

## Numéro spécial « SALAIRES »

Sommaire :	Remerciements	page 1
	Résultats enquête Salaire ETAM	page 2
	Résultats enquête Salaire CADRES	page 9



Un grand merci à vous tous pour avoir répondu cette année, une nouvelle fois, à notre enquête.

Les réponses, toujours aussi nombreuses, garantissent la pertinence des résultats.

Cette année, la zone « commentaires » a été largement utilisée.

Bravo ! Vos remarques sont très importantes car elles permettent de déterminer le baromètre social de notre groupe en quelques mots, ou parfois en longues phrases bien senties ...

**La CFE-CGC est une organisation syndicale largement représentative des ETAM et des Cadres. Elle est, par conséquent, l'un de vos relais pour agir auprès de la Direction.**

Nous transmettons à la Direction des Ressources Humaines cette enquête et les préoccupations associées, toujours très fortes dans leur ensemble.

Bonne lecture à toutes et à tous !

Vos délégués CFE-CGC



**La CFE-CGC :**  
Le syndicat de  
l'encadrement

**POUR TOUS LES  
PROFESSIONNELS DE  
L'ENTREPRISE :**

**Techniciens, Administratifs,  
Agents de Maîtrise,  
Ingénieurs et Cadres**

# Enquête salaires ETAM

## Résultats 2009

### Qui êtes-vous ?

(vos réponses, ensemble des sites PSA)

	Global	Homme		Femme	
		≤ 35 ans	> 35 ans	≤ 35 ans	> 35 ans
Age moyen	42,2	31,5	46,2	31,1	48,2
Ancienneté	18,4	7,7	22,5	7,6	22,6
Augmentation 2008 AG+AI moyenne hors ancienneté (en %)	3,9	4,0	3,9	4,1	3,8
<b>Réponses aux questions (OUI en %) :</b>					
Changement de poste en 2008 ?	21,1	16,4	23,6	13,3	26,7
Changement de site en 2008 ?	1,2	1,4	0,3	4,0	6,4

### C'est vous qui le dites :

Comme l'an dernier, vous avez été nombreux (28%) à utiliser la case commentaires à la fin du questionnaire. Nous avons apprécié et avons scrupuleusement consigné puis classé vos « verbatims », quelques mots ou parfois de longues phrases bien senties. Ils font l'objet d'une analyse particulière, trop longue pour être publiée ici. En voici un condensé :

Motivation	Classification	Charge de travail, mobilité	Politique salariale, Augmentations	entretiens évaluation performance	stratégie d'entreprise, communication
28,8%	20,0%	16,3%	13,1%	10,6%	7,5%

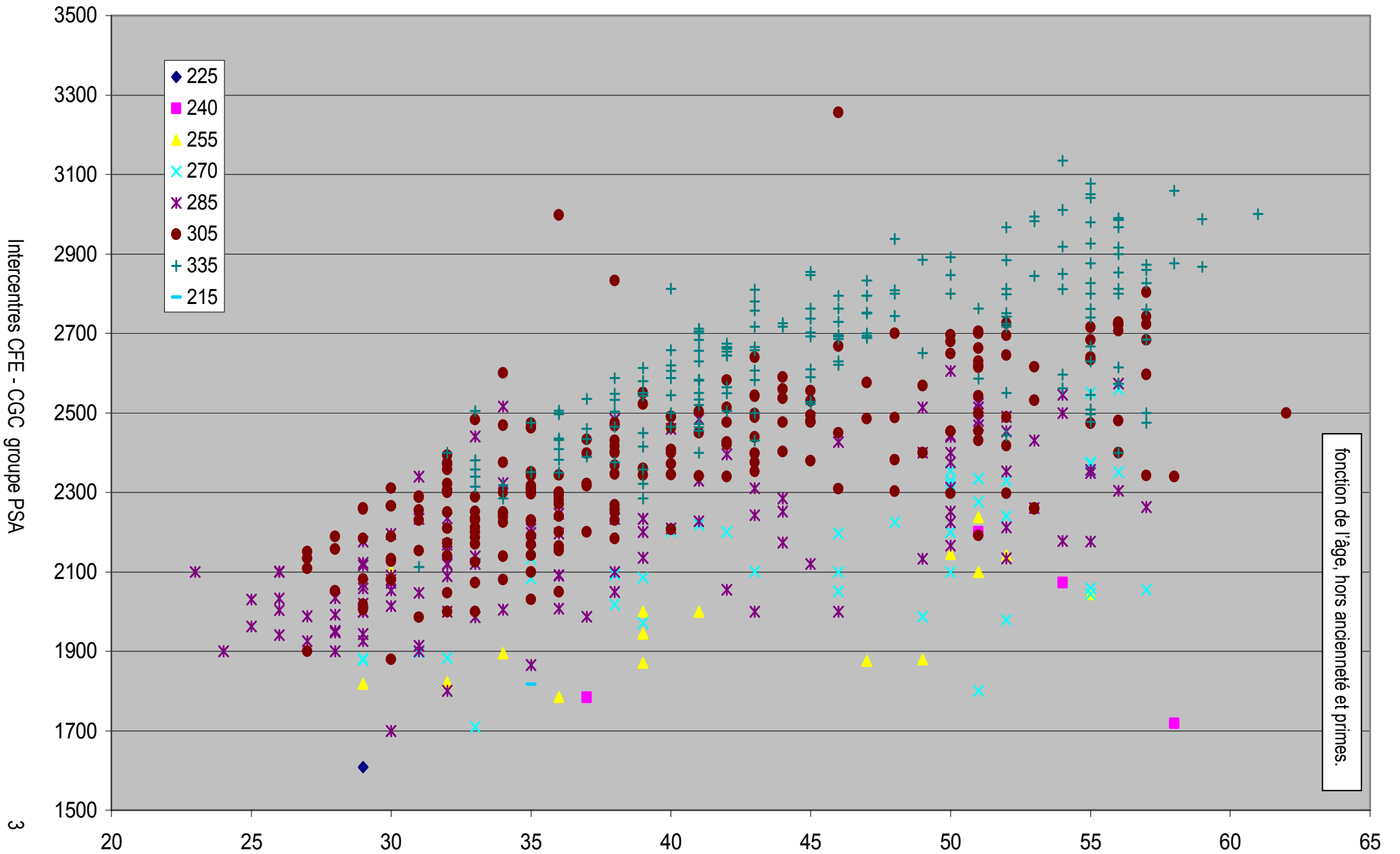
Globalement, le classement de vos préoccupations est : la motivation, encore et toujours, puis les classifications. A noter l'augmentation de vos préoccupations quant à la charge de travail par rapport aux années passées.

