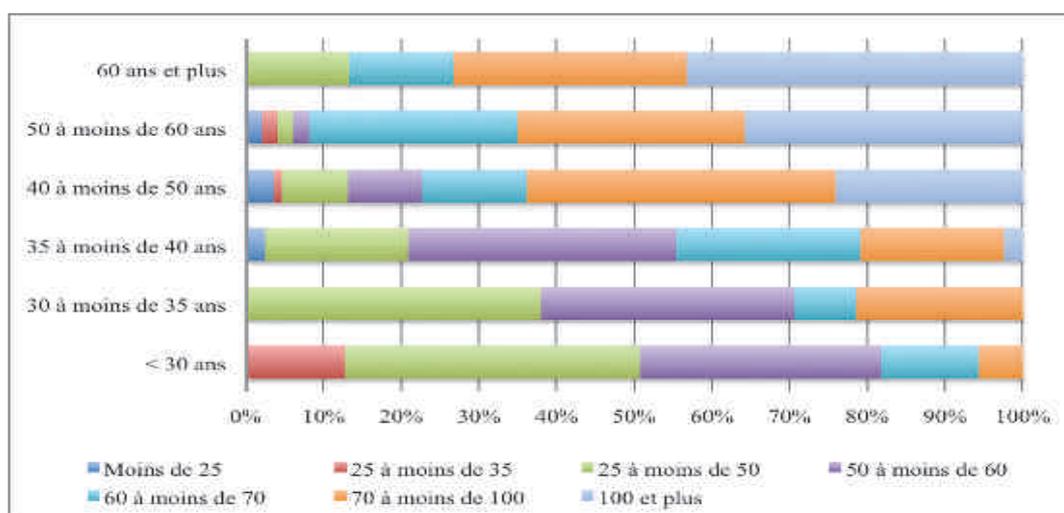


Graph.78. Prévisions des montants des primes et bonus en 2012 par secteur fonction (k€) (n=240)

3.3.3.4 Les prévisions de rémunération par classes d'âge

On observe que plus les répondants sont âgés, plus les montants prévisionnels des rémunérations sont importants (Graph.79).

Les montants les plus faibles sont prévus pour les classes d'âge entre 35 et 60 ans alors que les plus forts ne sont pas observés chez les moins de 35 ans.

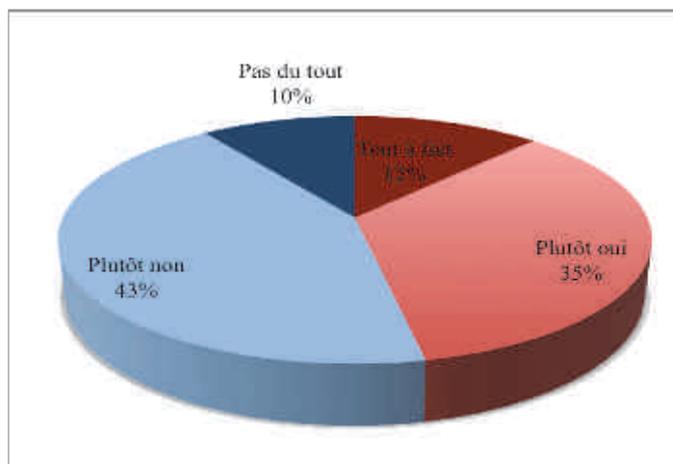


Graph.79. Répartition des rémunérations prévisionnelles en 2012 par classes d'âge (k€) (n=226)

3.3.3.5 Les avis sur le niveau de rémunération : bilan

Pour clore le questionnaire, 331 répondants ont donné leur avis sur la question suivante : « Seriez-vous prêt à quitter votre entreprise pour un désaccord sur votre niveau de rémunération ? »

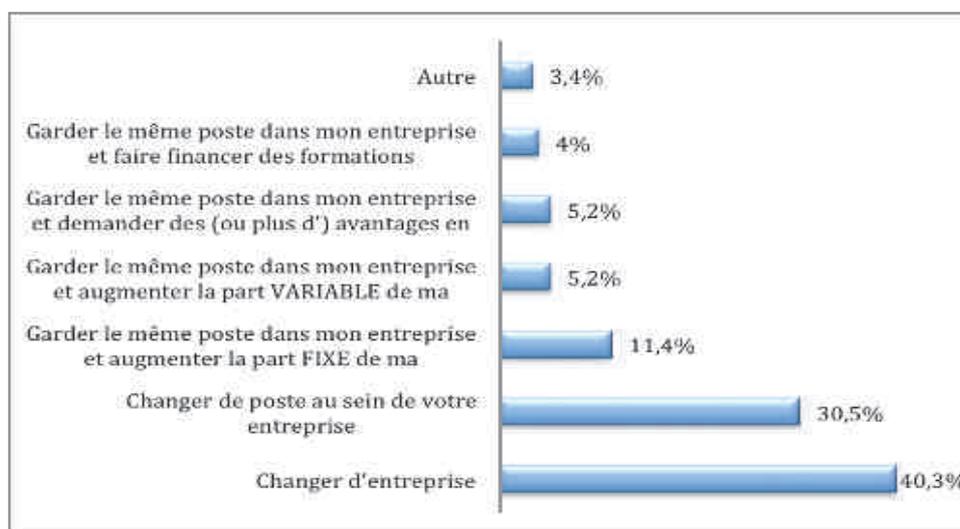
Plus d'un répondant sur deux n'est pas prêt à quitter son entreprise pour un désaccord sur le niveau de sa rémunération (Graph.80).



Graph.80. Réponses à la question « Seriez-vous prêt à quitter votre entreprise pour un désaccord sur le niveau de votre rémunération ? » (n=331)

Enfin, le diagramme suivant rassemble les leviers sur lesquels 325 répondants auraient joué pour augmenter leur niveau de rémunération.

Presque deux répondants sur trois changeraient d'entreprise ou de poste au sein de leur entreprise pour obtenir une meilleure rémunération (Graph.81).



Graph.81. Réponses à la question « Sur quel levier joueriez-vous prioritairement pour obtenir une augmentation de votre rémunération ? » (n=325)

3.4 Synoptique de la rémunération en 2011

Les secteurs d'activité les plus rémunérateurs, en termes de rémunération directe et indirecte, sont l'industrie pharmaceutique, « humaine » puis « vétérinaire », suivie du secteur du « luxe, cosmétique et chimie » puis l'industrie « agro-alimentaire ».

D'autre part, la fonction de direction est la fonction pour laquelle les rémunérations directes et indirectes sont les plus importantes.

L'âge et l'ancienneté des répondants a une influence sur leur rémunération directe mais aussi sur l'accès aux rémunérations indirectes. Les montants des rémunérations indirectes sont généralement liées à la taille de l'entreprise et à son chiffre d'affaires.

	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum	Nombre	Médiane
Rémunération fixe 2011 k€	72,80	47,18	5	337	322	65
Primes et bonus 2011 k€	15,9	37,88	0	511	291	7,59
Rémunération fixe prévisionnelle en 2012 en k€	25,28	35,47	3	150	258	110

Tabl.16. Rémunération 2011 : données statistiques

Les données sur la rémunération des vétérinaires du secteur privé, hors activité libérale, étant à présent connues, nous allons tenter de les analyser en réalisant des tris croisés (par secteur d'activité, par fonction, etc) ainsi qu'une approche statistique. Puis nous tenterons de comparer ces résultats avec les données concernant les rémunérations des vétérinaires dans le secteur libéral et public.

Troisième partie

Discussion

Avant propos

Dans cette partie, les résultats obtenus précédemment vont être analysés et comparés aux données bibliographiques dont on dispose concernant les cadres en France mais aussi avec les données dont nous disposons sur le secteur libéral et le secteur public. Une discussion sur la dichotomie hommes/femmes au sein de la population étudiée sera réalisée. Enfin, une discussion autour du vétérinaire et de sa rémunération clôturera la discussion.

1. Analyse des résultats et discussion

1.1. Le taux de réponse et la représentativité de l'échantillon

Sur la cible de départ (n=1085), 31 % des vétérinaires ont répondu au questionnaire en ligne. Compte tenu de la sensibilité du sujet, le temps de réponse et le niveau de détail demandé par le questionnaire, ce taux est tout à fait satisfaisant.

Le portrait type du répondant questionné serait un homme de 42 ans, exerçant en France et adhérent au CVE. Il a au moins un diplôme en plus de la formation vétérinaire et a occupé un poste à l'étranger durant sa carrière. Il a 17 ans d'expérience professionnelle dont 13 dans le secteur privé et 5 en tant que praticien. Il a un statut de cadre, salarié en CDI d'une grande entreprise depuis 9 ans et à 5 ans d'ancienneté dans la fonction. Il est hiérarchiquement responsable de 20 personnes dont 6 cadres.

Certains vétérinaires ont hésité à répondre, ne se sentant pas représentatifs de la profession de « vétérinaire en entreprise » ou craignant créer des biais de par une rémunération qui leur semblait anormalement basse. De ce fait, les hautes rémunérations sont probablement sur-représentées et amènent un biais dont il faut tenir compte.

L'échantillon obtenu peut donc être comparé à un échantillon de personnes ayant le statut cadre dont la formation initiale n'est pas une formation vétérinaire. En France, plus d'un million de cadres travaillent dans le secteur privé (deux pour mille sont vétérinaires). En moyenne, un cadre passe 6 ans dans une même fonction et a 10 personnes sous sa responsabilité en moyenne [6].

1.2 La rémunération des vétérinaires du secteur privé en 2011

1.2.1 Rémunération des vétérinaires salariés du secteur privé : une rémunération représentative de la population « cadres »

La rémunération annuelle brute des cadres travaillant dans une entreprise privée a atteint 53 800 euros en moyenne. Pour un cadre sur deux, elle s'est élevée à plus de 47 600 euros [3].

k€	Moins de 30	30 à moins de 40	40 à moins de 50	50 à moins de 60	60 à moins de 70	Plus de 70
Pourcentage	16,5%	35,6%	25,4%	11%	5,1%	6,4%

Source : *Courrier Cadres & Dirigeants*, Septembre 2012 [8]

Tabl.17. Rémunération des cadres en 2011

Avec une moyenne de 72,79 k€ annuelle fixe brute en 2011, la population cadre vétérinaires est mieux rémunérée que la population cadre en général. 5,3 % des répondants déclaraient une rémunération inférieure à 30 k€ contre 16,5 % dans la population cadres. De même, 41,2 % des répondants déclarent une rémunération fixe brute supérieure à 70 k€ contre 6,4 % dans la population cadres.

L'année 2011 avait marqué un tournant avec une hausse des salaires cadres de 2,9 % après 2 années de baisse consécutives (- 1,6 % en 2009 et - 1,9 % en 2010) [44].

Parmi les répondants, 76,3 % déclarent une augmentation de leur rémunération globale en 2011 par rapport à 2010. Ces augmentations sont pour une grande majorité inférieures à 10 %. Par ailleurs, on note que le taux d'augmentations supérieures à 30 % est plus important pour les cadres ayant une faible ancienneté au sein de l'entreprise. Ceci, en corrélation avec l'âge, montre que les plus fortes augmentations se situent en début de carrière et diminuent avec l'ancienneté dans l'entreprise. Compte tenu des plus faibles rémunérations en début de carrière, il semble logique que les augmentations exprimées en pourcentage du salaire (et non en valeur absolue) soient supérieures en début d'activité.

Les salaires des cadres en France sont donnés en annexe 6.

1.2.2 Analyse par secteur d'activité

Dans le secteur privé, plus d'un vétérinaire sur deux travaille dans l'industrie pharmaceutique. Si l'on excepte le secteur du « luxe et cosmétologie » (dont les effectifs sont réduits dans notre échantillon), c'est le secteur d'activité qui offre les rémunérations les plus importantes. C'est aussi le secteur pour lequel on retrouve les plus gros écarts entre les rémunérations.

	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum	Nombre	Médiane
Industrie pharmaceutique humaine	95,24	53,06	36	337	47	83
Industrie pharmaceutique animale	75,49	36,66	16	240	126	69,5
Alimentation animale (petfood/animaux de rente)	70,3	37,13	30	200	28	62,35
GLOBAL	72,79	39,73	5	337	322	65

Tabl.18. Analyse statistique sur la rémunération fixe brute en 2011 pour 3 secteurs d'activité

Au sein de la population des cadres, le secteur d'activité joue un rôle primordial dans le montant de la rémunération. En effet, tous ne sont pas soumis aux mêmes exigences en termes d'offre et de demande. Les secteurs les plus rémunérateurs sont ceux qui dégagent le plus de marge comme l'informatique ou l'industrie. En 2011, les secteurs de l'industrie pharmaceutique et de la chimie ont offert des augmentations de salaires significatives [44].

D'autre part, même si la répartition des répondants est inégale, tous les secteurs d'activité ont proposé une augmentation de rémunération en 2011 et particulièrement le secteur de l'industrie pharmaceutique. En revanche, c'est aussi dans ce secteur que le plus de répondants ont obtenu une baisse de plus de 30% dans leur rémunération en 2011.

A titre de comparaison, les rémunérations des cadres par secteur d'activité sont fournies en annexe 7 ainsi que la grille de rémunération des salariés de l'industrie pharmaceutique pour l'année 2011 en annexe 8.

1.2.2 Analyse par fonction

Presque un quart des répondants exerce une fonction de direction, fonction qui offre les rémunérations les plus importantes, mais aussi pour laquelle les écarts de rémunération sont parmi les plus importants.

Au sein de la population des cadres en général, certaines fonctions peinent à atteindre les niveaux de rémunération les plus élevés. C'est notamment le cas pour l'administration et la communication. C'est également le cas pour les vétérinaires pour qui la moyenne de rémunération pour ces fonctions est inférieure à la moyenne des rémunérations générales. Les fonctions les plus rémunératrices restent les fonctions de direction générale et de direction de centre de profits [44].

Dans les fonctions commerciales et marketing, la part variable concerne 80 % des salariés et reste élevée [11]. Pour ces fonctions, la part variable augmente avec l'expérience, pour concerner 90 % des 40-49 ans.

Si la fonction de direction offre les rémunérations les plus importantes, c'est aussi une des fonctions chez qui l'on retrouve les plus fortes baisses de rémunération. Ceci semblerait être expliqué par le lien entre la santé financière de l'entreprise et la rémunération des fonctions de directions, particulièrement sous forme de rémunération variable. Ainsi, en temps de crise financière, il n'est pas étonnant de constater une baisse de rémunération des fonctions de direction.

1.2.4. Une rémunération liée au statut cadre ou/et à l'obtention d'autres diplômes

La comparaison des moyennes des rémunérations fixe brute et sous forme de primes en bonus en fonction du nombre de cadres encadrés montre qu'il existe une différence significative (Tabl.19) : plus le nombre de cadres encadrés augmente, plus la rémunération moyenne est élevée.

	Fixe k€	Primes et bonus k€
0	55,51	7,11
1 à moins de 5	77,72	12,13
5 à moins de 10	101,85	18,37
10 à moins de 25	111,84	24,83
25 et plus	145,77	104,12
GLOBAL	73,09	15,9

Test de Fisher : $p=0,001$, discriminant

Tabl.19. Moyenne de la rémunérations fixe brute et sous forme de primes et bonus en 2011 en fonction du nombre de cadre encadrés.

En 2011, dans une enquête réalisée par *Courrier Cadres* du 7 Juin au 18 Juillet 2012 sur la base d'un échantillon de 661 cadres [8], plus de la moitié (entre 59,2 % et 72 % selon les études) des personnes interrogées ont été augmentées. Cependant, un tiers (33,9 %) n'a pas connu d'évolution de sa rémunération et 7 % ont même subi une baisse.

Les hausses de rémunération s'expliquent par le fait que 80 % des DRH ont comme objectif prioritaire de rémunérer les compétences clés, 78 % de développer une grande sélectivité dans les augmentations individuelles, et 71 % envisagent de limiter les augmentations générales.

2010 avait été « marqué par des rattrapages en fin d'année », 2011 a permis un « léger mieux » pour les cadres, qui bénéficient traditionnellement moins des augmentations générales. 67 % des cadres interrogés déclarent avoir eu une augmentation de salaire en 2010 [11].

A titre de comparaison, un état de la rémunération fixe et variable pour les différents statuts hiérarchiques d'un cadre est fourni en annexe 9. L'annexe 10 donne les augmentations salariales par statut cadre depuis 2009.

D'autre part, l'obtention de certains diplômes donne accès à des hauts niveaux de rémunération (Tabl.27).

Par rapport aux enquêtes de même nature réalisées les années précédentes, de plus en plus de vétérinaires complètent leur formation avec des formations plus spécifiques, qui leur permet d'accéder plus rapidement à des postes qui ne leur sont habituellement pas attribués.

Un test de comparaison de moyennes montre que la rémunération des répondants ayant obtenu au moins un diplôme supplémentaire (79,70 k€) est très significativement supérieure à celle de ceux qui n'en ont pas obtenu (57,36 k€).

	Rémunération fixe brute k€
EPU scientifique (DU, DIE, CEAV, CSAAD, Cesam, Pasteur...)	77,41
3ème cycle commerce/management	83,13
Master/DEA	75,28
Autre, précisez...	64,96
MBA	105,15
Doctorat d'université/PhD	78,57
3ème cycle scientifique et technique (DESS, IGIA...)	83,20
Cycle Grande Ecole (HEC, ESSEC, ESCP, ENGREF...)	99,08
Licence/Bachelor	74,81
GLOBAL	72,79

Test de Fisher : $p=0,001$, discriminant

Tabl.20. Moyennes des rémunérations par formation diplômante

Le niveau de diplôme semble revêtir une véritable importance dans la fixation du salaire. D'après une enquête réalisée par *Courrier Cadres* en Septembre 2012 [8], seuls 27,5 % des cadres estiment en effet que celui-ci n'a joué aucun rôle dans la détermination de leur rémunération. Pour un peu plus d'un tiers (34,2 %) cependant, il a eu une influence partielle. Par ailleurs, 16,3 % des sondés exercent un métier qui exige un niveau de diplôme spécifique tandis que pour 15,1 % des cadres, l'entreprise prend réellement en compte les diplômes pour établir le salaire, même si ce n'est pas obligatoire.

Le diplôme ne serait pas un élément clé : il garantit la capacité à tenir un rôle mais ne justifierait pas, à lui seul, la rémunération.

1.2.5 Analyse par âge et ancienneté au sein de l'entreprise

Les montants de la rémunération des cadres augmentent et se dispersent avec l'âge. En lien avec la durée de l'expérience, c'est l'un des critères les plus déterminants de la rémunération.

	Fixe brut 2011 (k€)
< 30 ans	37,14
30 à moins de 35 ans	51,31
35 à moins de 40 ans	55,27
40 à moins de 50 ans	81,74
50 à moins de 60 ans	97,14
60 ans et plus	81,18
GLOBAL	72,79

Tabl.21 Moyennes de la rémunération fixe brute par classes d'âge

Un test de comparaison de moyennes montre que la rémunération est significativement différente selon les classes d'âge (test de Fisher : $p=0,001$, discriminant).

Chez les cadres en général, la rémunération progresse fortement au cours des quinze premières années de la vie professionnelle, puis de façon ralentie. Au sein de la population de vétérinaires cadres du secteur privé, on note une progression régulière de la rémunération avec un net palier à 40 ans.

	Fixe brut 2011 (k€)
1 ou moins	55,3
plus de 1 à moins de 5	61,01
5 à moins de 10	63,17
10 à moins de 20	81,91
20 et plus	115,94
GLOBAL	72,79

Tabl.22 Moyennes de la rémunération fixe brute (k€) par ancienneté dans l'entreprise

Un test de comparaison de moyennes montre que la rémunération est significativement différente selon l'ancienneté dans l'entreprise (test de Fisher : $p=0,001$, discriminant).

2. Des inégalités hommes/femmes persistent au sein du secteur privé

2.1. Profil type de la répondante

Trente trois pour cent des répondants à notre enquête sont des femmes. Le profil type de la répondante est une femme de 38 ans : elle a 13 ans d'expérience professionnelle dont 10 ans dans une entreprise et 4,5 ans en tant que praticienne. Elle a 6,7 ans d'ancienneté dans une entreprise dont le chiffre d'affaires national est de 471 M€ et embauche 1500 personnes. Elle encadre 7 personnes dont 2 cadres, travaille 210 jours par, ce qui correspond à 94 % d'un Equivalent Temps Plein (ETP). Sa rémunération fixe brute est de 51 k€ par an et ses primes et bonus s'élèvent à 7 k€.

Il est intéressant de noter que l'expérience professionnelle en tant que praticienne se rapproche de la moyenne des répondants (4,8 ans).

2.2 Les femmes et le temps de travail

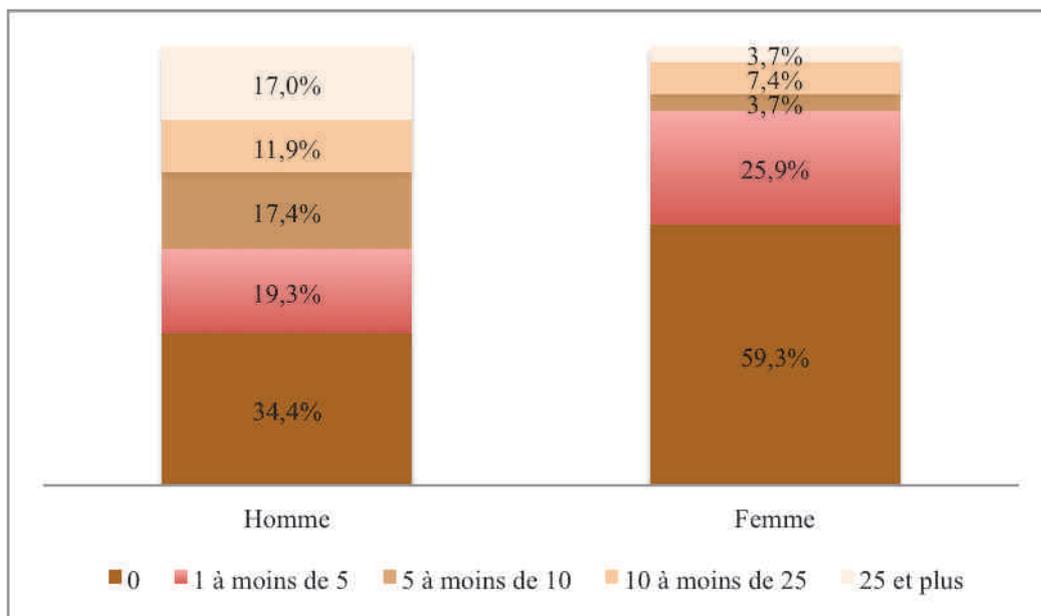
Chez les vétérinaires salariés du secteur privé, hors libéral, et au sein de la population

féminine, 83,5 % déclare travailler à plein temps contre 94,9 % chez les hommes.

En 2004, les résultats d'une enquête du même type montraient que 100 % des hommes travaillaient à temps plein contre 81 % des femmes chez les vétérinaires du secteur privé hors activité libérale. La moyenne du nombre de jours travaillés et le temps de travail moyen ne diffèrent pas significativement entre les hommes et les femmes (test de Fisher : $p=0,001$, discriminant). En revanche, seulement un quart des répondantes (25,7 %) a déclaré pouvoir fixer librement ses horaires de travail contre 61% chez les hommes.

2.3 Les femmes et l'entreprise privée

Les répondantes sont moins nombreuses à encadrer une équipe (Graph.82). De même, alors qu'elles ne sont que 10,9 % à faire partie du comité de direction, les hommes sont 3 fois plus nombreux (31,5 %).

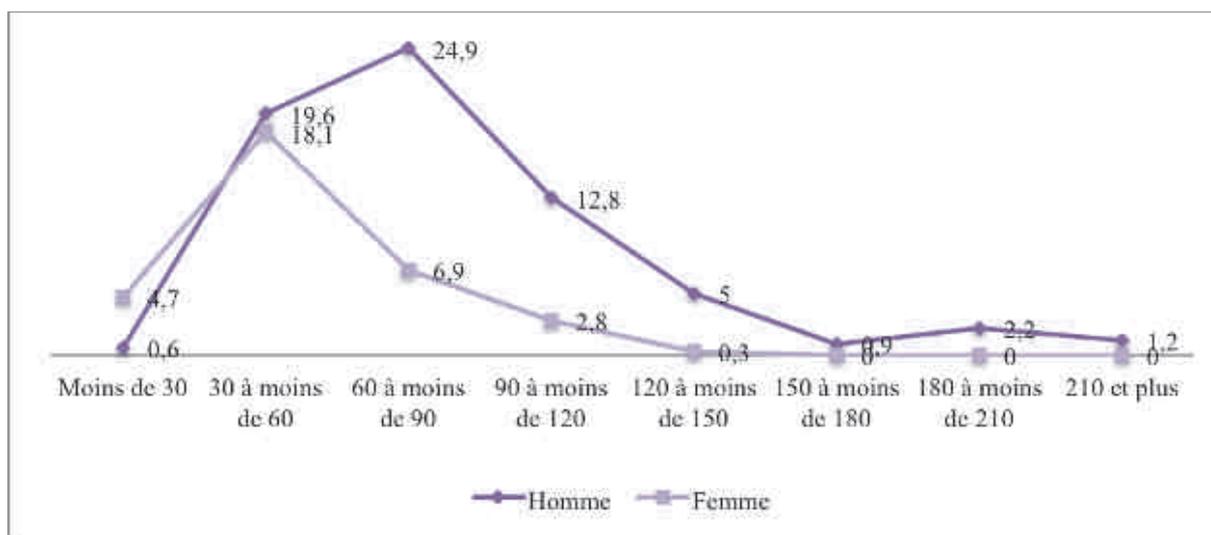


Graph.82. Répartition du nombre de personnes encadrées par genre (n=327)

2.4 La rémunération des femmes vétérinaires dans le secteur privé

2.4.1 Rémunération fixe : analyse et discussion

En moyenne, la rémunération des hommes est d'environ 39 % plus élevée que celle des femmes. Une femme est rémunérée, en moyenne, 32 700 euros de moins qu'un homme par an (Tabl.21) (contre 21 000 € en 2006). D'autre part, les rémunérations au delà de 150 k€ ne concernent que les hommes (Graph.83).



Graph.83. Répartition de la rémunération par genre (%) (n=321)

	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum	Nombre	Médiane
Homme	82,63	42,09	25	337	216	73
Femme	52,58	24,4	5	120	105	50
GLOBAL	72,79	39,73	5	337	322	65

Tabl.23. Données statistiques sur la rémunération par genre en 2011

Il existe une différence statistique très significative dans la distribution des revenus des femmes et des hommes : elles sont sur-représentées dans les tranches de revenus fixes les plus basses et sous-représentées dans les tranches les plus hautes (Tabl.24).

Tranche Revenu fixe (k€)	Femme		Homme		GLOBAL	
	Effectif	Fréquence	Effectif	Fréquence	Effectif	Fréquence
Moins de 60	73	69,5%	65	30,1%	138	43%
60 à moins de 90	22	21%	80	37%	102	31,8%
90 à moins de 120	9	8,6%	41	19%	50	15,6%
120 et plus	1	1%	30	13,9%	31	9,7%
GLOBAL	105	100%	216	100%	321	100%

Test de Fisher : $p = <0,01$, discriminant

Tabl.24. Données statistiques sur la rémunération par classes d'âge et de rémunération.

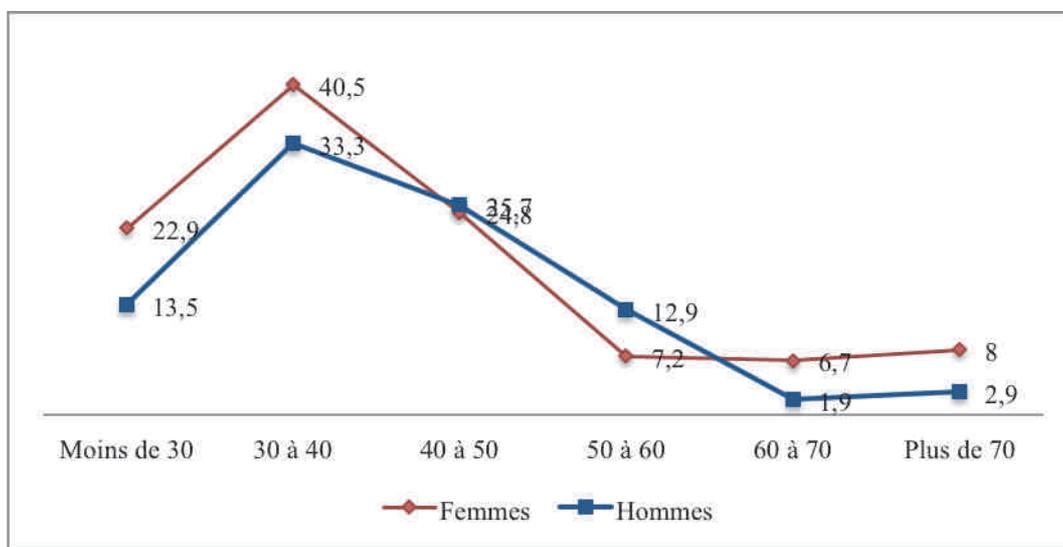
En comparaison avec les années précédentes :

	2004		2006		2011	
	Moyenne	Effectif	Moyenne	Effectif	Moyenne	Effectif
Homme	72,3	88	85,21	85	82,63	216
Femme	47,4	25	64,52	31	52,58	195
GLOBAL	59,85	113	79,78	116	72,79	322

Tabl.25. Données statistiques sur la rémunération par genre pour les années précédentes

En 2010, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de la population des cadres en général était de 30,8 % [40]. En 2012, les hommes cadres perçoivent en moyenne un salaire supérieur de 20,6 % à celui des femmes. Cet écart a tendance à se réduire notamment grâce à la féminisation de l'emploi cadre [14].

En s'intéressant à la population des cadres en France, on note qu'en dessous de 50 k€ et au dessus 60 k€, le pourcentage de femmes est au dessus de celui des hommes, contrairement à ce que l'on observe chez les cadres vétérinaires chez qui on ne retrouve aucune femme ayant une rémunération au delà de 150 k€ (Graph.84).



Source : *Courrier Cadres & Dirigeants*, 2012 [8]

Graph.84. Rémunération globale annuelle par genre (k€)

Cette différence s'explique par la part du temps partiel dans l'emploi des femmes, le choix de formations moins rémunératrices, la maternité ou encore un degré de mobilité et de disponibilité moindre. Cependant, en ayant neutralisé les effets de la durée du temps de travail, des postes occupés ou encore de l'expérience, un écart entre 5 et 15 %, selon les études, entre la rémunération des hommes et des femmes demeure et reste inexpliqué.

2.4.2 Rémunération : âge et ancienneté dans l'entreprise

On note des disparités croissantes selon l'âge. En effet, jusqu'à 40 ans, la rémunération des femmes progresse, bien que toujours inférieure à celle des hommes (Tabl.26). Mais au delà de 40 ans, l'écart entre les rémunération hommes/femmes se creuse.

	< 30 ans	30 à moins de 35 ans	35 à moins de 40 ans	40 à moins de 50 ans	50 à moins de 60 ans	Plus de 60 ans
Homme	42,28	57,98	59,69	91,01	103,02	83,5
Femme	33,58	44,94	51,33	62,11	66,46	58

Test de Fisher : p=0,001, discriminant

Tabl.26. Rémunération fixe brute en 2011 par genre et classes d'âge

Le même constat que précédemment peu être fait concernant la rémunération sous forme de primes et bonus (Tabl.27).

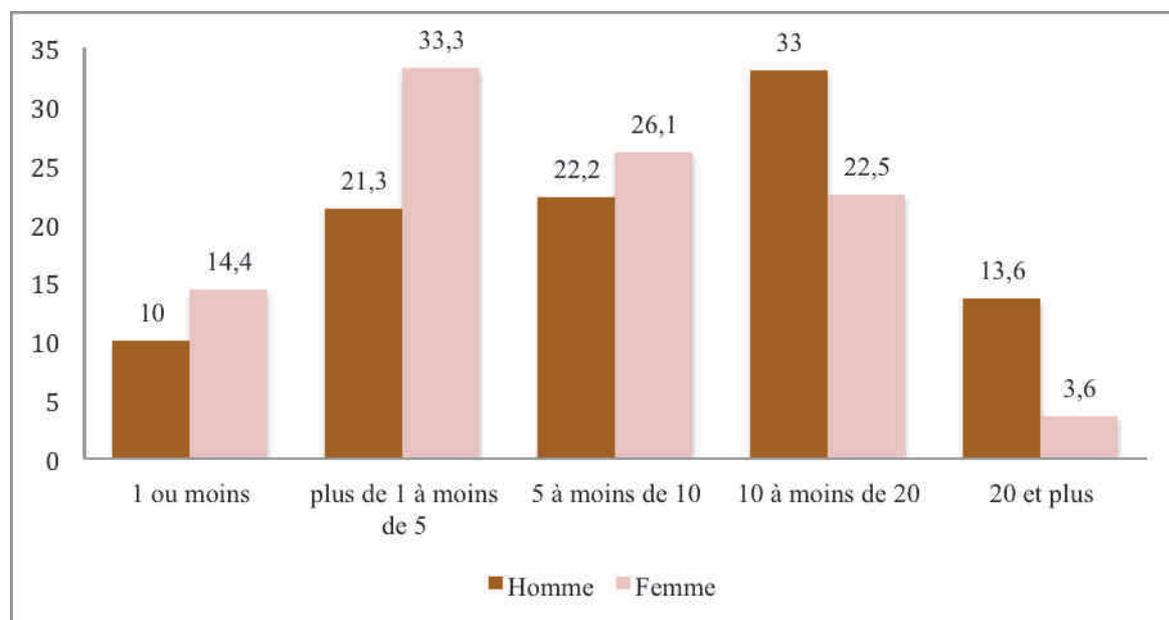
	< 30 ans	30 à moins de 35 ans	35 à moins de 40 ans	40 à moins de 50 ans	50 à moins de 60 ans	Plus de 60 ans
Homme	3,54	8,39	8,37	16,44	29,76	60
Femme	3,89	5,04	4,46	13,5	9,06	4

Test de Fisher : $p=0,018$, discriminant

Tabl.27. Rémunération sous forme de primes et bonus en 2011 par genre et classes d'âge

Les rémunérations sont d'autant plus élevées que les répondants sont âgés. Or les répondantes ont une moyenne d'âge inférieure à celle des hommes, ce qui explique en partie la différence de rémunération homme/femme.

