

Numéro Spécial SALAIRES TAM et CADRES



Comme chaque année, voici la restitution générale de l'enquête salaires menée en cours d'année sur **tous les sites PSA Automobiles S.A. France.**

Merci beaucoup pour vos réponses à l'enquête Salaires, elles participent directement à la qualité et la pertinence de cette restitution.

La CFE-CGC est le seul syndicat à vous fournir une étude aussi élaborée !

Si vous souhaitez avoir une analyse plus détaillée, n'hésitez pas à prendre contact avec vos délégués CFE-CGC. Nous sommes à votre écoute et à votre disposition pour vous faire une étude personnalisée.

Dans cette étude, le traitement et la restitution sont effectuées selon les pratiques RH pour que vous puissiez les utiliser lors des divers entretiens avec vos hiérarchiques ou RH. Les graphes représentent les rémunérations sur tous les sites de PSA Automobiles S.A., qu'ils soient industriels, tertiaires, R&D ou mixtes. Cette année nous distinguons les données hommes/femmes.

Pour les TAM, les résultats de l'enquête sont restitués par coefficient. Nous avons mis les salaires mensuels hors ancienneté. Le salaire annuel s'obtient avec 13 mensualités. Les salaires sont répartis statistiquement sur 5 zones, comme dans la fiche TOPAZE utilisée par RH.

Pour les Cadres, les données sont classées par classe de fonction (F, E, D, C, B). Le chiffre de salaire est annuel hors PVG. Cela correspond aux habitudes de raisonnement des salariés et RH. Ils sont répartis par déciles et quartiles.



Corinne EUZET
Beatrice LEPINE
Jean-Marc LHUILLERY
Catherine MENES

Bertrand THOMAZIC
Frédéric MASSE
Mohamed DEKKAK

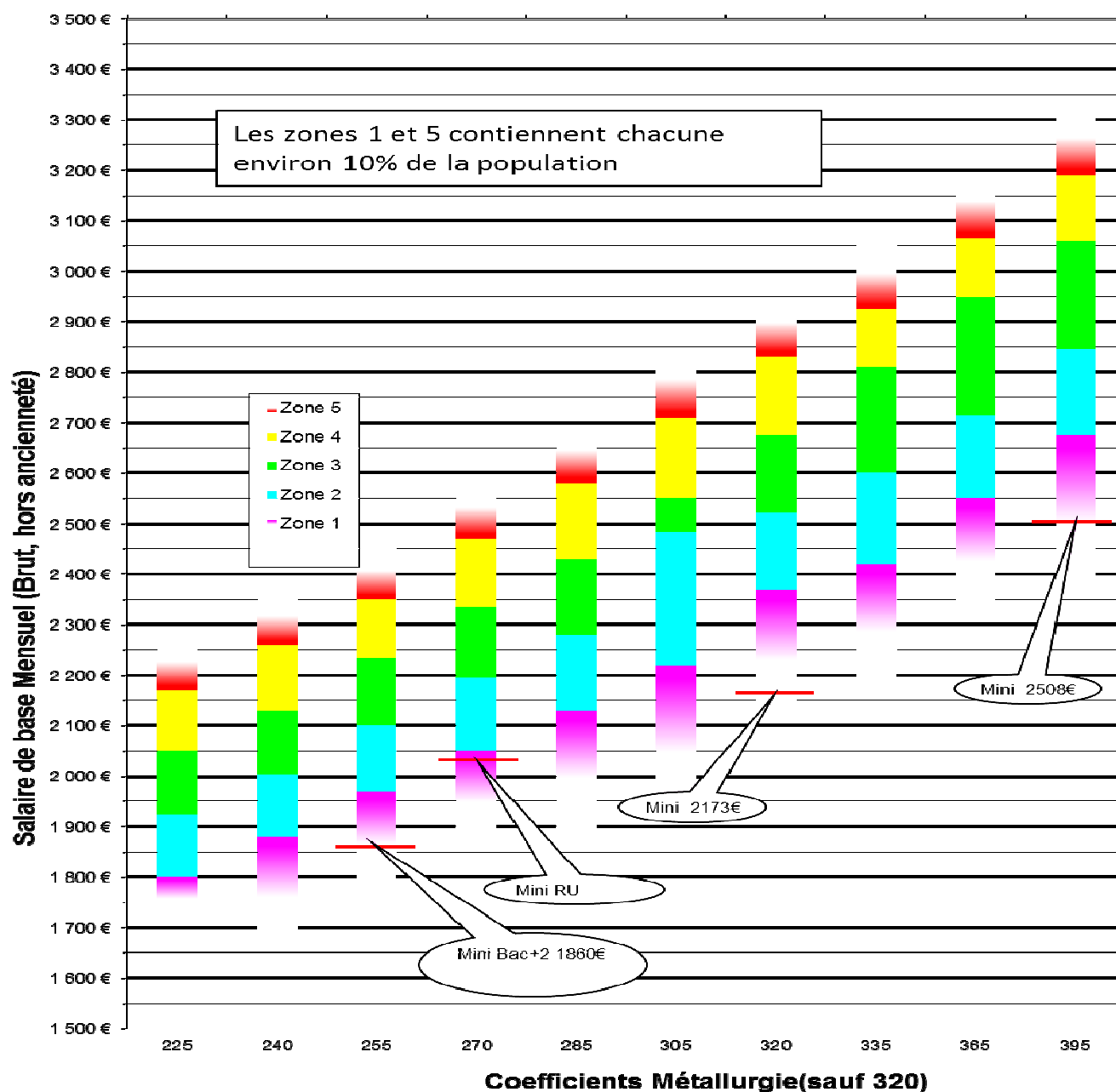
Victor DA SILVA
Frédéric MONNIER
Philippe CARTIER