Les ETAM sont inquiets, leur confiance est mise à l'épreuve. Ils veulent le faire savoir et attendent des réponses aux questions qui les préoccupent. Comme chaque année, le mécontentement à propos des augmentations trop faibles et trop rares réapparaît. Mais en 2009 ce n'est plus la principale réclamation. Les ETAM ont besoin d'y voir clair, de comprendre enfin comment est gérée leur carrière. Certains se désespèrent : « 12 ans à 305 pts, 13 ans à 335 pts, passage Cadre perçu comme inaccessible.... ». Le nouvel accord sur les classifications ne les a pas complètement convaincus, ils ont besoin d'explications :

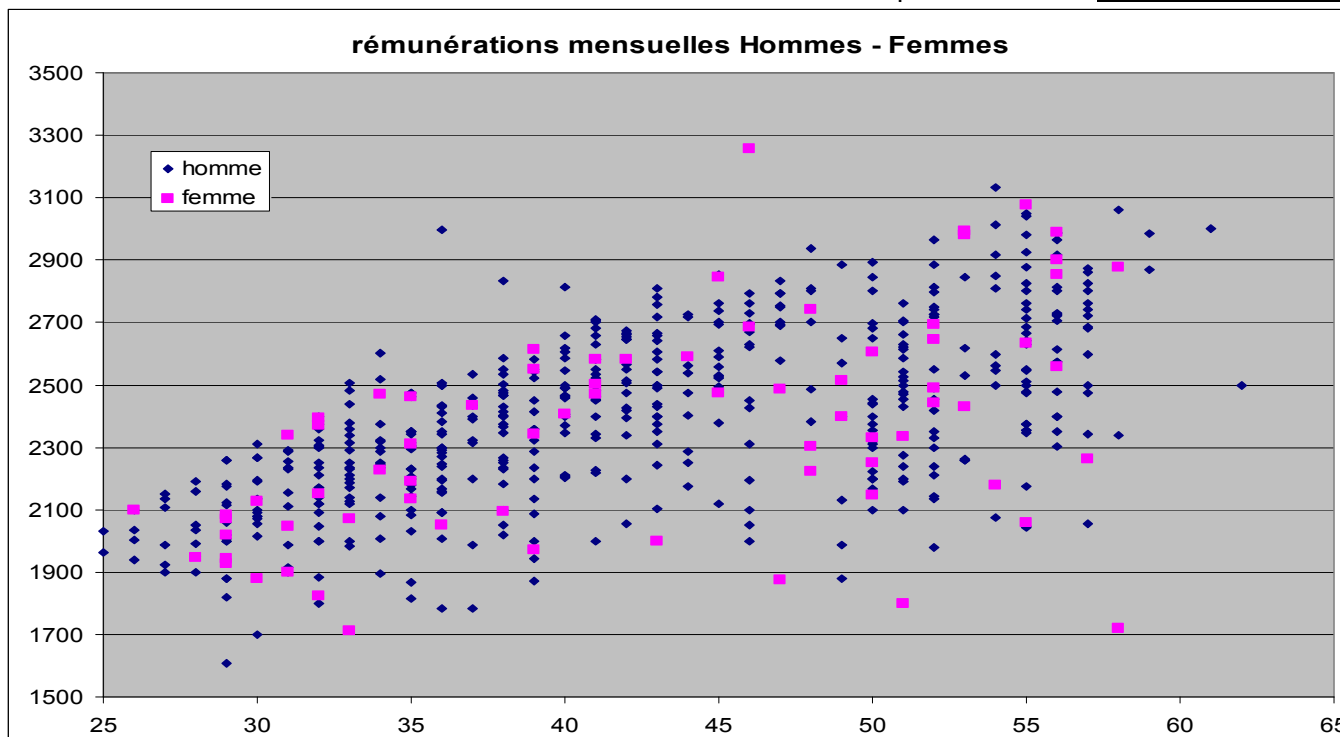
- ✓ En quoi le nouvel accord sur les classifications peut-il les aider ?
- ✓ Le coefficient 320 ne va-t-il pas encore freiner leur évolution ?
- ✓ Qui peut les informer à propos de cette nouvelle gestion ?