Par ailleurs, l'ancienneté dans l'entreprise semble être un élément essentiel dans la rémunération des cadres. Or, dans la tranche «10 à 20 ans d'ancienneté», il y a 3 fois plus d'hommes que de femmes et plus de 10 fois plus d'hommes que de femmes pour des ancienneté supérieures à 20 ans (Graph.85). Il y a très peu de répondantes ayant beaucoup d'ancienneté.



Graph.85. Répartition de l'ancienneté dans l'entreprise par genre (%) (n=332)

Bien que l'écart de rémunérations entre les hommes et les femmes existent dès le début de la carrière professionnelle (Tabl.28), ils se creuse jusqu'à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise puis au delà de 20 ans.

	1 ou moins	plus de 1 à moins de 5	5 à moins de 10	10 à moins de 20	20 et plus
Homme	64,25	73,97	68,84	87,48	118,89
Femme	42,18	44,47	53,67	65,41	86,47

Test de Fisher : $p=0,001$, discriminant

Tabl.28. Rémunération fixe brute en k€ en 2011 par genre et ancienneté au sein de l'entreprise

En France, l'écart médian est de 2 % pour les cadres de moins de 30 ans et atteint 16 % à 40-44 ans en 2012. L'évolution des rémunérations fait apparaître depuis quelques années une réduction des écarts, mais celle-ci est faible. A titre d'exemple, entre 2008 et 2011, la différence entre les salaires médians est passée de 17,1 % à 16,3 % [6].

2.5 Les déterminants de l'inégalité salariale homme/femme

Au sein de la population des cadres, le salaire des femmes est inférieur à celui des hommes et cette différence a peu de chances d'être comblée par la suite. Quel que soit l'âge, les hommes sont plus souvent augmentés et surtout plus souvent bénéficiaires d'augmentations individuelles, les plus avantageuses [39]. Il s'agit du même constat pour la population de cadres vétérinaires.

En moyenne, les répondantes sont plus jeunes, ont une ancienneté moindre dans l'entreprise, ont rarement une fonction de direction, encadrent moins de personnes et ne font pas partie du comité de direction de l'entreprise. Tous ces éléments tendraient à expliquer un niveau de rémunération moindre, notamment en terme de rémunération sous forme de primes et bonus.

	Age	Ancien Entrep	Nbre jour travaillés	% travail	Fixe2011 k€	Primes et bonus k€	Augmentation prévisionnelle €
Homme	44,59	10,11	218,51	97,99	83,9	19,57	24 624
Femme	38,06	6,69	210,47	93,98	51,21	7,37	27 291
Global	42,15	8,95	215,91	96,65	73,09	15,9	25 283

Tabl.29. Comparaison homme/femme pour quelques variables d'intérêt en 2011

Concernant l'égalité salariale, les avis des cadres en général sont partagés : 40,1 % des répondants pensent qu'il existe, au sein de leur entreprise, des disparités entre hommes et

femmes en termes de rémunération, à compétences et postes équivalents. Pour plus de la moitié d'entre eux (53,2 %), cet état de fait est le résultat d'une pure discrimination. Néanmoins, 38,3 % des sondés pensent qu'il n'y a pas de disparités salariales au sein de leur entreprise et 21,6 % n'ont pas d'avis sur la question [8].

Ce ne sont pas seulement les rémunérations qui sont plus faibles pour les femmes, mais aussi les niveaux de responsabilité. Ainsi, les femmes sont relativement moins nombreuses que les hommes à encadrer une équipe et gérer un budget. Ces critères ayant une influence très forte sur la rémunération, les différences sont donc particulièrement marquées.

L'emploi cadre a tendance à se féminiser grâce notamment au niveau des formations suivies par les femmes, qui leur permet un accès à ce statut en début de carrière. La part des femmes cadres diplômées d'un niveau bac+4 et au-delà est même plus élevée que chez les hommes, mais les femmes sont généralement issues de filières moins rémunératrices [14].

Un complément d'analyse sur la rémunération hommes/femmes est fourni en annexe 11 et une discussion sur la féminisation de la profession est fournie en annexe 12.

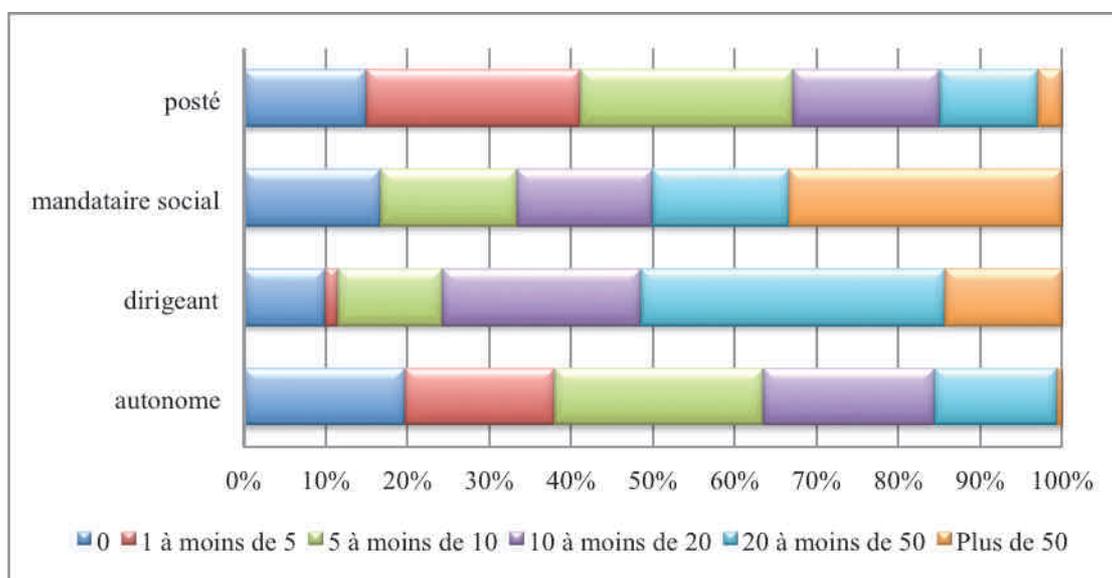
3. La part variable : une rémunération à part entière

3.1 Importance des primes et bonus dans la rémunération directe en 2011

Plus de 80 % des répondants déclarent avoir eu une rémunération variable sous forme de primes et bonus en 2011. Les secteurs d'activités comme l'industrie pharmaceutique ou l'alimentation animale sont les secteurs les plus généreux. Les primes et bonus tiennent une place importante dans la rémunération globale puisque leur montant est en moyenne de 15,9 k€ (soit 18 % de la rémunération directe) et qu'il peut atteindre des sommes de 511 k€ pour certains répondants.

Les éléments qui semblent être déterminants dans la rémunération sous forme de primes et bonus sont l'âge et l'ancienneté au sein de l'entreprise. En effet, un net palier à 40 et 60 ans où le montant double par rapport à la tranche d'âge précédente ainsi qu'un palier à 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise sont observés.

Les primes et bonus sont également liés au niveau hiérarchique du vétérinaire cadre (Graph.86).



Graph.86. Répartition des primes et bonus (k€) par statut cadre (n=258)

Dans la population cadres, les bonus concernent plus d'un cadre sur deux. L'importance des primes et bonus est également très liée au niveau hiérarchique. Ces primes atteignent couramment 2 à 3 mois de salaire chez les cadres dirigeants, 1 mois pour les cadres moyens [23].

3.2 Place des avantages salariaux, hors avantages en nature

L'épargne salariale avec le PEE est l'avantage salarial qui concerne le plus de répondants. Elle apparaît comme un avantage non négligeable puisque le PEE peut être alimenté par les montants perçus au titre de l'intéressement, par exemple, et est exonérée d'impôts.

La protection sociale d'entreprise semble également être offerte par la quasi-totalité des entreprises avec l'offre d'une mutuelle d'entreprise.

Chez les cadres en général, la mutuelle est l'élément qui revient le plus souvent, souligné par plus de trois quarts (72,3 %) des sondés [8].

Dans une moindre mesure, ces avantages salariaux semblent être corrélés avec l'ancienneté au sein de l'entreprise.

3.3. Place des avantages salariaux dont la gestion est participative

L'intéressement et la participation sont, de loin, les deux avantages qui ont le plus de poids dans la balance des avantages salariaux. Ils sont proposés par la quasi-totalité des secteurs d'activité et ce quelque soit la fonction exercée. La taille des entreprises joue un rôle dans l'offre d'avantages salariaux dont la gestion est participative, particulièrement pour les avantages tels que les actions ou les stock options. De surcroit, ces avantages salariaux représentent des montants plus importants (plus de 4 % des répondants des entreprises dont le CA dépasse 150 M€ déclarent un montant supérieur à 25 k€ contre moins de 1% pour les entreprises dont le CA est compris entre 15 et 75 k€).

Chez les cadres en général, 36 % bénéficient d'un intéressement, et 36 % d'une participation, ce qui représente presque deux fois moins de personnes que chez les cadres vétérinaires (respectivement 64,9 % et 63,9 %). Tous ces compléments ne sont pas négligeables puisqu'ils représentent, pour la moitié des bénéficiaires, plus de 9 % de la rémunération annuelle brute totale, selon une enquête de l'APEC sur l'évolution des rémunérations [1]. Chez les cadres vétérinaires, ce pourcentage est largement dépassé puisque certains répondants estiment des montants supérieurs à 25 k€ par an pour l'année 2011.

3.4 Place des avantages en nature

Si un cinquième des répondants n'ont ni primes ni bonus, les avantages en nature sont plus largement répandus: seulement 10 % des répondants n'en disposent pas. Pour ces

derniers, tous les avantages n'ont pas le même statut : la majorité des répondants considère que l'offre d'équipements tels que le téléphone portable ou l'ordinateur portable n'est pas un avantage en nature mais simplement un outil de travail essentiel à l'accomplissement du travail demandé.

En revanche, les services de proximité tels que les crèches d'entreprise, les salles de sport ou encore les services personnels sont considérés comme de « vrais » avantages en nature. Ils sont de plus en plus nombreux au sein des entreprises (plus particulièrement des grandes entreprises) et ils ont pour but de simplifier la vie des salariés...tout en favorisant leur temps de présence sur le lieu de travail.

Les avantages en nature sont une traditionnelle et peu coûteuse marque de reconnaissance.

Aussi appelés « packages de rétribution », ils sont très pratiqués dans les entreprises anglo-saxonnes. Cette batterie de services vise à faciliter la vie des cadres et à augmenter leur pouvoir d'achat.

Dans la population cadre en France, 55,8 % profitent du repas ou de tickets restaurant contre 31,6 % chez les cadres vétérinaires. Parmi les principaux éléments de rémunération viennent ensuite le téléphone portable (46,9 %), l'ordinateur ou la tablette numérique (43,3 %), l'accès à internet (21,9 %) et le véhicule (20,4 %) [8]. 17,9 % des cadres ne bénéficient d'aucune prime ni d'aucun avantage en nature.

3.5 La rémunération variable : un dispositif perçu comme gagnant/gagnant

Les entreprises ne peuvent plus, depuis quelques années, apporter des garanties pérennes sur le maintien de leur politique de rémunération vis-à-vis des cadres. Ainsi, la part de rémunération variable (qui concerne un cadre sur deux), auparavant distribuée de manière systématique (dans 95 % des entreprises), reprendrait sa « raison d'être initiale ».

Une large majorité des répondants à notre enquête (90 %) estime que la rémunération variable est un dispositif gagnant-gagnant pour l'employeur et le collaborateur mais aussi un élément de motivation supplémentaire (88 %). Elle n'apparaît pas comme un manque à gagner sur la rémunération fixe mais plutôt comme une récompense au regard du travail fourni.

Au sein de la population de cadres, 38% considèrent leur rémunération variable comme un petit plus intéressant. Mais pour un sondé sur quatre (25,1 %), elle représente une récompense bien faible au vu des efforts et du travail fourni. Près d'un répondant sur cinq (19,1 %) estime quant à lui que c'est un complément très important en comparaison de son salaire fixe [8].

Une étude réalisée par les cabinets Deloitte et Nomination [46] montre qu'une part variable

n'est motivante que si elle représente au moins 22% du salaire de base [46]. Aujourd'hui, la part variable est plus proche de 10%. Les décideurs des directions commerciales sont ceux qui manifestent le plus d'appétence pour la part variable avec un seuil de motivation de 30% du salaire de base [44].

Ces éléments de rémunération contribuent à la motivation du salarié et pallient aussi souvent l'absence d'augmentation de la rémunération fixe. Ils doivent constituer des incitations financières suffisantes pour motiver un cadre à contribuer à l'augmentation du chiffre d'affaires de l'entreprise [2].

4. Perspectives de rémunération des cadres en 2012

Dans notre enquête, plus d'un répondant sur deux pronostique une augmentation de sa rémunération globale en 2012 ; 80 % d'entre eux évaluent une rémunération supérieure à 50 k€ en 2012.

Ces chiffres sont supérieurs à ceux obtenus lors d'enquêtes similaires menées dans la population générale des cadres : 26,5 % pronostiquent une augmentation significative de leur rémunération pour l'année 2012, en particulier en accompagnement d'un changement de poste pour 26,7 % d'entre eux [12].

Avec les rémunérations fixes brutes les plus importantes en 2011, le secteur de l'industrie pharmaceutique est également le secteur dans lequel les répondants à notre enquête sont les plus optimistes quant à la hausse de leur rémunération fixe et variable pour 2012.

Le même constat s'impose pour les fonctions de direction : plus d'un tiers des répondants de cette catégorie prévoit une augmentation du fixe brute de plus de 100 k€.

Pourtant, les prévisions d'augmentation de la masse salariale globale des entreprises pour 2012 (environ 2,4 %) traduisent une certaine prudence, avec une baisse par rapport à 2011 (2,9 %) année contrastée. Les montants consacrés aux augmentations individuelles restent les plus importants : elles devaient représenter environ 1,8 %. La part des augmentations générales aurait été quant à elle de 0,6 % à 0,9 % selon la taille de l'entreprise. Enquête menée par l'Observatoire Cegos entre septembre et octobre 2011, par internet, auprès de 600 cadres et 200 DRH (d'entreprises concentrant 73 000 cadres).

On observe que la part de l'augmentation individuelle tend à augmenter dans les petites et moyennes entreprises, probablement pour favoriser la fidélisation de leurs collaborateurs si

utile pour elles, compte tenu du faible potentiel de substitution. Fidéliser les talents est plus que jamais une priorité. En France, 91 % des entreprises accordent des augmentations individuelles et c'est un taux qui tend à augmenter. En outre ces augmentations individuelles (liées aux qualités de l'intéressé) ne tiennent pas compte des primes de performances accordées à certaines catégories de salariés en fonction d'objectifs financiers ou commerciaux (réalisation d'un certain chiffre d'affaires, satisfaction des clients, etc) [23].

5. Bilan : considérations générales autour de la rémunération

A la question « Pensez-vous être rémunéré à votre juste valeur ? », 35,2 % des cadres vétérinaires ont répondu non contre 65,4 % dans la population de cadres en général [8]. Il semblerait que les cadres vétérinaires soient mieux rémunérés que les autres ou que leurs attentes en terme de rémunération soient moindres.

Bien que plus d'un tiers des répondants pensent être sous rémunérés, la motivation principale qui les a poussé à exercer leur fonction actuelle reste l'intérêt du travail, suivie de l'équilibre vie professionnelle/vie privée et enfin du cadre de vie dans l'entreprise. Chez les cadres en France, le premier critère pour accepter un poste est l'intérêt que celui-ci représente aux yeux du salarié (83,1 % des questionnés). La rémunération arrive en deuxième position (69,4 %), suivie par la qualité de vie (temps de transports, horaires, etc), l'ambiance de travail et les perspectives d'évolution.



Source : Sondage réalisé par *Courrier Cadres* du 7 Juin au 18 Juillet 2012 sur la base d'un échantillon de 661 cadres [8]

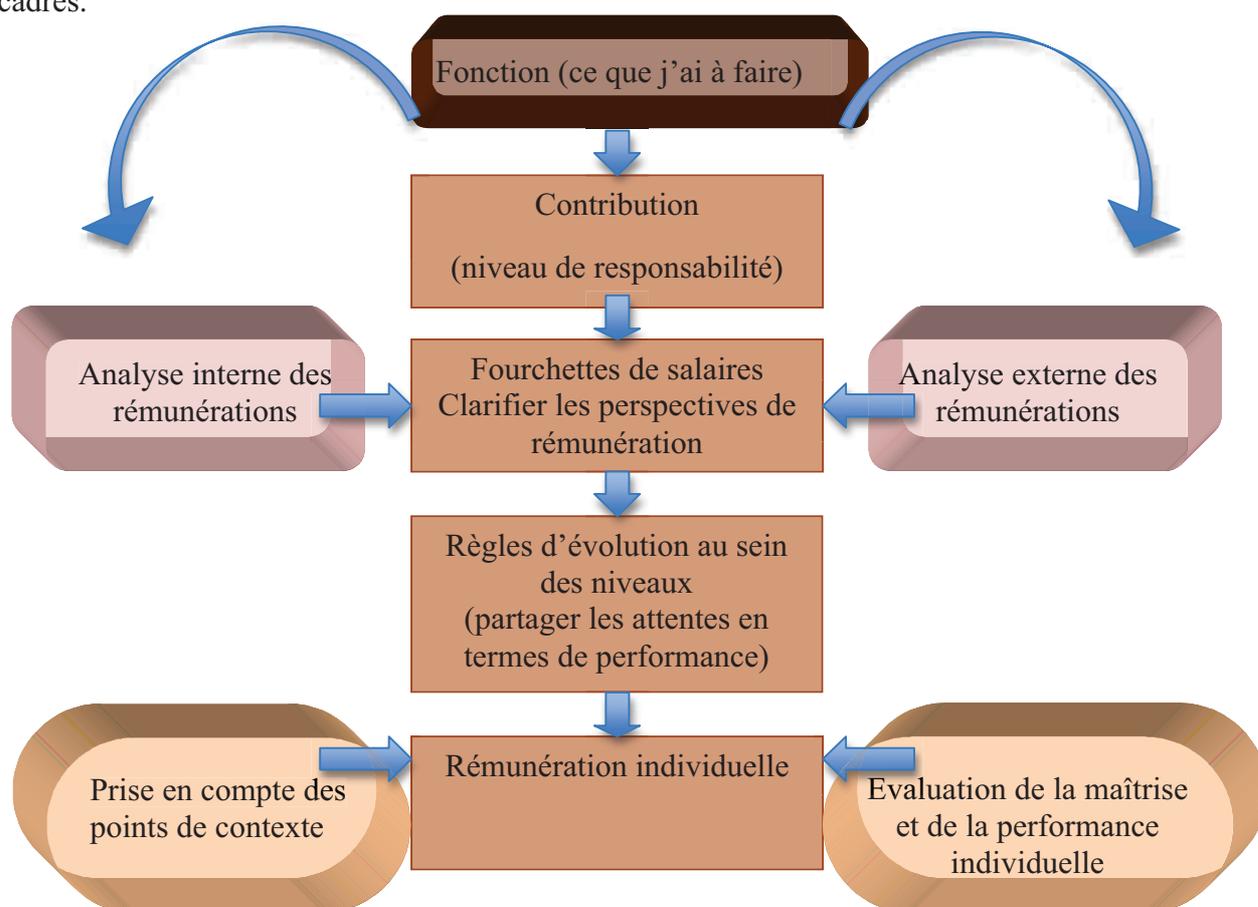
Graph.87. Réponses à la question « Quels sont vos critères prioritaires pour accepter un poste ou y rester ? » (en % des réponses/trois réponses possibles)

Si le salaire n'est pas la seule raison d'être satisfait au travail, il revêt toutefois une importance capitale pour beaucoup de cadres. Les cadres en général, contrairement aux cadres vétérinaires, ne sont pas nombreux à être satisfaits de leur salaire. L'insatisfaction ressentie quant à sa rémunération représente un des leviers de la mobilité. En effet, seuls 27,5 % des cadres indiquent qu'ils ne seraient pas prêts à quitter leur entreprise pour des raisons salariales. 35,1 % seraient « plutôt prêts » à le faire et 37,8 % seraient « tout à fait prêts » à le faire [8].

A la question « Sur quel levier joueriez-vous prioritairement pour obtenir une augmentation de votre rémunération ? », plus de 70 % des répondants à notre enquête déclarent qu'ils changeraient d'entreprise ou de poste au sein de leur entreprise.

Il apparaît donc que, d'une façon générale, les cadres vétérinaires soient satisfaits de leur rémunération, qu'ils pensent être estimés à leur juste valeur, sachant que leur motivation principale ne situe pas dans la rémunération mais plutôt dans l'intérêt du travail. Cependant, les cadres vétérinaires savent quelle direction prendre s'ils souhaitaient voir leur rémunération augmenter.

La figure 1 ci-dessous résume les principales caractéristiques de la rémunération pour les cadres.



Source : Le Gunéhec P-Hewitt, Débat sur la rémunération, 11 Mai 2006 [28]

Fig.1. Les principes de la gestion des salaires

6. Eléments de comparaison des rémunérations avec les autres statuts d'exercice vétérinaire

Ce chapitre a pour objet de fournir quelques éléments de comparaison entre les résultats obtenus auprès des vétérinaires salariés du secteur privé, hors praticiens, et les rémunérations des vétérinaires exerçant dans d'autres secteurs. La comparaison se limitera aux revenus « instantanés » c'est-à-dire perçus à un moment donné de la vie professionnelle. Pour une approche plus complète et plus juste, il faudrait s'intéresser à l'ensemble du parcours professionnel du vétérinaire et intégrer les revenus différés (retraites, valorisation d'actifs tels que la cession d'un droit de présentation à la clientèle, etc...)

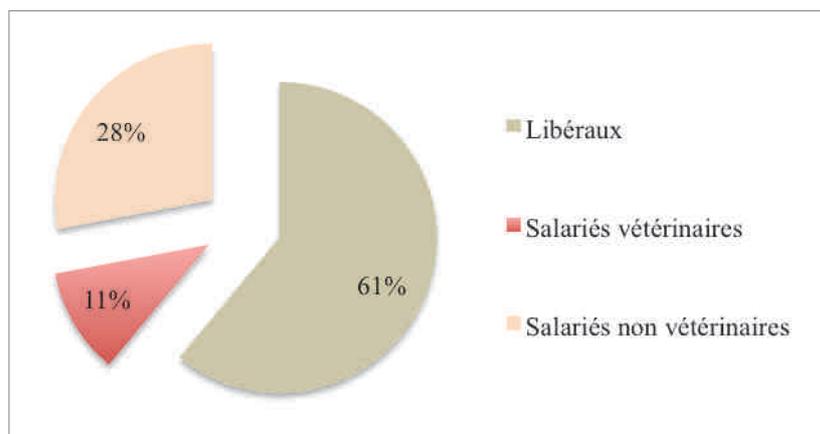
6.1 Le secteur libéral

6.1.1 Analyse des revenus à l'échelle de l'Entreprise Vétérinaire Libérale France (EVLFF)

L'Entreprise Vétérinaire Libérale France est constituée de vétérinaires libéraux, de vétérinaires salariés de structures libérales et de salariés non vétérinaires de ces mêmes structures.

En 2010, l'Entreprise Vétérinaire Libérale France a eu un revenu net total -défini comme le cumul des revenus de ses différentes entités- de 968 millions d'euros dont 591,62 millions d'euros (61 % du total) dégagés par les vétérinaires libéraux (Graph). Ce revenu net total a progressé de 3,1 % par rapport à 2009, associé à une augmentation des acteurs de cette entreprise de 1 % entre 2009 et 2010.

Entre 2004 et 2010, en euros constants, le revenu de l'EVLFF a augmenté de 12,6 % alors que le nombre de libéraux a progressé de 8,4 %. Cette augmentation est en grande partie due à la féminisation du métier (+36 % de femmes entre 2004 et 2010) [5].



Source : *Dépêche Vétérinaire*, 2012 [5]

Graph.88. Répartition des revenus totaux estimés dégagés au sein de l'EVLFF en 2010

6.1.2 Revenus des praticiens libéraux

6.1.2.1 Les chiffres pour l'année 2011

Les revenus des praticiens libéraux varient selon la région, le sexe, le secteur d'activité ou encore la structure juridique.

En excluant les 25 % de vétérinaires exerçant en Société d'Exercice Libéral (SEL) et les sociétés ayant opté pour l'Imposition sur les Sociétés (IS) (au lieu de l'impôt sur le revenu), les revenus des vétérinaires libéraux sont publiés par les 3 principales associations de gestion

agrées : la principale en nombre est l'AGAPS, viennent ensuite les ARAPL et, dans une moindre mesure, une multitude d'associations regroupées sous l'égide de l'Unasa-FNGA. Les tableaux 30 et 31 présentent les chiffres des recettes et bénéfices moyens pour l'année 2011.

	RECETTES		CHARGES TOTALES		BÉNÉFICE		Tendance -2011
	Moyenne 2011	Évolution 10/11	En % du CA	Évolution 10/11	Moyenne 2011	Évolution 10/11	
VÉTÉRINAIRES							
Canins	241.603 €	+1,2 %	75,3 %	+0,2 %	55.483 €	+4,0 %	↗
Canins en société	240.756 €	+3,0 %	72,8 %	+3,5 %	63.580 €	+1,5 %	↗
Mixtes	288.457 €	+2,0 %	75,7 %	+1,4 %	66.925 €	+4,4 %	↗
Mixtes en société	328.744 €	+2,9 %	73,7 %	+3,3 %	82.439 €	+2,0 %	↗
Ruraux	358.657 €	+3,3 %	77,7 %	+3,0 %	78.208 €	+4,6 %	↗
Ruraux en société	336.535 €	+3,3 %	72,2 %	+3,7 %	92.227 €	+2,9 %	↗

Source : *Bulletin de liaison*, AGAPS, Octobre 2012 [13]

Tabl.30. Evolution des recettes, des charges et du bénéfice entre 2010 et 2011

VÉTÉRINAIRES									
Exemple : Les vétérinaires canins adhérents de l'AGAPS réalisent des recettes HT comprises entre 13.800 € et 1.002.802 € Un quart d'entre eux ont des recettes HT comprises entre 13.800 € et 120.334 € et génèrent un bénéfice moyen de 21.900 €. M. Martin réalise des recettes HT de 150.000 € ; il compare son bénéfice à celui de la 2 ^e tranche, c'est-à-dire 42.948 €.									
		Tranche 1 25% des praticiens		Tranche 2 25% des praticiens		Tranche 3 25% des praticiens		Tranche 4 25% des praticiens	
		de	à	de	à	de	à	de	à
Canins	Recettes	13.800 €	120.334 €	120.334 €	196.101 €	196.101 €	300.370 €	300.370 €	1.002.802 €
	Bénéfice moyen		21.900 €		42.948 €		71.585 €		87.530 €
Ruraux	Recettes	28.729 €	189.862 €	189.862 €	315.065 €	315.065 €	495.087 €	495.087 €	2.085.997 €
	Bénéfice moyen		26.581 €		54.906 €		79.996 €		135.645 €
Mixtes	Recettes	33.706 €	157.915 €	157.915 €	266.791 €	266.791 €	433.969 €	433.969 €	1.538.178 €
	Bénéfice moyen		22.516 €		55.510 €		73.461 €		114.284 €

Source : *Bulletin de liaison*, AGAPS, Octobre 2012 [13]

Tabl.31. Bénéfice individuel moyen par tranche de recettes en 2011

Avec un bénéfice individuel de 59 995 euros, le revenu des vétérinaires poursuit son ascension (4.1 %).

L'activité des vétérinaires est plus importante en 2011 ce qui se traduit par une hausse globale des honoraires de 2.5 % et donc des recettes en progression. Les charges globales, quant à elles, restent stables à 0,7 %. Mais la hausse des revenus courants est à tempérer au regard de l'inflation qui s'est élevée à 2,1 % sur cette période.

Un complément sur le revenu réel du vétérinaire libéral est fourni en annexe 13. Les chiffres concernant la rémunération des vétérinaires libéraux de 2004 à 2010 sont fournis en annexe 14.

6.1.2.2 Les revenus des vétérinaires libéraux : une comparaison difficile

Selon les trois principales associations de gestion agréées, les revenus des vétérinaires libéraux diffèrent notablement. Par exemple, en 2010, l'ARAPL annonce un chiffre de 72 500 euros alors que l'UNASA annonce 67 500 euros et qu'il est de 57 500 euros pour l'AGAPS. Un vétérinaire libéral voulant comparer son revenu au revenu moyen ne saura donc pas où se situer. Ces différences viennent d'une prise en compte différente de variables comme le temps de travail qui peut être présentiel ou facturable, un exercice individuel ou associé, la prise en compte de revenus différés comme une retraite obligatoire ou complémentaire ou encore d'un patrimoine professionnel et les investissements à long terme (valeur d'une clientèle vétérinaire). Les analyses réalisées par ces associations de gestion sont donc réalisées avec des données partielles et comparent des populations très différentes (âge, sexe, région d'exercice, type d'exercice, etc) sans qu'il soit possible d'homogénéiser ces populations. Il existe donc des biais qu'il est important de connaître pour pouvoir comparer 2 revenus.

Un autre aspect à prendre en compte réside dans le fait que les revenus d'une année N ne sont pas le reflet de l'activité réelle de cette même année, notamment en raison du décalage de paiement des charges sociales. On ne peut donc comparer qu'en année stabilisée, hors investissement lourd, rachat de part ou stock exceptionnel.

Enfin, certains usages professionnels d'une part, comme les charges sociales personnelles obligatoires et facultatives ou les indemnités kilométriques, et d'autre part, les choix comptables individuels rendent souvent incomparable les chiffres bruts.

Pour pouvoir comparer les revenus des vétérinaires libéraux ou comparer les revenus des vétérinaires libéraux avec ceux d'autres professions libérales pour une même année, il faut au minimum disposer de populations homogènes et représentatives (même type d'exercice, même âge, même région d'exercice, même temps de travail, etc), ce qui est difficile en pratique. Les revenus médians et quartiles permettent de se situer plus objectivement [22].

La comparaison des revenus d'une année sur l'autre est encore plus délicate puisque la population n'est pas la même d'une année sur l'autre : départs à la retraite, nouvelles inscriptions, changements d'orientation professionnelle, etc [15].

6.1.2.3 Les données issues des organismes sociaux : les données les plus exhaustives

Les données des revenus 2011 sont issues de la déclaration commune des revenus de l'année 2011 qui a été faite par chaque vétérinaire au mois de Mai 2012 et qui sont transmises aux organismes sociaux en Octobre 2012. Ces organismes intègrent ces données dans leur base, les vérifient puis corrigent les données erronées et recueillent les données manquantes. A titre de comparaison, le bénéfice moyen par vétérinaire est, avec cette source et pour l'année 2011, de 68 470 € (contre environ 60 000 € pour l'échantillon de l'AGAPS).

6.1.3 Revenus des praticiens salariés d'une structure libérale

Une convention collective vétérinaire fixe, depuis 2006, les minimas des salaires mensuels en fonction de l'échelon de qualification du salarié [33]. La convention collective ne fixe pas les salaires mais des rémunérations plancher : un vétérinaire salarié peut donc percevoir un salaire plus élevé que celui correspondant à son échelon d'après la convention collective.

