

Construire !

Bulletin d'information CFE-CGC de PSA Peugeot-Citroën Mulhouse



Le + syndical



Cadre : un statut, un objectif... une chimère ??

39 ans d'ancienneté, embauche à 155 points en 1971 puis juillet 2010, ... je suis nommé K92, statut Cadre chez PSA. Je ne vais certainement pas boudier ma joie, ni cacher ma fierté. A 5 ans de la retraite, accéder à cette catégorie, c'est une vraie satisfaction personnelle, professionnelle et syndicale. Mais, une fois les paillettes retombées et les étoiles dans les yeux éteintes, il a bien fallu se rendre également compte des réalités.

La première chose étant que, d'après les collègues et même RSH, après 55 ans, l'intérêt de passer Cadre n'est plus qu'honorifique ... même si c'est trivial de l'évoquer, au niveau financier, c'est plutôt négatif sur le moyen terme et, au niveau professionnel, les horaires, les contraintes, les attentes, c'est nettement plus rock'n roll !

Puis, à la lecture de l'enquête salaires Cadres de ce numéro de Construire, vous pourrez constater que les Cadres chez PSA sont loin d'avoir le sentiment d'appartenir à une catégorie dirigeante et écoutée de nos patrons. Les verbatim des commentaires de l'enquête sont souvent sans appels. Et dans toutes les tranches d'âge ...

Nos patrons ne pourront pas toujours s'abriter derrière la sentence définitive : « un Cadre qui dit ça ne mérite pas d'être Cadre ! ». Pour la CFE-CGC, c'est un non-sens suicidaire. La France fait partie des rares pays qui a une catégorie socio-professionnelle « Cadre ». Dans l'esprit, le Cadre est celui qui est la voix des dirigeants pour expliquer et appliquer la stratégie de l'Entreprise mais son statut lui donne aussi l'autorité et la compétence pour exprimer son avis et faire remonter les réactions de ses collaborateurs. Il est l'élément producteur, fondateur et stabilisateur de l'Entreprise.

Il n'en est plus rien aujourd'hui car la tendance est à l'anglosaxonisation des structures ... il est évident que nous glissons de plus en plus de la notion d'Encadrement à celle de Manager et ce n'est pas la même finalité. Il suffit de constater le rôle que la Direction laisse jouer aux RG aujourd'hui pour s'en faire une idée.

Les remontées du terrain font clairement entendre une crise de confiance, un état de doute, une sorte de désespérance et un sentiment d'injustice quant à la pression qu'il est demandé de mettre sur les collaborateurs sans les moyens adéquats.

Nous ressentons d'autant plus cette impression que les Cadres nous demandent bien souvent à rejoindre le lot standard des négociations et autres accords d'entreprise. Que ce soit au niveau des salaires ou des conditions de travail en passant par le temps de travail, les Cadres sont passés d'une gestion à part à une gestion inexistante.

Mais est-ce si étonnant alors qu'il est communément admis aujourd'hui que l'on ne parle plus de gestion du personnel, ni de relations humaines, ni de Direction du personnel mais de « ressources » humaines ... depuis quand faut-il prêter attention aux matières premières, surtout lorsqu'elles sont abondantes « globalement » !

La CFE-CGC souhaite que nos dirigeants retrouvent les fondamentaux et redonnent un sens au statut Cadre en terme de carrière et de motivation. Le Système d'Excellence, le Lean, le SPP ne pourront prouver leur efficacité sans un Encadrement prosélyte ... mais ça passe par une vraie reconnaissance du statut Cadre, y compris sonnante et trébuchante !

Michel SEGURA, Délégué Syndical

PS : un petit jeu pour agrémenter vos, rares, moments de détente... prenez votre salaire et divisez le par votre horaire mensuel... le taux horaire est-il vraiment motivant ?