**Rappels pour apprécier vos réponses :** l'enquête a été lancée en février 2009 et bouclée bien avant un certain nombre d'annonces et d'événements, tels que le changement de Président, l'installation de nouveaux dirigeants N-1, les évolutions commerciales, les impacts des plans gouvernementaux, les défaillances de fournisseurs importants, ...

# salaire brut de base en EUROS (décembre 2008)



↓ Ci-dessous le positionnement Hommes/Femmes



## Les augmentations et la performance :

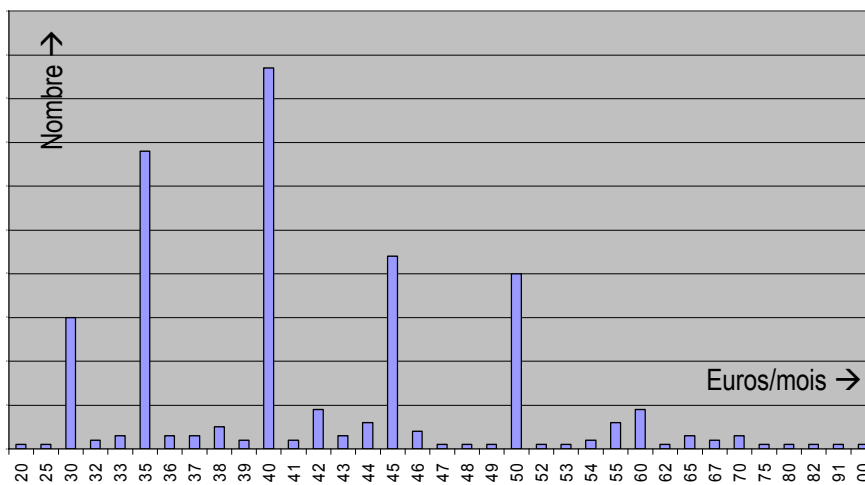
Ci-contre à droite la répartition des **augmentations individuelles (AI)**

Les 35, 40, 45 et 50€ sont largement retenues par les hiérarchiques.

Dans 25% des cas, il s'agit d'un changement de coefficient.

*Rappel :*

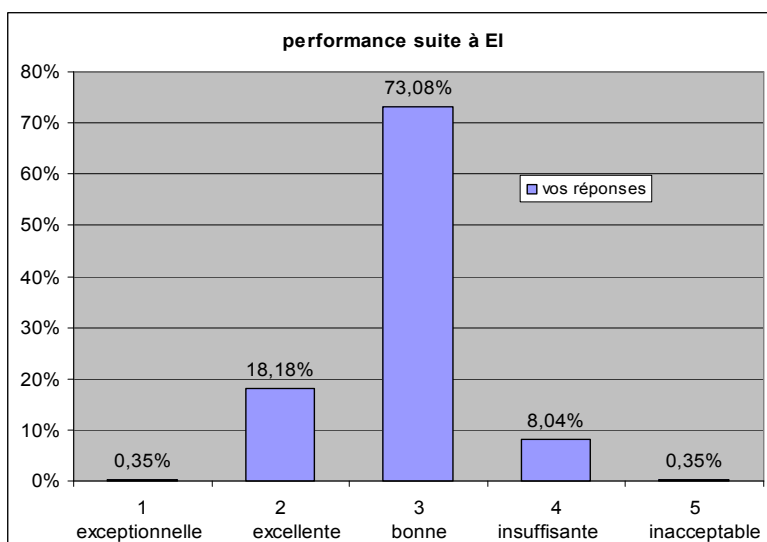
*L'ensemble des ETAM a bénéficié des mesures d'augmentations générales (AG)*



Répartition des performances individuelles à l'issue des entretiens individuels (EI) →

**La répartition est très majoritairement centrée sur la performance 3 (bonne).**

Nous notons que d'après les évaluations, un ETAM sur cinq (18%) se détache de la moyenne.