- Salarié non cadre ou cadre intégré

Rémunération à l'heure

Pour le calcul du salaire brut, il faut multiplier le point conventionnel (14 € sur la base de 151,67 heures mensuel à compter du 1er janvier 2012) par le coefficient de l'échelon de qualification. A chaque échelon de qualification, obtenu grâce à l'expérience acquise, est affecté un coefficient. Le coefficient de l'échelon et la valeur du point conventionnel sont donnés par la convention collective (annexes 15 et 16)

Salaire minimum conventionnel et taux horaire à compter du 1 ^{er} janvier 2012 du personnel vétérinaire travaillant 35 heures par semaine		
Echelons	Salaire minimum	Taux horaire
Echelon 1 (élève non cadre)	120 x 14 = 1.680,00 €	11,08 € / h
Echelon 2 (cadre débutant)	150 x 14 = 2.100,00 €	13,85 € / h
Echelon 3 (cadre confirmé A)	180 x 14 = 2.520,00 €	16,62 € / h
Echelon 4 (cadre confirmé B)	210 x 14 = 2.940,00 €	19,38 € / h
Echelon 5 (cadre spécialisé)	240 x 14 = 3.360,00 €	22,15 € / h

Source : Convention collective nationale vétérinaire praticiens salariés du 31 Janvier 2006

[33]

Tabl.32. Salaire minimum conventionnel et taux horaire à compter du 1^{er} Janvier 2012 du personnel vétérinaire travaillant 35 heures par semaine

La rétribution des heures supplémentaires effectuées de la 36^{ème} à la 39^{ème} heure est majorée de 25 %, (sous la forme d'une rémunération ou de repos), les heures prises en repos ne s'imputant pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 280 heures.

Rémunération des gardes et astreintes

Le temps de garde du salarié est inclus dans le temps de travail et il est rémunéré comme tel. De plus, en service de garde de nuit, dimanche ou jour férié, pour chaque heure de garde, une indemnité sera versée qui est au moins égale à 20 % du salaire horaire de la catégorie et qui s'ajoute aux heures supplémentaires éventuelles. Les indemnités de nuit, de dimanche et de jour férié ne sont pas cumulables entre elles.

L'astreinte n'est pas incluse dans le temps de travail effectif. Le salarié perçoit en contrepartie de l'astreinte, de nuit ou de jour, une indemnité au moins égale à 20 % du salaire horaire de sa catégorie pour chaque heure d'astreinte.

Taux horaire à compter du 1 ^{er} janvier 2012 Gardes et astreintes des cadres intégrés		
Echelons	Astreinte : Taux horaire minimum	Garde : Taux horaire minimum
Echelon 1 (élève non cadre)	11,08 € / h x 1/5 = 2,22 € / h	11,08 € / h x 1,20 = 13,30 € / h
Echelon 2 (cadre débutant)	13,85 € / h x 1/5 = 2,77 € / h	13,85 € / h x 1,20 = 16,62 € / h
Echelon 3 (cadre confirmé A)	16,62 € / h x 1/5 = 3,32 € / h	16,62 € / h x 1,20 = 19,94 € / h
Echelon 4 (cadre confirmé B)	19,38 € / h x 1/5 = 3,88 € / h	19,38 € / h x 1,20 = 23,26 € / h
Echelon 5 (cadre spécialisé)	22,15 € / h x 1/5 = 4,43 € / h	22,15 € / h x 1,20 = 26,58 € / h

Source : Convention collective nationale vétérinaire praticiens salariés du 31 Janvier 2006

[33]

Tabl.33. Taux horaire à compter du 1^{er} Janvier 2012 pour les gardes et astreintes des cadres intégrés

Il existe également une rémunération au forfait jours qui est détaillée en annexe.

- Salarié cadre autonome [32]

Pour les salariés cadres autonomes, le minimum conventionnel annuel du forfait jours pour chaque échelon de qualification est déterminé par la valeur minimale du point appliquée au coefficient de la catégorie défini pour l'année comportant 216 jours et *pro rata temporis*.

Echelon 2 (cadre débutant) : 2,160

Echelon 3 (cadre confirmé A) : 2,592

Echelon 4 (cadre confirmé B) : 3,024

Echelon 5 (cadre spécialisé) : 3,456

Astreinte non dérangée

L'astreinte non dérangée (telle que définie à l'article 30) est indemnisée selon un forfait calculé pour chaque échelon de qualification par la valeur minimale du point conventionnel appliquée au coefficient spécifique à l'astreinte de cet échelon, pour une durée maximale de 12 heures consécutives. Pour les périodes d'astreinte d'une durée maximale de 6 heures, le forfait sera réduit de moitié.

A compter de l'application de la présente convention collective, la valeur minimale du point est fixée à 12,60 Euros. A chaque échelon de qualification est affecté un coefficient spécifique à l'astreinte comme suit :

Echelon 2 (cadre débutant) : 2,40

Echelon 3 (cadre confirmé A) : 2,90

Echelon 4 (cadre confirmé B) : 3,40

Echelon 5 (cadre spécialisé) : 3,90

Astreinte dérangée

L'heure d'astreinte dérangée (telle que définie à l'article 30, 4ème alinéa) est rémunérée sur la base de l'indemnisation de l'astreinte non dérangée à laquelle s'ajoute le taux horaire correspondant à celui du cadre intégré du même échelon.

Une rémunération peut être calculée sur un intéressement aux actes effectués, à la condition que cette rémunération soit au moins égale à celle calculée comme indiqué à l'alinéa précédent.

Au lieu de leur paiement, les heures d'astreinte dérangée peuvent être compensées par un repos compensateur de remplacement à prendre dans le délai de 2 mois. Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte d'une majoration de temps identique à celle prévue pour la rémunération des heures d'astreinte dérangée. Le repos compensateur de remplacement ne peut être pris que par journée entière ou demi-journée, la première étant réputée correspondre à 8 heures de repos compensateur, la seconde étant réputée correspondre à 4 heures.

Prime de remplacement

Une prime est versée pendant le remplacement de l'employeur pour toute absence d'au moins 15 jours calendaires consécutifs, s'il n'a pas délégué la gestion à une personne de l'entreprise

désignée par lui. Cette prime s'ajoute à la rémunération et est calculée sur la base de 10 % du salaire de l'intéressé pendant la durée de ce remplacement [33].

Un complément concernant la rémunération des salariés cadres d'une structure libérale est disponible en annexe 17.

6.1.4 Revenus des collaborateurs libéraux

Si le statut de collaborateur libéral est un statut particulier, la gestion de sa rémunération n'est pas simple. Cette dernière peut se faire soit en fonction du chiffre d'affaire global de la structure, soit en fonction du chiffre d'affaire généré par le collaborateur. D'après une étude récente [46], un collaborateur a soit une rémunération fixe (environ 12 % des collaborateurs), soit une rémunération variable avec minimum (21 % des collaborateurs) ou sans minimum (64 % des collaborateurs), soit une autre forme de rémunération (3 % des collaborateurs). D'une manière générale, il s'agit souvent d'un reversement d'une partie des honoraires au collaborateur.

La plupart des titulaires choisissent comme base de calcul un pourcentage du chiffre d'affaires hors taxes et définissent la rémunération du collaborateur libéral comme analogue au coût d'un salarié. Il existe une grande diversité concernant les formules utilisées pour calculer la rémunération du collaborateur.

Les formules sont résumées dans le tableau suivant :

Formule	Fréquence
% du CA (sans autre précision)	25,80%
% du CA mensuel	45,70%
% du CA annuel	3,40%
% du CA mensuel par jour travaillé	6,90%
% du CA du collaborateur	11,20%
% du CA global + % du CA du collaborateur	3,40%
fixe + % des actes lors des gardes	1,70%
% du CA lors de la semaine de garde de nuit	0,90%
% du CA du collaborateur (lors des gardes)	0,90%

Source : Thierry F (2011). La collaboration libérale : une analyse à partir d'une enquête auprès de 184 vétérinaires [46]

Tabl.34. Les différents modes de calcul de la rémunération en fonction du chiffre d'affaires

D'autre part, la rémunération d'un collaborateur libéral peut notablement varier d'un mois à l'autre et la majorité des collaborateurs libéraux n'ont pas de minimum assuré. Pour cette

raison, certains contrats prévoient une rémunération en fonction du chiffre d'affaire annuel afin de lisser les revenus. Un collaborateur libéral doit payer lui-même ses charges sociales qui, d'après les données théoriques de la CARPV, s'élèvent à 30 % environ de la rémunération brute.

6.2 Le secteur public

6.2.1. Les revenus des inspecteurs en santé publique vétérinaire

La rémunération des inspecteurs en santé publique vétérinaire comprend une rémunération fixe basée sur des grilles indiciaires et des primes (d'encadrement notamment). L'annexe 18 fournit le détail de ces éléments.

6.2.2. Les revenus des vétérinaires enseignants

Les salaires des vétérinaires enseignants sont définis en fonction des corps, grades et échelons. Une grille indiciaire est disponible en annexe 19.

6.2.3. Les revenus des vétérinaires des centres de recherche publique

Les salaires sont définis de la même manière que pour les vétérinaires enseignants-chercheurs. Il s'agit de la même grille, disponible en annexe 19.

6.2.4. Les revenus des vétérinaires des armées et sapeurs pompiers

Aujourd'hui, il n'existe pas de vétérinaire sapeur pompier professionnel en France. Les vétérinaires sapeurs pompiers disposent d'un statut de contractuel de la fonction publique. A ce titre, leur rémunération est définie par une grille indiciaire des médecins sapeurs pompiers professionnels.

7. Rémunération des vétérinaires praticiens et des vétérinaires du secteur privé hors libéral : une comparaison possible

7.1 Discussion sur la rémunération

S'il est possible de donner précisément la rémunération annuelle globale d'un cadre salarié du secteur privé hors libéral, la tâche est plus complexe en ce qui concerne la rémunération des vétérinaires praticiens libéraux. En effet, de nombreux paramètres entrent en compte dans le calcul de la rémunération. Certains d'entre eux comme la valorisation d'une clientèle entrent dans une stratégie patrimoniale : ils ont une valeur comptable à l'instant t , valeur n'entrant pas en compte dans la rémunération annuelle du vétérinaire pour l'année n , mais dont la valeur de cession entrera en compte dans la rémunération du vétérinaire, lors de la vente de la clientèle.

En revanche, il est plus aisé de comparer les salaires de vétérinaires salariés d'une structure libérale avec ceux des vétérinaires salariés du secteur privé en prenant un échantillon ayant des caractéristiques précises et définies.

Pour résumer, lorsque l'on évalue une rémunération, il faut analyser les éléments suivants :

- la part quantitative et qualitative
- la part fixe et la part variable
- la part directe et indirecte
- la rémunération à court terme et à long terme

S'il est délicat de comparer les chiffres concernant la rémunération des vétérinaires du secteur privé hors activité libérale avec celle des vétérinaires libéraux, la question du vétérinaire et de l'argent se pose souvent pour les vétérinaires libéraux.

7.2 Discussion autour du vétérinaire et de l'argent

Alors qu'il est peu fréquent de parler du lien entre l'argent et le vétérinaire exerçant dans le secteur privé, hors activité libérale, le sujet prend toute son importance dès lors qu'il s'agit de prodiguer des soins.

7.2.1 Le vétérinaire, l'argent, l'estime et le don de soi

a. Le vétérinaire et la motivation au travail

Est-il toujours d'actualité de penser que la rémunération est une source de motivation, voire la seule ?

Plusieurs paramètres entrent en compte dans la motivation au travail ; parmi eux, on compte la rémunération et les conditions de travail. Cependant, le statut de salarié génère d'autres motivations comme une attente de structure, de reconnaissance, de délégation de responsabilités ou encore une stimulation. Chaque année, des salariés changent d'entreprise en acceptant des postes moins rémunérés lorsque leur emploi ne les satisfait pas pour des raisons telles que le manque d'écoute, le manque de reconnaissance, la perte de sens ou encore une surcharge chronique de travail.

La motivation au travail a donc deux principaux volets qui sont, d'une part, le volet économique : il s'agit de donner une valeur chiffrée à son travail et d'ériger une valeur à une personne et, d'autre part, un volet managérial qui inclue la mise en valeur d'une personne pour plus d'implication dans son travail.

b. Le vétérinaire et l'argent

La question du vétérinaire et l'argent se pose généralement pour les vétérinaires exerçant dans le secteur libéral ; les vétérinaires du secteur privé étant assimilés à des salariés du secteur privé, le sujet du rapport à l'argent fait moins polémique. Ce rapport à l'argent semble être conditionné par les études : « exerce-t-on le métier de vétérinaire pour gagner de l'argent ? ».

Les valeurs avec lesquelles l'argent se confond sont le plus souvent le pouvoir, l'estime de soi, l'amour, la liberté, et même l'énergie vitale. En échangeant des compétences c'est à dire l'énergie physique (la force de travail), intellectuelle, relationnelle (commerce, management) plus du temps de vie contre une rémunération. Le point commun entre ces compétences est qu'elles représentent différentes formes de l'énergie de vie humaine mises au service de la société. Au niveau individuel comme au niveau collectif, cette énergie va pouvoir s'accumuler ou manquer ce qui entraînera un état de richesse ou de pauvreté.

La culture latine et catholique occulte l'argent contrairement à la culture anglo-saxonne et protestante. Qui plus est lorsqu'on en parle c'est pour asseoir une position dominante ou inversement pour obtenir des subsides. L'état et nos clients nous enferment dans une logique culpabilisante, en nous rappelant notre vocation et les devoirs qui nous incombent et ainsi s'assurent une main d'œuvre à bas coût qui ne compte pas ses heures. Nous subissons

l'injonction de donner sans espoir de retour parce que c'est le devoir du vétérinaire et que la « nation » nous est reconnaissante mais la reconnaissance doit être sincère pour être efficace.

c. Le vétérinaire et l'estime de soi

En ce qui concerne les honoraires, une mauvaise estime de soi aboutit à une sous-tarifification, à des impayés, à donner de mauvaises habitudes aux clients. Une estime de soi trop forte à l'inverse peut aboutir à abuser de sa position de thérapeute et à créer de l'insatisfaction clientèle sur le moyen et long terme.

d. Le vétérinaire et le don de soi

Le don est l'action d'abandonner gratuitement à quelqu'un la propriété ou la jouissance de quelque chose. Il s'agit aussi de l'action de se dévouer entièrement à quelqu'un ou quelque chose. Le concept de don est donc un système d'échange capable d'assurer la circulation à grande échelle de biens utiles ou inutiles, dans un esprit fondé sur des valeurs immatérielles comme le prestige, la popularité, la loyauté, l'amitié, la solidarité.

Un vétérinaire exerce une profession soignante, où le professionnel peut faire don de soi. Le vétérinaire soignera d'autant mieux les animaux, satisfera d'autant plus le propriétaire que le bon diagnostic aura été posé : pour cela il faut avoir la possibilité d'investir dans un matériel qui permet au chevet de l'animal d'être le meilleur soignant possible. Et si l'on veut investir il faut obtenir des marges de manœuvre suffisante en tarifant de manière juste et justifié ses honoraires.

D'autre part, il est préférable dans une société consumériste, de transmettre qu'il vaut mieux pour durer, faire un partage de soi plutôt qu'un don de soi. Le risque d'épuisement professionnel et de dépression est très grand pour un vétérinaire. Le partage de soi c'est savoir se préserver un temps pour soi en dehors du temps professionnel, pour la sphère familiale, pour d'autres activités sportives, culturelles, associatives. Dissocier les deux sphères privée et professionnelle, c'est s'enrichir et se ressourcer au profit des deux sphères.

Enfin, il est nécessaire de posséder des marges de manœuvre pour que la générosité du vétérinaire aille vers les plus nécessiteux, et les propriétaires qui même impécunieux privilégient leur animal plutôt que tout autre objet de consommation.

7.2.2 La compétence et l'argent

Le sentiment d'incompétence, d'insuffisance de connaissances, de maîtrise de gestes techniques aboutit à une sous-tarification. Ce sentiment est parfois justifié et la réponse apportée au praticien est de renforcer ses compétences au travers de la formation. Ce sentiment est parfois aussi injustifié et correspond à un manque d'estime de soi. Il est dans ce cas de figure nécessaire de démontrer la compétence du vétérinaire par rapport à d'autres prestataires de services, par rapport à d'autres professions médicales. Un vétérinaire embrasse des connaissances généralistes très étendues.

Ce sentiment de compétence s'applique aussi dans le domaine de la gestion et des tâches administratives. Une tarification est un acte qui ne relève pas de l'identité de base du vétérinaire.

7.2.3 Etre vétérinaire et se faire rétribuer par le client

Se faire justement rétribuer est lié à l'estime de soi, et s'inscrit dans la suite des relations avec nos usagers ou partenaires de travail. Il convient d'être convaincu de sa propre compétence, de la valeur ajoutée que constitue sa propre matière grise, de la qualité de ses prestations au préalable. Puis au moment d'annoncer une tarification qui aura pu être précédé de l'établissement d'un devis, ou d'une demande d'arrhes, la culpabilité peut-être présente.

En effet, il n'est pas simple d'annoncer une tarification, même si elle a été calculée de la manière la plus scientifique possible : Dans les commerces, les étiquettes sont présentes et les médicaments étiquetés ne nous posent pas de problèmes majeurs. Dans les services, le vendeur n'est pas souvent celui qui a fixé les prix. Dans les professions médicales, il existe des grilles, ou lorsqu'il y a des honoraires libres, le médecin n'est pas soumis à un marchandage d'autant que les urgences sont réglées par la collectivité au travers de l'assurance maladie et de la couverture universelle. Le marchandage existe dans de nombreuses négociations, mais la culpabilité du marchand n'est pas mise en jeu. En fait seuls les psychothérapeutes ou psychanalystes, les chirurgiens dentistes au travers des prothèses sont soumis au même processus de culpabilisation induit par la société, par l'utilisateur ou par soi-même.

Il est donc important de déculpabiliser les vétérinaires concernant la sous tarification sous peine de rentrer dans une nouvelle injonction qui baisserait l'estime de soi.

La culpabilité est liée pour une profession de l'altruisme au besoin de réparation. C'est une dette qui date de l'enfance et qui est un moteur pour la vocation. S'oublier soi pour réparer est

le lit d'une basse estime de soi qui engendre souvent un déficit d'affirmation de soi. Cette dernière peut être améliorée par les valeurs acquises et par le don de soi. Ainsi, toute peine mérite salaire et toute prestation de services mérite honoraires.

L'argent est un moyen et pas un but. Néanmoins dans le cadre d'une profession libérale il y a une très nette différence entre l'argent encaissé et l'argent réellement gagné. Ce décalage peut être les premières années source de graves problèmes de trésorerie, de découvert, et source d'un laxisme au niveau de la gestion.

8. Limites de l'étude et axes d'amélioration

Les conclusions tirées de notre étude sur la rémunération des vétérinaires cadres du secteur privé doivent être modérées. En effet, notre échantillon n'est pas représentatif de la population des cadres vétérinaires travaillant dans le secteur privé (hors libéral) : plus d'un répondant sur deux travaille dans le secteur de l'industrie pharmaceutique, secteur le plus rémunérateur. De plus, presque un quart des répondants exerce une fonction de direction et plus de 40% des répondants travaillent dans une entreprise dont le chiffre d'affaires national dépasse 150 millions d'euros. Tous ces facteurs apportent un biais dans la moyenne des rémunérations, qui est supérieure à la moyenne de la population totale, dont il faut tenir compte dans l'analyse.

Par ailleurs, une sur-représentation de la fonction de direction tend à augmenter fortement la rémunération variable, notamment les primes et bonus, qui représentent souvent une part importante de la rémunération de ces fonctions. D'autre part, alors que peu de femmes ont une fonction de direction, l'analyse de la rémunération homme/femme apparaît biaisée.

D'un point de vue méthodologique, et en dépit des retours très positifs formulés sur notre démarche, le questionnaire en ligne a suscité de nombreuses remarques de la part des répondants :

- pour certains répondants exerçant à l'étranger, le langage employé dans le questionnaire ne semble pas toujours correspondre à la réalité de l'emploi à l'étranger, notamment pour le statut cadre qui n'existe souvent pas en dehors de la France. De plus, il semble que la comparaison des rémunérations en France et à l'étranger soit délicate du fait des cotisations sociales très différentes par exemple. Dans certains pays, pour une couverture sociale

équivalente, il faut cotiser de façon indépendante et volontaire, ce qui *in fine*, n'influe pas sur le montant de la rémunération brute mais sur la rémunération nette.

- quelques répondants ne se sont pas pleinement retrouvés dans les secteurs d'activité ou fonctions proposées ; par exemple, il a été rapporté que le métier de recherche ou des fonctions purement administratives n'apparaissaient pas dans le questionnaire.

- quelques répondants ont souligné l'imprécision de certaines questions, ce qui rendait la réponse difficile. C'est le cas de la question « Votre entreprise a-t-elle des implantations industrielles ou commerciales à l'étranger ? ». Ils se sont demandés si les produits de leur entreprise étaient commercialisés via des distributeurs à l'étranger. Même constat pour la question « Avez-vous la possibilité de fixer vos horaires librement ? » : certains répondants ont un certain degré de liberté concernant leurs horaires de travail mais doivent être présents à certaines plages horaires.

- certains répondants ont eu quelques difficultés à évaluer le montant de leurs avantages salariaux comme la complémentaire santé, la mutuelle ou encore les avantages en nature dont la valeur est souvent sous-estimée par les salariés.

- enfin, comme il apparaît dans certaines remarques des répondants, l'analyse réalisée concerne en grande partie les répondants salariés d'une entreprise, profil qui apparaît le plus au sein des répondants. Il est probable que les répondants salariés d'une ONG, chercheurs au sein d'un institut privé, ou à leur propre compte, par exemple, ne se sont pas sentis concernés par certains points de l'analyse.

Nous avons été limités dans certaines analyses en raison de la faible taille de l'échantillon ou de la prépondérance de certaines catégories : à titre d'exemple, il aurait été intéressant d'analyser la rémunération par genre et par fonction afin d'éliminer le biais apporté par la sur-représentation de la fonction de direction.

Un complément d'analyse sur la rémunération et sa liaison avec la fonction exercée et les diplômes obtenus auraient pu être envisagés afin de dessiner les différents profils types du vétérinaire exerçant en entreprise privée. Une analyse multivariée intégrant l'ensemble des variables qualitatives pouvant expliquer la rémunération (genre, type d'entreprise, fonction occupée, diplômes obtenus, etc) serait pertinente. Enfin, dans le cadre de la mondialisation des échanges et des diplômes, une comparaison avec la rémunération des vétérinaires salariés d'une entreprise à l'étranger serait intéressante à envisager.

Conclusion

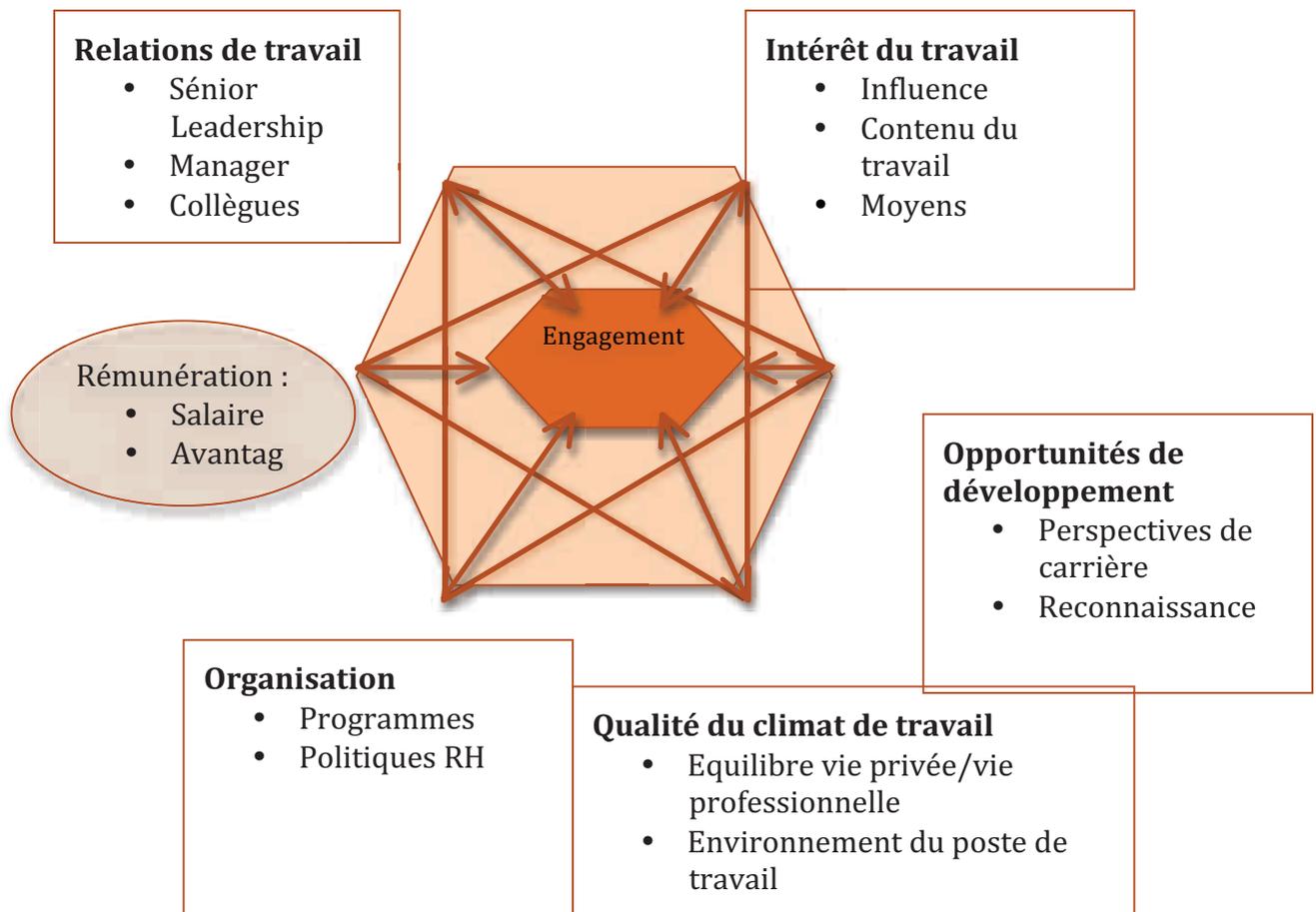
Les vétérinaires du secteur privé, hors secteur libéral, ont choisi leur fonction actuelle pour l'intérêt du travail. Pour la plupart, leur expérience professionnelle ne se résume pas à une carrière en entreprise uniquement mais aussi par une expérience en tant que praticien. En passant par une expérience en pratique libérale, le vétérinaire salarié du secteur privé a une vision plus précise de la clientèle et des produits ou/et services proposés par son entreprise. C'est en quelque sorte, un cadre qui connaît mieux sa « cible ».

Une fois entré dans le monde de l'entreprise, les vétérinaires ont accès à tous les secteurs d'activité et fonctions destinés à la population cadre en général. Cependant, une formation diplômante en lien avec la fonction ciblée semble souhaitable.

En terme de rémunération, les résultats de l'enquête tendent à montrer que les cadres vétérinaires sont mieux lotis que les cadres en général, et ce, quelque soit le secteur d'activité ou la fonction exercée. Cependant, le secteur de l'industrie pharmaceutique et la fonction de direction étant sur représentées dans notre échantillon, il conviendrait d'être prudent quant au caractère généralisable de ce propos. La rémunération variable est désormais devenue presque incontournable et se pose comme un véritable levier de motivation, notamment en période de crise.

Dans un contexte où les entreprises peinent à augmenter de manière significative la rémunération fixe de leurs salariés, la part variable apparaît comme étant un avantage pour les entreprises notamment en terme de fiscalité. Elle apparaît de plus en plus comme un élément à part entière de la rémunération. Cela permet d'encourager les salariés malgré la conjoncture économique, de maintenir les collaborateurs sur un objectif défini et de demander un effort commun et global en retour (Fig.2).

L'intérêt du travail, les relations de travail, l'équilibre vie privée/vie professionnelle mais aussi la rémunération sont autant de paramètres qui influent sur l'engagement au travail (Fig.2). Chaque année, des salariés changent d'entreprise en acceptant des postes moins bien rémunérés quand ils ne se sentent pas bien dans leur emploi. Une des raisons principales est la mauvaise qualité des relations avec la hiérarchie (manque d'écoute, absence de reconnaissance, perte de sens, surcharge chronique de travail). Le salaire peut être une source d'insatisfaction, s'il est très bas ou s'il n'est jamais revalorisé, mais il ne constitue pas un outil de motivation à lui seul.



Source : Le Gunehec P (2006). Les principes de la gestion des salaires [28]

Fig.2. Débat sur la rémunération

Dans le secteur privé, en connexion directe avec le marché, les niveaux de rémunérations ne progressent plus guère en période de crise économique. De plus, la visibilité en termes de salaire a nettement diminué. Les entreprises sont de plus en plus tournées vers une individualisation de la rémunération pour mieux affronter un défi majeur pour elles : conserver les compétences à haute valeur ajoutée.

Bibliographie

- [1] **ANONYME** (2010). Le salaire des cadres en pratique. Dossier spécial, *Courrier Cadres*, 46, pages 69-79.
- [2] **ANONYME** (2011). Part variable : une rémunération à double tranchant. Dossier spécial salaire des cadres, *Courrier Cadres*, 56, pages 72-74.
- [3] **ANONYME** (2012). Salaires des cadres : bon millésime 2011, 2012 mal parti. *Les Echos*, page 5.
- [4] **BERNARD K, LAGANDRE V** (2009). *Les cadres et le secteur public* [En ligne]. APEC Pôle Etudes du Département Etudes et Recherche. Disponible sur : http://www.fo-cadres.fr/wp-content/uploads/2012/01/1799_enqsecteurpublic.pdf (consulté le 13/05/2013).
- [5] **BUSSIERAS F, VEILLY M, JOURDAN T** (2012). Analyse des revenus à l'échelle de l'entreprise vétérinaire libérale France. *La Dépêche Vétérinaire*, N°1177, pages 6; 8.
- [6] **CAZIN J, LENZI C** (2012). Evolution de la rémunération des cadres. Edition 2012. APEC, page 84.
- [7] **CHARLES H** (2004). *Impact de la féminisation sur le statut social du vétérinaire*. Thèse de Doctorat Vétérinaire, Maisons-Alfort, 155 p.
- [8] **CHASSAT A** (2012). Les cadres et leur rémunération. *Courrier Cadres & Dirigeants*, pages 16-17.
- [9] **COLLECTIF** (2012). *Annuaire ROY*. 84^{ème} édition. Point vétérinaire. 1626 p.
- [10] **COLLECTIF**. Une nouvelle nomenclature : pourquoi ? Comment ? Quand ? LA CCAM, pages 3-5.
- [11] **COLLECTIF** (2011). Dossier spécial cadres : quelles sont les vraies tendances salaires en 2011 ? In *Baromètre des salaires cadres 2011*. 9^{ème} édition. Expectra Groupe Randstad, page 60.
- [12] **COLLECTIF** (2011). Fixes et variables en hausse dans l'ensemble des filières. Dossier spécial salaire des cadres, *Courrier Cadres*, 56, page 68.
- [13] **COLLECTIF** (2012). Analyse des revenus 2011. In *Bulletin de liaison N° 8/12*, AGAPS, pages 1-4.

- [14] **COLLECTIF** (2013). Salaires des cadres : les hommes gagnent en moyenne 20,6% de plus que les femmes. *Courrier Cadres & Dirigeants*, page 12.
- [15] **COUROUBLE F, SANS P** (2012). Revenus des vétérinaires libéraux : en baisse pour la deuxième année consécutive. *La Dépêche Vétérinaire*, N° 1173, pages 6; 8.
- [16] **DINET J.** Psychologie du travail. *Université Paul Verlaine-Metz* [En ligne]. Disponible sur : http://www.univ-metz.fr/ufr/sha/psychologie/licence/psycho_travail_L1_CM1.pdf (consulté le 26/05/2013).
- [17] **DOUSSON-LOURY A** (2012). Les vétérinaires d'abattoirs sortent de leur isolement et s'unissent. *La semaine vétérinaire*, N° 1480, page 18.
- [18] **GUICHETEAU C** (2009). Prime ou intéressement, quels avantages pour l'employeur ? *Chef d'entreprise magazine*, N°42, page 62.
- [19] **INSEE.** *Définitions : salaire* [En ligne] Disponible sur : <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/salaire.htm> (consulté le 01/06/2013).
- [20] **JESSENNE L** (2004). Comment le stress est-il pris en compte dans le calcul de notre nomenclature des actes médicaux ? In : *Stratégie professions libérales & rémunérations*. 15 Février 2004, Toulouse.
- [21] **JESSENNE L** (2012). Démographie vétérinaire 2013. In : *Approche démographique vétérinaire*, VLS Consultants pour PSA/ATC. 17 Décembre 2012.
- [22] **JESSENNE L, COUROUBLE F** (2012). Revenus des vétérinaires libéraux : pas si simples de comparer ! *La Dépêche Vétérinaire*, N° 1175, pages 6; 8.
- [23] **KAHN A** (2012). Les salaires du privé ne connaissent pas (trop) la crise. *Le Monde*, page 12.
- [24] **KIEFFER JP** (2008). Droit du travail au quotidien. In *Guide pratique à l'usage du vétérinaire*. Editions du Point Vétérinaire, pages 29-31 et 193-196.
- [25] **LAJOUE L, CLERY DE SEDANO** (2011). Le salaire est-il une source de motivation, voire la seule ? *Vetitude*, page 38.
- [26] **Larousse en ligne.** *Fonctionnaire* [En ligne]. Disponible sur : <http://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/fonctionnaire/52838> (consulté le 02/03/2013).

