

CONSTRUIRE !

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



Le +syndical

NUMÉRO SPÉCIAL ENQUÊTE SALAIRES TAM – CADRES 2017



Attendue comme tous les ans, la restitution de l'enquête salaire 2017 paraît avec quelques mois d'avance par rapport à l'an passé.

Elle est diffusée pendant la période où démarrent les entretiens PDP (Plan de Développement Personnel).

Cette année vous avez été nombreux, TAM et Cadres à nous répondre. Cela nous permet de vous restituer une enquête représentative et démontre que les salaires et l'évolution de carrière restent au centre de vos intérêts. Bien naturellement, ils impactent fortement votre motivation et votre mobilisation.

C'est dans cette optique, que nous démarrons les réflexions nécessaires à la préparation de la prochaine Négociation Annuelle Obligatoire abordant toute la partie salariale début 2019.

Différents thèmes sont déjà en réflexion au sein de la section CFE-CGC, suite au changement de coefficient d'entrée de poste à 285 points, il convient de réfléchir à l'évolution du poste RU.

D'autre part, les Techniciens ne doivent plus être à la traîne par rapport à la maîtrise. Leurs tâches se sont complexifiées et sans eux, il serait inutile de chercher encore plus de compétitivité. La Direction devra le reconnaître et mieux prendre en considération ces aspects. Enfin, pour ceux percevant la PVG, des aménagements restent à revoir en terme de revalorisation et/ou d'extension, notamment concernant la grille des Cadres.

Toutes ces pistes seront étudiées dans les prochains mois avec vous afin de s'assurer qu'elles répondent bien à vos attentes.

Nous préparons comme à notre habitude, les argumentaires portant nos revendications avec la même persévérance et professionnalisme que lors des dernières négociations.

Cette restitution vous permet de vous situer. N'hésitez pas à interpeller vos militants CFE-CGC afin de leur remonter vos interrogations ou remarques.

Laurent GAUTHERAT
Délégué Syndical.



SOMMAIRE

• Points de repères de l'enquête	2
• Zones d'évolutions TAM	3
• Restitution TAM	4 à 6
• Nuage de points TAM central	7
• Zones d'évolutions CADRE	8
• Restitution CADRE	9 à 10
• Nuage de points CADRE central	11



Nous vous remercions pour vos réponses à l'Enquête Salaire, 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.

Dans cette étude, le traitement et la restitution sont effectuées 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. Les données permettent de faire l'analyse comparative hommes/femmes. Lorsque les

retours du Site de Mulhouse sont représentatifs, nous vous avons restitué en plus les chiffres du site.

Pour les **TAM** : les salaires présentés sont bruts mensuels hors ancienneté. Le salaire annuel s'obtient avec 13 mensualités pour les TAM. Les salaires sont répartis statistiquement sur 5 zones, comme dans la fiche TOPAZE.

Pour les **Cadres**, les données sont classées par classe de fonction. Le

chiffre de salaire est brut annuel. Cela correspond à la gestion RH. Ils sont répartis par déciles et quartiles.

C'est la première année que tous les cadres perçoivent la PVG. L'extension de la PVG à tous les cadres a concerné environ 3.400 nouveaux bénéficiaires en 2017. En 2017, 57% des cadres ont bénéficié d'AI.

REPÈRES 2017 :

TAM :

Enveloppe : AG = 0,6%
AI = 1,1%

AI et Promo : 59 % des TAM pour un montant moyen de 37 €.

PVG : 1300 TAM de coefficient 395 ou agents de maîtrise l'on perçu pour la première fois en 2017.

Soit 13% de l'effectif TAM.

CADRE :

Enveloppe AI = 1,6%



LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION SALARIALE EN 2018 :

• Pour les TAM hors RU :

- AG : 1.3 % talon mini de 30 €
- AI : 1.2 % mini (hors prime d'ancienneté) 25 € (AI) et 45 € (promo). 60% de TAM seront concernés.

• Pour les TAM RU : AI : 2.3%.