Spécial Enquête salaires cadres



Enquête salaires cadres 1

Bulletin d'adhésion CFE-CGC 8

SEPTEMBRE 2011

ENQUÊTE SALAIRES CADRES

Qui êtes-vous ? (vos réponses, ensemble des sites PSA)

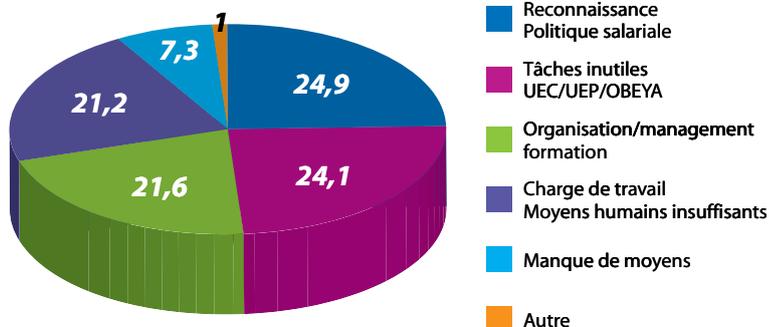
	Global	Homme		Femme	
		≤ 35 ans	> 35 ans	≤ 35 ans	> 35 ans
Age moyen	43,0	31,9	46,3	32,0	44,3
Ancienneté	16,9	6,7	19,8	6,9	17,4
Augmentation 2011 annuelle moyenne (en %)	3,0	3,6	2,7	3,1	2,8
Réponses aux questions (OUI en %) :					
Changement de poste en 2010 ?	22,7	25,0	22,6	26,0	25,5
Changement de site en 2010 ?	10,9	14,6	9,7	10,0	14,6



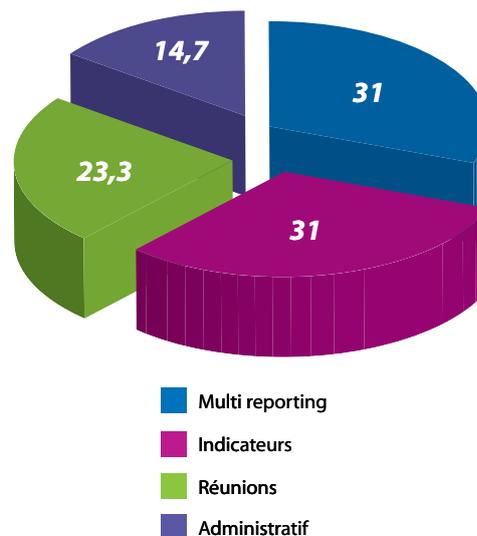
C'est vous qui le dites :

Comme l'an dernier, vous avez été nombreux à utiliser la case commentaires. Nous avons classé vos verbatim (parfois très riches et détaillés) par ordre décroissant d'occurrence :

Vos commentaires portaient principalement sur (%)



Détails Tâches inutiles



A niveau égal, vos sources d'insatisfactions sont : le manque de reconnaissance, votre incompréhension de la politique salariale du groupe, les changements successifs de décisions de vos supérieurs et la surcharge de travail générée par le PSA Excellence Système et les départs non remplacés...

Quelques commentaires illustrant vos propos :

« L'organisation et l'animation par filière/métier ainsi que la mise en place du PES ont pour objectifs louables, d'améliorer notre efficacité, développer les collaborateurs, améliorer les modes de fonctionnement, etc... Problème : leur mise en œuvre complexifie les organisations, ajoute une charge de travail importante, notamment en suivis et reporting lourds à maintenir. »

« La très forte pression sur la réduction des ressources est génératrice de stress alors que l'on souhaite diminuer les risques psychosociaux : paradoxal ! »