- [27] **Larousse en ligne.** *Participation* [En ligne]. Disponible sur : <http://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/participation/77215> (consulté le 02/03/2013).
- [28] **LE GUNEHEC P** (2006). Les principes de la gestion des salaires. Débat sur la rémunération-CVE, Hewitt Associates, 11 Mai 2006.
- [29] **LEEM** (2009). Définition et sommaire de la Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique. *La convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique* [En ligne]. . <http://www.leem.org/article/convention-collective-nationale-de-lindustrie-pharmaceutique> (consulté le 14/05/2013).
- [30] **Legifrance.** Code du travail. Troisième partie, Livre 1^{er}, Titre II, Chapitre 1^{er}, Section 4, Sous-section 1 et 2. Disponible sur : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=vig> (consulté le 26/05/2013).
- [31] **Legifrance.** Code du travail. Première partie, Livre 1^{er}, Titre I, Chapitre unique, Articles L1111-2 et L1111-3. Disponible sur : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000006900781&idSectionTA=LEGISCTA000006177833&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20130612> (consulté le 12/06/2013).
- [32] **Legifrance.** Les salariés cadres. *Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006* [En ligne], Titre V, Article 55. http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCCArticle.do;jsessionid=C15534DF81EBA2536D3658BF3247216A.tpdjo13v_1?idArticle=KALIARTI000005831880&cidTexte=KALITEXT000005671986&dateTexte=20091125 (consulté le 21/04/2013).
- [33] **Legifrance.** *Convention collective nationale vétérinaire praticiens salariés du 31 Janvier 2006* [En ligne]. Disponible sur : http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=447F568FAAFA48EF4BD148DA6673E925.tpdjo09v_3?idConvention=KALICONT000005635824 (consulté le 14/04/2013).
- [34] **Legifrance.** Textes Salaires, Accord du 9 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011. *Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 Avril 1956. Etendue par arrêté du 15 novembre 1956 JORF 14 décembre 1956* [En ligne]. http://legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=38F8950212CEFC2BE0006272D139024D.tpdjo06v_1?idConvention=KALICONT000005635184&cidTexte=KALITEXT000024402160 (consulté le 21/04/2013).

- [35] **Legifrance**. Décret n°2002-262 du 22 février 2002 relatif au statut particulier du corps des inspecteurs de la santé publique vétérinaire. *Journal Officiel de la République Française* [En ligne]. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000005632346> (consulté le 07/03/2013).
- [36] **Legifrance**. Loi n°2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises. *Journal Officiel de la République Française* [En ligne]. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000452052> (consulté le 2/03/2013).
- [37] **MARQUET L** (2011). *Le couple vétérinaire, conciliation d'une vie professionnelle et personnelle*. Thèse de Doctorat Vétérinaire, Nantes, 116 p.
- [38] **PERETIER M, DE PERCIN L** (2007). Combien êtes-vous réellement payé ? *Courrier Cadres*, pages 22-28.
- [39] **PERETIER M, MAGNANT A, LENZI C** (2009). Les cadres en chiffres. *Courrier Cadres*, page 68.
- [40] **PERRIN D** (2010). La vérité sur...l'écart des salaires hommes-femmes. *Challenges*, N°222, page 68.
- [41] **REBOULOT F** (2001). Féminisation: une petite claqué aux idées reçues. *Dépêche Vétérinaire*, 678, pages 1-4.
- [42] **SANS P, COUROUBLE F** (2012). Revenus des vétérinaires libéraux : une augmentation de 2004 à 2010. *La Dépêche Vétérinaire*, N° 1176, pages 6; 8.
- [43] **SILEM A, ALBERTINI JM** (2012). In : *Lexique d'économie*. 12^{ème} édition. Dalloz.
- [44] **TADDUNI J** (2012). Salaires : toujours loin des niveaux de 2008. *Courrier Cadres & Dirigeants*, pages 31-41.
- [45] **THIEBAUT D, KONAN C** (2011). Cadres, combien valez-vous ? *Challenges*, N°272, pages 88 à 95.
- [46] **THIERRY F** (2011). *La collaboration libérale : une analyse à partir d'une enquête auprès de 184 vétérinaires*. Thèse de Doctorat Vétérinaire, Toulouse, 136 p.

[47] **UNAPL**. Professions libérales, définition, chiffres et création. *Maison des Professions Libérales de Midi-Pyrénées* [En ligne]. http://www.unapl-mp.org/quest-ce_quun_liberal.html (consulté le 25/02/2013).

[48] **VALOVET**, groupe de réflexion sur la valorisation du vétérinaire et de ses actes (communication personnelle) valovet-contact@snvel.fr

[49] **Wikipédia**. *Rémunération* [En ligne]. Disponible sur : <http://fr.wikipedia.org/wiki/Rémunération> (consulté le 13/03/2013).

Annexe 1 : Définitions et notions propres aux vétérinaires libéraux autour du travail

Quelle est la valeur d'un acte/ Que sont les honoraires ?

Les honoraires sont une rétribution accordée aux personnes exerçant en profession libérale, en échange de services, et correspondent à des appointements (rétribution fixe, mensuelle ou annuelle qui est attachée à une place ou à un emploi régulier) ou à des émoluments (rétribution représentant un traitement fixe ou variable).

Dans toute profession médicale, il est important d'évaluer la valeur des actes appelés honoraires. Plusieurs paramètres entrent en compte pour l'évaluer. Tout d'abord, une approche de gestionnaire qui inclut les dispositions de la demande, la prise en compte des marges et des charges directes et indirectes mais aussi la situation de la concurrence ou des analogies avec le coût horaire d'autres professions. Mais d'autres dimensions entrent en compte dans l'analyse de la valeur des actes : la dimension financière, socio-économique, humaine, les priorités de chacun ou encore l'impact de cette valeur sur l'image du professionnel sont autant de critères qui fixent la valeur des actes.

La rémunération d'un acte, c'est-à-dire le montant de l'honoraire, est le produit du travail médical et d'un facteur de conversion monétaire (négocié par les syndicats médicaux) auquel on ajoute le coût de la pratique (coût estimé).

Le travail médical est, quant à lui, la combinaison de quatre composantes plus ou moins subjectives qui sont : la durée de l'acte, le niveau de stress, la compétence et la technicité mobilisées et l'effort mental requis [20].

La Commission de classification des actes médicaux humains (CCAM) a établi un modèle de calcul de la valeur des actes. Le travail et ses 3 composantes autres que la durée (stress, compétence technique, effort mental) sont des variables subjectives et sont donc estimés par une méthode adaptée qui consiste à définir pour chaque spécialité un acte dit « de référence » qui sert d'unité de mesure à tous les autres actes de la spécialité (acte fréquent, faisant appel à un travail modéré et bien standardisé, par exemple, en imagerie : l'échographie du pelvis féminin) [10]. A chaque acte est attribué un score sur une base 100 au sein d'une même spécialité. D'autre part, une méthode dite de maximisation croise les actes inter et intra

spécialité avec une pondération d'ordre temporel.

En médecine humaine, la méthode mise au point par la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) s'inspire des travaux du département de santé publique d'Harvard à Boston. Elle se fonde sur le principe suivant : la valeur de chaque acte est établie en fonction des deux types de ressources mobilisées par le praticien pour réaliser l'acte : le travail médical (qui traduit la difficulté de l'acte) et les charges financières qui lui incombent en propre (coût de la pratique). Le travail médical est mesuré par une méthode de hiérarchisation conduisant à un score exprimé en « points travail » (W) évalué indépendamment de toute considération financière. Le prix du travail médical est estimé à l'issue de la hiérarchisation, par l'étape de conversion monétaire au cours de laquelle est défini le facteur de conversion monétaire (FC : valeur monétaire d'un « point travail »). Le coût de la pratique (CP) est exprimé directement en euros par acte par affectation des charges professionnelles à chaque acte : il comprend les charges (personnel, loyer, matériel, frais financiers, etc) et les surcoûts ponctuels. La valeur de l'acte est alors égale à la somme du prix du travail et du coût de la pratique par acte :

$$V = (W \times FC) + CP \text{ [10].}$$

Quel est le prix d'un acte/ le montant d'un honoraire ?

En médecine humaine, à l'issue de la hiérarchisation du travail médical, on dispose pour chaque acte d'un score en points travail, qu'il faut ensuite transformer en prix. Ce prix est égal au score de l'acte multiplié par la valeur en euros du point travail, identique pour toutes les spécialités : le facteur de conversion monétaire (FC). En d'autres termes, la valeur de l'acte est égale à la somme du prix du travail médical et du coût de la pratique.

En médecine vétérinaire, la libre fixation des tarifs est une règle commerciale mais il est question d'envisager en Europe des fourchettes de prix des actes vétérinaires.

Annexe 2: Comparaison prime/intéressement

	Prime ou salaire (€)	Intéressement (€)
Montant à distribuer à chaque salarié	1000	1000
Charges patronales	- 333,33	Exonération
Forfait social 2%		- 19,61
Montant brut versé au salarié (€)	666,67	980,39
Charges salariales	- 133,33	Exonération
CSG CRDS (8% de 97% du versement brut)	- 51,73	- 76,08
Impôt sur le revenu	- 65,02	Exonération
Montant net pour le salarié après impôt (€)	416,59	904,31
Crédit d'impôt Intéressement pour l'employeur si éligible		+ 196,08

Source : Guicheteau C, (2009). *Chef d'entreprise magazine* [18]

Tabl.35. Comparaison prime/intéressement

Annexe 3 : Questionnaire destiné aux vétérinaires du secteur privé hors activité libérale

Pour mieux vous connaître au 31/12/2011 :

Vous êtes :

un homme

une femme

Votre âge au 31/12/2011 :

en années

Vous travaillez en :

France (yc DOM-TOM)

Etranger

Dans quel pays?

Vous êtes adhérent à :

CVE (Club Vétérinaires et Entreprises)

Ordre des Vétérinaires

SNVSE (Syndicat National des Vétérinaires Salariés d'Entreprise)

Nombre d'années d'expérience professionnelle au 31/12/2011 :

en années, arrondi à l'entier le plus proche.

dont secteur privé :

dont praticien :

dont autre :

Depuis le début de votre parcours professionnel, avez-vous occupé un poste à l'étranger?

Oui

Non

Vos formations

Outre votre formation vétérinaire, indiquez le(s) diplôme(s) complémentaire(s) obtenu(s) :

Licence/Bachelor

Master/DEA

Doctorat d'université/PhD

MBA

Cycle Grande Ecole (HEC, ESSEC, ESCP, ENGREF...)

3ème cycle de commerce/management (Mastères spécialisés, DESS, IAE....)

3ème cycle scientifique et technique (DESS, IGIA...)

EPU scientifique (DU, DIE, CEAV, CES, CSAAD, Cesam, Pasteur...)

Autre, précisez...

Votre entreprise au 31/12/2011 :

Vous êtes :

Salarié

Non salarié

Vous êtes en :

CDI

Autre, précisez...

CDD

Vous êtes :

Gérant

Autre, précisez...

Auto-entrepreneur

Quel est l'effectif national de votre entreprise?

Quel est l'effectif de l'établissement dans lequel vous travaillez?

Le CA National de votre entreprise en 2011 :

Le CA Monde du groupe (ou de l'entreprise) en 2011 :

Votre entreprise a-t-elle des implantations industrielles et/ou commerciales à l'étranger?

Oui

Non

Votre expérience professionnelle au 31/12/2011 :

Votre ancienneté dans l'ENTREPRISE :

Votre ancienneté dans la FONCTION :

Dans votre entreprise, avez-vous un statut de cadre?

Oui

Non

Vous êtes cadre :

autonome

dirigeant

posté

mandataire social

Avez-vous la possibilité de fixer librement vos plages horaires de travail journalier?

Oui

Non

En 2011, avez-vous changé (/effectué) :

- | | |
|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> de fonction | <input type="checkbox"/> de secteur d'activité |
| <input type="checkbox"/> de service | <input type="checkbox"/> une formation diplômante |
| <input type="checkbox"/> de société | |

Votre secteur d'activité au 31/12/2011 :

Dans quel secteur d'activité travaillez-vous?

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> Industrie pharmaceutique humaine | <input type="radio"/> Reproduction animale (centre d'insémination, haras) |
| <input type="radio"/> Industrie pharmaceutique animale | <input type="radio"/> Protection animale (parcs animaliers, zoos, SPA, centre de soins...) |
| <input type="radio"/> Matériel et équipement médical | <input type="radio"/> Chimie/Agrochimie |
| <input type="radio"/> Distribution du médicament | <input type="radio"/> Edition / Communication / Presse |
| <input type="radio"/> Service en santé animale (suivi sanitaire d'élevages....) | <input type="radio"/> Conseil, audit (service, qualité, formation) |
| <input type="radio"/> Organismes de défense sanitaire (GDS, FRGDS...) | <input type="radio"/> Informatique / fournisseur de logiciel |
| <input type="radio"/> Industrie agroalimentaire | <input type="radio"/> Compagnie d'assurance |
| <input type="radio"/> Alimentation animale (animaux de rente) | <input type="radio"/> ONG et secteur associatif (coopération internationale, environnement...) |
| <input type="radio"/> Alimentation animale (petfood) | <input type="radio"/> Laboratoire d'analyse |
| <input type="radio"/> Distribution alimentaire | <input type="radio"/> Autre, précisez... |

Votre fonction au 31/12/2011 :

Quelle fonction (dominante) exercez-vous ?

- Direction (DR, DBU, DAF, DRH...)
- Marketing/Etudes de marché
- Commercial/Ventes
- Communication
- Production/logistique
- Recherche
- Développement
- Services techniques et scientifiques
- Affaires réglementaires
- Social/Ressources humaines
- Finances/Gestion
- Qualité, sécurité, environnement
- Consulting
- Intervenant en élevage
- Autre, précisez...

Quel poste de direction occupez-vous?

- PDG
- DG
- Directeur des affaires financières
- Directeur des ressources humaines
- Directeur des ventes
- Directeur marketing
- Directeur de la communication
- Directeur de BU
- Autre, précisez...

Intitulé exact de votre poste :

De combien de personnes êtes-vous hiérarchiquement responsable?

dont statut cadres :

Etes-vous membre du comité de direction/comité exécutif

- Oui
 Non

Non concerné

Votre durée de travail :

Nombre de jours de travail annuel :

En 2011, vous avez travaillé à XX% :

Vos éléments de rémunération en 2011

Votre rémunération directe en 2011

Montant de votre fixe brut (k€) :

Montant de vos primes et bonus brut (k€) :

Votre rémunération indirecte 2011

Vos avantages salariaux hors avantage en nature :

- Epargne salariale
- Epargne retraite
- Protection sociale d'entreprise
- Autre, précisez...

De quel(s) type(s) d'épargne salariale disposez-vous?

- PEE
- PEI
- Autre, précisez...

De quel(s) type(s) d'épargne retraite disposez-vous?

- Retraite complémentaire (PERCO)
- Retraite améliorée
- Autre, précisez...

De quelle protection sociale d'entreprise disposez-vous?

- Prévoyance santé
- Mutuelle
- Assurance
- Capital invalidité
- Autre, précisez...

Votre cotisation à l'Ordre des vétérinaires est-elle prise en charge par votre entreprise?

- Oui
- Non

Votre assurance Responsabilité Civile Professionnelle est-elle prise en charge par votre entreprise?

- Oui
- Non
- Non concerné

Parmi les avantages salariaux dont la gestion est participative, quels sont ceux qui ont constitué votre rémunération indirecte en 2011?

- Aucun
- Participation
- Intéressement
- Stock options
- Actions gratuites/payantes
- Abondement des plans d'épargne
- Autre, précisez...

A combien estimez-vous (en euros) le montant des avantages salariaux perçus en 2011 ?

Parmi les avantages en nature suivants, quels sont ceux dont vous avez bénéficié en 2011?

- Voiture de fonction utilisable à titre personnel
- Equipement (tél. portable, ordinateur portable, PDA...)
- Place de parking
- Conciergerie/services de proximité (crèche, halte garderie, salle de sport...)
- Tickets restaurant
- Chèques emploi service
- Services personnels (bilan de santé...)
- Remboursement (total ou partiel) des transports domicile-lieu travail
- Logement de fonction
- Tarifs préférentiels sur produits/services vendus par l'entreprise
- Possibilité de prêt de l'entreprise
- Autre, précisez...

Pour l'année 2011, quel montant (en euros) représente selon vous les avantages en nature dont vous bénéficiez?

L'entreprise dans laquelle vous travaillez prend-elle en charge vos formations complémentaires externes?

- Oui Non concerné
 Non

Disposez-vous d'un pack expatriation?

- Oui Non

Disposez-vous d'autre(s) sources de revenus liés à l'activité vétérinaire?

- Oui Non

De quel(s) type(s)?

A combien estimez-vous ce revenu (brut - k€) pour l'année 2011?

Votre rémunération TOTALE (directe et indirecte, fixe et variable, toutes sources de revenus professionnels confondues) a-t-elle augmenté en 2011 par rapport à 2010?

- Oui Non

Elle a augmenté de :

Moins de 10%

10 à 20%

20 à 30%

Plus de 30%

Elle a baissé de :

Plus de 30%

20 à 30%

10 à 20%

Moins de 10%

Votre avis nous intéresse.

Votre avis sur l'emploi occupé au 31/12/2011 :

Par ordre décroissant d'intérêt, quelles ont été les 3 motivations qui vous ont poussé(e) à exercer la fonction que vous occupez actuellement?

Rémunération proposée

Progression dans la hiérarchie/évolution de carrière

Intérêt du travail

Renom de l'entreprise

Equilibre vie professionnelle/vie personnelle

Avantages annexes proposés par l'entreprise (avantage en nature, CE...)

Cadre de vie de l'entreprise/climat de travail

Proximité du lieu d'habitation

Autre, précisez...

Votre avis sur votre rémunération 2011 :

Pensez-vous être rémunéré à votre juste valeur?

- Pas du tout
- Plutôt non
- Plutôt oui
- Tout à fait

Pensez-vous que votre rémunération fixe augmentera en 2012?

- Oui
- Non

Votre prévision de fixe annuel (brut - k€) :

Votre prévision de primes/bonus (brut - k€) :

Seriez-vous prêt à quitter votre entreprise pour un désaccord sur le niveau de votre rémunération?

- Pas du tout
- Plutôt non
- Plutôt oui
- Tout à fait

Vous considérez que les primes/bonus/avantages salariaux et avantages en nature sont :

	Pas du tout			Tout à fait
un élément de motivation supplémentaire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
un dispositif gagnant/gagnant pour l'employeur et le collaborateur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
un manque à gagner sur la rémunération fixe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
une récompense bien faible au regard du travail fourni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A l'avenir :

Sur quel levier joueriez-vous prioritairement dans le but d'obtenir une augmentation de votre rémunération?

- Changer d'entreprise
- Garder le même poste dans mon entreprise et demander des (ou plus d') avantages en nature
- Changer de poste au sein de mon entreprise
- Garder le même poste dans mon entreprise et faire financer des formations complémentaires par mon entreprise
- Garder le même poste dans mon entreprise et augmenter la part FIXE de ma rémunération
- Autre, précisez...
- Garder le même poste dans mon entreprise et augmenter la part VARIABLE de ma rémunération

Vos commentaires /suggestions :

Annexe 4 : Mail de sollicitation envoyé aux vétérinaires au début du mois d'Octobre 2012

Madame, Monsieur,

Etudiante à l'Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse, je réalise ma thèse sur les « Revenus des vétérinaires du secteur privé ». Cette thèse vise à donner un aperçu des différents postes occupés par les vétérinaires d'aujourd'hui et de leur rémunération. Elle vise également à donner des éléments de comparaison entre les revenus des vétérinaires dans différents secteurs : libéral, privé et public.

Cette thèse vous permettra de vous situer au sein de votre activité mais aussi au sein de la profession vétérinaire.

J'ai donc besoin de votre témoignage, de votre expérience, de votre opinion !

Si vous le souhaitez, vous recevrez un exemplaire de ma thèse au printemps 2013. Je vous remercie vivement de m'accorder une dizaine de minutes pour répondre à ce questionnaire sur votre emploi actuel et votre rémunération.

Nous y aborderons :

- un bref descriptif de votre entreprise
- votre niveau d'expérience, votre formation, votre situation professionnelle actuelle
- votre rémunération en 2010 et 2011, ainsi que votre avis sur votre emploi et votre rémunération

Toutes les données personnelles récoltées resteront strictement confidentielles, je m'engage à ne pas les diffuser. Aucune analyse individuelle des questionnaires ne sera effectuée. Une analyse globale sera réalisée et je remettrai un article de mon analyse des résultats aux Editions du Point Vétérinaire au cours du printemps 2013.

Merci d'avance de votre précieuse participation et de votre collaboration.

Bien à vous,

Inès Hadidane Etudiante à l'ENV Toulouse, 5e année

NB : Je reste à votre disposition pour toute question, remarque ou information complémentaire à l'adresse suivante : hadidane.ines@gmail.com [Accéder à l'enquête](#)

Annexe 5 : Mail de relance du 7 Novembre 2012

Expéditeur : Mademoiselle Inès Hadidane (Etudiante en 5ème année - ENV Toulouse)

Madame, Monsieur,

Le 17 Octobre 2012 vous avez reçu une invitation à répondre à une enquête en ligne (<https://sphinx.educagri.fr/ENVT/enqueteremuneration2011/questionnaire1.htm>) consacrée aux revenus des vétérinaires du secteur privé. Cette étude s'inscrit dans le cadre de mon travail de thèse de Doctorat Vétérinaire, dirigé par le Professeur Pierre Sans (ENV Toulouse).

A ce jour, vous n'avez pas répondu à l'enquête. C'est la raison pour laquelle, je me permets de vous relancer.

Je vous rappelle que toutes les données recueillies resteront strictement confidentielles : elles sont stockées sur un serveur sécurisé (https) de la société Sphinx auprès de laquelle l'ENVT a un compte (protégé par des identifiants). L'enquête est elle-même protégée par un mot de passe.

Je m'engage à ne communiquer aucune donnée à un niveau individuel. Par ailleurs, afin de préserver l'anonymat des répondants, nous avons évité de demander des renseignements trop précis qui permettraient de reconnaître le répondant (par exemple, la question 3 sur le lieu d'exercice est volontairement peu précise)

Une analyse globale sera réalisée et je vous adresserai un exemplaire numérique du manuscrit de ma thèse sur simple demande de votre part.

En vous remerciant de votre précieuse participation, je reste à votre disposition pour toute question, remarque ou information complémentaire à l'adresse suivante : hadidane.ines@gmail.com

Inès Hadidane
Etudiante à l'ENV Toulouse, 5e année

Rappel du lien pour accéder directement à l'enquête (RSVP avant le 1er décembre) :
<https://sphinx.educagri.fr/ENVT/enqueteremuneration2011/questionnaire1.htm>

Annexe 6 : Argus des salaires en 2011

ARGUS DES SALAIRES 2011 (rémunérations brutes annuelles en euros)					
	Moyenne	Plas		Variables	
		minimum	maximum	minimum	maximum
SECTEUR AGRONOMIE					
DIRECTEURS <i>évolution annuelle moyenne : + 2,5%</i>					
Directeur administratif et financier (GE)	131200	72500	168100	8000	41300
Dir. administratif et financier (filiale)	108800	69700	151100	6900	33200
Dir. administratif et financier (PME)	89600	47700	123800	5700	33600
Directeur commercial (GE)	111100	67800	149200	7100	31300
Directeur commercial (PME)	78900	40900	89900	7200	18200
Directeur commercial adjoint	70000	41400	96600	4300	20300
Directeur de la production	108200	65100	146100	6600	30300
Dir. de la recherche et des études	108500	67400	161700	3800	18400
Directeur des achats	125300	79400	169900	7000	30000
Dir. des ressources humaines (GE)	145500	86500	176600	5700	29500
Dir. des ressources humaines (PME)	81700	40300	105100	5500	29200
Directeur des ventes export	132700	86500	172900	8100	32400
Directeur des ventes (GE)	113400	76200	143700	7100	26900
Directeur des ventes (PME)	91900	54400	100600	6200	25800
Directeur du marketing	113500	77900	137100	8100	28500
Directeur du personnel (GE)	97100	64000	126900	5300	21300
Directeur du personnel (PME)	72900	43300	87200	6200	18200
Directeur du personnel adjoint	87300	53700	104500	5300	17300
Directeur d'usine (GE)	104800	71900	127200	7300	26000
Directeur d'usine (PME)	96800	64900	114800	7500	26100
Directeur d'usine adjoint	87000	41500	90900	4000	18600
Directeur général (GE)	187900	73400	312000	3500	81100
Directeur général (PME)	93700	45800	139300	5900	36200
Directeur général adjoint	118200	60200	171200	7800	44500
PDG (GE)	346000	82500	433100	10700	112800
PDG (PME)	109400	43500	183900	5400	47800
CADRES <i>évolution annuelle moyenne : + 2,6%</i>					
Acheteur	48900	34900	64500	1900	7200
Assistant de direction générale	52300	33500	67500	4300	16500
Chef de domaine fonctionnel	59300	39100	71300	4200	18500
Chef de produit	52400	37600	67600	2300	8300
Chef de projet informatique	53600	39700	70500	1700	6000
Resp. d'exploitation informatique (GE)	71400	48200	94600	6300	6900
Resp. d'exploitation informatique (PME)	71300	43600	85500	5000	8000
Chef de section d'employés	44100	30700	62900	1300	5100
Chef de service comptable (GE)	48800	31000	69700	2000	9200
Chef de service comptable (PME)	43300	24700	56500	1900	8900
Chef de service laboratoire	64500	46300	82200	3000	10900
Chef d'équipe d'ouvriers qualifiés	27400	22500	33100	700	2000
Contrôleur de gestion (GE)	54700	38100	80400	1500	6800
Contrôleur de gestion (PME)	55300	31600	70400	1400	6300
Documentaliste	45800	34700	59800	1300	4400
Gestionnaire administratif	42900	32400	55900	1200	4200
Ingénieur réseau	50200	36900	65800	1700	6200
Ingénieur responsable de projet	57900	41600	77600	1900	7300
Ingénieur système	53400	39100	70400	1800	6600
Ingénieur technique-commercial	63400	42400	81500	3800	14000
Juriste	55100	36000	80900	1700	7800
Responsable comptes-clients	28100	18900	36400	1600	6200
Responsable d'agence commerciale	47300	33100	59000	2600	10000
Responsable de la communication	46300	16200	96300	700	8500
Responsable de la formation	58900	34300	96900	1400	7900
Responsable de la production	62200	40100	92500	1800	8500
Responsable de la sécurité	29000	22600	35900	1000	3100
Responsable de la trésorerie	30700	20700	40100	1600	6400
Responsable de magasins	34700	24300	43700	1900	7000
Responsable d'équipe de vente	70100	34200	116300	2700	18500
Responsable du service informatique	28900	23500	28900	900	2200
Responsable juridique	26400	20200	33100	900	3100
Responsable régional des ventes	23000	15900	29300	1300	4700
Responsable service après-vente	24900	19200	28100	1500	4500
Secrétaire commerciale	31800	23200	41100	1300	4900
Secrétaire de direction	34900	24900	46200	1400	5000
TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE <i>évolution annuelle moyenne : + 2,6%</i>					
Agent de laboratoire	25200	18400	33800	700	2700
Analyste programmeur	39900	25800	60300	800	3900
Assistant administratif	33900	24300	45400	1000	3700
Chauffeur-laveur	20900	15900	25600	600	2100
Chauffeur poids lourd	28600	19600	40900	800	3300
Chef d'atelier (GE)	38100	28900	52700	900	3200
Chef d'atelier (PME)	40900	26600	48500	1000	4000

ARGUS DES SALAIRES 2011 (rémunérations brutes annuelles en euros)

	Moyenne	Fixe		Variable	
		minimum	maximum	minimum	maximum
Comptable	37500	30400	64000	800	4960
Conducteur de machine	20500	15900	25900	600	2100
Contrôleur	37000	27600	48600	1100	3900
Hôtesse-assistante de communication	25800	22900	29900	900	2200
Magasinier qualifié	25000	19700	30800	800	2900
Manutentionnaire-cafété	21000	15500	28000	600	2300
Programmeur	33200	23400	47100	800	3100
Secrétaire	28100	21500	36200	800	2800
Secrétaire bilingue	31600	22900	43200	900	3300
Standardiste	21200	16400	28800	600	2100
Technicien d'aérier	31300	23800	40300	1000	3200
Technicien de laboratoire	34200	25000	44700	1000	3800
Technico-commercial	44000	28400	62400	2300	11300
Vendeur	37000	22300	52300	2000	9300

ASSURANCE, BANQUE
DIRECTEURS (évolution annuelle moyenne : + 2,1 %)

Directeur administratif et financier (GE)	145900	79200	220600	8700	46300
Dir. administratif et financier (filiale)	111200	54100	173000	5800	37800
Dir. administratif et financier (PME)	110800	52100	138600	4800	36600
Directeur commercial (GE)	133800	67200	258700	7000	43000
Directeur commercial (PME)	96600	40500	123600	7200	25100
Directeur commercial adjoint	84800	41100	123000	4200	27900
Dir. clientèle PME/PMI (activité marq.)	115500	72700	161300	7400	31000
Dir. des ressources humaines (GE)	154400	64100	173000	5300	26400
Dir. des ressources humaines (PME)	78000	57700	101200	4600	27000
Directeur d'agence de banque	79600	51200	144700	2600	23900
Directeur du personnel (GE)	110200	64700	160300	5300	28500
Directeur du personnel (PME)	109600	76200	137400	6300	22700
Directeur du personnel adjoint	88100	64300	130100	5300	21500
Directeur général (GE)	235200	76800	416300	10000	158200
Directeur général (PME)	115500	48000	185900	8200	48300
Directeur général adjoint	153000	53600	263900	7000	66800
Directeur marketing	113100	69300	150700	7200	31600
PDG (GE)	369400	18600	587800	10300	112800
PDG (PME)	135800	39300	248900	5100	64900

CADRES (évolution annuelle moyenne : + 2 %)

Actuaire	121000	45400	215100	4600	44000
Actuaire financier	77300	43600	103700	5700	27000
Analyste financier (by side)	108700	52900	161200	6900	41800
Analyste financier (self side)	128600	52900	208000	6900	54100
Analyste financier (activité de Bourse)	166800	82600	244100	10700	63500
Assistant de direction générale	61500	35000	81500	4500	21300
Comptable	120500	34500	222000	4500	37700
Chargé d'affaires finances (filiale)	137700	65200	195600	8500	30900
Chargé d'affaires corporate finance	137200	65200	206000	8500	33600
Chargé de clientèle entreprises	58200	32200	74800	4200	19400
Chargé de clientèle épargne salariale	81900	45900	134200	6000	34900
Chargé de clientèle grandes entreprises	80000	41200	114400	5300	26900
Chef de domaine fonctionnel	62700	36500	80000	4700	23300
Chef de projet informatique	54400	37800	75700	1600	6500
Chef de service agence bancaire	61100	43900	77100	2900	10200
Chef de service analyse financiers	80300	40300	116900	5200	30400
Chef de service comptable (GE)	54200	32300	66500	1300	6900
Chef de service comptable (PME)	53900	33200	64100	1300	6700
Collaborateur liaisons-acquisitions	105200	56300	146600	7300	38100
Conseil et vente actions	101500	65300	121800	8500	31700
Contrôleur	67200	40100	102400	2400	12100
Contrôleur de gestion (GE)	55500	35200	80400	2100	9500
Contrôleur de gestion (PME)	54900	30800	70400	2000	8200
Documentaliste	46400	31500	66400	1300	5400
Escorte	78000	50100	106200	4000	16900
Gérant OPCVM	134600	81900	170100	10600	44200
Gestionnaire administratif	51900	34200	75200	1600	7000
Gestionnaire de patrimoine	72600	41100	109200	3300	17400
Gestionnaire de portefeuille	85200	55300	114800	4400	18300
Hôtesse-assistante de communication	30600	24600	37900	700	2200
Ingenieur système	62100	40200	93300	1600	7200
Ingenieur technico-commercial	45400	26500	66600	2100	10600
Inspecteur assurance vie	71200	37500	100200	4900	26000
Juriste	56700	34300	87900	1600	8200
Responsable d'agence commerciale	78200	45100	116100	3600	16500
Responsable d'équipe de vente	65100	32900	106700	2600	16800
Resp. d'exploitation informatique (GE)	77900	43900	110800	1800	28800

ARGUS DES SALAIRES 2011 (rémunérations brutes annuelles en euros)

	Moyenne	Fixe		Variable	
		minimum	maximum	minimum	maximum
Resp. d'exploitation informatique (PME)	63400	35400	85700	4600	22200
Responsable du back-office	131900	41500	189200	5400	49200
Responsable juridique	97400	51300	156000	3400	15600
Responsable marketing et partenariats	80800	40100	137000	2500	17400
Responsable régional des ventes	89900	45200	146100	3600	29100
Responsable sécurité	68800	43500	90800	2600	11900
Responsable service informatique	82500	48000	127600	2900	15200
Responsable télévente	138300	70500	199100	9100	61800
Secrétaire commerciale	37600	24300	56300	1000	4600
Secrétaire de direction	40100	25100	59500	1400	6500

TECHICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE (évolution annuelle moyenne : + 2,2 %)