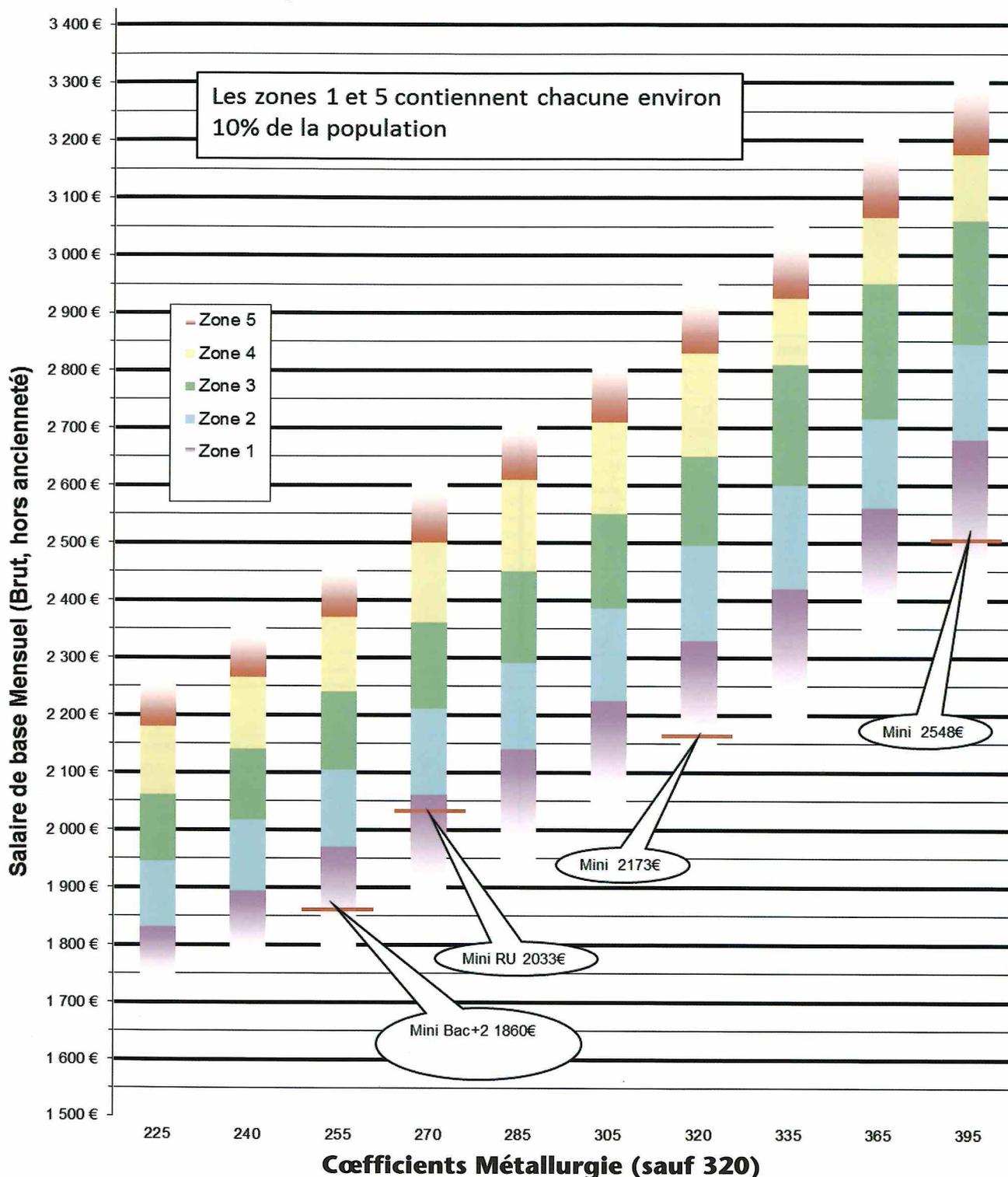
- Pour les IC : AI : 2.3% pour les cadres, distribuée en 2 temps, Juin et Septembre. Par analogie avec les années passées, les rattrapages et les repositionnements de salaires représenteraient un budget de 0.2% en complément.

La CFE-CGC a demandé que les AI touchent en moyenne 75% des cadres.

Nous ne publions pas les coefficients 255 et 395 pour les TAM et les poste A et B pour les Cadres les statistiques n'étant pas représentatives, en raison de retours insuffisants.

SALAIRES TAM

Zones d'évolution ETAMS PSA 2018 (Etude CFE-CGC)
Correspondant aux zones de rémunération de la Fiche TOPAZE



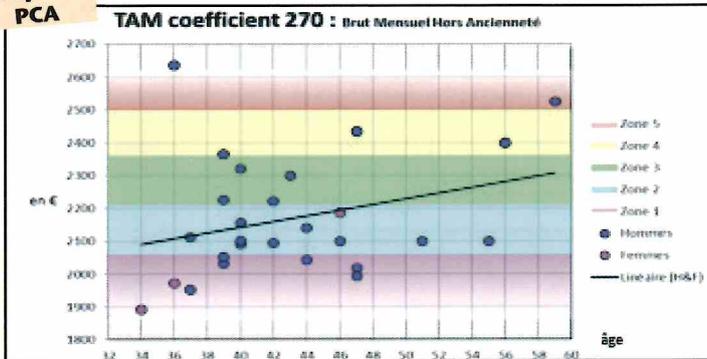
Les salaires sont répartis statistiquement en 5 zones : elles correspondent aux zones de rémunération de la fiche TOPAZE... que vous retrouverez dans les graphes suivants.