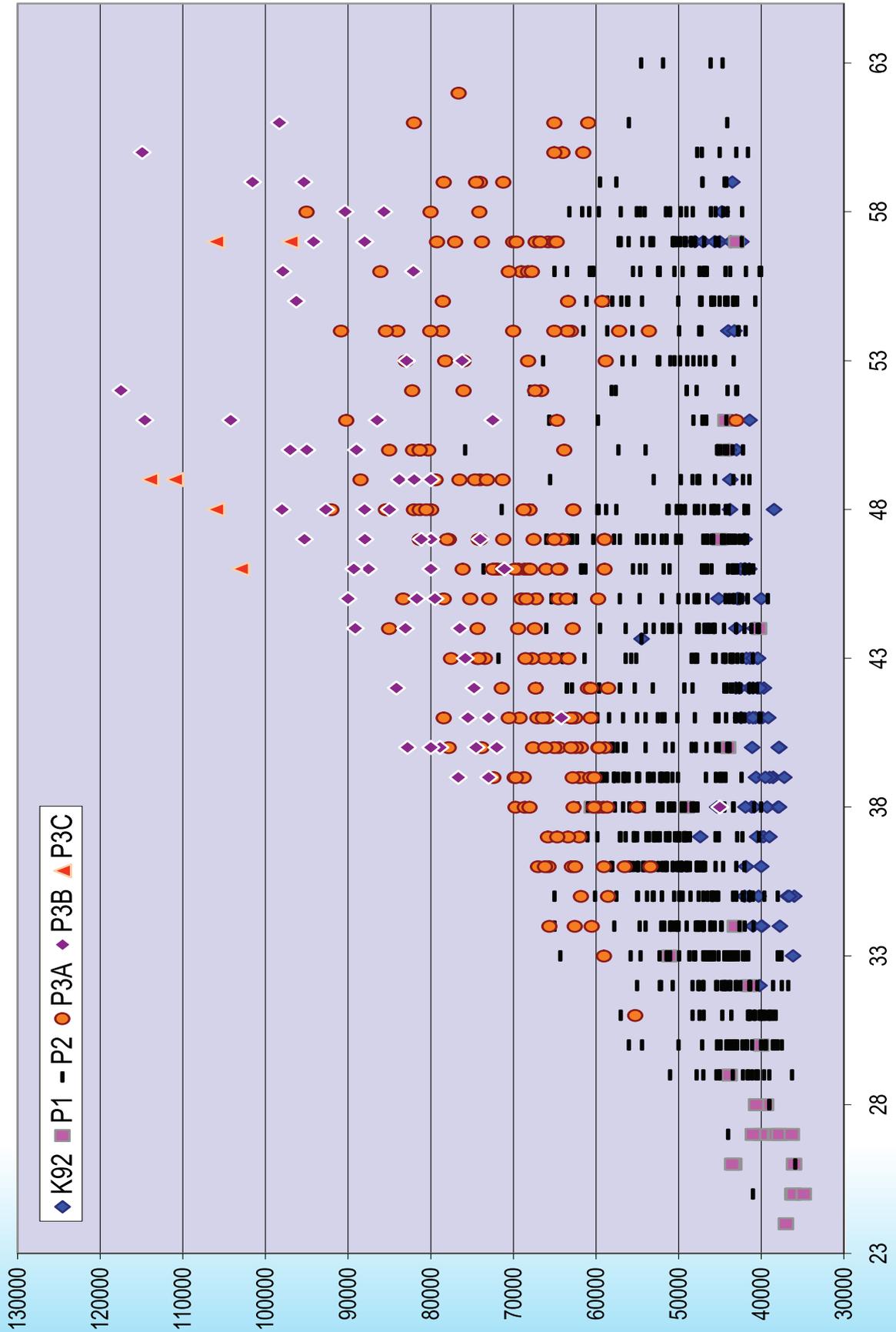
« Trop de reporting générant des indicateurs souvent ni lus, ni exploités. »

« Manque de ressources, pas assez de compétences pour atteindre les objectifs demandés. »

« Non reconnaissance du travail réalisé en dehors des objectifs mais néanmoins vital. C'est démotivant, et l'évolution du salaire n'est pas à la hauteur de l'investissement personnel. »