Analyste-programmeur	46200	28500	71500	1200	6100
Chef de guichet	46700	21400	82600	1400	10500
Chef de section d'employés	45200	26800	68600	1200	5500
Comptable	45200	28100	70200	1100	6400
Hôtesse-assistante de communication	28600	24100	32700	800	2300
Programmeur	36900	34100	56500	700	3300
Secrétaire	30800	22700	41600	800	2800
Secrétaire bilingue	36100	25200	51200	300	3500
Assistant ressources humaines	26300	18400	37400	800	2600
Assistant marketing	32900	24300	44100	800	3000
Assistant import-export	26300	18400	37400	600	2600
Assistant ingénieur	26300	18400	37200	900	2500
Standardiste	24600	18400	32600	800	2200

BTP
DIRECTEURS (évolution annuelle moyenne : + 2,2 %)

Directeur administratif et financier (GE)	130100	79900	173700	6700	38200
Dir. administratif et financier (filiale)	110300	59600	160200	6800	35200
Dir. administratif et financier (PME)	96600	51900	114300	5700	35000
Directeur commercial (GE)	104500	60700	146100	6400	30600
Directeur commercial (PME)	73300	36600	88000	6500	17900
Directeur commercial adjoint	66000	37000	94800	3900	19600
Directeur de la production	102200	64600	134200	6800	27500
Dir. de la recherche et des études	112500	68900	159300	5700	26300
Directeur des achats	115700	58600	186600	4800	30800
Dir. des ressources humaines (GE)	134100	65400	189700	5400	28000
Dir. des ressources humaines (PME)	77700	38500	90800	4300	26100
Directeur des ventes (export)	110900	66000	156400	5900	25900
Directeur des ventes (GE)	113900	75100	151200	6200	25000
Directeur des ventes (PME)	94600	53600	108000	8600	33100
Directeur du personnel	101000	61800	127600	8000	33200
Directeur du personnel (PME)	101800	72700	109300	6400	26400
Directeur du personnel adjoint	87800	61400	103500	6400	21700
Directeur d'usine (GE)	106300	63200	137800	8200	35800
Directeur d'usine (PME)	97700	57000	124300	6300	31000
Directeur d'usine adjoint	88200	40200	96000	4100	19400
Directeur général (GE)	182100	67800	308300	8900	80200
Directeur général (PME)	90500	42300	137600	5500	36800
Directeur général adjoint	125100	54400	197800	7100	51400
Directeur marketing	117300	70900	158900	7400	33300
PDG (GE)	250800	80900	447400	10500	116300
PDG (PME)	113300	40700	150000	5300	49400

CADRES (évolution annuelle moyenne : + 2,5 %)

Acheteur	49100	36100	62900	2000	7000
Assistant de direction générale	53300	34600	63900	4500	16600
Chef de domaine fonctionnel	42900	30900	54400	2000	7200
Chef de produit	54400	37900	72200	2300	6900
Chef de projet informatique	53300	40400	68200	1700	5800
Resp. d'exploitation informatique (GE)	65100	44100	92300	2100	8700
Resp. d'exploitation informatique (PME)	56700	39200	78700	1800	7400
Chef de service comptable (GE)	52900	35900	75300	1000	6100
Chef de service comptable (PME)	48400	32600	73200	1300	5800
Conducteur de travaux	57300	43000	69500	2800	9200
Contrôleur de gestion (GE)	63700	44400	83500	2900	11000
Contrôleur de gestion (PME)	61900	35100	89900	2000	9200
Documentaliste	40300	30300	52200	1300	4400
Gestionnaire administratif	42400	31700	55100	1300	4700
Ingenieur réseau	48400	38500	62200	1400	4800
Ingenieur système	56600	41800	75400	1700	6000
Ingenieur technico-commercial	30200	35600	59600	3800	11800
Juriste	57100	39500	81500	1800	7800
Responsable communication	60800	43900	83200	2000	7800
Responsable d'agence commerciale	68100	40000	89200	4100	16000

© 2011 ARGUS PAYE

 13 OCTOBRE 2011 - CHALLENGES N°271 - **RG**

ARGUS DES SALAIRES 2011 (rémunérations brutes annuelles en euros)

	Moyenne	Fixe		Variable	
		minimum	maximum	minimum	maximum
Responsable de la formation	63200	42100	91100	2000	8500
Responsable de la logistique	59700	38600	79800	3300	13500
Responsable de la production	62500	38500	87500	3300	14800
Responsable de la sécurité	66000	43700	77100	2000	5900
Responsable de magasin	35700	22000	52000	1000	4300
Responsable d'équipe de vente	53700	31000	86700	1400	8000
Responsable juridique	75000	46100	118700	2000	10100
Responsable régional des ventes	73000	45400	102700	3800	16400
Responsable service informatique	73400	52000	98000	2800	10700
Secrétaire de direction	33900	24100	43000	1300	4900
Secrétaire commerciale	30500	22400	40900	900	3200

CHIMIE, PARACHIMIE

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE					
see évolution annuelle moyenne : +2,5%					
Agent de laboratoire	23500	17400	31100	700	2500
Assistant administratif	34000	25000	46300	800	3000
Analyste-programmeur	41700	26800	62900	1100	5100
Chauffeur-livreur	20700	16200	25700	700	2100
Chauffeur poids lourd	27800	19300	38200	1000	3900
Chef d'atelier	43200	28700	65200	900	3900
Chef d'atelier (GE)	39400	25900	52300	900	3200
Chef d'atelier (PME)	37100	23500	57100	900	4400
Comptable	42500	24400	70000	1000	5800
Conducteur de machine	21200	16500	26500	700	2100
Contrôleur	38200	28700	49000	1200	4000
Hôtesse-assistante de communication	25300	22100	27200	900	2300
Magasinier qualifié	26800	20700	33600	800	2700
Manipulateur en salle blanche	20200	15600	26100	500	1700
Programmeur	32700	23300	45300	900	3500
Secrétaire	27200	21000	34600	800	2700
Secrétaire bilingue	32100	24000	42300	900	3200
Standardiste	22600	17800	27900	700	2200
Technicien d'atelier	32800	23000	45300	900	3700
Technicien de laboratoire	36800	25900	44500	2300	7900
Technico-commercial	41500	24900	58700	2500	10400
Vendeur	34600	20800	49900	1700	8000

DIRECTEURS

see évolution annuelle moyenne : +2,5%					
Directeur administratif et financier (GE)	139100	76900	199300	8400	43600
Dir. administratif et financier (filiale)	116000	71800	152800	7900	35500
Dir. administratif et financier (PME)	78500	43100	90000	6500	29400
Directeur commercial (GE)	134500	70600	198800	8000	40000
Directeur commercial (PME)	94800	46100	114900	6200	23300
Directeur commercial adjoint	89000	49800	129600	4900	25900
Directeur de la production	101800	65200	131700	6700	26900
Dir. de la recherche et des études	108800	69700	158100	4000	18000
Directeur des achats	119600	65200	171700	5700	30300
Dir. des ressources humaines (GE)	110500	62900	165900	5200	27400
Dir. des ressources humaines (PME)	78600	38900	97600	4900	32600
Directeur des ventes (GE)	124400	75800	172100	7100	32300
Directeur des ventes (PME)	103700	64100	122900	7800	26800
Directeur des ventes export	121200	62100	152400	7700	26800
Directeur du personnel (GE)	116700	72700	154400	7500	32100
Directeur du personnel (PME)	114100	65500	132200	7100	21800
Directeur du personnel adjoint	111000	65000	125200	7000	20700
Directeur d'usine (GE)	100700	74200	118500	6100	19700
Directeur d'usine (PME)	83900	67000	107300	6400	24300
Directeur d'usine adjoint	87200	61500	102700	6300	22000
Directeur général (GE)	225700	89200	394400	9100	60700
Directeur général (PME)	116900	55700	176100	7200	49800
Directeur général adjoint	147200	73200	216700	9500	56200
Directeur marketing	113500	75300	133000	9800	34600
RDG (GE)	314800	103300	362000	13100	146100
RDG (PME)	139600	50700	238600	5600	62100

CADRES

see évolution annuelle moyenne : +2%					
Acheteur	50900	35800	68200	2000	7600
Assistant de directeur général	62300	39500	76200	5100	19800
Assistant administratif	36700	25100	48600	1700	6800
Chef de domaine fonctionnel	45900	32400	60200	2000	7400
Chef de laboratoire	72800	52600	97800	2200	8400
Chef de produit	49900	34700	64000	4500	6000
Chef de projet informatique	99700	69300	81200	5100	7600
Resp. d'exploitation informatique (GE)	67900	46000	97300	1900	7000
Resp. d'exploitation informatique (PME)	65000	43900	87800	2900	11600

ARGUS DES SALAIRES 2011 (rémunérations brutes annuelles en euros)

	Moyenne	Fixe		Variable	
		minimum	maximum	minimum	maximum
Chef de section d'employés	44800	30200	60800	2000	8000
Chef de service comptable (GE)	56200	36100	79600	2400	10500
Chef de service comptable (PME)	49000	32800	70600	1000	4400
Contrôleur de gestion (GE)	53100	35700	77000	1500	6500
Contrôleur de gestion (PME)	44200	26800	69600	1100	5900
Documentaliste	40500	35500	68550	1300	5100
Gestionnaire administratif	50200	36800	67700	1400	5000
Ingenieur d'analyse	47800	34800	63100	1600	5900
Ingenieur réseau	50800	37900	65500	1800	6100
Ingenieur responsable de projet	64800	45700	88700	2100	8300
Ingenieur système	57000	39400	70900	3500	12700
Ingenieur technico-commercial	36000	22700	54400	1100	5100
Juriste	80100	34100	89700	2900	13200
Magasinier qualifié	32200	22900	39300	1900	6700
Responsable comptables	64600	39400	100700	1800	9000
Responsable d'agence commerciale	81500	57800	112300	2400	9300
Responsable de la communication	70000	46300	101900	2100	9300
Responsable de la formation	64800	40400	99700	1700	8600
Responsable de la logistique	73400	37800	123500	2200	14700
Responsable de la production	69900	39300	103200	1900	10200
Responsable de magasin	35000	25100	49800	1300	4900
Responsable d'équipe de vente	54700	42700	72600	1600	5800
Responsable juridique	101600	59500	162900	2600	15300
Responsable régional des ventes	90600	58100	124200	4600	19800
Responsable sécurité	66300	46600	86700	2500	9400
Responsable service informatique	94600	67400	134300	2000	7900
Secrétaire commerciale	34200	25300	45300	1000	3700
Secrétaire de direction	40800	26300	65700	1500	6300

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

see évolution annuelle moyenne : +2,1%					
Agent de laboratoire	29600	22000	39200	900	3200
Analyste-programmeur	44900	30700	65800	1600	4200
Chauffeur-livreur	22300	17100	25300	700	2300
Chauffeur poids lourd	30600	21300	42300	1100	4300
Chef d'atelier (GE)	41300	26600	65500	1100	4700
Chef d'atelier (PME)	36200	26400	47200	800	2900
Chef d'équipe d'ouvriers qualifiés	30000	20900	35600	800	2200
Comptable	42800	24400	71100	900	5400
Conducteur de machine	23700	18400	29800	700	2400
Contrôleur	42200	31400	55700	1300	4500
Hôtesse-assistante de communication	28200	25000	29400	1000	2400
Manipulateur en salle blanche	23800	17300	32300	700	2600
Programmeur	37200	26200	51700	1100	4200
Standardiste	23900	18900	30000	800	2000
Secrétaire	32400	25100	41000	1000	3100
Secrétaire bilingue	35400	25200	47000	1000	3600
Technicien d'atelier	36500	27700	47300	1100	3600
Technicien de laboratoire	38900	29600	50000	1200	4000
Technico-commercial	46900	28700	65400	2500	11600
Vendeur	39700	23800	56400	2100	10000

COMMERCE, DISTRIBUTION, NÉGOCE

see évolution annuelle moyenne : +2,5%					
Directeur administratif et financier (GE)	137200	79300	190200	8700	41800
Dir. administratif et financier (filiale)	114800	63400	164600	8900	36200
Dir. administratif et financier (PME)	79800	38200	99100	6800	33400
Directeur commercial (GE)	132700	74300	166000	7800	34800
Directeur commercial (PME)	85200	44800	100000	7900	20300
Directeur commercial adjoint	77400	40400	107500	4700	22500
Directeur de la production	105500	62400	146300	6400	29900
Dir. de magasin (grande surface)	113100	80400	149100	4600	17000
Dir. de magasin (moyenne surface)	84600	53600	114700	4700	20200
Directeur des achats	107000	62400	156900	5200	25900
Dir. des ressources humaines (GE)	124600	76800	175400	6300	29000
Dir. des ressources humaines (PME)	83400	45200	103200	3700	27100
Directeur des ventes (GE)	118300	69500	168500	6500	31500
Directeur des ventes (PME)	99500	49700	129200	5300	29100
Directeur des ventes export	113700	71000	150300	7400	31200
Directeur du personnel (GE)	102100	69900	132600	5700	21900
Directeur du personnel (PME)	103500	61000	113700	6700	18800
Directeur du personnel adjoint	92000	66400	107600	5600	17800
Directeur général (GE)	200900	81400	347300	8300	71500
Directeur général (PME)	100400	50700	155000	5300	31700
Directeur général adjoint	126800	66700	180600	6800	39000

ARGUS DES SALAIRES 2011 (rémunérations brutes annuelles en euros)

	Moyenne	Fixe		Variable	
		minimum	maximum	minimum	maximum
Directeur marketing	124 700	75 700	156 800	9 800	41 900
PDG (GE)	288 400	95 300	488 600	12 500	127 300
PDG (PME)	124 800	48 300	207 900	6 900	54 100
CADRES <small>évolution annuelle moyenne : + 2,9%</small>					
Acteur	47 700	33 300	64 400	1 800	7 100
Assistant de direction générale	55 100	34 100	69 100	4 400	18 000
Assistant administratif	36 300	24 700	50 000	1 300	5 500
Chef de domaine fonctionnel	53 400	37 700	69 900	2 300	8 800
Chef de produit	50 200	35 200	69 600	1 500	6 000
Chef de projet informatique	54 000	41 200	81 600	5 300	5 800
Resp. d'exploitation informatique (GE)	77 500	46 000	115 600	6 000	10 900
Resp. d'exploitation informatique (PME)	60 600	36 600	92 600	1 600	7 000
Chef de section d'employés	46 400	29 400	66 400	1 900	8 900
Chef de service comptable (GE)	56 000	34 200	88 000	2 300	11 800
Chef de service comptable (PME)	56 000	31 500	87 700	2 100	11 600
Contrôleur de gestion (GE)	48 400	36 900	64 000	1 100	3 900
Contrôleur de gestion (PME)	38 600	26 400	57 000	1 100	4 800
Documentaliste	40 100	27 800	36 700	1 200	4 800
Gestionnaire administratif	48 200	35 700	64 600	1 300	4 800
Ingénieur réseau	49 800	36 400	63 600	1 400	4 700
Ingénieur système	60 100	36 600	87 500	1 900	8 200
Junior	57 200	33 500	91 500	1 500	8 600
Responsable comptes-clés	56 000	35 000	85 200	1 600	8 000
Responsable d'agence commerciale	78 600	57 000	102 100	4 700	18 300
Responsable de la communication	60 300	34 400	98 200	1 800	9 200
Responsable de la formation	69 600	37 700	113 200	1 900	10 600
Responsable de la logistique	62 000	38 600	88 000	3 300	14 600
Responsable de la production	57 200	36 300	82 400	1 700	7 400
Responsable de la sécurité	61 400	44 100	83 800	1 800	8 900
Responsable de magasin	33 100	25 800	40 700	1 200	3 700
Responsable d'équipe de vente	57 200	32 200	93 600	1 500	8 800
Responsable juridique	92 000	54 100	148 100	2 500	13 900
Responsable régional des ventes	90 200	51 300	110 200	4 100	17 500
Responsable services après-vente	73 800	51 000	89 900	3 000	11 800
Responsable service informatique	88 800	62 400	124 400	2 400	9 700
Responsable trade marketing	51 700	23 500	76 600	1 100	9 000
Responsable trésorerie	108 000	66 200	153 800	5 300	24 500
Secrétaire commerciale	31 200	23 900	40 700	1 200	4 400
Secrétaire de direction	39 400	26 500	51 700	2 100	8 200
TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE <small>évolution annuelle moyenne : + 2,6%</small>					
Agent de laboratoire	27 100	20 400	35 300	800	2 800
Analyste-programmeur	43 500	30 500	62 400	1 000	4 000
Chauffeur-livreur	20 000	15 800	24 600	600	2 000
Chauffeur poids-lourd	26 100	18 300	35 600	900	3 600
Chef de rayon	36 700	27 000	49 000	1 100	4 000
Comptable	37 700	23 500	64 000	600	3 900
Contrôleur	35 500	26 700	47 400	800	2 900
Hôtesse-assistants de communication	24 400	21 600	25 700	800	2 000
Magasinier qualifié	25 600	20 700	30 600	800	2 500
Manipulateur-conducteur	21 200	15 600	28 300	600	2 300
Programmeur	33 500	24 100	45 900	1 000	3 700
Secrétaire	28 400	22 400	35 000	800	2 900
Secrétaire bilingue	32 400	24 100	42 600	1 000	3 400
Standardiste	22 100	17 700	27 200	600	1 800
Technicien de laboratoire	33 800	25 900	43 200	1 000	3 300
Technicien SAV	31 500	24 100	40 600	900	3 100
Technico-commercial	37 800	25 700	54 800	1 000	4 200
Vendeur	33 100	21 800	49 100	900	4 000


ELECTRONIQUE, MÉCANIQUE DE PRÉCISION

DIRECTEURS <small>évolution annuelle moyenne : + 2,9%</small>					
Directeur administratif et financier (GE)	128 300	77 400	172 000	6 500	37 800
Dir. administratif et financier (filiale)	123 500	67 800	177 800	7 400	39 100
Dir. administratif et financier (PME)	86 000	40 900	107 100	6 300	35 900
Directeur commercial (GE)	127 000	71 800	181 200	7 500	38 000
Directeur commercial (PME)	89 700	43 300	109 100	7 700	22 100
Dir. des ressources humaines (GE)	116 300	70 100	166 700	5 800	37 800
Dir. des ressources humaines (PME)	78 300	43 200	98 100	4 700	22 700
Directeur commercial adjoint	80 300	43 800	117 400	4 600	24 800
Directeur des achats	106 100	59 900	157 300	6 300	27 700
Directeur du personnel (GE)	98 400	62 500	134 000	5 700	22 800
Directeur du personnel (PME)	66 900	37 500	115 700	6 100	19 100
Directeur du personnel adjoint	88 200	62 100	109 600	5 100	18 100

ARGUS DES SALAIRES 2011 (rémunérations brutes annuelles en euros)

	Moyenne	Fixe		Variable	
		minimum	maximum	minimum	maximum
Directeur général (GE)	217 800	80 300	370 400	10 400	96 300
Directeur général (PME)	108 100	50 100	195 400	6 500	43 000
Directeur général adjoint	136 200	66 000	203 300	8 800	52 900
Directeur marketing	113 600	74 200	143 500	7 800	30 100
Directeur production	165 100	66 900	138 900	6 700	26 400
Directeur recherche et études	108 200	72 400	144 200	5 500	21 800
Directeur d'usine (GE)	116 400	76 800	146 900	7 800	30 100
Directeur d'usine (PME)	108 700	68 300	132 800	7 100	25 600
Directeur d'usine adjoint	85 400	40 000	137 700	4 100	28 200
Directeur des ventes (GE)	110 300	59 000	167 100	5 900	31 800
Directeur des ventes (PME)	94 000	42 100	119 400	4 400	28 800
PDG (GE)	287 700	91 300	615 900	11 900	134 200
PDG (PME)	127 300	45 800	219 100	5 900	57 000
CADRES <small>évolution annuelle moyenne : + 2,9%</small>					
Acteur	53 600	36 300	69 800	2 000	7 700
Assistant de direction générale	61 300	34 200	72 600	1 900	7 900
Chef de domaine fonctionnel	48 800	31 400	82 200	3 400	13 400
Chef de produit	54 000	38 500	70 200	2 400	8 600
Chef de projet informatique	52 500	40 100	68 800	1 700	5 700
Resp. d'exploitation informatique (GE)	81 200	43 400	131 000	5 600	12 300
Resp. d'exploitation informatique (PME)	70 700	43 700	118 200	5 700	11 100
Chef de service comptable (GE)	71 300	46 400	116 900	1 300	8 700
Chef de service comptable (PME)	63 200	37 900	94 500	2 500	13 500
Chef de service laboratoire	72 600	49 400	98 200	3 300	13 000
Contrôleur de gestion (GE)	67 000	37 500	79 900	2 500	10 400
Contrôleur de gestion (PME)	48 200	30 000	76 400	900	4 600
Gestionnaire administratif	50 200	36 000	68 500	1 500	5 800
Ingénieur réseau	49 700	40 700	57 900	1 700	4 900
Ingénieur responsable de projet	69 700	41 100	85 800	1 500	6 400
Ingénieur technico-commercial	41 600	28 100	62 800	1 000	4 500
Répondable comptes-clés	65 600	36 900	107 700	1 700	10 100
Responsable d'équipe de vente	60 300	33 800	93 300	1 000	9 300
Responsable d'agence commerciale	74 200	50 200	105 500	2 300	9 900
Responsable de la logistique	68 000	40 900	97 300	3 700	17 500
Responsable de la production	59 000	36 600	90 200	1 700	8 500
Responsable de magasin	37 700	26 400	48 900	2 100	6 300
Responsable du service après-vente	67 500	43 300	92 200	3 000	15 600
Responsable du service informatique	65 800	37 900	123 100	2 600	11 000
Responsable juridique	97 400	54 700	162 200	2 300	13 400
Responsable régional des ventes	77 900	49 600	117 000	2 300	10 700
Secrétaire de direction	41 200	28 200	58 500	1 200	5 100
TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE <small>évolution annuelle moyenne : + 2,6%</small>					
Analyste-programmeur	44 600	29 000	65 900	1 200	5 300
Assistant administratif	33 400	24 000	46 800	800	3 000
Chauffeur-livreur	20 700	19 200	23 600	800	2 700
Chef d'atelier (GE)	41 100	31 500	52 300	1 300	4 200
Chef d'atelier (PME)	35 600	24 800	50 100	1 000	4 000
Chef d'équipe d'ouvriers qualifiés	29 300	24 400	34 700	700	2 100
Chef de section d'employés	41 100	28 300	60 100	900	3 600
Conducteur de machine	22 400	17 000	29 000	600	2 200
Commerçant	39 200	25 700	52 700	1 200	4 200
Comptable	46 600	30 800	74 500	1 200	6 000
Magasinier qualifié	28 100	23 900	35 100	900	3 800
Programmeur	35 000	24 300	49 500	1 000	4 000
Secrétaire bilingue	33 300	24 100	45 100	1 000	3 800
Secrétaire	29 900	22 700	39 400	800	2 800
Standardiste	22 600	17 400	29 700	700	2 300
Technicien d'atelier	35 100	25 800	47 200	1 000	3 600
Technicien d'étude	24 800	19 100	31 500	700	2 400
Technicien de laboratoire	36 400	26 700	48 500	1 000	3 900
Technicien SAV	31 000	23 000	42 400	900	3 400
Technico-commercial	46 600	27 400	67 700	2 400	12 000
Vendeur	39 100	22 700	58 800	2 000	10 100


INFORMATIQUE

DIRECTEURS <small>évolution annuelle moyenne : + 2,2%</small>					
Directeur administratif et financier (GE)	137 200	82 900	182 700	9 200	40 100
Dir. administratif et financier (filiale)	108 500	66 900	143 800	7 200	31 600
Dir. administratif et financier (PME)	101 500	54 500	120 000	6 000	28 900
Directeur commercial (GE)	133 600	79 700	182 900	8 300	38 200
Directeur commercial (PME)	82 800	48 000	109 800	8 500	22 200
Directeur commercial adjoint	84 400	48 700	117 900	5 100	24 700
Directeur de la production	96 700	61 700	130 000	6 300	26 600

© 2010-2011 Argus-Salaires.com

ARGUS DES SALAIRES 2011 (rémunérations brutes annuelles en euros)

	Moyenne	Fixe		Variable	
		minimum	maximum	minimum	maximum
Dir. de la recherche et des études	111 500	74 700	154 500	4 200	17 800
Directeur des achats	112 700	64 600	164 600	5 700	29 000
Directeur des systèmes d'information	105 100	67 400	136 100	6 300	26 900
Dir. des ressources humaines (GE)	129 900	66 000	181 300	5 600	30 000
Dir. des ressources humaines (PME)	82 400	40 000	105 600	4 200	24 200
Directeur des ventes (GE)	125 200	77 300	170 300	7 200	31 900
Directeur des ventes export	106 400	61 900	151 600	5 800	28 400
Directeur des ventes (PME)	89 300	44 200	108 300	4 900	28 300
Directeur du marketing	108 500	71 900	135 000	7 400	28 900
Directeur du personnel (GE)	107 000	68 200	145 400	5 600	24 000
Directeur du personnel (PME)	107 500	80 100	124 500	6 600	20 600
Directeur du personnel adjoint	85 600	57 600	110 600	4 700	18 300
Directeur d'usine (GE)	107 000	71 300	134 200	7 300	27 500
Directeur d'usine adjoint	58 500	28 000	92 900	2 900	19 000
Directeur d'usine (PME)	100 100	64 800	121 100	7 200	24 800
Directeur général (GE)	164 900	80 900	232 400	11 300	60 400
Directeur général (PME)	85 500	54 400	103 700	7 100	27 000
Directeur général adjoint	108 600	71 400	127 500	9 300	33 100
PDG (GE)	196 700	100 600	282 000	13 000	73 800
PDG (PME)	89 400	50 900	120 100	6 900	31 200
CADRES <i>see evolution annuelle moyenne + 3,2%</i>					
Acheteur	49 200	37 000	61 000	2 000	5 800
Architecte logiciel	73 400	46 300	89 900	6 000	23 400
Assistant de direction générale	61 600	37 800	78 900	4 100	20 800
Assistant administratif	38 900	25 000	52 000	1 200	4 800
Chef de produit	52 700	39 200	68 600	1 700	5 900
Chef de projet informatique	56 000	41 200	69 700	5 300	6 300
Resp. d'exploitation informatique (GE)	80 400	47 200	120 500	6 100	11 300
Resp. d'exploitation informatique (PME)	73 400	45 100	114 500	1 600	9 400
Chef de service comptable (GE)	64 900	35 400	103 300	2 300	13 900
Chef de service comptable (PME)	59 700	34 900	91 300	2 500	12 100
Chef de service laboratoire	78 900	53 400	108 000	3 500	14 000
Contrôleur de gestion (GE)	50 400	36 900	69 000	1 100	4 200
Contrôleur de gestion (PME)	49 400	29 900	77 600	1 300	5 600
Documentaliste	51 200	36 500	69 700	1 500	5 900
Gestionnaire administratif	51 400	36 500	67 400	1 400	5 000
Ingénieur référent	54 100	39 800	72 300	1 500	5 400
Ingénieur responsable de projet	72 600	44 300	111 900	2 100	10 500
Ingénieur système	52 100	38 800	69 900	1 800	6 100
Ingénieur technico-commercial	56 400	40 800	66 500	3 000	11 800
Juriste	64 600	37 300	105 600	1 700	9 700
Responsable comptes-clés	63 400	37 000	91 200	3 300	15 200
Responsable d'agence commerciale	86 200	50 300	116 300	4 700	19 700
Responsable de la communication	81 300	49 800	115 600	4 100	19 600
Responsable de la formation	65 600	42 400	97 000	1 900	8 700
Responsable de la logistique	65 100	42 200	97 100	1 700	8 000
Responsable de la production	61 500	38 800	90 500	1 800	8 500
Responsable de la sécurité	73 700	51 400	102 500	2 200	8 900
Responsable de la trésorerie	119 900	70 000	179 900	5 600	27 700
Responsable de magasin	38 800	23 300	46 900	2 000	7 500
Responsable d'équipe de vente	65 700	37 800	91 900	3 000	15 800
Responsable du service après-vente	71 200	47 500	104 300	1 800	8 100
Responsable du service informatique	82 300	51 000	126 500	2 400	11 900
Responsable juridique	104 800	58 600	172 000	2 700	16 100
Responsable régional des ventes	91 300	55 400	130 200	4 400	20 700
Secrétaire commerciale	38 700	23 000	50 000	1 100	4 400
Secrétaire de direction	44 700	30 200	62 200	1 600	5 800
Vendeuse	39 200	20 000	63 100	1 600	10 000
Webmaster	84 800	38 800	89 700	2 100	14 300
TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE <i>see evolution annuelle moyenne + 2,5%</i>					
Agent de laboratoire	29 100	20 900	39 500	800	3 200
Analyste-programmeur	45 400	26 200	71 800	900	4 800
Chauffeur/livreur	22 300	16 800	29 500	700	2 300
Chauffeur poids lourd	31 100	20 400	44 800	1 000	4 500
Chef d'atelier (GE)	39 100	29 500	49 600	1 200	4 000
Chef d'atelier (PME)	38 800	25 700	58 400	800	3 500
Chef d'équipe ouvriers qualifiés	38 500	25 900	51 000	800	3 100
Comptable	39 600	24 300	62 100	900	4 600
Conducteur de machine	23 900	18 000	30 600	700	2 500
Cartesiste	43 200	31 400	58 100	1 300	4 700
Hôtesse-assistante de communication	29 100	21 800	32 100	1 000	2 600
Magasinier qualifié	30 100	23 300	37 800	900	3 000
Manipulateur/consigne	24 600	16 500	35 900	700	2 900

ARGUS DES SALAIRES 2011 (rémunérations brutes annuelles en euros)

	Moyenne	Fixe		Variable	
		minimum	maximum	minimum	maximum
Préparateur	36 900	25 000	52 000	800	3 600
Secrétaire	33 000	24 700	43 200	900	3 300
Secrétaire bilingue	36 900	25 100	47 900	1 000	3 700
Standardiste	24 200	16 400	31 100	700	2 400
Technicien d'atelier	37 000	25 200	51 000	1 100	4 100
Technicien de laboratoire	38 400	26 100	51 300	1 100	4 100
Technicien SAV	34 100	23 200	42 900	2 100	7 600
Technico-commercial	50 000	30 200	70 100	2 700	12 400
MÉTALLURGIE, MÉCANIQUE AUTOMOBILE					
DIRECTEURS <i>see evolution annuelle moyenne + 2,8%</i>					
Directeur administratif et financier (GE)	130 800	81 800	179 100	9 000	37 400
Dir. administratif et financier (PME)	117 400	58 200	189 000	6 400	39 700
Dir. administratif et financier (PME)	96 300	53 800	111 900	6 200	39 700
Directeur commercial (GE)	125 200	70 700	178 600	7 400	37 500
Directeur commercial adjoint	79 100	43 000	115 900	4 500	24 300
Directeur commercial (PME)	103 900	72 000	104 300	5 900	17 200
Directeur de la production	97 700	65 100	138 400	5 400	21 200
Dir. de la recherche et des études	108 700	71 000	136 400	7 500	28 600
Directeur des achats	100 100	65 900	150 400	4 900	26 500
Dir. des ressources humaines (GE)	111 700	64 300	165 600	6 300	27 400
Dir. des ressources humaines (PME)	76 000	37 800	97 400	3 600	25 300
Directeur des ventes (GE)	114 000	67 900	164 600	6 600	27 200
Directeur des ventes (PME)	97 200	48 600	117 500	10 200	38 000
Directeur des ventes export	108 500	61 000	146 700	7 900	39 000
Directeur du marketing	113 600	72 000	138 700	9 300	39 100
Directeur du personnel (GE)	96 200	59 700	125 000	6 200	26 200
Directeur du personnel (PME)	98 400	70 200	107 100	7 200	21 900
Directeur du personnel adjoint	88 900	56 300	118 500	4 500	17 900
Directeur d'usine (GE)	101 500	70 200	121 300	7 200	24 900
Directeur d'usine adjoint	63 200	32 600	109 100	5 400	22 300
Directeur d'usine (PME)	93 000	61 300	109 400	5 400	26 600
Directeur général (GE)	135 600	76 000	197 900	7 300	37 700
Directeur général (PME)	70 700	47 900	88 300	4 600	18 500
Directeur général adjoint	93 800	63 000	108 500	6 200	28 200
PDG	167 100	88 800	238 300	11 500	61 200
PDG (PME)	76 100	44 400	100 000	5 800	26 000
CADRES <i>see evolution annuelle moyenne + 2,8%</i>					
Acheteur	48 600	35 100	63 000	1 900	7 000
Assistant de direction générale	53 400	33 300	66 400	4 300	17 300
Chef de domaine fonctionnel	48 100	31 200	58 600	3 300	15 200
Chef de laboratoire	66 200	46 700	87 200	2 900	10 700
Chef de produit	48 100	36 000	62 600	1 900	5 400
Chef de projet informatique	56 300	41 400	67 300	5 400	6 300
Resp. d'exploitation informatique (GE)	80 300	49 100	119 900	6 400	11 000
Resp. d'exploitation informatique (PME)	84 300	37 000	105 400	1 500	8 900
Chef de section d'employés	44 700	26 500	63 900	1 900	8 400
Chef de service comptable (GE)	66 000	43 700	81 200	2 900	12 000
Chef de service comptable (PME)	55 500	35 900	88 600	2 400	11 700
Chef d'équipe d'ouvriers qualifiés	38 200	23 800	36 000	700	2 200
Contrôleur de gestion (GE)	53 700	36 400	72 200	1 500	8 500
Contrôleur de gestion (PME)	49 200	30 500	76 300	1 300	6 500
Gestionnaire administratif	46 300	32 700	63 100	1 300	4 700
Ingénieur responsable de projet	55 000	39 000	75 800	1 400	5 700
Ingénieur système	49 500	36 800	60 100	1 800	6 000
Ingénieur technico-commercial	39 300	27 000	55 300	1 300	5 200
Juriste	61 000	36 800	97 300	1 700	9 100
Responsable comptes-clés	58 800	35 200	83 300	3 200	14 900
Responsable d'agence commerciale	71 100	48 900	99 700	2 300	9 900
Responsable de la communication	72 700	45 000	105 200	3 600	17 900
Responsable de la formation	67 600	40 000	97 800	3 400	18 600
Responsable de la logistique	63 200	40 400	89 800	1 800	9 000
Responsable de la production	60 000	36 600	90 500	1 800	7 900
Responsable de la trésorerie	97 600	62 200	148 800	2 800	13 400
Responsable de magasin	35 000	26 100	45 700	1 100	4 000
Responsable d'équipe de vente	62 500	37 200	90 900	3 000	14 500
Responsable du service après-vente	63 000	40 000	84 800	3 300	13 500
Responsable du service informatique	83 000	55 300	111 400	4 400	17 700
Responsable juridique	86 200	50 400	137 700	2 400	12 900
Responsable régional des ventes	79 600	52 300	116 300	2 400	10 900
Responsable sécurité	63 000	42 300	80 200	3 600	12 600
Secrétaire commerciale	31 000	22 300	42 000	900	3 400
Secrétaire de direction	38 800	26 400	53 100	1 400	5 800