Yves LOUBEYRE
Salima GUERRAoui
Pierre CHARLES

Laurence LECOMTE
Didier BECKER
Laurent PLATET

Salaires TAM

**Zones d'évolution ETAMS PSA 2017 (Etude CFE-CGC)
Correspondant aux zones de rémunération de la Fiche TOPAZE**



Les salaires sont répartis statistiquement en 5 zones : elles correspondent aux zones de rémunération de la fiche TOPAZE... que vous retrouverez dans les graphes suivants.

La zone 1 correspond à 10% de la population la moins bien rémunérée du coefficient.

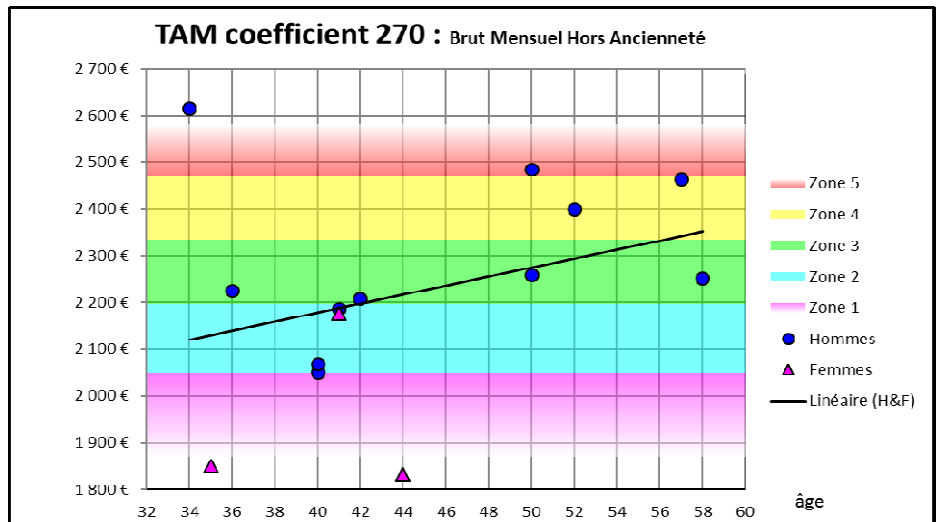
La zone 5 correspond à 10% de la population la mieux rémunérée du coefficient.

Les zones 2, 3 et 4 partagent 80% de la population restante. Le milieu de la zone 3 représente en gros la **valeur médiane** qui partage l'ensemble des salaires sondés en 2 parties : 50% de personnes sondées ayant un salaire supérieur à la médiane et 50% et l'autre moitié des sondés ayant un salaire inférieur.

Nota AI = Augmentation Individuelle et les graphes TAM 255 et 395 ne sont pas présents à cause du manque de points, idem pour la classe fonction A pour les cadres.

Détails pour le coefficient 270

L'ensemble des données ne sont pas très statistiquement représentatives. Notons que les femmes se situent sous la médiane des salaires... et le taux de bénéficiaire d'AI est remarquablement faible parmi les réponses.