ENQUÊTE SALAIRES CADRES

Rémunérations 2011



ENQUÊTE SALAIRES CADRES

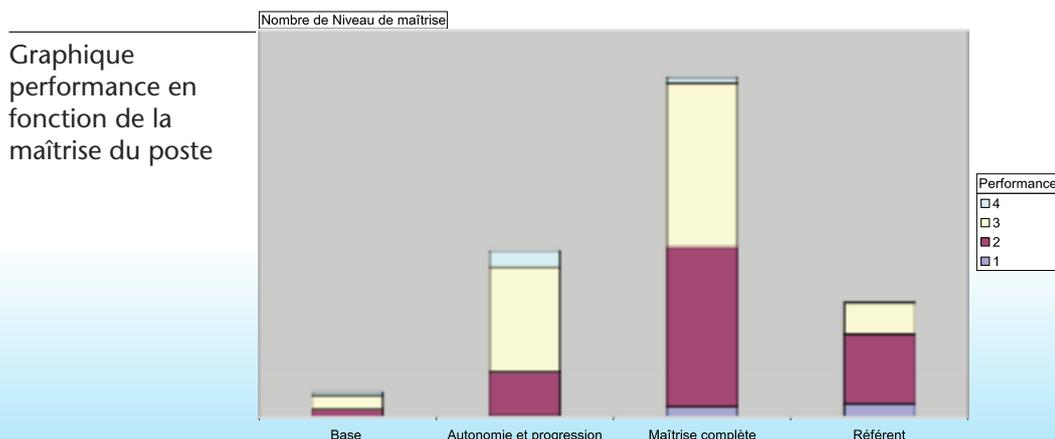
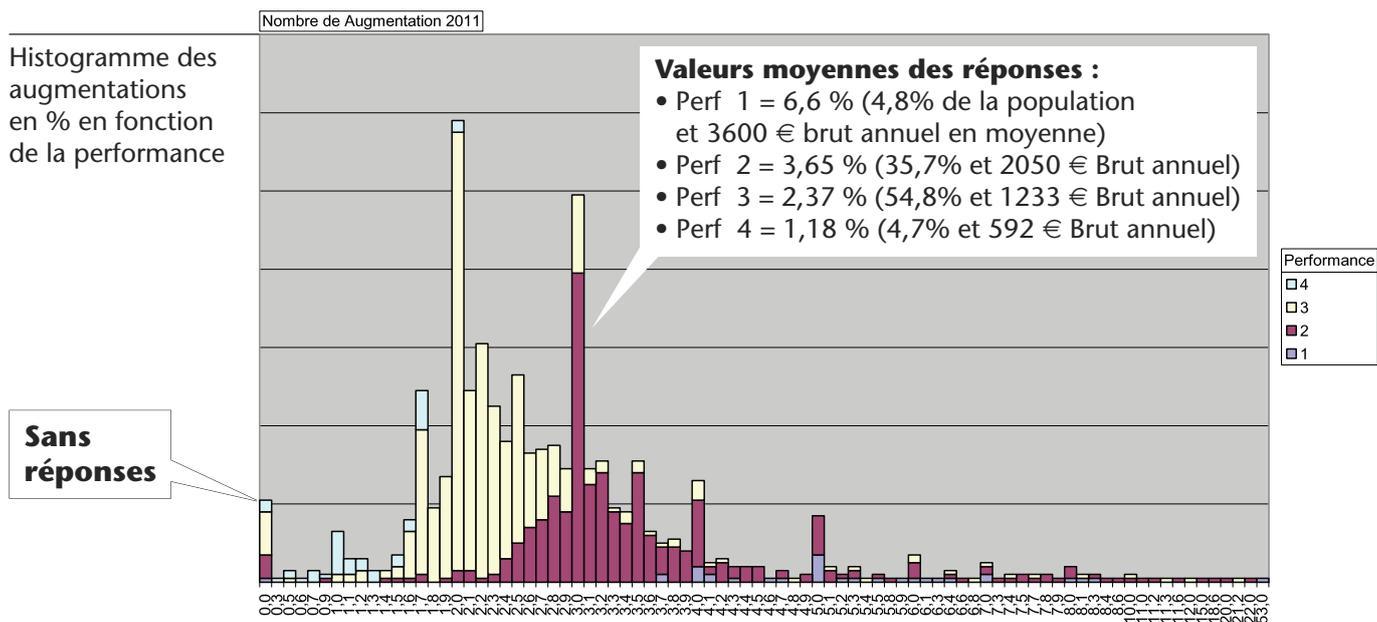
Données PSA relatives à la population ingénieurs et cadres - année 2010

	Position	Effectif	minimum	1 ^{er} décile	Moyenne	9 ^{ème} décile
Salaires de base bruts annuels 2010 (en euros)	K92	1085	30460 €	37620 €	40970 €	44280 €
	Pos. 1	496	32400 €	35500 €	38552 €	42000 €
	Pos. 2	8719	34000 €	41100 €	49326 €	59141 €
	Pos. 3A	2456	51090 €	59906 €	69628 €	81200 €
	Pos. 3B	1353	56610 €	72933 €	87810 €	102390 €
	Pos. 3C	524	73480 €	100260 €	117332 €	136460 €

Niveaux de salaires d'embauche [*] jeunes ingénieurs et cadres : barème 2009

Formation d'ingénieur	de	33 000 €	à	41 000 €
Formations commerciales et de gestion	de	32 000 €	à	39 000 €
Formations universitaires (master)	de	29 000 €	à	31 000 €
Formations étrangères	de	29 000 €	à	39 000 €

[*] Ces niveaux peuvent être modulés selon les années de spécialisation complémentaire, de double formation ou de stage.



Il est à noter que : plus un cadre maîtrise son poste, plus il a de chance d'être noté perf 1.