ARGUS DES SALAIRES 2011 (rémunérations brutes annuelles en euros)

	Moyenne	Fixe		Variable	
		minimum	maximum	minimum	maximum
TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE (see evolution annuelle moyenne : +2,20%)					
Agent de laboratoire	25900	18800	34000	800	2700
Assistant administratif	32400	24100	43700	800	2800
Analyste-programmeur	41700	28200	60000	1100	4900
Chauffeur-livreur	26900	19900	25000	600	2100
Chef de section d'employés	40400	27700	57900	1100	4100
Comptable	48700	21800	84400	700	5700
Conducteur de machine	26500	16200	26100	500	1800
Contrôleur	35900	27100	49000	1000	3800
Relève-assistante de communication	33400	33500	27400	1300	2200
Mécanicien qualifié	26200	20800	21800	800	2600
Manufacturier contrôleur	21000	15700	27700	600	2200
Programmeur	32100	22600	44900	900	3600
Secrétaire	28500	21900	36300	900	2900
Secrétaire bilingue	30700	22900	41300	800	2700
Stenodactyle	21180	18500	26800	600	2000
Technicien d'atelier	30000	24600	39100	900	4800
Technicien de laboratoire	34600	28000	45200	1000	5500
Technicien SAV	31480	23400	41800	900	3200
Technico-commercial	38800	25700	59800	1000	4800
Vendeur	36400	21800	51700	1800	6200

SECTEUR PHARMACEUTIQUE

	Moyenne	Fixe		Variable	
		minimum	maximum	minimum	maximum
DIRECTEURS (see evolution annuelle moyenne : +2,4%)					
Directeur administratif et financier (GE)	129400	74900	180200	8200	29000
Dir. administratif et financier (filiale)	113000	69100	156100	7200	24300
Dir. administratif et financier (PME)	97500	62200	128500	6000	24700
Directeur commercial (GE)	133200	75100	191000	7900	40100
Directeur commercial (PME)	118000	70600	124000	8000	26000
Directeur commercial adjoint	84200	45800	124000	4800	26000
Directeur de la production	103800	66200	135900	6800	27800
Dir. de la recherche et des études	108700	72800	152700	4200	17200
Directeur des achats	102500	56700	135000	5000	27300
Dir. des ressources humaines (GE)	108000	61400	165300	5200	26500
Dir. des ressources humaines (PME)	73800	36700	114300	3800	26200
Directeur des systèmes d'information	120300	77500	159000	7300	29700
Directeur des ventes (GE)	115700	76700	149300	7200	28000
Directeur des ventes (PME)	94900	54800	105600	5800	29000
Directeur du marketing	120900	74000	138400	7700	29700
Directeur du personnel (GE)	113300	72200	125800	8000	25800
Directeur du personnel (PME)	113900	65000	135500	7000	22100
Directeur du personnel adjoint	112700	71800	147500	7300	30200
Directeur d'usine (PME)	93900	64100	106700	7200	27800
Directeur d'usine adjoint	81800	47700	115200	4300	23600
Directeur d'usine (GE)	103700	71000	118200	6200	30700
Directeur général (GE)	233700	86200	399000	11200	103800
Directeur général (PME)	118100	54000	179100	7000	48300
Directeur général adjoint	146100	70900	216800	9200	59900
PDG (GE)	310000	100800	508000	13100	147700
PDG (PME)	140100	30500	241200	6500	62200
CADRES (see evolution annuelle moyenne : +2,50%)					
Acheteur	48200	36100	60700	2000	6700
Assistant de directeur générale	56000	38100	78200	2100	8900
Chef de domaine fonctionnel	64600	44800	86100	2900	11400
Chef de produit	50600	36200	66800	2200	8100
Chef de projet informatique	54000	41700	69200	1800	5800
Resp. d'exploitation informatique (GE)	83200	49600	127800	6200	12000
Resp. d'exploitation informatique (PME)	66000	37500	102400	4500	8600
Chef de section d'employés	46600	30100	70400	1300	5700
Chef de service laboratoire	79000	51700	100200	3400	13200
Contrôleur de gestion (GE)	84700	38100	98500	2500	13000
Contrôleur de gestion (PME)	52800	32100	78600	2100	10400
Gestionnaire administratif	48100	34800	67700	1000	4100
ingénieur réseau	48000	38000	58800	1800	5000
ingénieur responsable de projet	62700	43700	91100	1800	7700
Médical sales (labo. pharmaceutique)	60200	31700	105800	1200	7000
Pharmacien de laboratoire	53300	27100	96700	1000	7100
Responsable comptes-clients	68100	39700	109900	1900	10300
Responsable de la commercialisation	74900	45900	115900	2100	10900
Responsable de la formation	64900	39800	100800	1900	9400
Responsable de la logistique	68100	41300	96900	3700	17200
Responsable de la production	66400	37000	92700	1700	7800
Responsable de la sécurité	66900	46300	89800	3200	15200

ARGUS DES SALAIRES 2011 (rémunérations brutes annuelles en euros)

	Moyenne	Fixe		Variable	
		minimum	maximum	minimum	maximum
TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE (see evolution annuelle moyenne : +2,20%)					
Responsable d'équipe de vente	69600	32600	94100	2800	15200
Responsable du service après-vente	69900	68100	132000	2900	11800
Responsable du service informatique	90000	58600	126100	2400	11200
Responsable régional des ventes	85300	57300	123100	2600	11300
Secrétaire commerciale	33700	24500	45300	1100	3000
Secrétaire de direction	41000	27600	68000	1500	6300
TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE (see evolution annuelle moyenne : +2,20%)					
Agent de laboratoire	27900	20600	37100	800	3000
Analyste-programmeur	44100	30100	65100	1000	4200
Assistant administratif	33600	25000	44800	1000	3600
Chauffeur poids lourd	28900	20300	40500	800	3100
Chef d'équipe ouvriers qualifiés	37700	27000	52200	1100	4200
Conducteur de machine	22000	17900	28700	600	1700
Relève-assistante de communication	27600	24900	29000	800	1800
Mécanicien qualifié	27400	21700	34100	800	2600
Manufacturier contrôleur	22100	18100	30100	600	2400
Programmeur	34900	24900	48400	1000	3600
Secrétaire	30900	24200	36500	1000	3100
Secrétaire bilingue	33400	24800	44200	1000	3000
Stenodactyle	23500	17700	27900	700	2300
Technicien d'atelier	33800	25800	44300	900	2900
Technicien de laboratoire	37900	28800	49000	1100	3800
Technico-commercial	43700	26800	61000	2400	10800
SERVICES					
DIRECTEURS (see evolution annuelle moyenne : +2,3%)					
Directeur administratif et financier (GE)	121300	78400	177300	8500	39000
Dir. administratif et financier (filiale)	100000	62500	131600	6000	26900
Dir. administratif et financier (PME)	87800	51800	116800	6000	26000
Directeur commercial (GE)	121500	69100	174400	7100	36700
Directeur commercial (PME)	100800	69900	105700	7300	21000
Directeur commercial adjoint	58300	42400	65800	4400	13800
Directeur des achats	85700	48300	136900	4100	27500
Directeur général (GE)	206200	75900	356600	9800	80500
Directeur général (PME)	102700	47400	158700	6000	40300
Directeur général adjoint	129400	62300	194900	7900	49600
Directeur marketing	109300	71600	138000	7500	28600
Directeur personnel	100400	64000	137300	5300	22700
Dir. des ressources humaines (GE)	114800	62200	177400	5100	29300
Dir. des ressources humaines (PME)	79200	36500	104400	3900	26300
Directeur du personnel (PME)	63900	24900	71000	6200	19900
Directeur du personnel adjoint	89900	60800	115400	5200	18300
Directeur des ventes (GE)	113800	74500	148000	7100	27800
Directeur des ventes (PME)	92400	52500	124200	5200	30200
Directeur ventes import.	103800	57400	150800	5900	30900
PDG (GE)	279800	84700	508700	11000	132300
PDG (PME)	133700	42900	216000	6500	58200
CADRES (see evolution annuelle moyenne : +2,30%)					
Assistant de directeur générale	61400	34600	71800	1900	8000
Chef de domaine fonctionnel	55800	39000	74300	2800	10300
Chef de groupe achats	52300	30700	78500	2000	10500
Chef de projet informatique	61700	39700	82000	2400	7800
Resp. d'exploitation informatique (GE)	78000	49000	120100	2100	10300
Resp. d'exploitation informatique (PME)	69200	38700	80800	2000	7400
Chef de service comptable	65700	41700	92300	5400	8700
Contrôleur de gestion (GE)	61400	35900	72900	1500	5900
Contrôleur de gestion (PME)	49200	29700	78200	1300	6400
Documentaliste	45200	32000	62700	1300	5100
Gestionnaire administratif	50700	34800	67800	2300	8900
ingénieur système	48400	39300	59400	1200	3600
ingénieur technico-commercial	41800	30700	48300	2800	6000
Autre	60900	30100	89400	1500	6400
Responsable comptes-clients	58000	35200	83300	3100	14600
Responsable d'agence commerciale	94600	60700	126500	5300	22200
Responsable de la sécurité	61600	43200	84800	2000	7000
Responsable de la trésorerie	112900	66400	162700	5800	26500
Responsable d'équipe de vente	63600	36600	96200	3100	16700
Responsable juridique	84400	53800	129900	2200	11000
Responsable régional des ventes	101200	62500	141400	5300	23900
Secrétaire commerciale	33800	24200	46300	1000	2700
Secrétaire de direction	39000	26200	54700	1400	6000
TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE (see evolution annuelle moyenne : +2,6%)					
Analyste-programmeur	42100	27500	62700	1100	5200

ARGUS DES SALAIRES 2011 (rémunérations brutes annuelles en euros)

	Moyenne	Fixe		Variable	
		minimum	maximum	minimum	maximum
Assistant administratif	33900	24300	40800	1100	4200
Chef de section d'employés	43000	28500	63000	1200	5600
Comptable	53000	32800	81900	1400	7100
Programmeur	35100	24600	49600	1000	4100
Secrétaire	29800	23000	37900	900	2900
Secrétaire bilingue	34200	24800	46600	1000	3900
Standardiste	23700	18400	30600	700	2300
Technico-commercial	43400	26200	62800	2100	10000
Vendeur	37300	22200	53800	1800	8600

PROFESSIONS LIBÉRALES ET CONSEILS

Agent commercial en immobilier	30900	7300	72300	NS	NS
Agent d'assurances	89000	31800	166400	NS	NS
Architecte agréé	50700	30000	122900	NS	NS
Avocat	64100	21900	137000	NS	NS
Avoué	223100	115200	408000	NS	NS
Commissaire-priseur	63700	17200	124600	NS	NS
Concepteur créateur	25300	4700	57800	NS	NS
Conseil consultant	42000	7100	100600	NS	NS
Conseil en entreprise	34900	4800	77900	NS	NS
Conseil en marketing	33200	12100	58400	NS	NS
Conseiller en organisation	35700	9200	77500	NS	NS
Conseil français	40700	5800	94800	NS	NS
Conseiller informatique	46900	13300	120100	NS	NS
Designer	57600	15600	168000	NS	NS
Expert	48200	10200	104000	NS	NS
Expert en bâtiment	68700	15800	147700	NS	NS
Expert comptable	89900	17200	148500	NS	NS
Formateur	27800	6800	61200	NS	NS
Graphiste	32900	8300	71300	NS	NS
Ingénieur bureau d'études	40400	8800	83900	NS	NS
Maître d'œuvre bâtiment	37600	6500	83400	NS	NS
Négociateur immobilier	21400	3800	44800	NS	NS
Psychologue	18800	3800	39000	NS	NS
Traducteur	26800	9100	59400	NS	NS

ET AUSSI...
PRÉSIDENT ET DIRECTEUR GÉNÉRAL (évolution annuelle moyenne : NS)

PDG (groupe international)	702300	427800	890900	55900	231700
PDG (filiale internationale)	256200	170300	299300	22300	77800
Directeur général (groupe international)	408200	251500	514900	30600	133900
Directeur général (filiale internationale)	309800	224600	328400	29300	85400
Dir. général adjoint (gr. international)	195200	225100	403900	38300	104900

DIRECTEUR (évolution annuelle moyenne : + 2,5%)

Activités Internet	81800	65900	108300	6200	29300
Administratif	120800	68800	174400	7300	37900
Administratif adjoint	82100	46000	116200	5000	29600
Administratif et financier de transition	134900	73800	195300	9600	48200
Artiste (publicité)	89000	38300	162600	2400	20600
Assurance collective	201900	111600	309200	8900	49200
Communication	122800	60700	158000	7700	30100
Comptabilité	90200	58000	120300	3200	21800
Contenteur	97800	51500	145200	5400	31600
Contrôle de gestion	92300	88400	145100	4100	24900
Développement	82200	40200	139000	3400	20900
Développement durable	102100	58700	154400	5000	27700
Division	224800	124200	326000	13000	68300
Docteur fonctionnel	86000	57500	118700	4800	18900
Enseigne	135700	92500	175800	7400	29000
Environnement	72000	32900	30900	4700	15000
Financier (GE)	185000	104400	284000	10500	55300
Financier (PME)	106000	57300	123400	6000	28900
Formateur	100700	55000	161900	3500	20500
Gestion	208100	109700	325700	9300	55100
Gestion d'actifs et invest. immobiliers	176400	104600	228900	13000	59500
Innovateur	134200	86800	172700	6800	35300
Informatique (GE)	137000	68700	220000	6300	41500
Informatique (PME)	87400	40200	132500	8200	28300
Ingenieur	120500	70000	172700	6600	32600
Juridique (GE)	138600	88200	186000	8000	33700
Auditeur (PME)	89300	53100	112000	8100	36000
Laboratoire	102300	95800	139300	5300	22200
Logistique	97700	59000	141300	5300	26800

ARGUS DES SALAIRES 2011 (rémunérations brutes annuelles en euros)

	Moyenne	Fixe		Variable	
		minimum	maximum	minimum	maximum
Marchés	126300	83700	148000	10900	38500
Marketing et vente	119200	72000	168400	8700	30900
Personnel	86800	40300	141700	3200	25500
Personnel (PME)	63800	24300	88900	3800	20200
Personnel adjoint	70700	40000	119800	3200	19100
Production	93800	62000	127300	4300	17700
Programme immobilier	115800	62900	160000	8200	41800
Publicité	94500	45900	128700	4400	24100
Qualité	101400	68600	128600	6200	23300
Recherche-développement (GE)	125500	81000	172900	6100	26100
Recherche-développement (PME)	86300	48800	104200	5100	25800
Régional des ventes	118600	53000	181300	5000	16400
Relations extérieures	82400	48500	121000	3900	19200
Ressources humaines Europe	161300	76900	268800	6300	44400
Ress. humaines (PME internationale)	144800	60000	197700	4900	12700
Systèmes d'information	170600	92300	244300	9300	46000
Technique (GE)	101000	67700	136500	4700	19300
Technique (PME)	77800	46100	92900	3000	18100
Technique adjoint	80900	44600	127400	3100	17700
Télécom	102300	55900	141300	2300	36800
Ventes (GE)	123200	73600	172200	7000	32800
Ventes (PME)	102700	52600	123000	6100	29000
Ventes adjoint	122700	70800	176400	8700	33900

CHEF DE SERVICE (évolution annuelle moyenne : + 2,5%)

Aprats	115900	72200	158800	6400	28000
Après-vente	59200	38400	84400	2300	10000
Comptable (GE)	60500	36300	92000	2300	10900
Comptable (PME)	44800	25400	59400	2000	10600
Éditeurs/éditeurs	82300	54600	147800	2400	13300
Équipement informatique	63900	33300	108100	1800	11800
Financeur	76000	38500	127400	2900	18800
Groupe de produits	97800	62400	134300	5000	21500
Juridique	71800	40000	108600	2700	12600
Marketing	76200	45900	110400	3800	17200
Personnel	66200	36500	118400	1700	10900
Produit	52000	32400	74800	2300	10400
Recherche	89300	50700	142500	2800	15500
Secteur	78900	45500	102500	2700	13500
Stocks	53400	27900	87800	1800	11600
Technique	55300	29400	92900	1600	10100
Ventes	85800	36900	100100	2900	18800
Ventes adjoint	78600	46300	115500	3700	18400

RESPONSABLE (évolution annuelle moyenne : + 3%)

Activités	72800	47000	109800	2500	11400
Administratif	68500	38500	86200	1800	8000
Administration des ventes	75300	40000	125000	2300	14400
Agence commerciale	83800	36400	146700	3200	24700
Audit interne	70300	44100	113400	3500	18100
Bases-études techniques (GE)	67900	47000	88900	3300	12400
Bureautique	60400	38100	88300	2300	10500
Contrôle d'achats	95400	58100	137300	4300	20200
Contrôle de ligne de produits	84600	50300	120000	3700	18400
Communication interne	88900	51100	138200	3200	17600
Compensation & benefits (GE int.)	71800	46400	97700	3700	15800
Comptabilité	82200	53800	123000	2100	9800
Comptes-clés	81300	49900	118900	3700	17400
Coopération	70300	40000	112900	2200	12200
Contrôle de gestion	104700	74000	138800	4700	17300
Contrôle de gestion usine	78500	53100	109900	3400	13800
Diversité	72800	47300	102700	3000	13000
Département expertise	85300	55900	119400	3500	15100
Entreprise	67900	42500	89000	2700	12600
Evénementiel et de la maintenance (GE)	88600	37500	163800	2300	20800
Études informatiques (GE)	71200	51600	90400	3300	11500
Études informatiques (PME)	48200	31100	64400	3100	15900
Études marketing	87600	51400	134300	3200	17000
Études sur le personnel	73600	47300	105900	3000	13300
Évaluations	82500	57400	139900	3600	17200
Expédition-transport	70500	40400	109800	2600	13900
Financier	94600	61300	133900	3900	17000
Grands comptes	94400	58000	130000	5400	24100
Groupe des ventes	77200	46800	112700	3400	16600
Groupe produits	96200	60900	137200	4400	20200

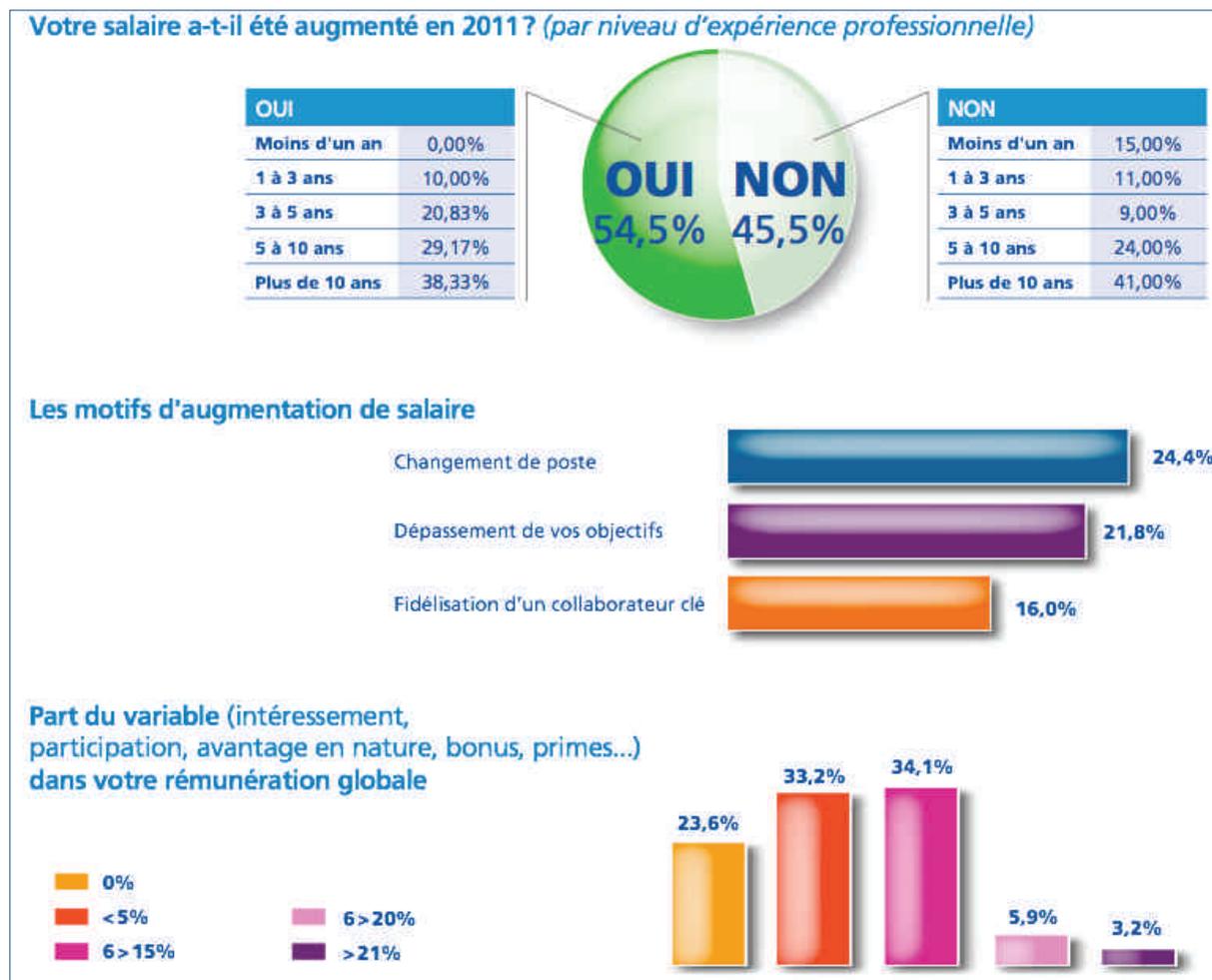
ARGUS DES SALAIRES 2011 (rémunérations brutes annuelles en euros)							
	Moyenne		Fixe		Variable		
	minimum	maximum	minimum	maximum	minimum	maximum	
Laboratoire	89200	62600	149200	3000	14400		
Lancement	49900	28150	85400	1300	8200		
Ligne de fabrication	67300	39300	113100	1700	10900		
Logistique usine	68100	41100	109800	2000	10500		
Marque (grand manager)	81400	54400	109200	4000	8100		
Merciandising	70900	43400	101600	3200	14900		
Méthodes	95700	57300	153900	2200	11800		
Méthodes usine	63900	40200	98100	1500	7500		
Micro-informatique	70900	45700	105000	1800	8100		
Personnel	58500	37000	91200	1700	8300		
Planification et développement	82200	54200	122900	2100	9400		
Planing accompagnement	84000	52200	131300	3000	10100		
Projet de recherche	78100	54300	107400	2100	8100		
Protection des ventes	59800	48400	84900	3800	8200		
Promotion et accompagnement	43800	35200	45300	2900	9300		
Publicité	80600	49000	144800	3900	18400		
Qualité (QE)	74700	56100	135700	1500	11100		
Ressourcement et contenus	51900	34900	70800	2200	9100		
Recrutement	67900	39000	110800	1700	8800		
Relations presse	87300	48400	148000	2200	14300		
Relations sociales	78000	55400	105400	2700	10200		
Régulation et avantages sociaux	84400	53300	127000	2800	12300		
Reporting	67400	32400	129300	1600	11700		
Ressources humaines (QE)	77600	55100	105100	2700	10100		
Ressources humaines (PME)	54200	33200	83300	3100	10100		
Services après-vente	86000	25000	101800	1500	12100		
Service esprit	94700	54800	140800	4400	23400		
Support technique utilisateur	60000	39500	87500	1800	8200		
Système informatique (PME)	64800	33400	112300	1800	10500		
Technico-commercial	75100	38200	121300	3000	19300		
Télécoms	84700	48800	139600	2300	12800		
Télévente	85200	47200	139900	3700	20900		
Usine	123300	73000	179100	5900	28500		
Usine	66200	34800	105200	2800	16700		
Vente concurrentielle	82200	40600	84300	3200	13400		
Zone export	86200	48000	89300	3800	12800		
INDICATEUR	www.argusdesalaires.com					évolution annuelle	évolution (+2,8%)
Adheteur	66400	43400	99200	2400	10000		
Affaires	67700	32300	121900	1500	11500		
Brevet	48300	31700	69100	1700	7500		
Bureau d'études techniques	33000	34500	78100	1400	6800		
Commercial (QE)	53600	33000	75100	2800	12700		
Commercial (PME)	46800	24200	55200	2100	10400		
Conseil	70900	35900	125700	1500	10400		
Contrôle qualité	62900	37800	71200	1600	5900		
Développeur	62200	35000	67300	1800	6300		
Documentaliste	63000	32100	83700	1300	6900		
Environnement	38800	28300	63200	1200	4300		
Fabrication	62800	39700	99100	1800	7900		
Laboratoire	46700	29200	83700	1000	6900		
Logistique	68900	31800	128600	1300	10500		
Maintenance	51800	37100	70900	1500	5900		
Musée Black Belt	104700	78900	131600	4000	13500		
Méthodes	80100	35800	98100	1500	7900		
Packageur	49300	34100	69900	1400	5800		
Process	54800	37300	78900	1500	6300		
Production	56600	35200	85700	1500	7100		
Recherche et développement	74300	38600	129800	1800	10700		
Réseau informatique	63800	41800	89100	2000	8100		
Sécurité	51300	26700	89400	1100	7400		
Service après-vente	42700	31900	54700	1600	9600		
Système informatique	65300	39900	101500	1800	8300		
AUTRES CADRES	www.argusdesalaires.com					évolution annuelle	évolution (+1%)
Acteur produits	85100	47100	118400	6100	30300		
Administrateur base de données	71200	54000	101000	2500	9500		
Administrateur ONG	33600	24400	45300	1000	3700		
Analyste financier	61500	33800	84700	4400	22000		
Analyste financier sur graphique	107800	65100	135900	8500	35300		
Architecte réseaux	77300	51500	113500	2400	10400		
Archiviste	38700	19900	63100	800	5200		
Assistant de direction	46700	30500	67000	1600	7000		
Assistant de publicité	48900	24700	83700	1300	8800		
Assistant import-export	27300	19000	37300	1000	3900		

ARGUS DES SALAIRES 2011 (rémunérations brutes annuelles en euros)						
	Moyenne		Fixe		Variable	
	minimum	maximum	minimum	maximum	minimum	maximum
Assistent juridique	34200	19900	55800	1000	6800	
Assistent marketing	33300	24800	42300	1300	4400	
Assistent ressources humaines	27400	19000	37500	1000	3900	
Attaché commercial	84300	41000	88300	2100	7100	
Attaché commercial	44900	23400	77600	900	6300	
Attaché de direction	42900	25000	68700	1300	6900	
Attaché de presse	40500	19100	72700	1000	7500	
Attaché de relations publiques	45900	29400	66400	1500	6900	
Audit interne comptable de transition	82200	61900	105100	2800	8800	
Auteur interne	66800	45100	95800	2100	8800	
Auxiliaire affaires générales	101100	52100	175900	2400	19100	
Bureautique	47200	27700	75800	1200	6800	
Category manager	66900	44800	95900	2100	8900	
Chargé d'études marketing	48400	31500	63900	1000	6900	
Chargé d'études sur le personnel	55100	30400	91600	1400	8400	
Chargé de clientèle institutionnelle	126200	73700	165700	9900	43100	
Chargé de mission	63400	36200	103800	1700	9900	
Chargé de sponsoring individuel	35600	25400	48100	1200	4400	
Chef d'atelier	38700	23500	61200	900	4900	
Chef de département ventes	44800	29200	65500	1300	6000	
Chef de fabrication	81900	33200	106100	1500	9600	
Chef de groupe comptable	71100	46100	108300	2100	9700	
Chef de projet applications métier	81400	36600	99800	1700	8400	
Chef de projet Internet, nouveaux techs	88900	40100	78200	1800	7200	
Chef de publicité	61600	31700	114900	1500	10500	
Coopérateur	61000	28800	112700	1300	10300	
Collaborateur expert comptable	30900	13600	39400	900	3200	
Comptable client	32000	25000	39500	1000	3200	
Comptable petite société	32900	27200	37900	1400	3100	
Concepteur publicité	39900	35100	66900	1800	6800	
Conducteur de travaux	38300	24800	57700	1000	4700	
Conseiller en fusion-acquisitions	132700	69900	183000	11700	39600	
Consultant en organisation et stratégie	124800	60000	157000	6200	21700	
Consultant expert	80200	69400	116400	3700	11700	
Consultant informatique	77200	31200	109800	2700	11000	
Contributeur de gest. indus. de transition	84200	63000	109400	3300	11300	
Contributeur de gestion interfonctionnel	74900	56100	97800	2200	7900	
Crédit manager	80900	53100	108500	4200	17300	
Crédit manager de transition	82500	70800	105400	5900	18800	
Déontologue/compliance	79700	56100	98200	4000	15800	
Dessinateur industriel	39500	21600	67300	900	9400	
Développeur front-end	107100	82800	129400	6600	18200	
Développeur Java	41300	31000	54400	1000	4200	
Documentaliste	28700	18200	38400	700	3100	
Economiste	60700	37700	108800	1600	11100	
Ecotoxicologue	54100	34700	69600	1600	7600	
Ergonome	58100	31200	92500	1500	6800	
Expert CRM Internet	81700	37600	76100	1600	7200	
Expert-comptable	82400	46500	134900	2200	12800	
Fiscaliste (cadre d'assistent d'affaires)	73000	49500	105000	2300	9900	
Formateur	38000	24300	111000	1100	10500	
Général de société	144300	74300	249700	3500	23700	
Gérant associé de succursale	36700	22000	55100	1400	7200	
Gestionnaire (PME)	80200	30100	72700	2400	11600	
Gestionnaire de fortune	144400	92500	198100	7400	31500	
Infographiste	26400	19200	35700	800	2900	
Inspecteur des travaux	39900	28300	55300	1100	4500	
Intersessionnel (cadre du CAC 40)	113500	66300	167700	5300	26700	
Intersessionnel	93800	55300	137200	4400	21800	
Manutentionnaire	57200	34200	83200	2700	13200	
Mécanicien	87100	12900	125000	2700	19900	
Organisateur	71600	30200	122000	2000	19400	
Rédacteur d'assurances	54900	28300	87400	2200	11900	
Rédacteur technique	27500	20300	31400	900	2700	
Secrétaire générale	113300	49800	187900	4000	31500	
Spéc. financier système d'information	151000	73100	229900	9900	58800	
Spéc. systèmes d'opérations de transition	123300	89900	144300	8100	26200	
Spéc. normes IFRS (cadre du CAC 40)	91900	67200	110300	5300	17600	
Statisticien	60300	26400	113300	1500	10700	
Technicien	40500	27500	57200	1300	6500	
Technologue	66000	33600	115100	1600	10900	
Téléconseiller	64300	48800	66300	1400	4800	
VFP exclusif	33400	18500	52700	1300	7800	

Source : Thiebaut D, KonanC (2011). *Challenges*, [45]

Tabl.36. Grille des salaires en 2011

Annexe 7 : Rémunération des cadres par secteur d'activité



Source : Dossier spécial cadres (2011), *Baromètre des salaires cadres 2011* [11]

Fig.3. Rémunération des cadres exerçant dans le secteur de l'ingénierie et l'industrie

Votre salaire a-t-il été augmenté en 2011 ? (par niveau d'expérience professionnelle)



Les motifs d'augmentation de salaire



Part du variable (intéressement, participation, avantage en nature, bonus, primes...) dans votre rémunération globale



Source : Dossier spécial cadres (2011), *Baromètre des salaires cadres 2011* [11]