## Baromètre social :

Cette année, en complément de l'enquête salaire, nous avons choisi de vous interroger sur votre ressenti par rapport à la crise et la situation de l'entreprise. Ci-dessous, les résultats de cette enquête :

Quel est votre sentiment lorsque ... :	Très optimiste	Plutôt optimiste	Plutôt pessimiste	Très pessimiste	Sans Réponse
– Vous pensez au climat social général de l'Entreprise ?	1,0%	22,5%	<b>57,9%</b>	16,0%	2,6%
– ... au plan de relance de l'industrie automobile annoncé par le gouvernement : sera-t-il suffisant pour passer le cap ?	1,5%	<b>49,7%</b>	<b>41,2%</b>	4,5%	3,1%
– ... à la pérennité de l'Entreprise ?	14,6%	<b>62,0%</b>	20,1%	0,3%	2,9%
– ... à votre emploi sur votre site d'appartenance ?	2,1%	<b>47,4%</b>	<b>43,6%</b>	4,3%	2,6%
– ... à votre poste actuellement tenu ?	1,4%	<b>44,3%</b>	<b>45,0%</b>	6,7%	2,6%

Etes-vous satisfait ... :	Oui Très	Oui Plutôt	Non Plutôt pas	Non Pas du tout	Sans Réponse
– Des possibilités de mobilité et de mutation ?	2,4%	<b>47,8%</b>	33,8%	8,1%	7,9%
– De la considération accordée par votre hiérarchie à vos propositions, à vos préoccupations ?	2,9%	<b>40,2%</b>	<b>39,7%</b>	10,5%	6,7%
– Des possibilités de vous inscrire à des formations que vous jugez essentielle pour mener à bien votre mission au sein de votre service ?	1,4%	<b>40,7%</b>	<b>43,1%</b>	8,2%	6,5%
– Des possibilités offertes par le 3 <sup>ème</sup> Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences (PREC) ?	0,9%	21,8%	<b>54,3%</b>	13,4%	9,6%
– De vos possibilités d'évolution dans votre entreprise	0,2%	15,6%	<b>52,4%</b>	25,6%	6,2%
– De votre niveau de responsabilité	1,4%	<b>40,4%</b>	<b>42,4%</b>	9,5%	6,4%
– De vos conditions de travail	2,6%	<b>42,8%</b>	<b>42,3%</b>	6,2%	6,2%
– Vous considérez-vous encore comme manager plutôt qu'un simple rouage administratif ?	1,0%	16,8%	<b>58,1%</b>	14,1%	10,0%

Niveau d'informations sur ... :	Très bien	Plutôt bien	Plutôt mal	Mal	Sans Réponse
– La stratégie de notre Entreprise ?	0,5%	37,5%	<b>50,0%</b>	6,4%	5,7%
– La situation économique transmise par le Service Communication ?	0,9%	<b>46,0%</b>	39,3%	7,6%	6,2%
– La situation économique ... par les syndicats ?	2,7%	<b>50,7%</b>	29,6%	11,0%	6,0%
– Ce que l'entreprise attend de vous pour contribuer à son redressement	1,2%	29,6%	<b>52,7%</b>	10,1%	6,4%

➔ Si vous voulez comparer avec nos précédentes enquêtes : site internet <http://www.cfecgc-peugeot.com/> cliquez sur « intercentre PSA »

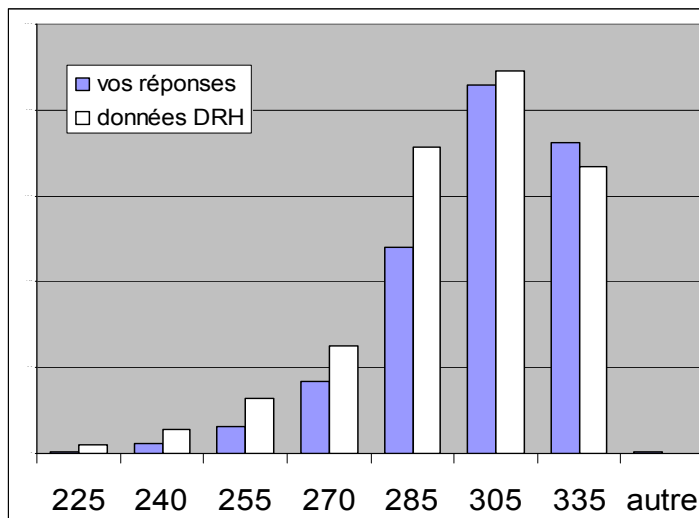
**LA CFE-CGC**  
Le syndicat de  
l'encadrement