Carte d'identité coefficient 270

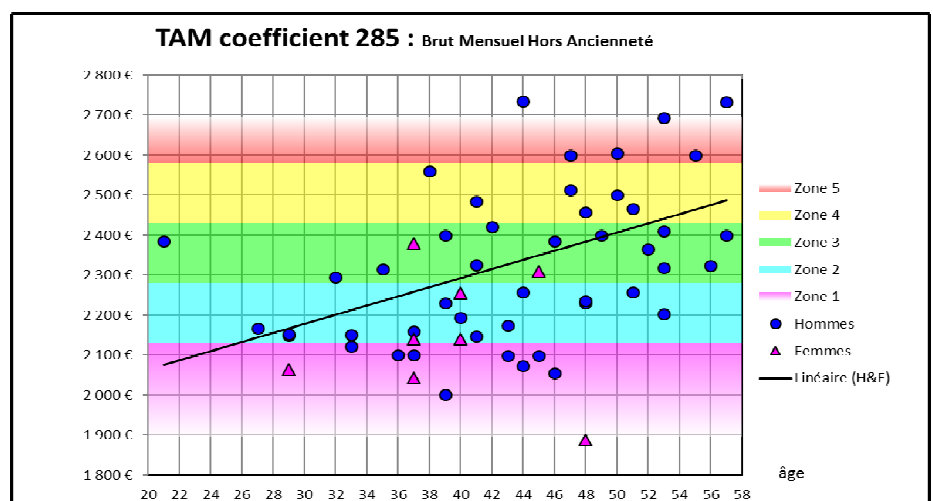
% de Femmes	21%
% d'Hommes	79%
Moyenne d'âge	44
Salaire moyen	2 220 €

Profil

% Bénéficiaires d'AI	21%
Changement de coefficient	14%

Détails pour le coefficient 285

Un TAM BAC+2, embauché au coefficient 255, devra atteindre le coefficient 270 après 6 mois d'ancienneté et 285 au bout de 18 mois selon l'Accord National sur la Classification. Les femmes restent majoritairement sous la médiane, dans ce coefficient.



Carte d'identité coefficient 285

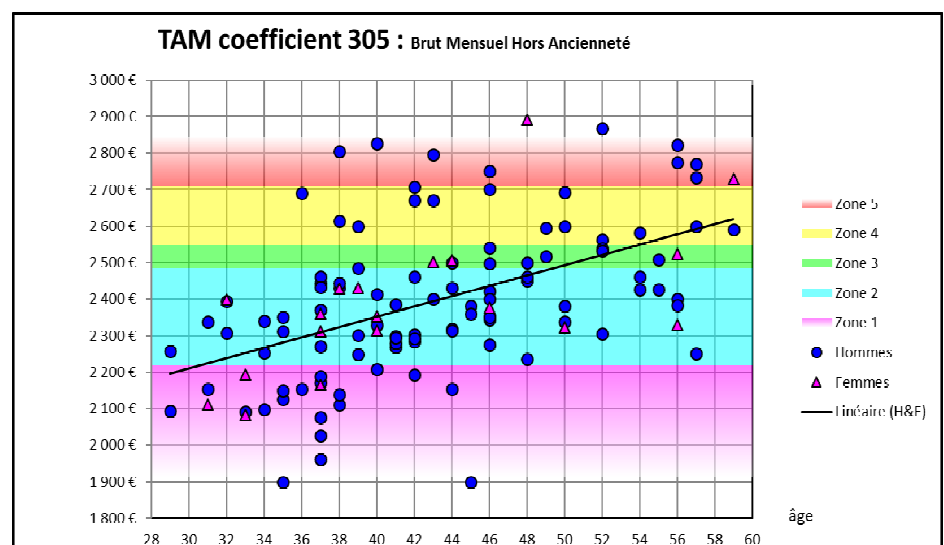
Femmes	14%
Hommes	86%
Moyenne d'âge	43
Salaire moyen	2 327 €

Profil

% Bénéficiaires d'AI	59%
Changement de coefficient	9%

Détails pour le coefficient 305

S'il faut 18 mois pour un BAC+2 pour atteindre automatiquement le coefficient 285, il lui faudra plusieurs années supplémentaires pour passer de 285 à 305. Cette promotion sera une première preuve de la reconnaissance par sa hiérarchie de ses performances.