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.

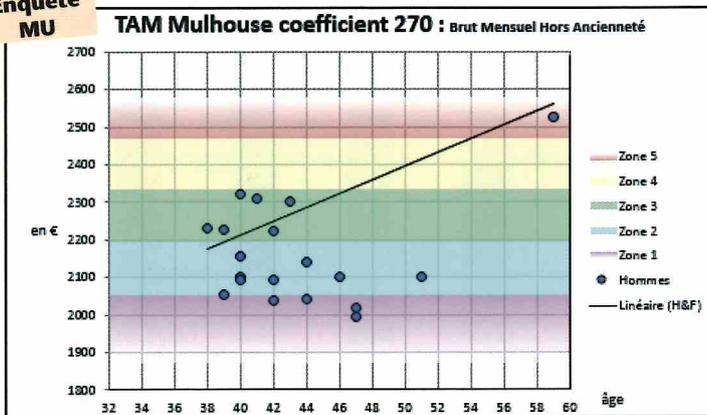
Enquête PCA



L'ensemble des données ne sont pas statistiquement représentatives.

Notons que les femmes se situent sous la médiane des salaires... Les résultats sont à considérer avec précautions.

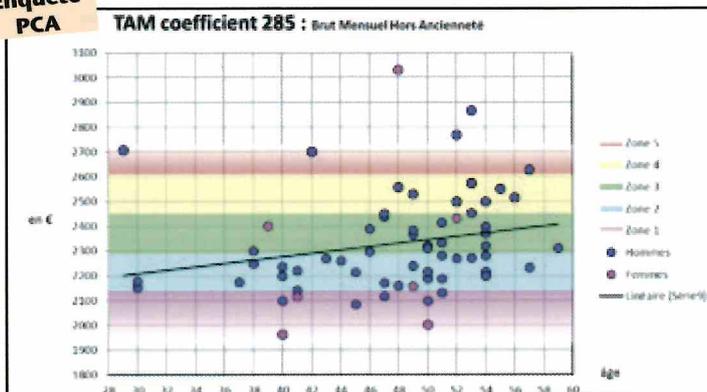
Enquête MU



Carte d'identité enquête salaire K 270 Mu

Femmes	0%	% AI	32%
Hommages	100%	% Promo	27%
Moyenne d'âge	44	Moy. AI	32,50
Salaire moyen	2280	Moy. Promo	50,00

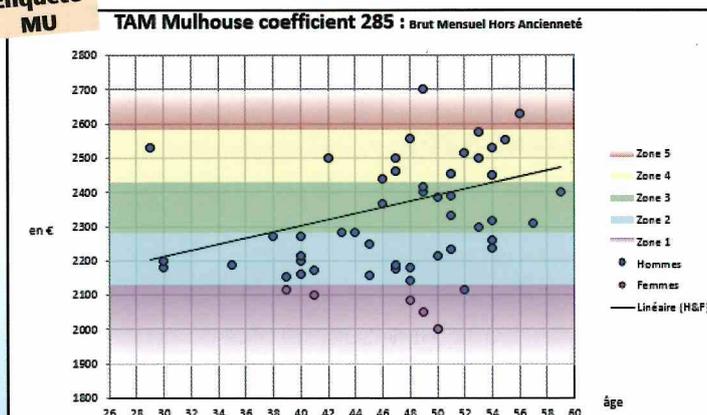
Enquête PCA



Un TAM BAC+2, embauché au coefficient 255, sera promu au coefficient 270 après 6 mois d'ancienneté et 285 au bout de 18 mois selon l'Accord National sur la Classification.

La répartition des réponses en âge montre qu'il n'y a pas eu beaucoup d'embauches de BAC+2 juniors durant ces dernières années.