ENQUÊTE SALAIRES CADRES

Autres données notables

	OUI	NON
Avez-vous eu votre définition de fonction ?	77,6	23,4
Jugez-vous vos objectifs 2011 clairs, mesurables, atteignables, réalistes et temporels ?	65,7	34,3
Connaissez-vous votre classe fonction ?	25,5	74,5
Pensez-vous que DRH vous soutient ?	16,3	83,7

Avez-vous le sentiment que votre charge de travail est :	Beaucoup plus lourde 49,3%	Un peu plus lourde 32,1%	Equivalente 17,7%	Plus légère 1,1%
Diriez-vous que le temps dont vous disposez pour votre travail est :	Tout à fait insuffisant 54,8%	Plutôt suffisant 37,8%	Tout à fait suffisant 5,2%	
Diriez-vous que certaines tâches que vous réalisez sont inutiles ?	Oui tout à fait 23,1%	Oui plutôt 41,5%	Non plutôt pas 31%	Pas du tout 4,3%

Quel est le niveau de votre compteur DIF ?	En moyenne 110h!	La limite est à 150h.
Estimez-vous disposer des outils et moyens nécessaires ?	Oui, plutôt à 65,9% !!	
Les objectifs qui vous sont prescrits par votre direction sont :	Plutôt réalistes à 58,7%	

Synthèse enquête salariale des cadres

Pour vous cadres, il faut à tout prix sortir de l'atmosphère d'hypocrisie qui s'installe entre le management et les équipes. D'une part, il vous faut faire beaucoup d'efforts, d'autre part, vous devez donner du sens, motiver vos collaborateurs tout en devant justifier avec difficulté les augmentations. Votre sentiment est que l'organisation PSA est devenue schizophrène : on vous transmet la pression mais pas les moyens...

Ce mal être est exacerbé par des processus trop complexes d'une manière générale et par des directives de plus en plus limites. Pour illustrer ces propos, vous n'adhérez pas tous au PSA Excellence Système (mettre à jour des indicateurs que personne ne regarde n'est guère motivant).

Des orientations remises en cause tous les jours, des questions posées dans l'urgence à 10 personnes pour réponse la veille, des multi reporting dans des instances différentes avec un formalisme différent : voilà quelques ingrédients de stress et de NVA !

Pour espérer une promotion, vous soupçonnez qu'il faut avoir la chance de travailler sur les sujets sous « les feux de la rampe »...

C'est factuel et ça vous est resté en travers de la gorge : la distorsion existant parfois entre des augmentations individuelles 2011 inférieures à l'inflation et des

communications successives sur les résultats mirobolants de PSA en 2010. Si l'on ajoute à tout ça, la non prise en compte de l'ancienneté, des efforts réalisés, des sacrifices familiaux consentis ces dernières années : la coupe est pleine ! On pourrait croire que désormais, seuls des financiers dirigent notre entreprise..... Euh, vous voulez dire que c'est le cas ?

Vous constatez depuis 3 ans un emballement de la machine. Les demandes d'évaluations et/ou de reporting se multiplient à l'infini. Il devient flagrant que le fossé se creuse entre le top management et la base. Le middle management n'est plus en mesure d'assurer sa fonction de filtre car devenu une simple courroie de transmission des donneurs d'ordre. Cela présage-t-il d'une perte insidieuse de la culture automobile dont vous étiez si fiers ?

Vous nous faites part de :

- votre sentiment de perte de cohésion d'équipe
- de trop d'individualisme
- de votre ras le bol d'être toujours « les dindons de la farce ».
- d'une organisation du travail assassine.
- d'une absence de gestion de carrière claire.

Vous y voyez des conséquences néfastes : une disparition de la collaboration et de l'entraide entre collègues, une déshumanisation de l'entreprise.

Au final, que reste-t-il de « l'esprit de groupe » auquel vous êtes si attachés ?

ENQUÊTE SALAIRES CADRES

Gestion des salaires de cadres : vos représentants CFE-CGC Mulhousiens ont fait le point avec les gestionnaires RH.

TIMING EXERCICE REMUNERATION CADRES: Processus et échéances.