Carte d'identité coefficient 305

Femmes	15%
Hommes	85%
Moyenne d'âge	43
Salaire moyen	2 394 €

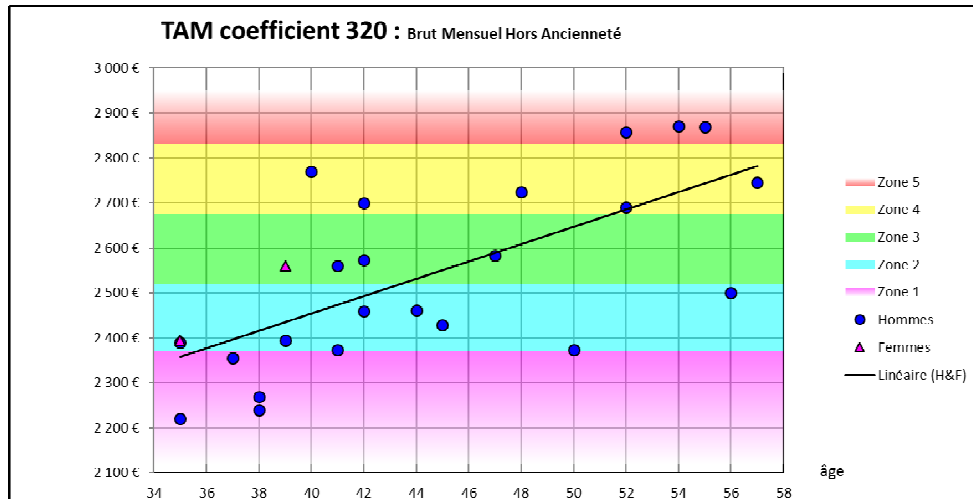
Profil

% Bénéficiaires d'AI	54%
Changement de coefficient	12%

Détails pour le coefficient 320

Attention : toutes les promotions venant du coefficient 305 ne passeront pas forcément par le coefficient 320. Tout dépend de la plage de coefficients du poste. Les BTS et DUT ne devraient pas passer par ce coefficient, cependant ce passage est toujours accompagné d'une Augmentation Individuelle (AI).

Renseignez-vous auprès de vos représentants du personnel pour avoir plus d'informations.



Carte d'identité coefficient 320

Femmes	8%
Hommes	92%
Moyenne d'âge	44
Salaire moyen	2 535 €

Profil

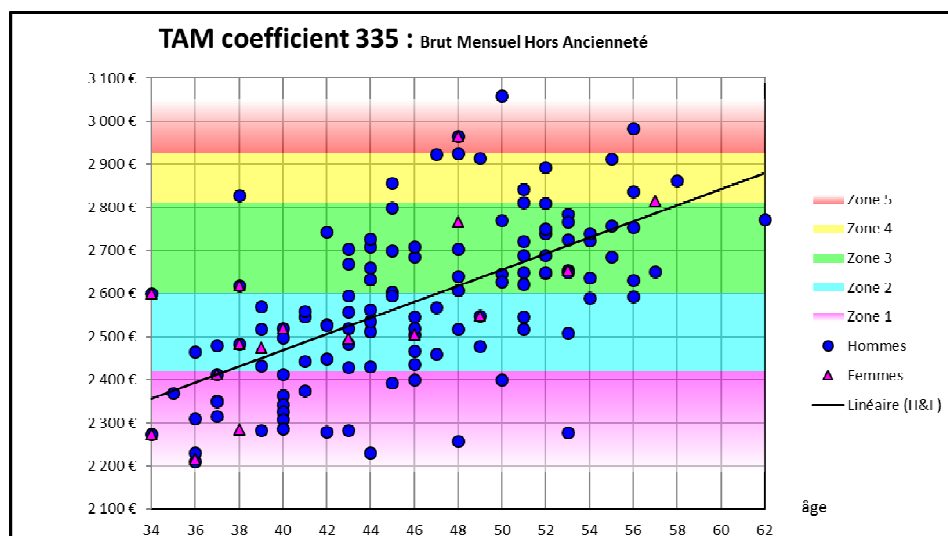
% Bénéficiaires d'AI	64%
Changement de coefficient	20%

Détails pour le coefficient 335

Le coefficient 335 est celui qui permet d'accéder au statut Cadres : K92.

Le processus de nomination Cadres est très strict, obéissant à un calendrier et des critères très précis. Renseignez-vous auprès de vos représentants du personnel pour avoir plus d'informations.

Ce coefficient rassemble le plus grand nombre de TAM. Les salaires élevés qui semblent sortir de la zone 5 témoignent du plafond de verre que les Tam ressentent et de la difficulté de franchir cette étape, en particulier pour une nomination cadre.