Fig.4. Rémunération des cadres exerçant dans le secteur de la comptabilité et la finance

Votre salaire a-t-il été augmenté en 2011? (par niveau d'expérience professionnelle)

OUI	
Moins d'un an	1,85%
1 à 3 ans	16,67%
3 à 5 ans	12,04%
5 à 10 ans	26,85%
Plus de 10 ans	43,52%



NON	
Moins d'un an	5,36%
1 à 3 ans	9,82%
3 à 5 ans	15,18%
5 à 10 ans	25,89%
Plus de 10 ans	44,64%

Les motifs d'augmentation de salaire

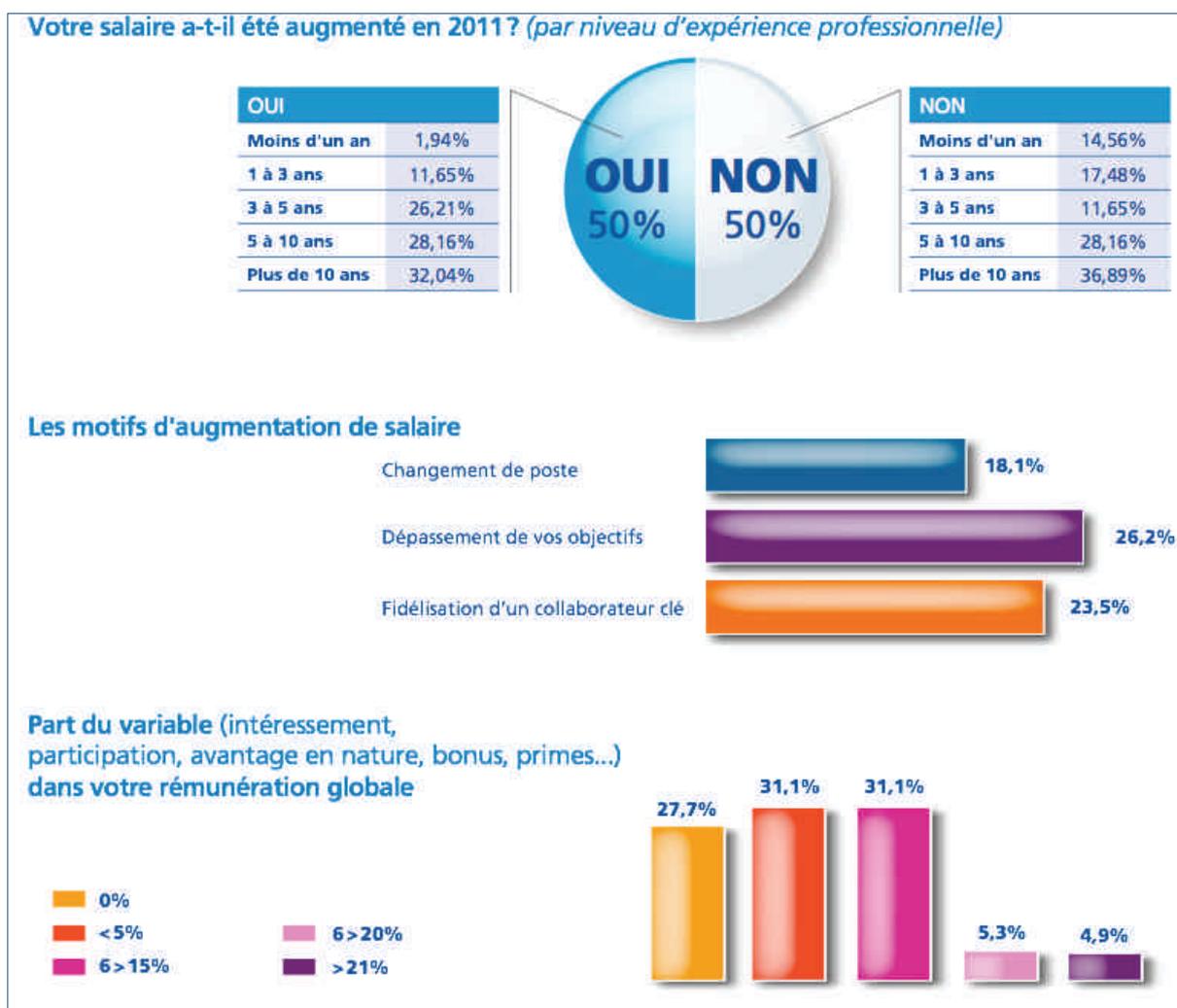


Part du variable (intéressement, participation, avantage en nature, bonus, primes...) dans votre rémunération globale



Source : Dossier spécial cadres (2011), *Baromètre des salaires cadres 2011* [11]

Fig.5. Rémunération des cadres exerçant dans le secteur des ressources humaines et juridique



Source : Dossier spécial cadres (2011), *Baromètre des salaires cadres 2011* [11]

Fig.6. Rémunération des cadres exerçant dans le secteur de l'informatique et des télécoms

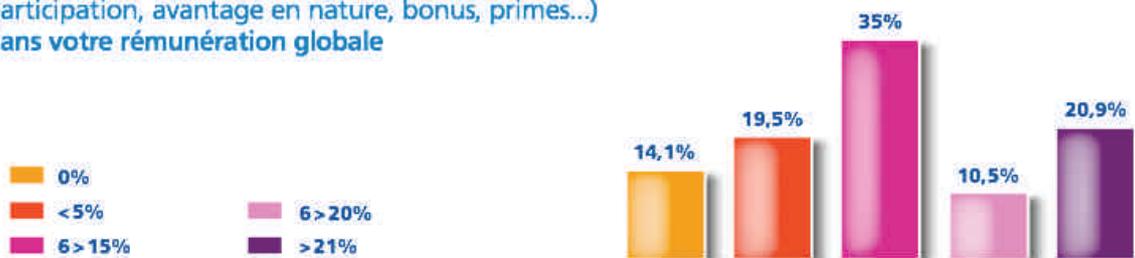
Votre salaire a-t-il été augmenté en 2011? (par niveau d'expérience professionnelle)



Les motifs d'augmentation de salaire



Part du variable (intéressement, participation, avantage en nature, bonus, primes...) dans votre rémunération globale



Source : Dossier spécial cadres (2011), Baromètre des salaires cadres 2011 [11]

Fig.7. Rémunération des cadres exerçant dans le secteur commercial et marketing

Annexe 8: Salaires minima professionnel des salariés des industries pharmaceutiques

D'après la Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956. Etendue par arrêté du 15 novembre 1956 JORF 14 décembre 1956. - Textes Salaires - Accord du 9 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011.

A compter du 1er juillet 2011, les salaires minima mensuels pour 151,67 heures sont calculés à partir de la formule suivante : $y = a + bx$.

- 2 y : salaire minimum du salarié en fonction de son groupe et de son niveau de classification.
- 3 a : valeur constante, soit 1 366,75 €
- 4 b : nombre de points définis pour chaque groupe et niveau de classification
- 5 x : valeur du point, soit 7,5337 €.

Groupe	Point	SMM
1A	3	1 389,35
1B	5	1 404,42
1C/ 2A	8	1 427,02
2B	12	1 457,15
2C/ 3A	23	1 540,03
3B	28	1 577,69
3C/ 4A	46	1 713,30
4B	54	1 773,57
4C/ 5A	77	1 946,85
5B	88	2 029,72
5C/ 6A	118	2 255,73
6B	132	2 361,20
6C	169	2 639,95
7A	183	2 745,42

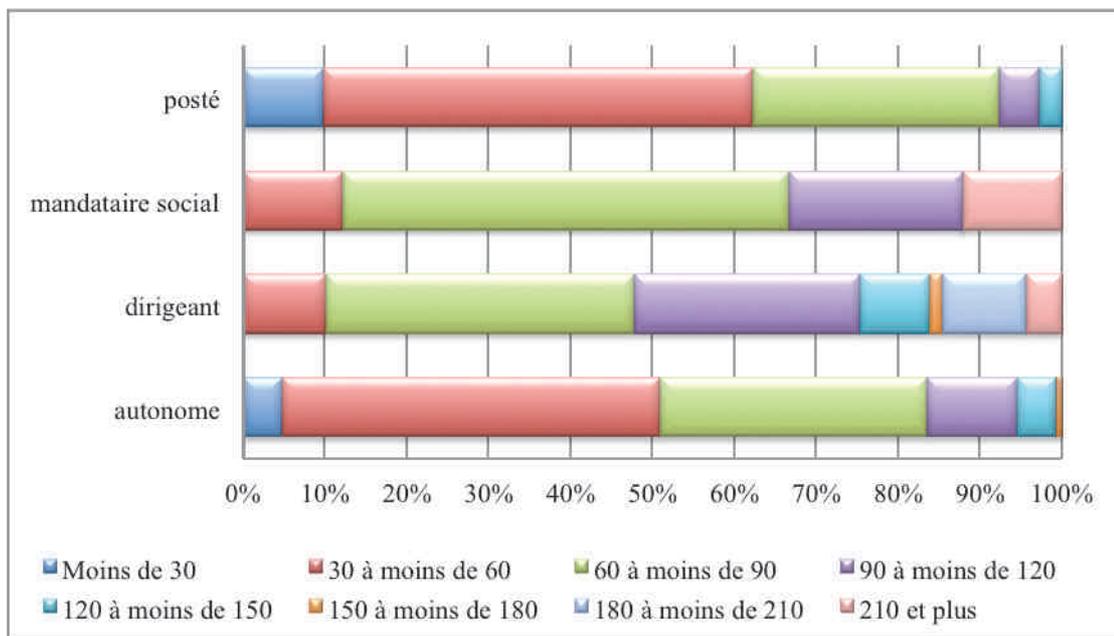
7B	246	3 220,04
8A	260	3 325,51
8B	335	3 890,54
9A	349	3 996,01
9B	438	4 666,51
10	494	5 088,40
11	550	5 510,29

Source : Textes Salaires, Accord du 9 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011. *Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 Avril 1956* [34]

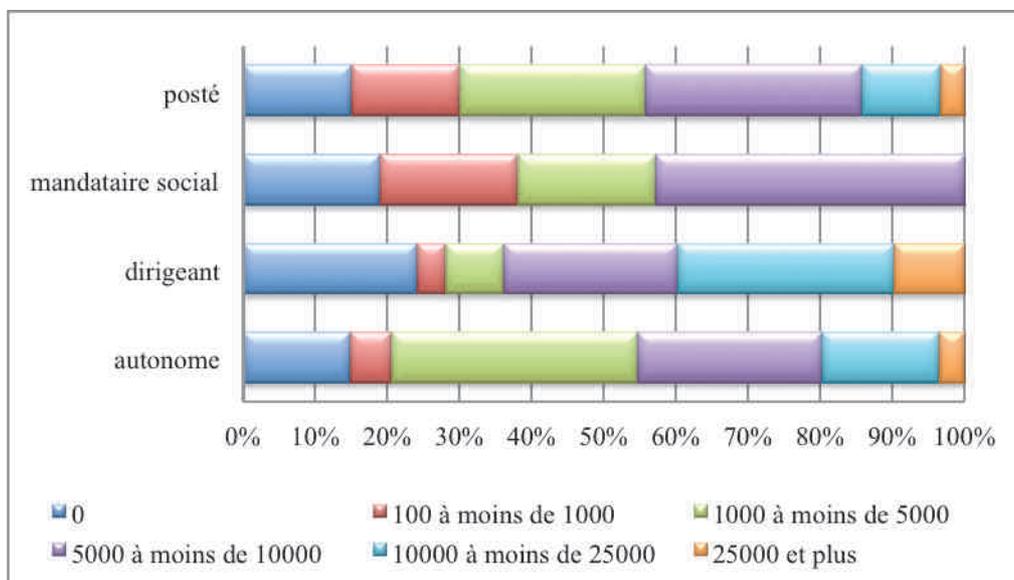
Tabl.37. Salaires minima mensuels pour 151,67 heures au 1er juillet 2011 (en euros.)

L'avenant I "Classifications et Salaires" de la Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique introduit un système de classification unique pour l'ensemble des salariés, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent. Cette classification, qui comporte 11 groupes subdivisés en 26 niveaux, a été construite à partir de critères dits "critères classants": complexité, responsabilité, autonomie, connaissances et expériences requises. Ils permettent à l'entreprise de classer l'ensemble de ses emplois, présents ou futurs, au sein des 11 groupes de classification. Ce classement est ensuite complété, par la détermination d'un niveau de classification, au sein du groupe d'appartenance de l'emploi, en fonction du niveau de compétence du salarié [29].

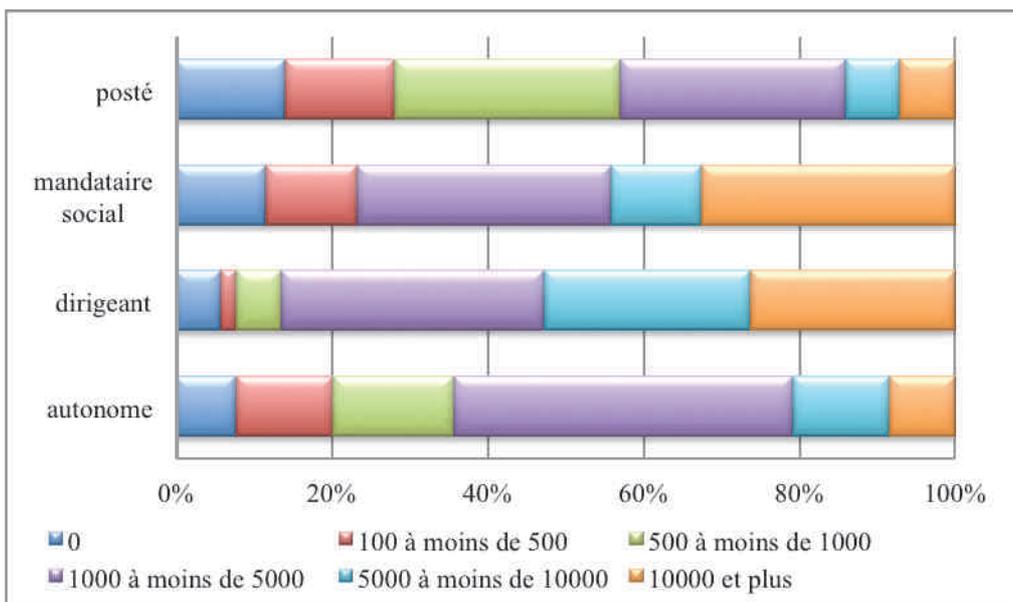
Annexe 9 : Tri croisé entre la rémunération fixe et variable en fonction des différents statuts d'un cadre



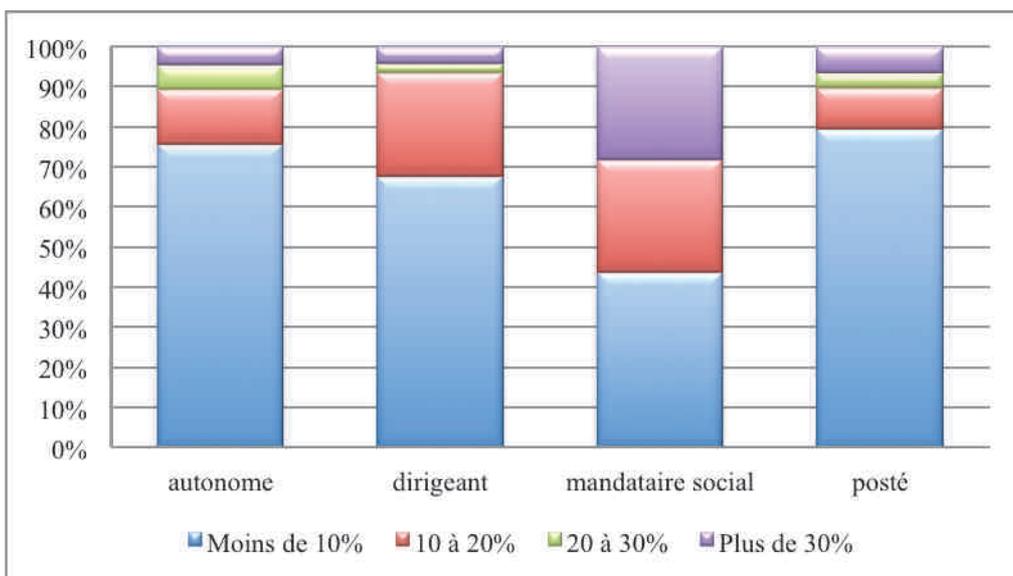
Graph.89. Répartition de la rémunération fixe brute en 2011 par statut cadre (k€) (n=281)



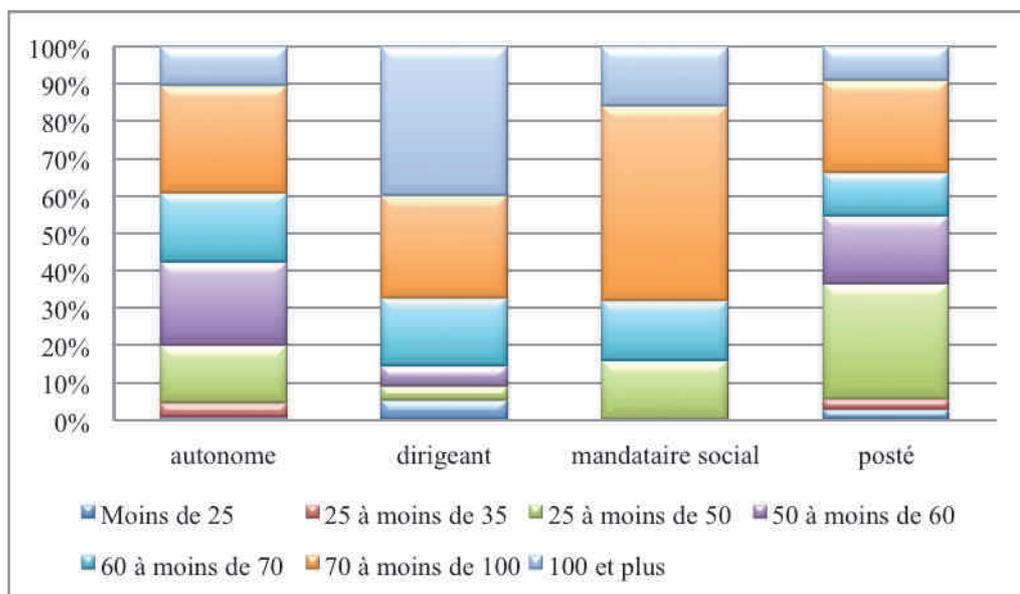
Graph.90. Répartition des montants des avantages salariaux par statut cadre (€) (n=226)



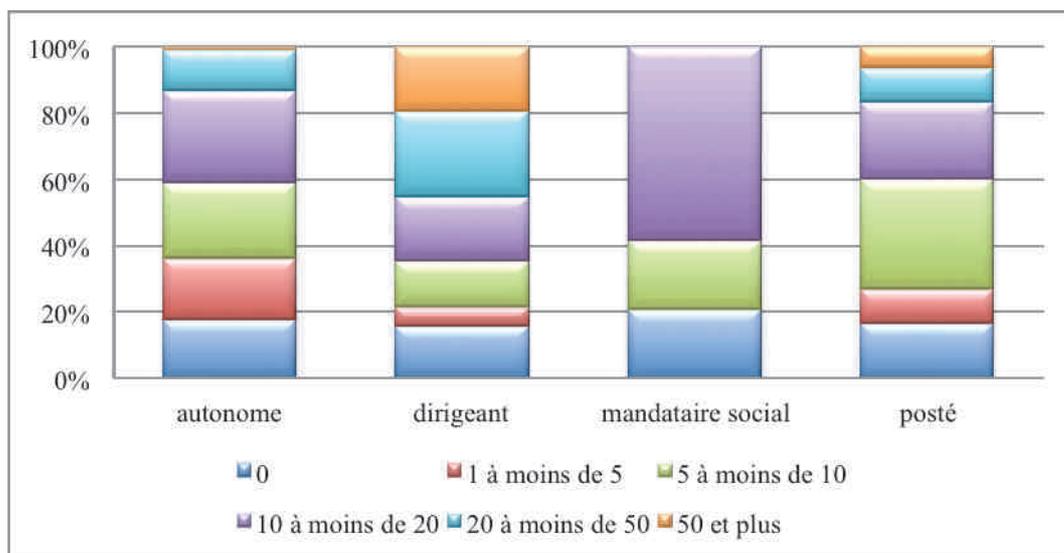
Graph.91. Répartition des montants des avantages en nature par statut cadre (€) (n=223)



Graph.92. Répartition des hausses de rémunération fixe brute en 2011 par rapport à 2010 par statut cadre (n=220)

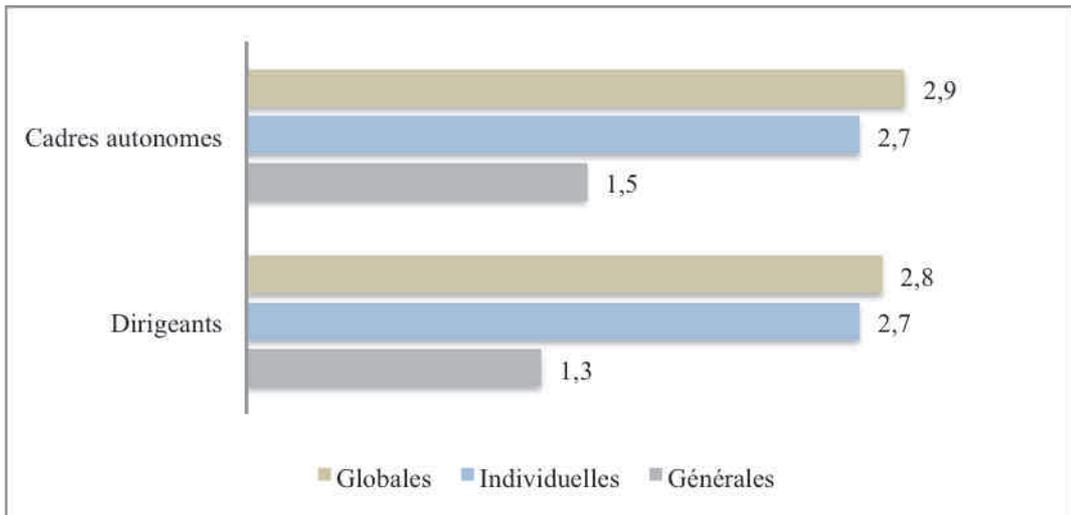


Graph.93. Prévisions de la rémunération (k€) en 2012 par statut cadre (n=231)



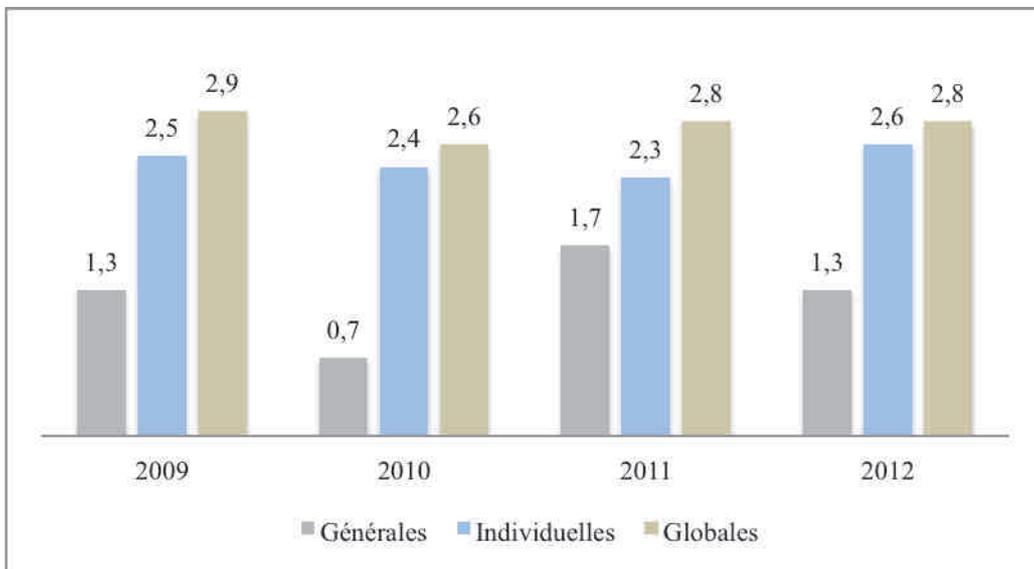
Graph.94. Prévisions des montants des primes et bonus (k€) en 2012 par statut cadre (n=217)

Annexe 10 : Augmentations salariales par statut cadre depuis 2009



Source : Kahn A (2012). Les salaires du privé ne connaissent pas (trop) la crise. *Le Monde* [23]

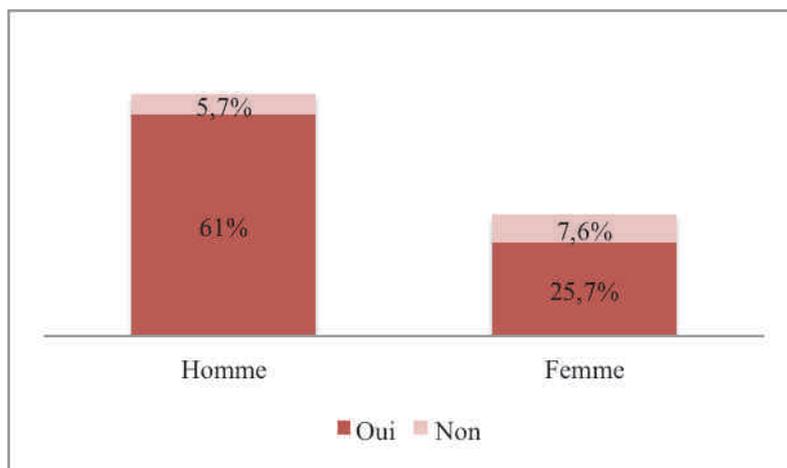
Graph.95. Augmentations salariales par statut cadre en 2012 (%)



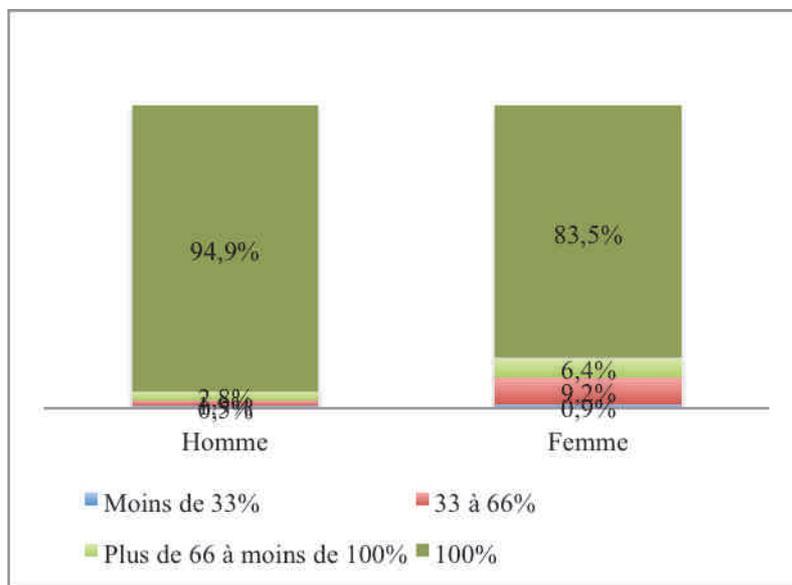
Source : Kahn A (2012). Les salaires du privé ne connaissent pas (trop) la crise. *Le Monde* [23]

Graph.96. Augmentations salariales depuis 2009 (%)

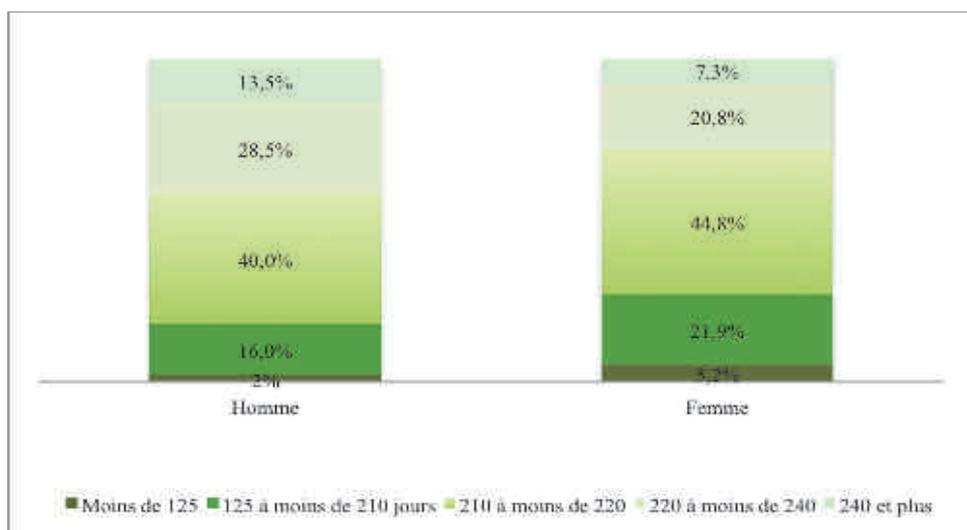
Annexe 11 : Complément d'analyse : les femmes vétérinaires au sein de l'entreprise privée



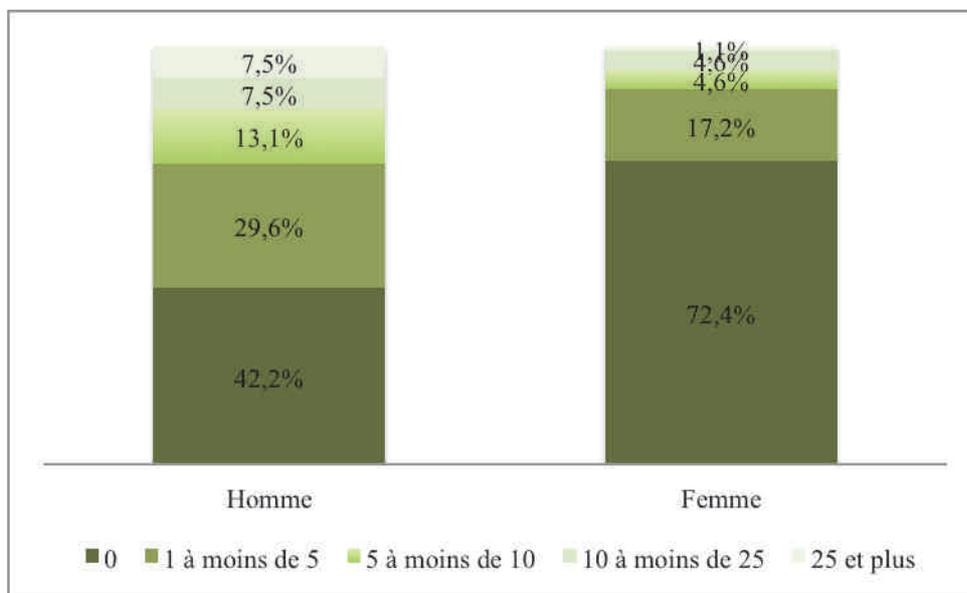
Graph.97. Répartition de la liberté de fixer librement ses horaires par genre (n=331)



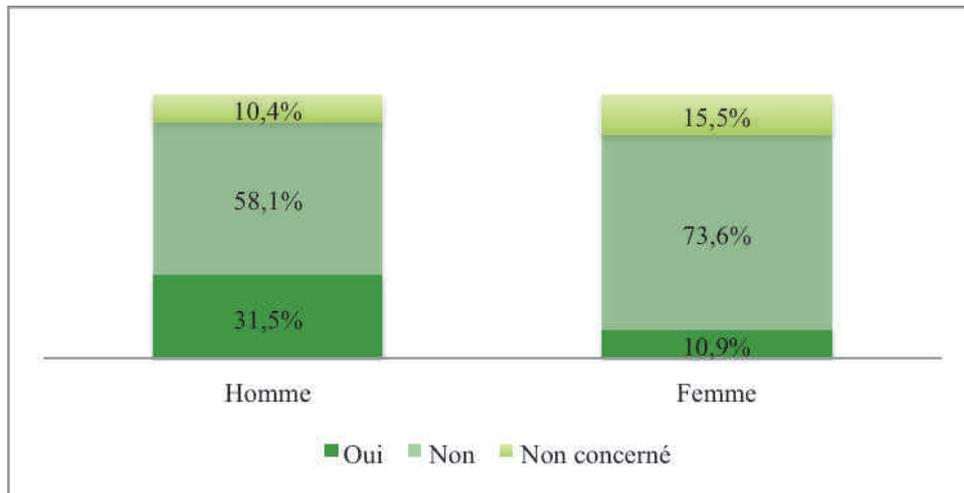
Graph.98. Répartition du temps de travail (%) par genre (n=326)



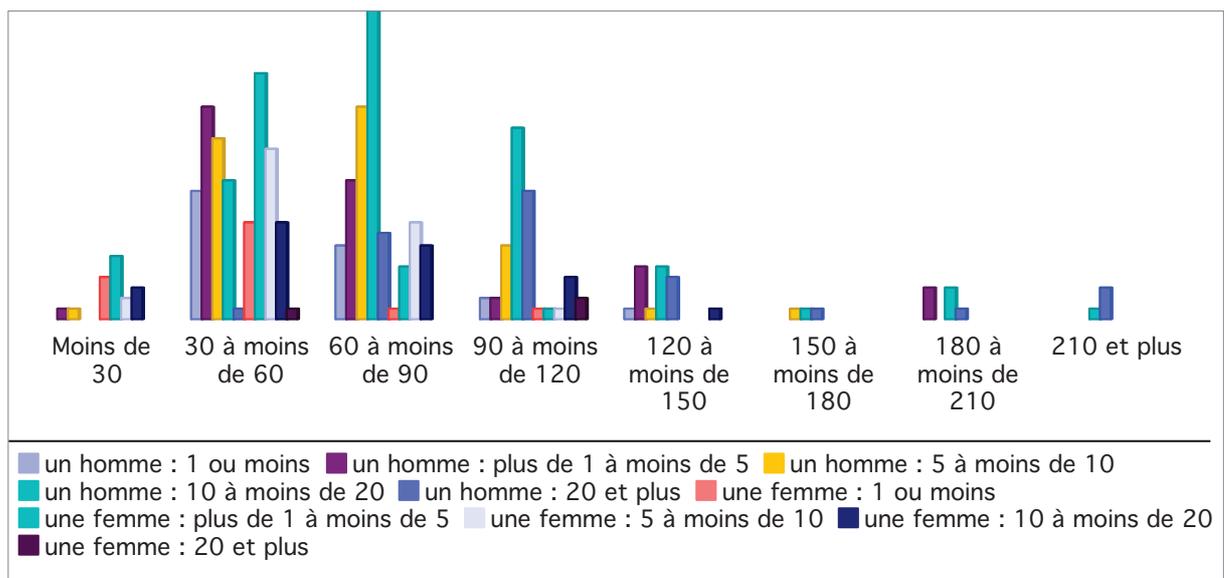
Graph.99. Répartition du nombre de jours travaillés par genre (n=297)



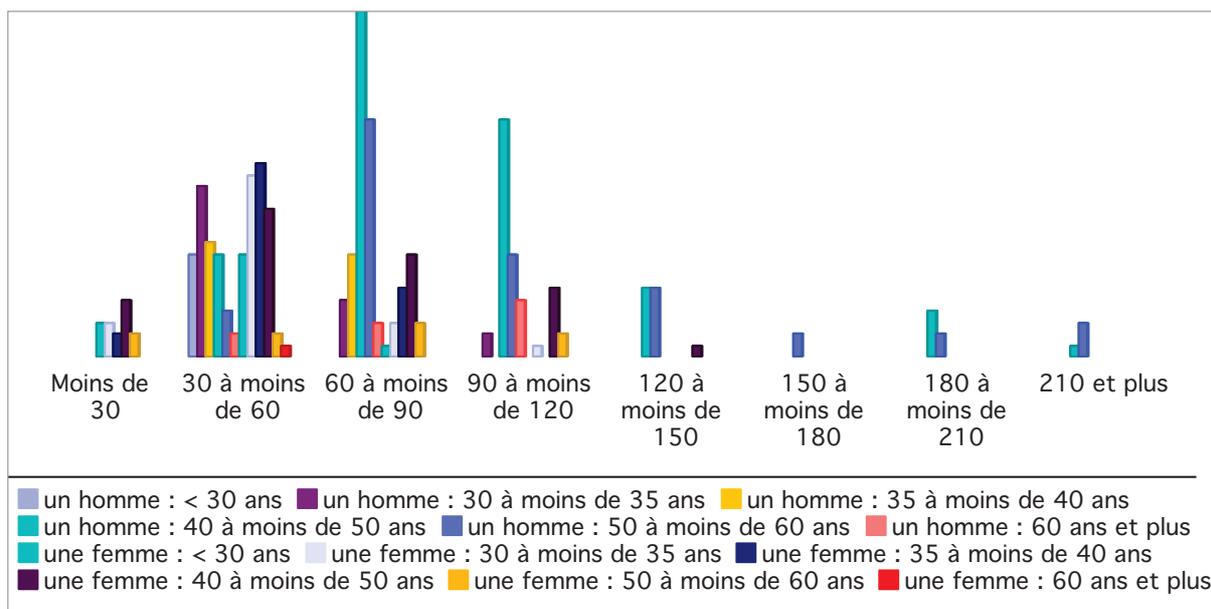
Graph.100. Répartition du nombre de cadres encadrés par genre (n=287)



Graph.101. Répartition par genre des réponses à la question : « Faites-vous partie du comité de direction ? » (n=332)



Graph.102. Répartition des rémunérations fixes brutes (k€) par genre et ancienneté dans l'entreprise (n=319)



Graph.103. Répartition des rémunérations fixes brutes (k€) par genre et classes d'âge (n=284)

Les graphiques ci-dessus sont sans unité ; ils visent simplement à donner un ordre d'idée de la répartition des rémunérations au sein des populations.