1. Dès octobre: Opération de mise à disposition d'outils et méthodes au déroulement de la campagne de rémunération: Guide de gestion cadres.
2. Vérification de la qualité des données individuelles nécessaires au bon déroulement de la campagne
3. Détermination de l'effectif au budget et de la masse salariale de référence
4. Détermination des indicateurs socio-économique liés aux budgets d'augmentation par la "Commission économique". (Inflation, marché...)
5. Diffusion des indicateurs et des préconisations
6. Elaboration des dossiers de politique salariale
7. Instruction des politiques salariales Validation des propositions budgétaires.
8. Validation des propositions budgétaires
9. Décembre: Présentation des propositions budgétaires à la DG.
10. Validations des budgets d'augmentation
11. Officialisation des budgets (contrôle et harmonisation des performances suite aux EPA).
12. Répartition budget. Répartition et individualisation en fonction des performances.
13. Janvier: Application des augmentations
14. Consolidation et contrôle du respect des budgets
15. Validation de l'exercice de rémunération. Homogénéisation entres grandes entreprises...
16. Notification des augmentations individuelles

Nota :

L'appréciation n'est pas faite uniquement sur le résultat, elle intègre l'aspect comportemental, la manière d'arriver au résultat. La performance 1 ne tire pas plus d'argent dans le calcul de la répartition, une redescente uniforme est appliquée. Pour 2011 la seule consigne du central, était qu'une personne en performance 5 aie une rémunération = ZERO. La répartition de la rémunération finale est réalisée par le directeur le l'UR.

Les consignes passées sont différentes par sites.

Nous constatons un manque dans le processus de communication des règles, cela permettrait d'éviter incompréhensions et maladroites.

Chiffres des moyennes d'augmentation selon la performance à Mulhouse :

Evolution moyenne : Perf 1 = 5,55
 Perf 2 = 4
 Perf 3 = 2,47
 Perf 4 = 1,5 (en dehors des 2 cas d'augmentation à 0%)

LES RÉPONSES À NOS QUESTIONS

Les Cadres des services Hébergés et de la DMB ont le sentiment qu'ils sont défavorisés par rapport aux cadres des UT. Qu'en est-il ?

Pour DMB: Ecart positif en faveur de l'UT de + 0,4 % en rémunération (corrigé des écarts d'âge).

Pour les hébergés: Moyenne UT sur Moyenne Hébergés = + 3 % (écart âge - 2,6 ans).

Le directeur de site n'a aucune influence ni pouvoir sur la répartition entre les unités.

Comment seront appliquées les orientations de l'accord sénior pour la population IC ?

	< 50ans	> 50ans
Appréciation globale moyenne	2,42	2,75
Evolution moyenne	3,49 %	2,50 %

Ecart moyen : 5041 euros bruts entre < et > 50 ans, de l'ordre de 10 % !!. Les moins de 50 ans ont touché en moyenne 400 euros de plus que les plus de 50 ans.

Quelle était la rémunération moyenne visée pour les cadres de PCA ?

La cible est d'être au delà de la rémunération inférieure du marché par niveau de responsabilité à un âge "normal" pour un niveau de fonction donné.

Passage statutaire K92 P2 :

Combien ont eu une augmentation ?

Quelle est la valeur moyenne de cette augmentation ?

Il n'y a pas d'augmentation liée à un passage K92 vers P2. Règle différente des TAM ! La classification UIMM correspond à un niveau de responsabilité minimal à un niveau de rémunération minimal. C'est un résultat pas une donnée d'entrée. Les passages de positions ne sont pas une fin en soi, c'est la carrière qui prime. Même si les possibilités se réduisent, il n'y a pas de plafond de verre. La classification UIMM ne sert qu'en cas de changement d'employeur dans une même convention collective. Passer Cadre en fin de carrière n'est pas rentable financièrement. On cotise plus cher, on est ralenti en termes de rallonges.

Pouvez-vous nous expliquer les règles de calcul du salaire de base du nouveau promu cadre.

Base forfaitaire annuelle + ancienneté.
 % des EVP (moyenne des 18 derniers mois) (Eléments Variables de Paye = Heures supplémentaires, déplacements, primes non liées à l'horaire et / ou à l'Encadrement, ...)
 Intégration des primes non liées à l'horaire ou à l'Encadrement (si pas en Horaire Normal) ...

ENQUÊTE SALAIRES CADRES

Si le résultat de ce calcul complexe aboutit à un chiffre en décalage avec la population de référence, une correction peut être apportée pour replacer le promu dans le nuage de point.

Les RG cadres travaillant en doublage sont gérés en forfait jour sur leur feuille de paie. Quelle en est la raison ?