Carte d'identité coefficient 335

Femmes	5%
Hommes	95%
Moyenne d'âge	46
Salaire moyen	2 580 €

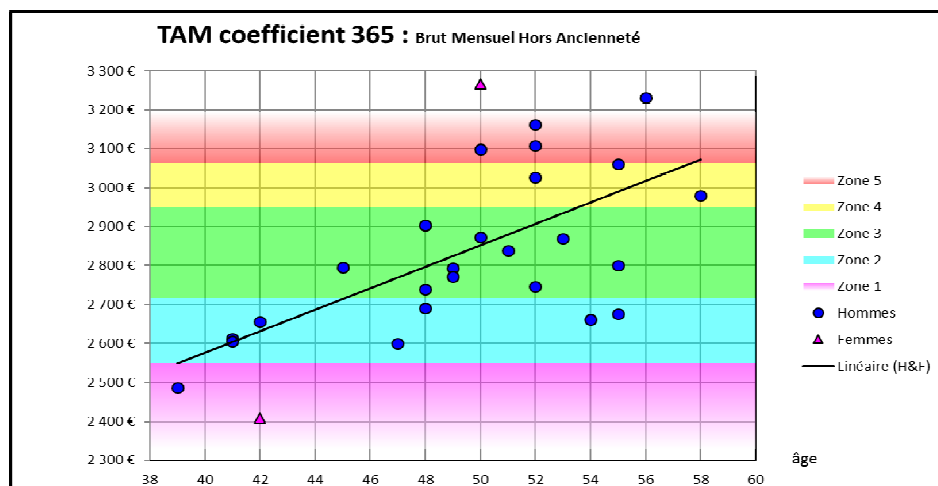
Profil

% Bénéficiaires d'AI	72%
Changement de coefficient	18%

Détails pour le coefficient 365

Lorsqu'un TAM est promu 365, cela ne veut pas dire qu'il ne peut pas prétendre de passer Cadre un jour. Au contraire, s'il passe Cadre à partir du coefficient 365, il sera directement en position PII. S'il est sur un poste pesé TAM, les coefficients 365 et 395 lui permettent de continuer à évoluer dans le poste, en attendant de trouver un poste cadre, correspondant à ses compétences.

A noter que les 395 (et les RU) bénéficient depuis 2016 de la PVG (Part Variable Groupe)



Carte d'identité coefficient 335

Femmes	7%
Hommes	93%
Moyenne d'âge	47
Salaire moyen	2834 €

Profil

% Bénéficiaires d'AI	57%
Changement de coefficient	32%

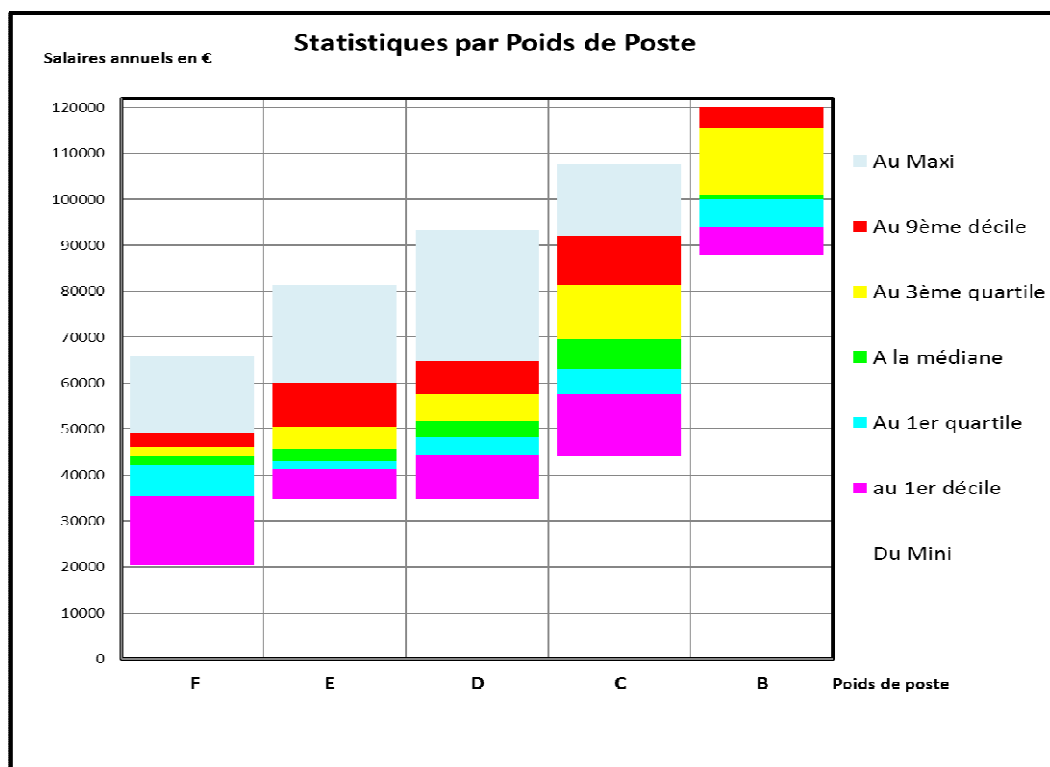
Salaires Cadres

Synthèse 2016

% Femmes	12,29%
% d'Hommes	87,71%
Age moyen	45 ans
% Bénéficiaire d'AI	45 %

Les fonctions Cadres sont regroupées en classes-fonctions :
A – B – C – D – E – F.