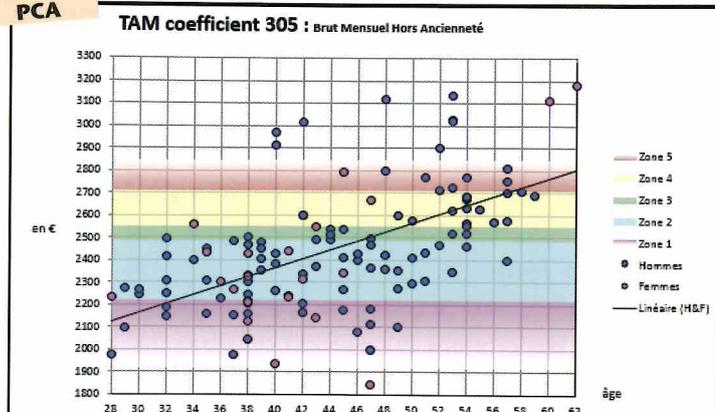
Enquête MU



Carte d'identité enquête salaire K 285 Mu

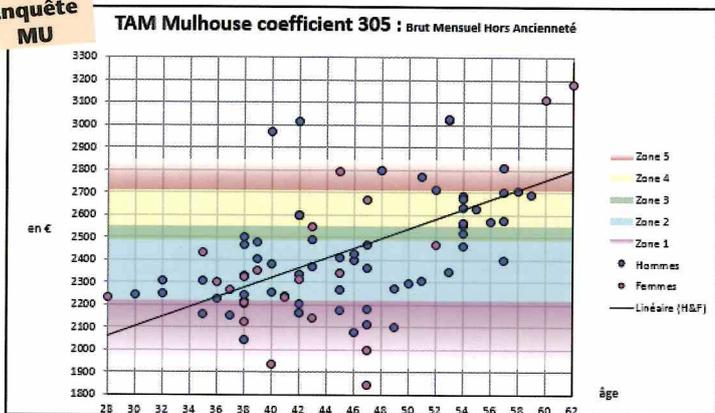
Femmes	9%	% AI	45%
Hommages	91%	% Promo	14%
Moyenne d'âge	47	Moy. AI	32,60
Salaire moyen	2364	Moy. Promo	38,00

Enquête PCA



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.

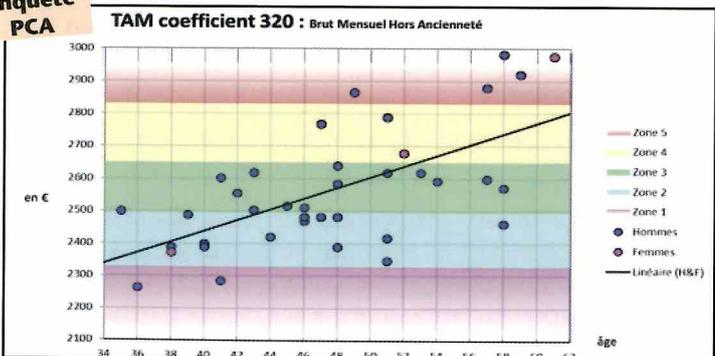
Enquête MU



Carte d'identité enquête salaire K 305 Mu

Femmes	24%	% AI	41%
Hommes	76%	% Promo	24%
Moyenne d'âge	45	Moy. AI	33,40
Salaire moyen	2438	Moy. Promo	40,40

Enquête PCA

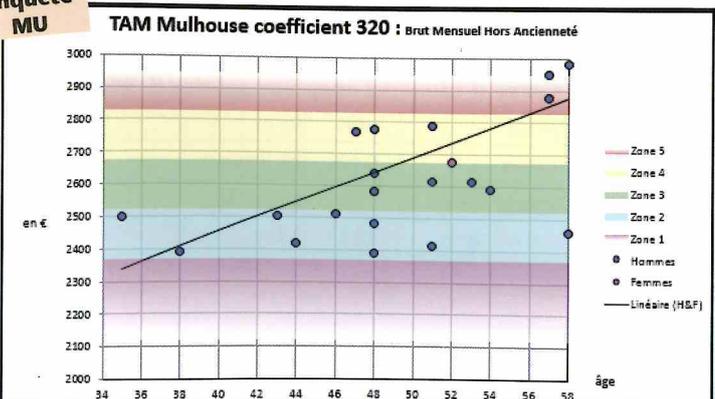


Selon l'Accord ETAM de 2009, toutes les promotions venant du coefficient 305 ne passeront pas forcément par le coefficient 320. Tout dépend de la plage de coefficients du poste.

Cependant ce passage est toujours accompagné d'une Augmentation Individuelle (AI).

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

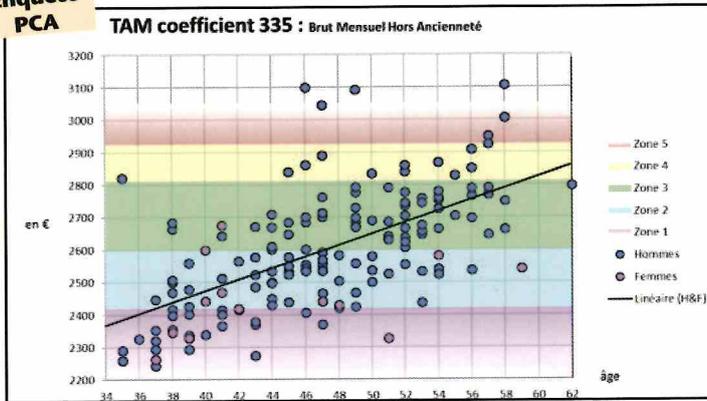
Enquête MU



Carte d'identité enquête salaire K 320 Mu

Femmes	8%	% AI	50%
Hommes	92%	% Promo	23,08%
Moyenne d'âge	50	Moy. AI	35,54
Salaire moyen	2696	Moy. Promo	44,00