La règle est que le cadre en doublage sont en forfait heures... Quand un Cadre vient une journée supplémentaire (samedi, dimanche, jour férié) quel que soit le nombre d'heures c'est égal à une journée supplémentaire (formulaire

à compléter et faire signer). La moyenne du temps de travail des Cadres est de 41 h / semaine....

Pour conclure

Cette entrevue a permis de vérifier par les chiffres ce que nous constatons déjà. Charge à la direction de prendre la mesure du problème des écarts de reconnaissance pour les cadres hébergés ou seniors. Les règles de calcul des rémunérations lors du passage de TAM vers cadre génère beaucoup de questions, pourquoi ne pas donner le détail de ce calcul lors de la remise de l'avenant? La transparence de la gestion RH n'en serait que grandie!!

Parce que l'argent
ne tombe pas du ciel !



La CFE-CGC réclame :

- La **revalorisation** du salaire des cadres pour assurer la **reconnaissance des compétences** et redonner de la motivation
- La **création d'un salaire minimum** cadre égal au salaire charnière de l'AGIRC soit 39 146,63 €/an.
- L'instauration d'un **salaire minimum plancher** pour l'ensemble des salariés non cadres au forfait jour.
- L'**égalité des rémunérations** entre les hommes et les femmes.
- La **négociation obligatoire** de l'individualisation des salaires.
- L'**encadrement des salaires exorbitants**. Il serait nécessaire de mettre en place des mécanismes d'ajustement avec des outils adaptés (réglementation, fiscalité...).

**CFE
CGC**
Le + syndical

Toutes les propositions sur www.cfecgc.org



UNE COUVERTURE SANTE ET PREVOYANCE ADAPTEE A VOTRE SITUATION



Tarifs spéciaux « ECO » sur demande

Nos atouts

- Remboursement sous 48 heures
- Télétransmission (flux informatique entre la Sécurité Sociale et la CPM)
- Tiers payant
- Accès privilégié aux Centres mutualistes avec tiers payant (optique, dentaire, orthodontie, audioprothèse)
- Accueil personnalisé 6 jours sur 7 : pas de plateforme téléphonique
- Contrat d'assistance inclus : aide à domicile, conseils juridiques, ...
- Commission de secours exceptionnels
- Cadeaux de parrainage

- Consulter notre équipe de Conseillers :
- > Frédéric MEYER au 03 89 45 98 84 ou 06 72 39 99 57 - e-mail : fm@cpm-mutuelasante.com
 - > Brian MEYER au 03 89 45 98 89 ou 06 76 42 21 47 - e-mail : bm@cpm-mutuelasante.com
 - > David ZISS au 03 89 45 98 87 ou 06 31 52 54 72 - e-mail : dz@cpm-mutuelasante.com

du lundi au vendredi de 8 H 30 à 12 H 00 et de 13 H 00 à 17 H 00
Permanence le samedi de 9 H 00 à 11 H 00

Avec la CFE-CGC,

vos intérêts sont
pris en compte !



Nous pouvons dans
tous les domaines sociaux
vous apporter conseils et
assistance.

N'hésitez-plus, contactez un
militant CFE-CGC et adhérez.

*Pensez à vous, et
rejoignez-nous !*

www.cfecgc.org

Bulletin d'Adhésion Pour adhérer, comment faire ?

Nom :
Prénom :
Adresse :
.....
Code Postal : Ville :
Unité ou Service :
Téléphone :
Votre catégorie professionnelle :

A retourner à :
Section Syndicale CFE - CGC
PSA Peugeot Citroën
Site de Mulhouse

Tél. **03 89 09 35 64** - Fax **03 89 09 34 88**
Site internet : www.cfecgc-peugeot.com
E-mail : mulhouse@cfecgc-peugeot.com

**NOUS VOUS
CONTACTERONS**

Section Syndicale CFE - CGC
PSA Peugeot-Citroën Mulhouse

Tél. **03 89 09 35 64** - Fax **03 89 09 34 88**
Site internet : www.cfecgc-peugeot.com • E-mail : mulhouse@cfecgc-peugeot.com

Responsable de publication : Michel SEGURA - Rédacteur en chef : Patrick RUMMELHART
Comité de Rédaction : Martial PETITJEAN, Patrick RUMMELHART, Michel SEGURA.

conception et impression publi-h uffholtz - CERNAY  - Tél. 03 89 75 51 43 - E-mail : publi.h@wanadoo.fr