La classe de fonctions A étant la plus élevée. Les classes de fonctions A et B sont celles des cadres dirigeants et cadres supérieurs.



La synthèse vous donne la plage de salaires pour les classes de fonctions allant de F à B.

- Du mini au 1er décile se situent 10% des réponses au sondage, constitués des salaires les plus bas ;
- Du premier décile au 1^{er} quartile se situent les salaires entre le 1^{er} décile et le ¼ des salariés ayant répondu au sondage ;
- Du premier Quartile à la médiane se trouvent 25% des réponses. La médiane (frontière vert/jaune) ou 2^{ème} quartile indique que la moitié des réponses sont supérieures à ce salaire et l'autre moitié inférieurs ;
- Du 2^{ème} Quartile au Troisième se situent 25% des salaires du sondage supérieur à la médiane ;
- Du 3^{ème} Quartile au 9^{ème} décile se trouvent entre 75% et 90% des salaires ;
- Du 9^{ème} décile au maxi les 10% restant des salaires, les plus élevés.
- Les Mini et Maxi sont les salaires les plus bas et plus haut de chaque classe fonction, ou poids de poste.

Tendance de la promotion des Cadres issus de la filière TAM : si les Cadres promus de la filière occupent 2/3 des réponses pour les fonctions F, ils ne sont plus que 1/3 pour les fonctions D et représentent 1/12 des fonctions C.

L'augmentation individuelle des fonctions E : nous avons remarqué que le % des AI pour les fonctions E est faible : 37% de bénéficiaires en 2016 contre en moyenne 50% pour les autres fonctions. Est-ce une conséquence directe de la mise en place de la PVG pour tous les postes E en 2016 ?

Par rapport à notre étude de salaires 2015, les niveaux maxi des salaires par classe de fonctions ont beaucoup augmenté. Ceci est expliqué par le fait qu'il y a eu de nombreuses réévaluations de postes faisant baisser le niveau de classe de fonctions (exemple : pour le même poste, la pesée de poste a fait changer de C à D) ou bien par le fait que lors des mobilités professionnelles, il est de plus en plus difficile de trouver un poste égal au niveau de la classe fonction (exemple : une mobilité passant d'un poste D à E).

Nous notons également de nombreux commentaires, sur le manque d'augmentation, et sur certains rattrapages des salaires dû aux minimas conventionnels...

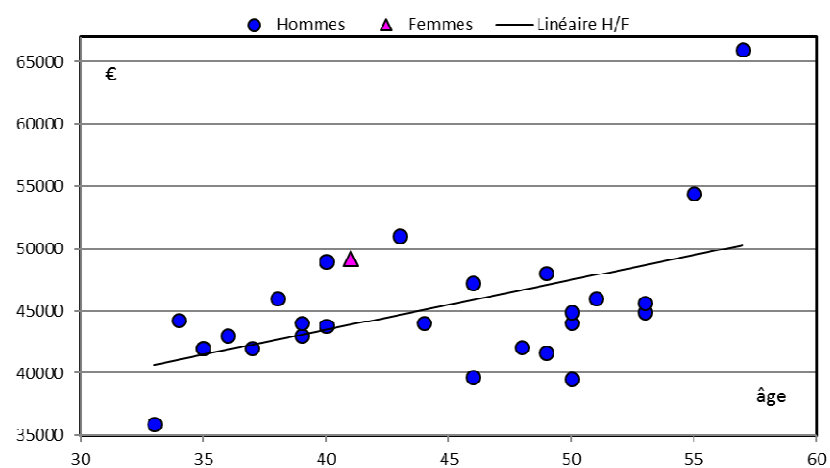
Détails de la classe de Fonctions F

La majorité des Cadres F vient de la filière TAM (promotion à partir des coefficients 335 ou 365) : presque 2/3 des postes F sont occupés par les Cadres promus.

Rappel : les Cadres promu K92 devront passer à la position P II au bout de 4 ans révolus, soit la 5^{ème} année.

Eléments statistiques : Poste F	
maxi	66 000 €
9ième décile	49 890 €
3ème quartile	46 000 €
médiane	44 000 €
2ème quartile	42 023 €
1er décile	40 820 €
mini	35 893 €
% Bénéficiaires d'AI	40%
% moyen des AI	2,46%
% AI maxi	4%
% AI mini	0,50%
% Cadres diplômés	37%
% Cadres promus	63%
% Femmes	3%
% Hommes	97%

Cadres poste F : salaire/âge



Grâce à la signature de la Négociation Annuelle Obligatoire 2016 et à celle du NEC, l'ensemble des Cadres, en particulier les F, bénéficient enfin de la Part Variable Groupe.