**POUR TOUS LES  
PROFESSIONNELS DE  
L'ENTREPRISE :**

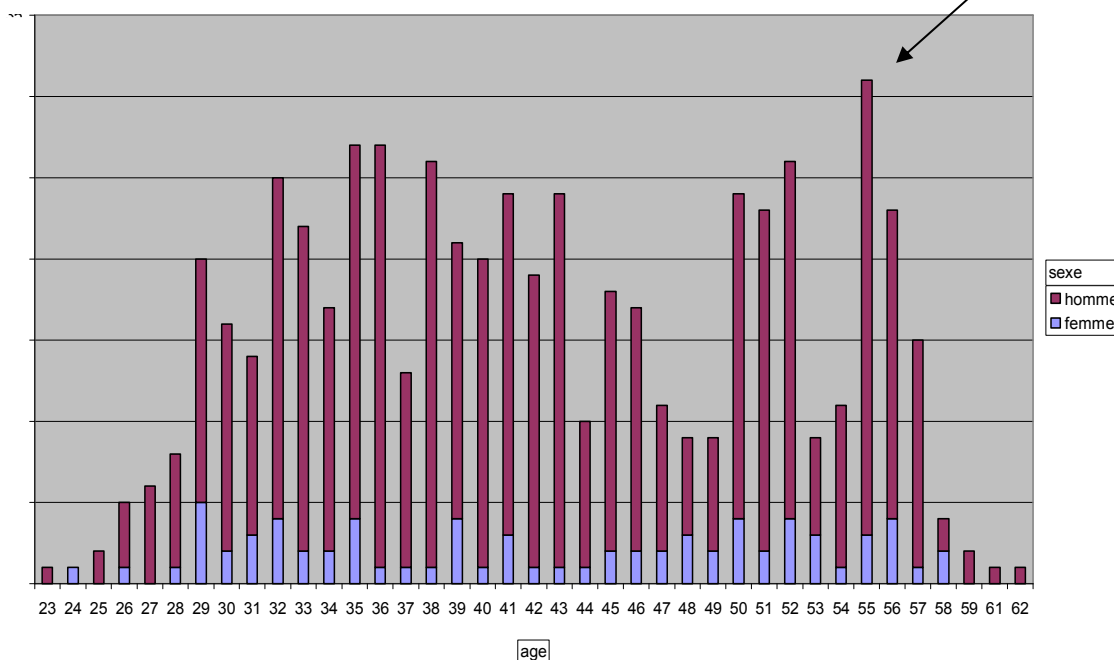
**Techniciens, Administratifs,  
Agents de Maîtrise,  
Ingénieurs et Cadres**

# Autres données de l'enquête :

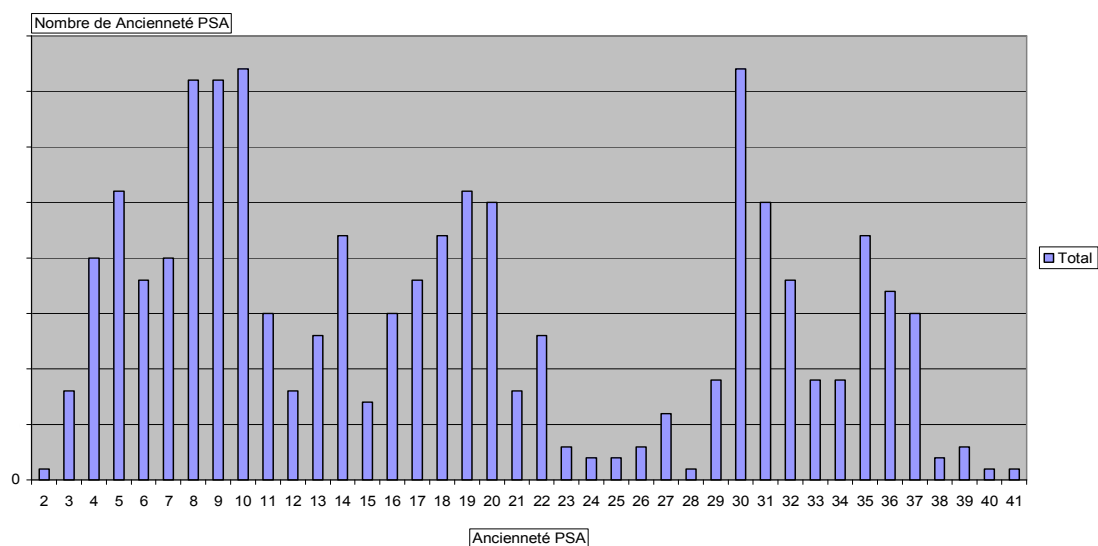
Ci-contre la répartition des retours enquête par coefficient →  
 (en blanc : la répartition des coefficients ETAM du domaine PCA France)



Ci-dessous : répartition des retours par âge ↓



Ancienneté PSA →



## Autres données complémentaires

↓ **Barème des embauches** en vigueur au 31 décembre 2008 (extraits) :