Enquête PCA



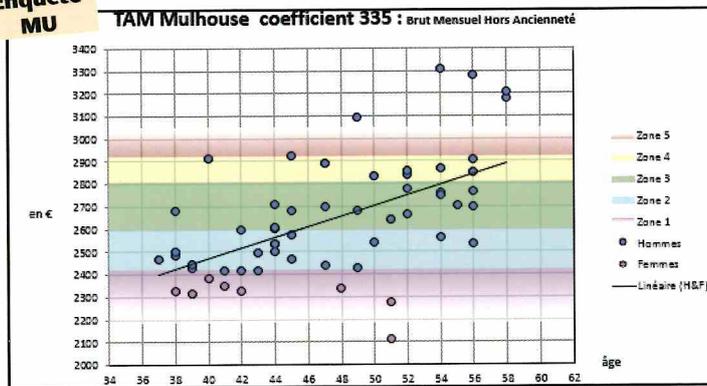
Le coefficient 335 est celui qui peut permettre d'accéder au statut Cadres : K92. Le processus de nomination Cadres est très strict, obéissant à un calendrier et des critères très précis.

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.

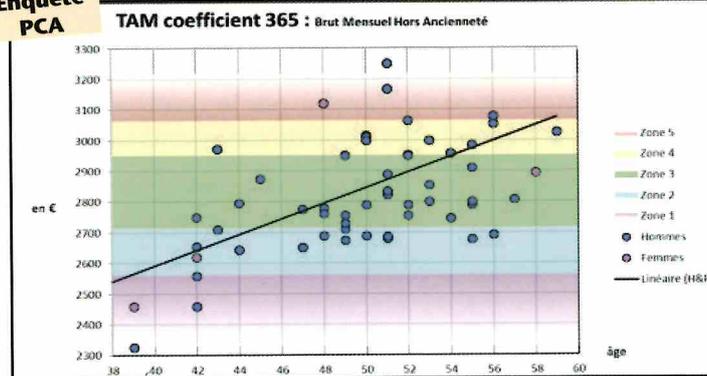
Enquête MU



Carte d'identité enquête salaire K 335 Mu

Femmes	14%	% AI	48%
Hommes	86%	% Promo	3%
Moyenne d'âge	47	Moy. AI	31,62
Salaire moyen	2643	Moy. Promo	50,08

Enquête PCA



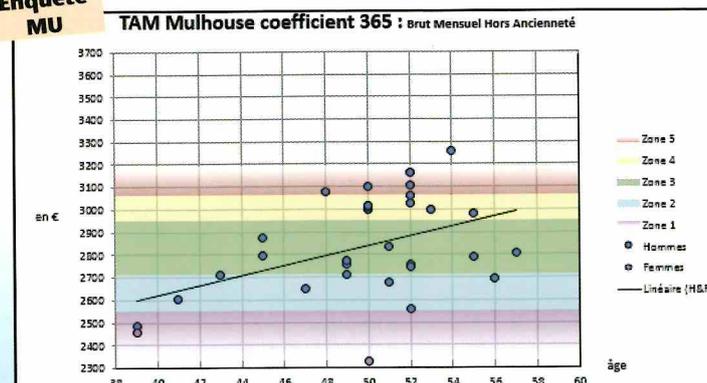
Lorsqu'un TAM est promu 365, cela ne veut pas dire qu'il ne peut pas prétendre de passer Cadre un jour.

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).