Annexe 12 : Les conséquences de la féminisation du métier

Dans le secteur libéral

Cette féminisation a pour conséquence principale une augmentation de la population salariale au sein des structures libérales : une plus forte proportion de femmes que d'hommes a choisi le salariat (39 % pour les femmes, contre 9 % pour les hommes en 2004). Cette préférence pour le salariat est encore plus marquée lorsque la femme est mariée à un vétérinaire (41,4 % de salariées) [37]. Aussi, lorsqu'elles s'installent, elles le font plus tardivement que les hommes (en moyenne à 36 ans au lieu de 31).

Cette augmentation du salariat est liée aux difficultés d'installation que peuvent rencontrer les jeunes vétérinaires. Or 70 % des vétérinaires étant des femmes, il est logique qu'une forte proportion des salariés soit des femmes [41].

Les 2 principales raisons pour choisir le salariat sont la volonté de se faire de l'expérience et l'attente d'une association.

D'après une étude réalisée par le Docteur Charles sur l'Impact de la féminisation sur le statut social du vétérinaire [7], il apparaît que la population féminine opte pour le temps partiel (43 % de femmes et 18 % d'hommes parmi les actifs). Le statut a également une grosse influence puisque 53 % des salariés (contre seulement 20 % des libéraux) travaillent à temps partiel.

Chez les praticiens, les femmes travaillent en moyenne 10 heures de moins par semaine ; différence qui vient du fait que les femmes soient plus nombreuses que les hommes à être salariées. Au sein des vétérinaires salariés, il apparaît que la durée hebdomadaire du temps de travail des femmes est inférieure à celle des hommes pour les temps plein (-3,6 h) mais comparable pour les temps partiels.

Le choix du secteur de pratique dépend du sexe : les femmes se dirigent plus vers la pratique canine ou équine alors que les hommes se dirigent plus vers une pratique mixte. La pratique exclusivement rurale tendant à disparaître, il n'y a pas de différence homme-femme notable dans cette pratique.

Dans le secteur public

Les femmes sont plus attirées par le secteur public que les hommes. Ces derniers ont fait plus de changements avant de travailler dans le secteur public.

Il n'y a pas de différence de répartition des hommes et des femmes en ce qui concerne le métier exercé au sein du secteur public.

Dans ce secteur, les femmes optent également plus facilement pour un temps partiel que les hommes (27 % et 9 % respectivement) [7].

Les femmes et les hommes qui font un temps plein ont des horaires semblables sauf au-delà de 61 heures hebdomadaires où la proportion d'hommes augmente.

Dans le secteur privé

Il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le métier exercé au sein du privé et les raisons de ce choix [7].

Annexe 13 : Le revenu réel du vétérinaire libéral

La distinction entre recette et bénéfice n'est pas toujours bien assimilée par le client. Prenons l'exemple d'un encaissement de 100 euros.

Somme encaissée TTC	100	
TVA reversée à l'Etat		16,39
Recette HT	83,61	
Achats		27,73
Salaires et charges		13,24
Impôts et taxes		2,29
Charges de fonctionnement		16,80
Frais divers		1,27
Bénéfice (avant impôt sur le revenu)	22,28	

Tabl.38. De la somme perçue au bénéfice avant impôt dans une pratique libérale

Ainsi, sur 100 euros encaissées, le bénéfice avant impôt est d'environ 20 euros soit 1/5^{ème} de la somme encaissée.

Le ratio entre le chiffre d'affaires HT et le bénéfice avant impôts sur le revenu est de 26,65 %. La profession vétérinaire serait la profession de santé ayant le plus faible ratio entre le chiffre d'affaires HT et le bénéfice.

Annexe 14 : Revenus des vétérinaires praticiens libéraux : les chiffres de 2004 à 2010 [42]

Une étude réalisée par Valovet, un groupe de réflexion sur la valorisation du vétérinaire et de ses actes a analysé les résultats des revenus des vétérinaires libéraux de 2004 à 2010 sur un échantillon de 4291 vétérinaires libéraux. L'échantillon est composé de 75,9 % d'hommes et de 24,1 % de femmes.

Année		Homme	Femme	Total
2004	Moyenne	63 955	46 705	59 806
	Médiane	60 778	44 276	56 277
2005	Moyenne	64 303	46 628	60 052
	Médiane	61 044	45 331	56 407
2006	Moyenne	62 036	40 799	56 929
	Médiane	59 444	37 873	53 435
2007	Moyenne	66 725	44 720	61 432
	Médiane	63 351	41 255	57 452
2008	Moyenne	70 523	46 330	64 705
	Médiane	66 681	43 285	59 792
2009	Moyenne	71 060	47 222	65 327
	Médiane	67 319	44 042	60 313
2010	Moyenne	72 546	48 805	66 836
	Médiane	68 337	45 448	61 987

Source : Valovet, groupe de réflexion sur la valorisation du vétérinaire et de ses actes [42]

Tabl.39. Données statistiques : revenus moyens et médians par année et par genre sur un échantillon de 4 291 vétérinaires.

Il ressort de ces données qu'en 2010, 51,8 % des vétérinaires, soit un vétérinaire sur deux, ont un pouvoir d'achat supérieur à celui de 2004.

Les revenus moyens et médians progressent d'une année sur l'autre à l'exception de l'année 2006 qui voit le revenu moyen baisser de 5,2 % par rapport à l'année 2005. Cette baisse de revenu peut-être due au fait que l'année 2004, favorable en terme de revenus, ait engendré un paiement élevé de charges sociales en 2006, ce qui a conduit à une chute du revenu moyen en 2006 [42].

Annexe 15 : Rémunération des vétérinaires salariés d'une structure libérale

[34]

Rémunération au forfait annuel en jours

Certains vétérinaires salariés et cadres intégrés d'une structure libérale sont rémunérés suivant un forfait annuel. Ces forfaits sont calculés sur une base de 216 jours par an, congés payés inclus.

Salaire minimum conventionnel à compter du 1 ^{er} janvier 2012			
Forfait annuel en jours			
Echelons	Salaire minimum annuel	Salaire mensuel	Salaire journalier
Echelon 2 (cadre débutant)	2.160 x 14 = 30.240 € / an	2.520 € / 18 j	140 € / jour
Echelon 3 (cadre confirmé A)	2.592 x 14 = 36.288 € / an	3.024 € / 18 j	168 € / jour
Echelon 4 (cadre confirmé B)	3.024 x 14 = 42.336 € / an	3.528 € / 18 j	196 € / jour
Echelon 5 (cadre spécialisé)	3.456 x 14 = 48.384 € / an	4.032 € / 18 j	224 € / jour

Source : Convention collective nationale vétérinaire praticiens salariés du 31 Janvier 2006

[33]

Tabl.40. Salaire minimum conventionnel à compter du 1^{er} Janvier 2012 pour les vétérinaires rémunérés au forfait annuel en jours

En ce qui concerne les astreintes des cadres rémunérés selon un forfait en jours, l'indemnisation de l'astreinte non dérangée est calculée par tranche horaire de 12 heures. L'heure d'astreinte dérangée est, quant à elle, rémunérée sur la base du taux horaire de la garde correspondant à celui du cadre intégré de même échelon. Cette rémunération s'ajoute à l'indemnisation de l'astreinte non dérangée.

Rémunération des astreintes et astreintes dérangées à compter du 1 ^{er} janvier 2012		
Forfait annuel en jours		
Echelons	Forfait pour 12 heures	Taux horaire minimum
Echelon 2 (cadre débutant)	2,40 x 14 = 33,60 €	13,85 € / h x 1,20 = 16,62 € / h
Echelon 3 (cadre confirmé A)	2,90 x 14 = 40,60 €	16,62 € / h x 1,20 = 19,94 € / h
Echelon 4 (cadre confirmé B)	3,40 x 14 = 47,60 €	19,38 € / h x 1,20 = 23,26 € / h
Echelon 5 (cadre spécialisé)	3,90 x 14 = 54,60 €	22,15 € / h x 1,20 = 26,58 € / h

Source : Convention collective nationale vétérinaire praticiens salariés du 31 Janvier 2006

[33]

Tabl.41. Rémunération des astreintes et astreintes dérangées à compter du 1^{er} Janvier 2012 pour les vétérinaires rémunérés au forfait annuel en jours.

Annexe 16 : Les différents échelons définis par la convention collective n°3332 concernant les vétérinaires salariés

Echelon	Définition	Formation	Coefficient
1	Elève non cadre	Elève d'une ENV française disposant du DEFV autorisé à exercer jusqu'au 31/12 de l'année de fin d'études	120
2	Cadre débutant	Vétérinaire diplômé, inscrit au Tableau de l'Ordre, ayant plus de 2 ans d'expérience professionnelle de cadre	150
3	Cadre confirmé A	Vétérinaire diplômé, inscrit au Tableau de l'Ordre, ayant plus de 2 ans d'expérience professionnelle de cadre	180
4	Cadre confirmé B	Vétérinaire diplômé, inscrit au Tableau de l'Ordre, ayant plus de 4 ans d'expérience professionnelle de cadre	210
5	Cadre spécialisé	Vétérinaire diplômé, inscrit au Tableau de l'Ordre, ayant plus de 2 ans d'expérience professionnelle de cadre et ayant obtenu un DESV	240

Source : Convention collective nationale vétérinaire praticiens salariés du 31 Janvier 2006

[33]

Tabl.42. Définition des différents échelons définis par la Convention collective vétérinaire

Annexe 17 : Convention collective nationale vétérinaire. Titre V concernant les salariés cadres

TITRE V LES SALARIES CADRES

▪ Article 55 - DEFINITIONS

Les vétérinaires diplômés qui exercent leur fonction dans une entreprise entrant dans le champ d'application défini à l'article 1 sont affiliés au statut cadre

Conformément aux dispositions légales, il existe 3 catégories de cadres définis par les articles [L.212-15-1](#) à [L.212-15-3](#) du code du travail :

- les cadres dirigeants : ces salariés ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail
- les cadres intégrés : ces salariés suivent l'horaire collectif au sein de l'entreprise à laquelle ils sont intégrés, ils relèvent de l'ensemble du droit commun de la durée du travail qui peut être prédéterminée
- les cadres autonomes : ces salariés ne relèvent pas de l'horaire collectif de travail, ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation du travail qui rend impossible leur intégration dans des horaires prédéterminés, fixes

▪ Article 56 - TEMPS DE TRAVAIL

En raison de son autonomie dans son organisation et son emploi du temps et l'impossibilité de prédéterminer la durée du travail, la rémunération du cadre autonome constitue une contrepartie forfaitaire incluant les dépassements individuels de la durée du travail de référence décidés par le cadre lui-même pour l'exécution de ses fonctions. Les demandes de dépassement d'horaires par l'employeur ouvrent droit à des heures supplémentaires.

Le cadre autonome doit bénéficier d'un temps de repos d'au moins 11 heures pouvant être porté à 9 heures consécutives en cas de circonstances particulières justifiées pour répondre aux obligations de service de la profession en santé animale et en sécurité sanitaire. Il doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoute le repos quotidien. Chaque repos quotidien limité à 9 heures ouvre droit à un repos de 2 heures pris en plus des 11 heures obligatoires dans les deux mois qui suivent le repos dérogatoire.

Le cadre autonome doit s'engager formellement à respecter les repos quotidiens et hebdomadaires sous la responsabilité de son employeur. Il est tenu d'avertir son employeur lorsqu'il ne sera pas en mesure de respecter cette obligation afin que l'employeur puisse s'organiser et prendre les mesures appropriées pour garantir le respect du repos

▪ Article 57 - REMUNERATION

Pour les cadres autonomes dont il est impossible de prédéterminer la durée du travail, leur rémunération peut se faire sous forme de forfaits pour tenir compte de la diversité des situations :

- **Forfait en heures hebdomadaires ou mensuelles**

Le forfait hebdomadaire ou mensuel pourra être conclu avec les salariés cadres définis aux articles [L.212-15-2](#) et [L.212-15-3](#) du code du travail.

Ayant un caractère individuel, la convention de forfait hebdomadaire ou mensuel doit recueillir l'accord de chacun des cadres concernés sous la forme d'une convention spécifique ou d'un avenant au contrat de travail.

La convention de forfait doit préciser le nombre d'heures correspondant au forfait convenu et le cadre de référence hebdomadaire ou mensuelle choisi.

La rémunération afférente au forfait doit au moins être égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du temps de travail exécuté dans le cadre d'un emploi à temps plein et des bonifications et majorations pour heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée prévue dans le cadre du forfait sont rémunérées en supplément avec le salaire du mois durant lequel elles ont été accomplies.

[Retour au Sommaire](#)

Pour les salariés occupés selon un horaire différent de l'horaire collectif, l'existence d'une convention de forfait en heures hebdomadaires ou mensuelles ne dispense pas d'opérer le décompte de la durée du travail réellement accompli.

- Forfait annuel en heures

Pour les salariés vétérinaires cadres autonomes, en raison de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, un forfait annuel en heures pourra être conclu, sans pouvoir dépasser 1827 heures par année civile.

Le forfait établi sur l'année ne pourra être supérieur au contingent d'heures supplémentaires défini par la loi sans avoir à recourir à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Au niveau de l'entreprise, le forfait annuel en heures sera consacré par la conclusion individuelle d'une convention de forfait avec chacun des salariés concernés.

Les salariés concernés par ce type de forfait demeurent soumis aux dispositions légales relatives au repos quotidien de et au repos hebdomadaire déterminé par les dispositions légales et réglementaires.

Les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail sont fixées respectivement à 12 heures quotidiennes et 48 heures hebdomadaires, dans le respect des dispositions de l'article [L.212-7](#) du Code du travail.

- Forfait annuel en jours

Pour les salariés vétérinaires cadres autonomes, en raison de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, un forfait annuel en jours de travail pourra être convenu, sans pouvoir dépasser 216 jours au titre d'une année civile. Pour les cadres embauchés en cours d'année ou qui ne sont pas présents durant la totalité de l'année, le plafond de 216 jours sera calculé au prorata et augmenté des jours de congés non encore acquis.

Il pourra être convenu pour l'emploi d'un vétérinaire salarié ayant une activité réduite sur une année civile complète d'un forfait annuel inférieur à 216 jours. Pour ce type d'emploi, le forfait jour inférieur, le vétérinaire salarié bénéficie à due proportion des mêmes droits et avantages que le vétérinaire salarié travaillant à temps complet.

Selon les contraintes liées à l'exercice de la profession vétérinaire, les repos pourront être pris en journée ou demi-journée. La demi-journée correspond à la période qui commence ou qui finit avec l'interruption usuellement consacrée au déjeuner.

En cas de dépassement du plafond de 216 jours annuels, après déduction, le cas échéant des congés payés reportés dans les conditions prévues par l'article [L.223-9](#) du code du travail, le vétérinaire salarié aura la possibilité de prendre les jours de repos correspondant à ce dépassement au cours des trois premiers mois de l'année civile suivante, ce qui réduira d'autant le plafond annuel des jours travaillés de l'année considérée.

Les salariés vétérinaires rémunérés en forfait jours ne sont pas soumis aux dispositions de l'article [L.212-1](#) et [L.212-2](#) du code du travail définissant les limitations quotidiennes et hebdomadaires légales du travail. En revanche, les salariés vétérinaires bénéficient de manière impérative des dispositions attachées au repos quotidien et au repos hebdomadaire telles que définies à l'article 21 de la présente convention collective.

▪ Article 58 - CONTRÔLE

Pour les salariés rémunérés en forfait jours, les journées ou demi-journées de travail et de repos seront comptabilisées sur un livre ou registre paginé tenu par l'employeur, signé mensuellement par l'employeur et le salarié et conservé dans l'entreprise. Ces documents de comptabilisation seront tenus à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée de trois ans.

Hormis les salariés cadres rémunérés en forfait jour, chaque entreprise, pour matérialiser et contrôler l'application des forfaits doit obligatoirement mettre en place un décompte des heures de travail effectuées conformément aux dispositions de l'article [D.212-17](#) et suivants du code du travail. A cette fin, il pourra être utilisé notamment un registre paginé, ou tout autre moyen probant. En fin de semaine, le total des heures effectuées sera mentionné dans le registre. L'employeur et le salarié signent le registre chaque fin de semaine travaillée. Toute modification d'horaire devra apparaître sur le registre.

Source : Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier

2006 [32]

[Retour au Sommaire](#)

Annexe 18: La rémunération des vétérinaires inspecteur en santé publique vétérinaire au 1^{er} Janvier 2011

Tableau des rémunérations au 1er Janvier 2011

ISPV

Grade	Ech	IB	INM	Durée Mini	Durée moyenne	Traitement Indiciaire brut mensuel
INSPV	1	395	359	-	-	1 662
	1	427	379	1 an	1 an	1 755
	2	513	441	1 an	1 an	2 042
	3	582	476	1 an 6 mois	1 an 6 mois	2 204
	4	612	514	1 an 6 mois	1 an 6 mois	2 380
	5	655	546	1 an 6 mois	2 ans	2 528
	6	701	582	1 an 6 mois	2 ans	2 695
	7	772	635	1 an 6 mois	2 ans	2 940
	8	852	696	2 ans	2 ans 6 mois	3 223
	9	901	734	2 ans 3 mois	3 ans	3 399
	10	966	783	-	-	3 626
ICSPV	1	750	619	1 an 6 mois	1 an 6 mois	2 868
	2	830	680	1 an 6 mois	1 an 6 mois	3 149
	3	901	734	1 an 6 mois	2 ans	3 399
	4	966	783	1 an 6 mois	2 ans	3 626
	5	1015	821	2 ans	2 ans 6 mois	3 802
	6	A001	881	-	1 an	4 079
	6	A002	916	-	1 an	4 241
	6	A003	963	-	-	4 459
	7	B001	963	-	1 an	4 459
	7	B002	1004	-	1 an	4 649
	7	B003	1058	-	-	4 899
IGSPV classe normale	1	B001	963	-	1 an	4 459
	1	B002	1004	-	1 an	4 649
	1	B003	1058	-	-	4 899
	2	C001	1115	-	1 an	5 163
	2	C002	1139	-	1 an	5 274
	2	C003	1164	-	-	5 390
IGSPV classe exceptionnelle	1	D001	1164	-	1 an	5 390
	1	D002	1217	-	1 an	5 635
	1	D003	1270	-	-	5 881

BVP

Grade	Ech		INM	Durée mini	Durée moyenne	Traitement Indiciaire brut mensuel
2 ème classe	1	401	363	1 an	1 an	1 681
	2	471	411	1 an	1 an	1 903
	3	508	437	1 an et 6 mois	1 an et 9 mois	2 023
	4	558	473	2 ans	2 ans et 2 mois	2 190
	5	612	514	2 ans	2 ans et 2 mois	2 380
	6	655	546	2 ans	2 ans et 2 mois	2 528
	7	701	582	2 ans et 2 mois	2 ans et 6 mois	2 695
	8	750	619	-	-	2 866
1ère classe	1	772	635	2 ans	2 ans et 2 mois	2 940
	2	821	673	2 ans	2 ans et 2 mois	3 116
	3	852	696	-	-	3 223
Hors classe	1	750	619	2 ans	2 ans et 2 mois	2 866
	2	801	658	2 ans	2 ans et 2 mois	3 047
	3	852	696	2 ans	2 ans et 2 mois	3 223
	4	901	734	3 ans	3 ans et 3 mois	3 399
	5	966	783	3 ans	3 ans et 3 mois	3 626
	6	1015	821	-	-	3 801
Classe exceptionnelle	1	681	567	1 an et 6 mois	2 ans	2 625
	2	732	605	2 ans	2 ans et 6 mois	2 801
	3	771	635	2 ans	2 ans et 6 mois	2 940
	4	830	680	2 ans	2 ans et 6 mois	3 149
	5	901	734	3 ans	3 ans et 6 mois	3 399
	6	966	783	3 ans	3 ans et 6 mois	3 626
	7	1015	821	3 ans et 6 mois	4 ans	3 801
	8	A001	881	-	-	4 079
	8	A002	916	-	-	4 241
	8	A003	963	-	-	4 459

CONTRACTUELS

Grade	Ech	IB	INM	Durée échelon	Traitement Indiciaire brut mensuel
CONT	1	827	678	3 ans	3 139
	2	859	702	3 ans	3 250
	3	895	729	3 ans	3 375
	4	944	766	3 ans	3 547
	5	984	797	3 ans	3 690
	6	1024	828	3 ans	3 834
	7	1062	859	3 ans	3 977
	8	1101	891	3 ans	4 126

Tableau des primes des ISPV et IAE au MAAPRAT

ISPV

Administration Centrale						
Corps/Grade	PSR ou PR 2010	IFTS ou IAT* 2010	PS* 2010	ISSQ 2010	Total 2010	max autorisé 2010
IGSPV CI Ex	10 143	-	-	28 255	38 398	76 796
IGSPV CI N (2ème ech)	8 884	-	-	28 255	37 119	74 238
IGSPV CI N (1ère ech)	8 884	-	-	27 063	35 927	71 854
ICSPV	5 591	3 817	-	19 128	28 536	57 072
ICSPV (chef bur)	5 591	5 056	-	19 128	29 775	59 550
ISPV	2 905	5 000	-	14 990	22 895	45 790
ISPV (chef bur)	2 905	6 400	-	14 990	24 295	48 590

Services Déconcentrés						
Personnels techniques DDPP-DDCSPP - DRAAF-DDT						
Corps/Grade	PSR ou PR 2010	IFTS ou IAT* 2010	PS* 2010	ISSQ 2010	Total 2010	max autorisé 2010
ICSPV	5 591	-	-	19 128	24 719	49 438
ISPV	2 905	-	-	14 990	17 895	35 790

IAE

Administration Centrale						
Corps/Grade	PSR ou PR 2010	IFTS ou IAT* 2010	PS* 2010	ISSQ 2010	Total 2010	max autorisé 2010
IDAE	3 033	3 190	16 053	-	22 276	44 552
IAE	1 849	2 184	11 360	-	15 394	30 787

Services Déconcentrés						
Personnels techniques DRAAF-DDT						
Corps/Grade	PSR ou PR 2010	IFTS ou IAT* 2010	PS* 2010	ISSQ 2010	Total 2010	max autorisé 2010
Chef mission (IAE)	3 380	-	17 126	-	20 506	41 012
IDAE	3 033	-	16 053	-	19 086	38 172
IAE	1 849	-	11 360	-	13 209	26 418
Personnels techniques DDPP-DDCSPP						
Chef mission (IAE)	3 380	-	-	17 126	20 506	41 012
IDAE	3 033	-	-	16 053	19 086	38 172
IAE	1 849	-	-	11 360	13 209	26 418

Source : *Journal Officiel de la République Française* [35]

Tabl.43. Grilles de salaires pour les inspecteurs de la santé publique vétérinaire

Annexe 19: Grilles indiciaires et tableaux d'avancement des salaires des vétérinaires enseignants chercheurs et des vétérinaires chargés de recherche

Corps, Grades et échelons	Indices bruts	Indices majoré (du 01/01/2013)	Ancienneté requise dans l'échelon
	1 ^{ère} classe		
9 ^{ème} échelon	1015	821	échelon terminal
8 ^{ème} échelon	966	783	2 ans 10 mois
7 ^{ème} échelon	920	749	2 ans 9 mois
6 ^{ème} échelon	882	719	2 ans 6 mois
5 ^{ème} échelon	821	673	2 ans 6 mois
4 ^{ème} échelon	755	623	2 ans 6 mois
3 ^{ème} échelon	678	564	2 ans 6 mois
2 ^{ème} échelon	600	505	2 ans 6 mois
1 ^{er} échelon	562	476	2 ans
	2 ^{ème} classe		
6 ^{ème} échelon	677	564	échelon terminal
5 ^{ème} échelon	653	545	2 ans
4 ^{ème} échelon	618	518	1 an 4 mois
3 ^{ème} échelon	580	490	1 an
2 ^{ème} échelon	542	461	1 an
1 ^{er} échelon	530	454	1 an

Décret n°2012-1162 du 17 octobre 2012 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps de fonctionnaires régis par le décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 (JO du 19 octobre 2012).

Tabl.44. Grille indiciaire pour les vétérinaires chargés de recherche

Directeurs de recherche - DR (1)

Corps, Grades et échelons	Indices bruts	Indices majorés (du 01/01/2013)	Ancienneté requise dans l'échelon
Classe exceptionnelle			
2 ^{ème} échelon	Hors échelle E (*)	E1, E2 (*)	échelon terminal
1 ^{er} échelon	Hors échelle D (*)	D1, D2, D3 (*)	au choix
1 ^{ère} classe			
3 ^{ème} échelon	Hors échelle C (*)	C1, C2, C3 (*)	échelon terminal
2 ^{ème} échelon	Hors échelle B (*)	B1, B2, B3 (*)	3 ans
1 ^{er} échelon	1015	821	3 ans
2 ^{ème} classe			
6 ^{ème} échelon*	Hors échelle A (*)	A1, A2, A3 (*)	échelon terminal
5 ^{ème} échelon	1015	821	3 ans 6 mois
4 ^{ème} échelon	958	776	1 an 3 mois
3 ^{ème} échelon	901	734	1 an 3 mois
2 ^{ème} échelon	852	696	1 an 3 mois
1 ^{er} échelon	801	658	1 an 3 mois

(*) La carrière dans cet emploi se poursuit hors échelle.

(1) Décret n°2012-1162 du 17 octobre 2012 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps de fonctionnaires régis par le décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 (JO du 19 octobre 2012).

Tabl.45. Grille indiciaire pour les directeurs de recherche

AGREMENT SCIENTIFIQUE

En vue de l'obtention du permis d'imprimer de la thèse de doctorat vétérinaire

Je soussigné, **Pierre SANS**, Enseignant-chercheur, de l'Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse, directeur de thèse, certifie avoir examiné la thèse de **HADIDANE Inès** intitulée « **La rémunération des vétérinaires du secteur privé, hors activité libérale : une enquête pour l'année 2011.** » et que cette dernière peut être imprimée en vue de sa soutenance.

Fait à Toulouse, le 7 juin 2013
Professeur **Pierre SANS**
Enseignant chercheur
de l'Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse

Vu :
Le Président du jury :
Professeur **Alexis VALENTIN**

Vu :
Le Directeur de l'Ecole Nationale
Vétérinaire de Toulouse
Professeur **Alain MILON**

Vu et autorisation de l'impression :
Le Président de l'Université
Paul Sabatier
Professeur **Bertrand MONTHUBERT**
Par délégation, le Vice Président du CEVU
Arnaud LE PABELLE

Conformément à l'Arrêté du 20 avril 2007, article 6, la soutenance de la thèse ne peut être autorisée qu'après validation de l'année d'approfondissement.

Toulouse, 2013

NOM : HADIDANE

PRENOM : Inès

TITRE : LA REMUNERATION DES VETERINAIRES DU SECTEUR PRIVE, HORS ACTIVITE LIBERALE : UNE ENQUETE POUR L'ANNEE 2011

RESUME : La rémunération des vétérinaires est un sujet d'actualité qui s'inscrit dans les préoccupations actuelles de la profession. Les résultats d'une enquête réalisée auprès de 335 vétérinaires du secteur privé, hors activité libérale sont présentés. Une analyse de la rémunération perçue en 2011 permet, d'une part, de distinguer les différents éléments qui la composent et d'autre part, d'actualiser les données disponibles. Les résultats montrent des différences importantes entre les secteurs d'activité et les fonctions occupées tant en ce qui concerne les niveaux de rémunération que de sa composition (fixe vs variable). Les niveaux de rémunération sont comparés à ceux des cadres de l'industrie et des services ainsi qu'aux rémunérations des autres activités vétérinaires.

MOTS-CLES : REMUNERATION, VETERINAIRES, ENQUÊTE, SECTEUR PRIVE, 2011

TITLE : REMUNERATION OF VETERINARIANS FROM THE PRIVATE SECTOR, APART FROM PRIVATE PRACTICE: A SURVEY FOR THE YEAR 2011

ABSTRACT : Remuneration of veterinarians is a topical matter that falls within the current concerns of the profession. The results of a survey conducted among 335 veterinarians from the private sector, apart from private practice, are here presented. An analysis of remuneration received in 2011 allows us on one hand to distinguish between the different remuneration elements, and, on the other hand to update the data currently available. The results highlight major differences between the areas of activity and the positions held as far as the remuneration levels and its composition are concerned (fixed wage versus variable). The remuneration levels are compared with those of executives from the industry and the services as well as with other veterinarian jobs.

KEY WORDS : REMUNERATION, VETERINARIANS, SURVEY, PRIVATE SECTOR, 2011