Emploi	coefficient	Formation initiale utilisée dans la branche automobile	Salaire pour 35h hebdo ou 151,67 h/mois
Technicien	215	Bac professionnel technologie CQPM niveau B	1600 €
Administratif Technicien	255	BTS ou DUT Technique mécanique CQPM niveau C	1750 € Minimum (1)
Agent de Maîtrise Responsable d'Unité	255		1880 € Minimum (1)

(1) salaire minimum dans le coefficient, fixé dans l'accord salarial du 18/1/2008

↓ répartition des salaires (taux de base + ancienneté) au 31/12/2008 pour les **ETAM hommes** (extraits) :

coefficient	Mini	Décile 1	médiane	Décile 9	moyenne	moyenne annuelle (x 13 mois)
255	1607	1972	2194	2438	2200	28 600 €
270	1785	2118	2349	2532	2337	30 381 €
285	1855	2068	2349	2654	2355	30 615 €
305	1925	2266	2554	2852	2557	33 241 €
335	2145	2504	2793	3057	2790	36 270 €
365	3038	3038	3279	3279	3158	41 054 €

↓ répartition des salaires (taux de base + ancienneté) au 31/12/2008 pour les **ETAM femmes** (extraits) :

coefficient	mini	Décile 1	médiane	Décile 9	moyenne	moyenne annuelle (x13 mois)
255	1696	1898	2159	2372	2148	27 924 €
270	1845	2165	2347	2524	2340	30 420 €
285	1827	2061	2384	2656	2366	30 758 €
305	1973	2242	2585	2865	2563	33 319 €
335	2166	2495	2822	3121	2816	36 608 €

↓ Historique des MESURES GENERALES

		Mesures individuelles : AI & PROMO ↓
2000	mars 1,0 % ; octobre 0,5 %	1,60 %
2001	février 1,0 % + 21,34 €	1,60 %
2002	février 1,50 % + 10€ ; octobre 0,5% + 4,5€	1,50 %
2003	janvier 1,60% mini 27€ ; juillet 16,5 €	1,65 %
2004	janvier 1,60 % ; juillet 0,5 %	1,50 %
2005	mars 2,20 % sur 1800€ avec garantie 1,90 %	1,50 %
2006	mars 1,85 % sur 2000€ avec garantie 1,60 %	1,45 %
2007	mars 1,60 %	0,90 %
2008	janvier 2,40 %	1,25 %

## Synthèse enquête salariale ETAM

Les plus anciens qui sont pour beaucoup à 335 points depuis longtemps, sans espoir de passer Cadre, attendent avec impatience les coefficients 365 et 395. A ce sujet, il est intéressant de noter que de nombreux K92 nous disent leur regret que ces classifications n'aient pas existé quand ils étaient encore à 335 points.

Pour la CFE-CGC, l'accord « classifications ETAM » était indispensable. Il fallait apporter des solutions aux problèmes posés, dont :

- ✓ L'opacité du système de gestion associé à un sentiment de promotion à la tête du client.
- ✓ L'engorgement des classifications 305 et 335 points.
- ✓ Les ETAM bac+2/+4 qui ne passent pas Cadres ont au mieux 2 promotions pour toute une carrière.
- ✓ Tous les ETAM qui n'accèdent pas au statut Cadre ont un blocage prématuré de leur carrière à 335 points.

Bien entendu il s'agissait d'améliorer la situation des ETAM et surtout ne pas de ralentir la progression de leur carrière. Pour éviter tout frein, notamment ceux qui pourraient être associés à la création du **coefficient 320, la CFE-CGC a fait écrire dans l'accord :**

*« Il est rappelé que des ETAM peuvent franchir plusieurs coefficients à l'occasion d'une promotion selon les critères développés aux chapitres suivants.*

*Il est créé un coefficient 320 qui permet de reconnaître un niveau de compétence au sein du niveau V, 1er échelon, supérieur au coefficient 305 sans que les conditions de passage au coefficient 335 ne soient remplies.*

*Le coefficient 320 n'est pas créé pour ralentir les progressions mais au contraire pour permettre à des salariés, en particulier ceux issus de la promotion sociale, pour lesquels un passage au coefficient 335 n'est pas envisageable immédiatement, de pouvoir néanmoins évoluer professionnellement.*

*A cet effet, systématiquement après 4 ans maximum dans ce coefficient 320, les salariés qui n'auront pas évolué, bénéficieront d'un entretien spécifique visant à déterminer les raisons de la non-progression, et surtout les plans d'actions devant leur permettre de changer de coefficient.*

*Cet entretien systématique après 4 ans maximum dans le coefficient, sera étendu dans les mêmes conditions, aux coefficients 305, 365, 395 »*

**Si nos collègues à 305 points depuis 10 ou 15 ans avaient pu bénéficier d'un tel dispositif, une majorité d'entre eux serait dans une situation plus favorable.**

Cet accord donnera enfin à chaque ETAM l'occasion d'être positionné dans la grille de classification selon l'évaluation objective de sa maîtrise de fonction.