La CFE-CGC s'est battue pour que tous les Cadres puissent avoir la PVG et l'a obtenue. Elle continue de la réclamer pour les Tams Niv V voire les autres...

Détails de la classe de Fonction E

La dispersion des salaires est flagrante en fin de carrière. Ceci peut s'expliquer du fait qu'au cours des dernières années, il y a eu des réévaluations de postes, baissant certains postes pesés D à E.

Pour les postes E, on est à l'équilibre entre les Cadres promus et Cadres diplômés. Ce qui signifie que la promotion marche bien.

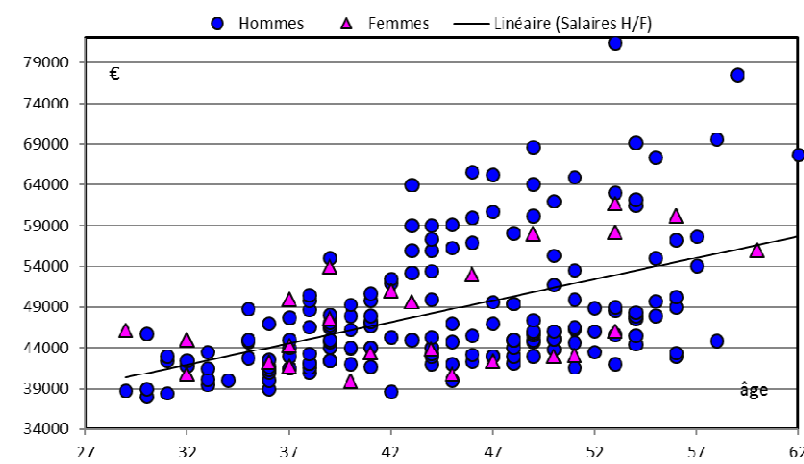
Notez que :

- le % des AI est plus faible que les autres postes : 37%. Est-ce une conséquence de l'attribution de la PVG ?

- si les salaires des femmes sont positionnés de part et d'autre de la médiane, tous les plus hauts salaires appartiennent aux hommes.

Eléments statistiques : Poste E	
maxi	81 443 €
9ième décile	60 090 €
3ème quartile	50 550 €
médiane	45 900 €
2ème quartile	43 000 €
1er décile	41 546 €
mini	38 000 €
% Bénéficiaires d'AI	37%
% moyen des AI	3,02%
% AI maxi	30%
% AI mini	0,50%
% Cadres diplômés	53%
% Cadres promus	47%
% Femmes	13%
% Hommes	87%

Cadres poste E : salaire/âge



Détails par la classe de Fonction D

Les postes de management d'équipe se trouvent dans la classe-fonction D.

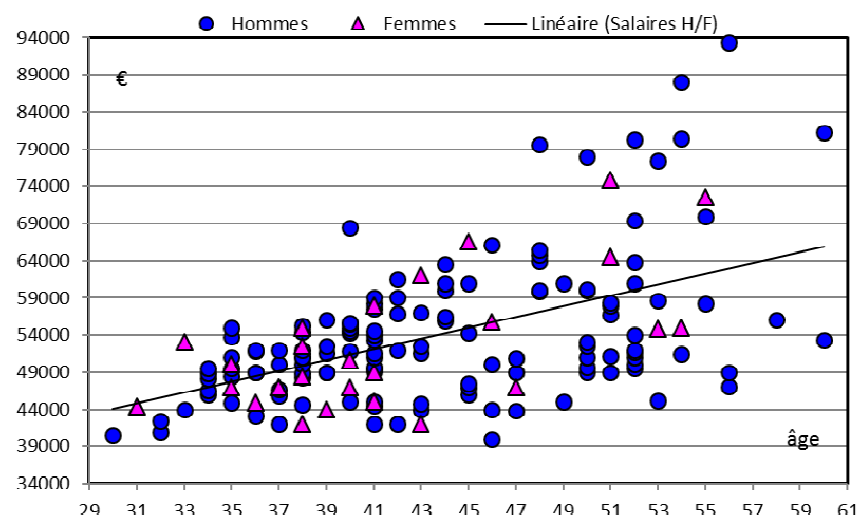
Les salaires commencent à être plus dispersés à partir de 45 ans.

La proportion de cadres diplômés s'accroît.

Les plus hauts salaires restent dans la cour masculine.