Enquête MU

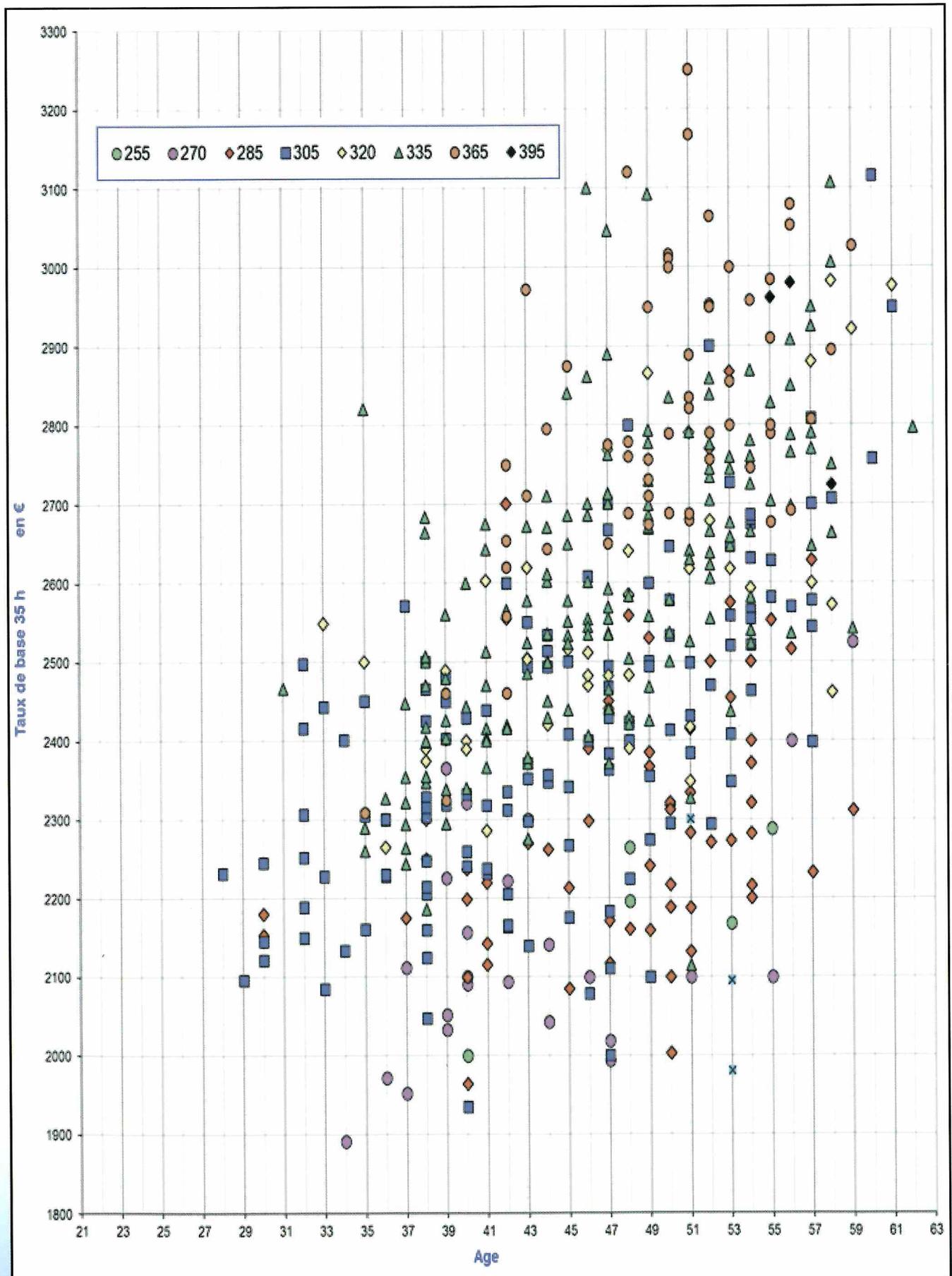


Carte d'identité enquête salaire K 365 Mu

Femmes	6%	% AI	48%
Hommes	94%	% Promo	16%
Moyenne d'âge	50	Moy. AI	32,86
Salaire moyen	2833	Moy. Promo	36,67