**La CFE-CGC veillera à ce que l'esprit dans lequel cet accord a été négocié pour le bénéfice des ETAM, soit respecté.**

**Pour en savoir plus → contactez vos militants CFE-CGC.**



# Enquête salaires Ingénieurs – Cadres

## Résultats 2009

### Qui êtes-vous ?

(vos réponses, ensemble des sites PSA)

	Global	Homme		Femme	
		≤ 35 ans	> 35 ans	≤ 35 ans	> 35 ans
Age moyen	43,0	31,8	47,4	31,5	45,4
Ancienneté	17,1	6,7	21,2	6,1	18,9
Augmentation 2009 annuelle moyenne (en %)	1,26	1,56	1,15	1,38	1,27
<b>Réponses aux questions (OUI en %) :</b>					
Changement de poste en 2008 ?	20,3	28,6	19,0	11,3	15,6
Changement de site en 2008 ?	5,1	5,3	4,1	11,6	7,8

### C'est vous qui le dites :

Comme l'an dernier, vous avez été nombreux à utiliser la case commentaires (26% des répondants). Nous avons classé vos verbatims (parfois très riches et détaillés) par ordre décroissant d'occurrence :

Motivation	Politique salariale	Entretiens, évaluation performance	Communication & divers	Augmentations	stratégie d'entreprise	charge de travail, mobilité
19,0%	12,2%	11,8%	11,0%	9,1%	8,7%	7,6%

Certaines suggestions intéressantes reviennent comme chaque année. Pour répondre au sentiment de manque de reconnaissance, pourquoi ne pas explorer les pistes d'avantages annexes à la rémunération ?

Dans une Entreprise de construction automobile, pourquoi ne pas copier (à défaut d'être précurseurs) les mises à disposition de véhicules à conditions préférentielles que des Entreprises pratiquent déjà, donnant ainsi du pouvoir d'achat à leurs salariés sans trop alourdir leurs charges.

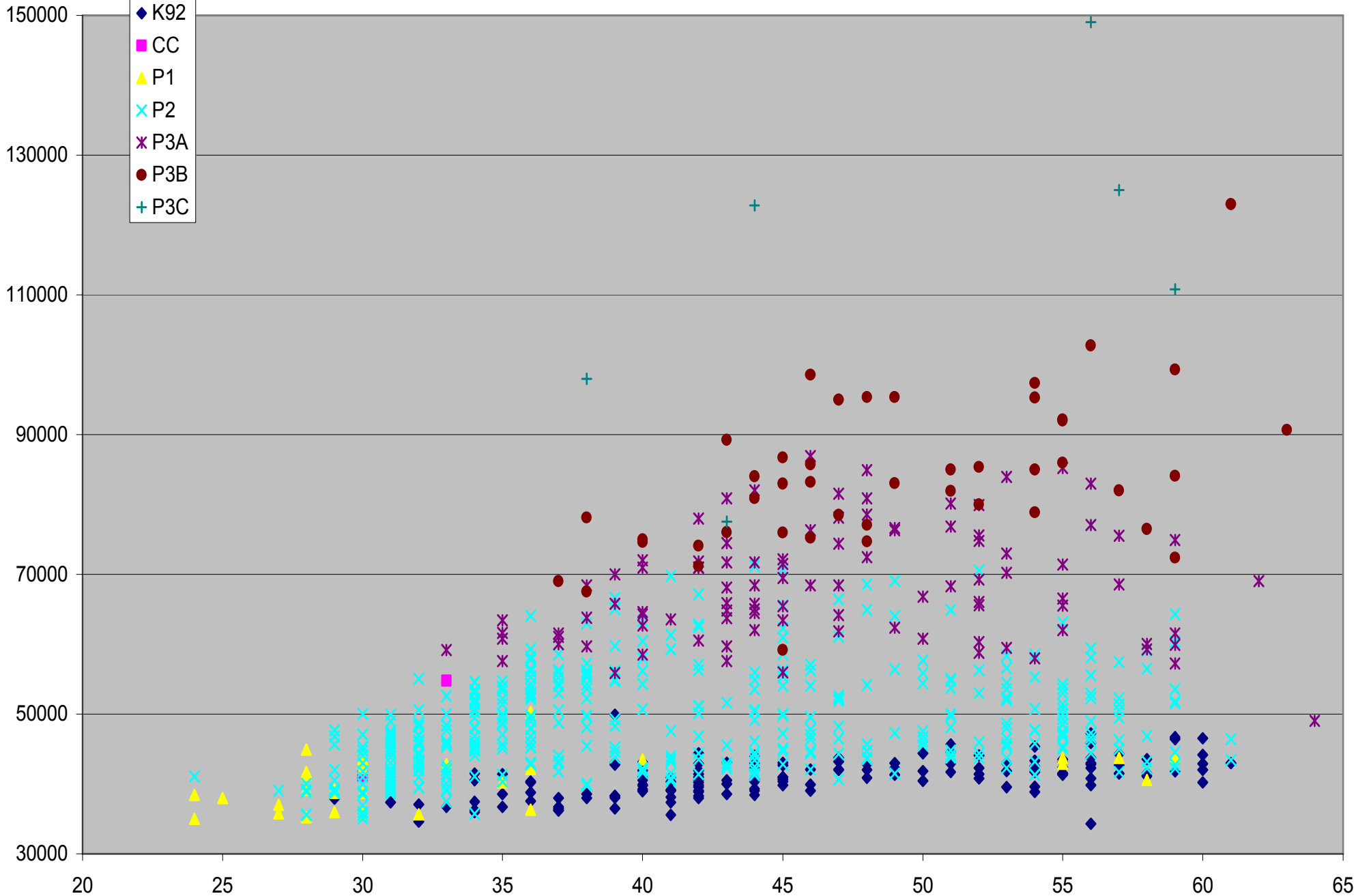
Nous attendons une réaction de la Direction pour éviter une **atteinte sérieuse à la motivation de nombreux Cadres** qui serait la conséquence de ces incompréhensions.