Eléments statistiques : Poste D	
maxi	93 376 €
9ième décile	64 860 €
3ème quartile	57 625 €
médiane	51 735 €
2ème quartile	48 275 €
1er décile	44 480 €
mini	40 000 €
% Bénéficiaires d'AI	52%
% moyen des AI	3,17%
% AI maxi	10%
% AI mini	0,90%
% Cadres diplômés	70%
% Cadres promus	30%
% Femmes	17%
% Hommes	83%

Cadres poste D : salaire/âge



Détails par la classe de Fonctions C

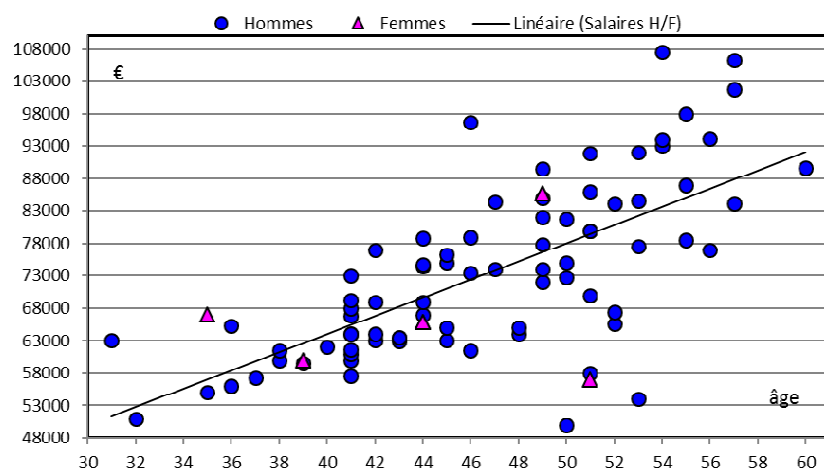
Dans la classe-fonction C, nous avons des postes de managers de managers, ou de la filière expertise. Les salaires de cette classe-fonction sont les plus dispersés.

C'est à partir de cette classe-fonction que certains Cadres évolueront vers les postes de Cadres supérieurs.

Mais nous pouvons aussi trouver des Cadres C ayant été Cadres Sup. Ce qui explique que le graphe est assez dispersé vers les salaires hauts.

Eléments statistiques : Poste C	
maxi	107 500 €
9ième décile	91 960 €
3ème quartile	81 800 €
médiane	70 000 €
2ème quartile	63 000 €
1er décile	58 640 €
mini	50 000 €
% Bénéficiaires d'AI	52%
% moyen des AI	3,72%
% AI maxi	11%
% AI mini	0,04%
% Cadres diplômés	92%
% Cadres promus	8%
% Femmes	7%
% Hommes	93%

Cadres poste C : salaire/âge



Détails par la classe de Fonctions B

La classe-fonction B, se caractérise par de hauts salaires et des postes à fortes responsabilités. Les salaires de cette classe-fonction sont les moins dispersés, et correspondent à des postes de cadres supérieurs ou assimilés.

Bien entendu pas une seule femme, dans nos retours de sondage...

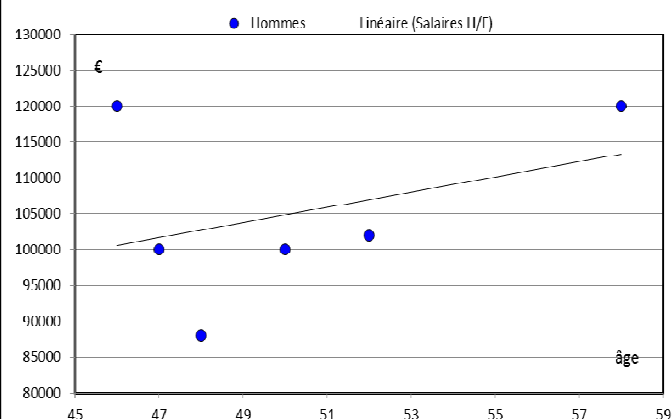
Notez que

- le faible échantillon de données récoltées ne permet pas de faire des conclusions statistiquement fiables mais nous vous avons restitué fidèlement les résultats.

- nous n'avons pas eu de réponse de cadres position A ni des Cadres Dirigeants.

Eléments statistiques : Poste B	
maxi	120 000 €
9ième décile	120 000 €
3ème quartile	115 500 €
médiane	101 000 €
2ème quartile	100 000 €
1er décile	94 000 €
mini	88 000 €
% Bénéficiaires d'AI	83%
% moyen des AI	2,25%
% AI maxi	3%
% AI mini	1,00%
% Cadres diplômés	100%
% Cadres promus	0%
% Femmes	0%
% Hommes	100%

Cadres poste B : salaire/âge



Conclusion de cette enquête :

Dans un contexte économique de l'entreprise favorable, la pression sur les salaires doit cesser. Les salariés doivent renouer avec une répartition plus juste des bénéfices de l'entreprise.