SALAIRE BRUT TAM MENSUEL 2017 HORS ANCIENNETÉ



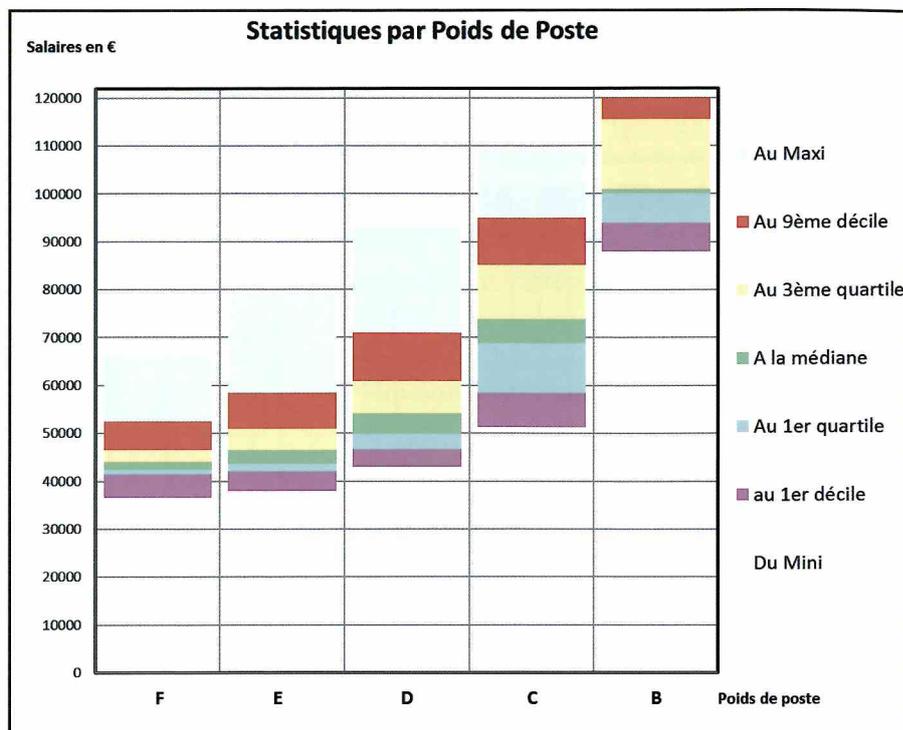
SALAIRES CADRES RESTITUTION CENTRALE

Synthèse 2017	
Femmes	27%
Hommes	73%
Moyenne d'âge	47
% De bénéficiaires 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 1^{er} 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 inférieures ;
- 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 87% des réponses pour les fonctions F, ils ne sont plus que 1/3 pour les fonctions D.

L'augmentation individuelle des fonctions F : nous avons remarqué que le % des AI pour les fonctions F est faible : 17% de bénéficiaires en 2017 contre en moyenne 57% pour l'ensemble fonctions. Le faible taux de réponse ne nous permet pas d'analyser davantage.

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

Nous avons du mal à comprendre que la pression continue sur la politique salariale, alors que les résultats du Groupe n'ont jamais été aussi bons. A quoi sert de faire de tels résultats si les salariés n'en récoltent pas encore plus les fruits au niveau de l'intéressement ?



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 promus K92 devront passer à la position P II au bout de 4 ans révolus, soit la 5^{ème} année.

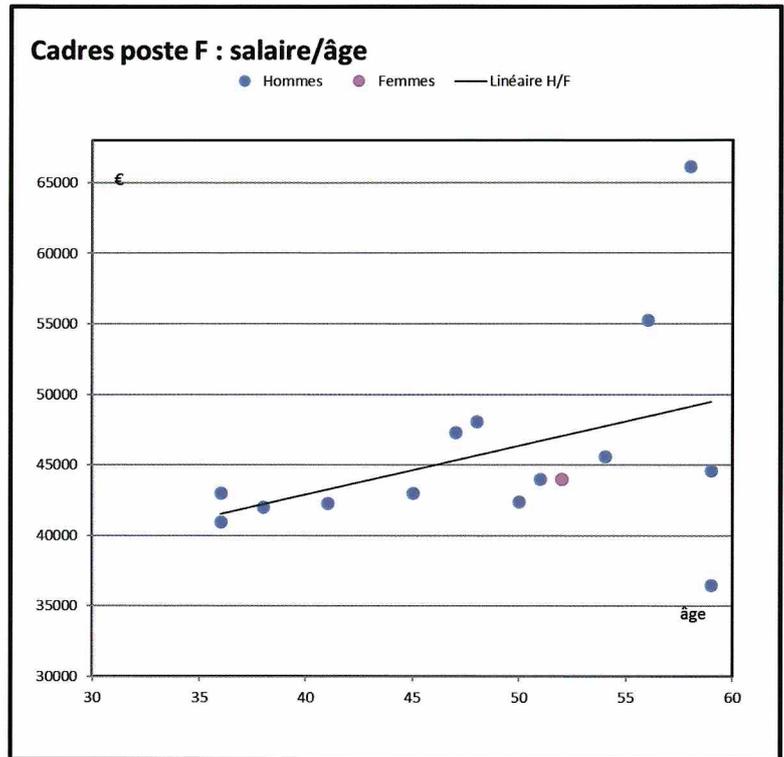
- le faible échantillon de données récoltées ne permet pas de faire des conclusions statistiquement fiables mais nous vous avons restitué fidèlement les résultats.

Éléments statistiques : Poste F	
maxi	66 166 €
9 ^{ème} décile	52 410 €
75 ^{ème} centile	47 300 €
médiane	44 000 €
25 ^{ème} centile	42 350 €
1 ^{er} décile	41 400 €
mini	36 500 €

Nombre AI	5,00
% AI	17%
% moyen des AI	2,04%
% AI maxi	2,50%
% AI mini	1,00%

% Cadres diplômés	13%
% Cadres promus	87%

% Femmes	7%
% Hommes	93%



La CFE-CGC s'est battue pour que tous les Cadres puissent avoir la PVG et l'a obtenue.

DÉTAILS DE LA CLASSE DE FONCTION E

La dispersion des salaires est flagrante en fin de carrière. Les explications sont nombreuses: il y a eu des réévaluations de postes, baissant certains postes pesés D à E mais aussi par l'écart de rému en fin de carrière entre cadres promus et cadres diplômés.

Pour les postes E, on est à l'équilibre entre les Cadres

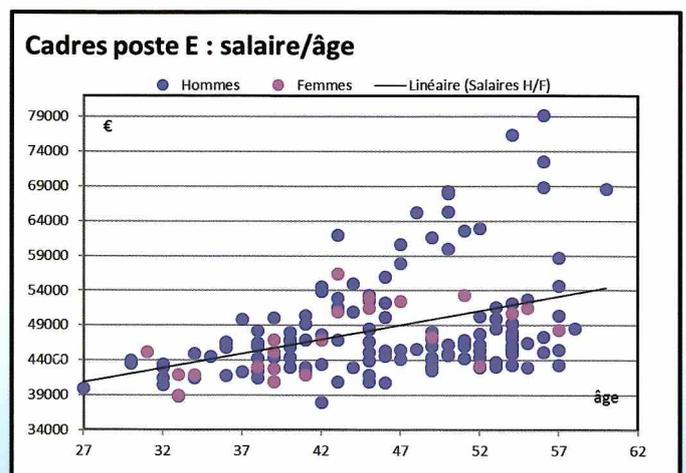
promus et Cadres diplômés. Ce qui signifie que la promotion marche bien.

Notez que :

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

Éléments statistiques : Poste E	
maxi	79 200 €
9 ^{ème} décile	58 511 €
75 ^{ème} centile	50 957 €
médiane	46 510 €
25 ^{ème} centile	43 650 €
1 ^{er} décile	42 000 €
mini	38 000 €

Nombre AI	126,00	% Cadres diplômés	44 %
% Ai	64 %	% Cadres promus	56 %
% Moyen des AI	1,61 %		
% AI maxi	6 %	% de femmes	13%
% AI mini	0,80 %	% d'hommes	87%



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.

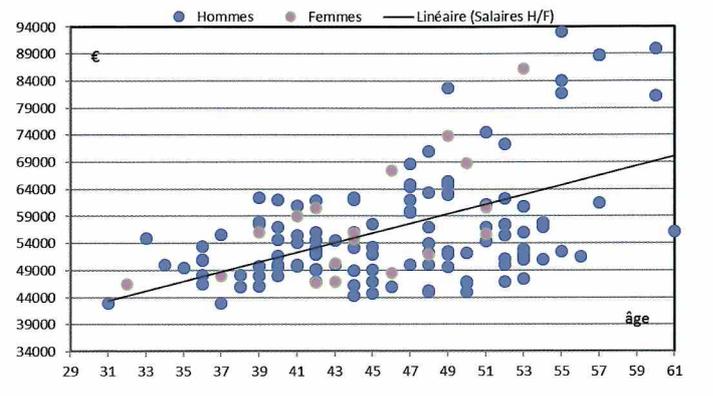
La proportion de cadres diplômés s'accroît.

Les plus hauts salaires restent dans la cour masculine.

Elements statistiques : Poste D	
maxi	93 050 €
9ième décile	71 000 €
75ième centile	60 950 €
médiane	54 200 €
25ième centile	49 800 €
1er décile	46 730 €
mini	43 000 €

Nombre AI	96,00	% Cadres diplômés	64 %
% Ai	65,75 %	% Cadres promus	36 %
% Moyen des AI	2,84 %		
% AI maxi	10,00 %	% de femmes	12%
% AI mini	1,00 %	% d'hommes	88%

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.

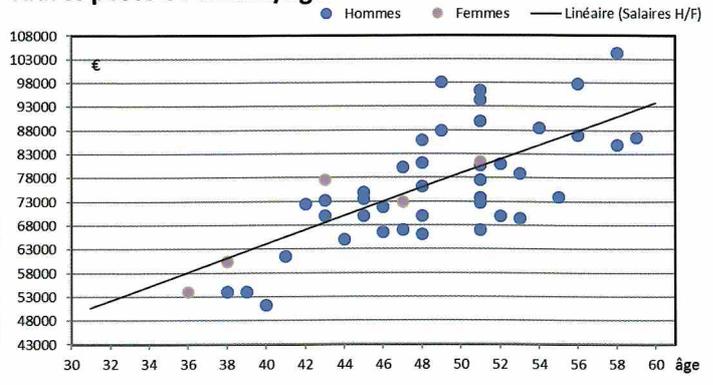
C'est à partir de cette classe-fonction que certains Cadres évolueront vers les postes de Cadres supérieurs.

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.

Elements statistiques : Poste C	
maxi	107 500 €
9ième décile	91 980 €
75ième centile	81 900 €
médiane	72 000 €
25ième centile	63 250 €
1er décile	59 680 €
mini	50 000 €

Nombre AI	69,00	% Cadres diplômés	49 %
% Ai	80 %	% Cadres promus	51 %
% Moyen des AI	1,44 %		
% AI maxi	7 %	% de femmes	8%
% AI mini	1,01 %	% d'hommes	92%

Cadres poste C : salaire/âge





CADRE SALAIRE BRUT ANNUEL 2017