Rappels pour apprécier vos réponses : l'enquête a été lancée en février 2009 et bouclée bien avant un certain nombre d'annonces et d'événements, tels que le changement de Président, l'installation de nouveaux dirigeants N-1, les évolutions commerciales, les impacts des plans gouvernementaux, les défaillances de fournisseurs importants, ...

# rémunérations 2009

10

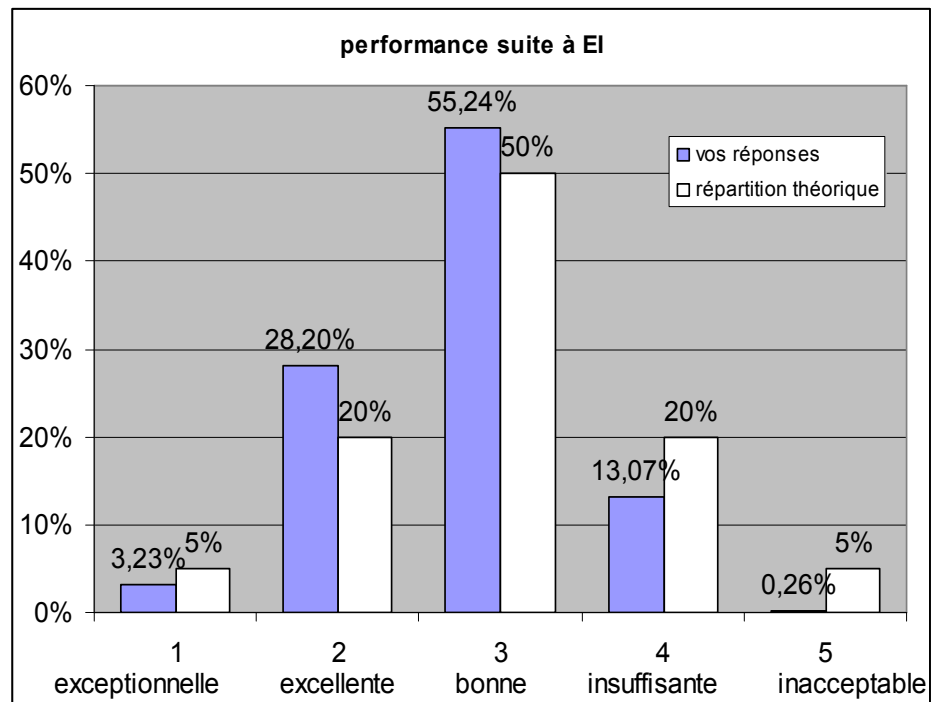
Intercentres CFE - CGC groupe PSA



## La performance et les augmentations :

L'augmentation individuelle est désormais fonction de la performance, attribuée « objectivement » à l'issue des entretiens annuels en fonction des résultats atteints. C'est la première fois que nous vous sondons sur le sujet (l'an passé, nous avons seulement fait une simulation).

**Vos réponses sont clairement centrées sur les performances 2 et 3.**



Nous pensons que ce résultat, apparemment équilibré (« il faut de tout pour faire un monde »), n'est pas entièrement naturel :

- sur l'échelle à 5 valeurs, on part du milieu, et on marque plutôt une différence en cochant performance « excellente » pour les bons que « insuffisante » pour les moins bons, ou alors c'est pour marquer une sanction.
- les extrêmes sont sous-utilisés : relativement peu de perf « exceptionnelle » car il faut un argumentaire béton pour les justifier et un budget pour les payer ... au détriment des autres ; peu de perf « inacceptable », car à ce niveau c'est à la fois un aveu d'échec du management et une grande détresse (il faut expliquer qu'on ne pourra pas garder le salarié).

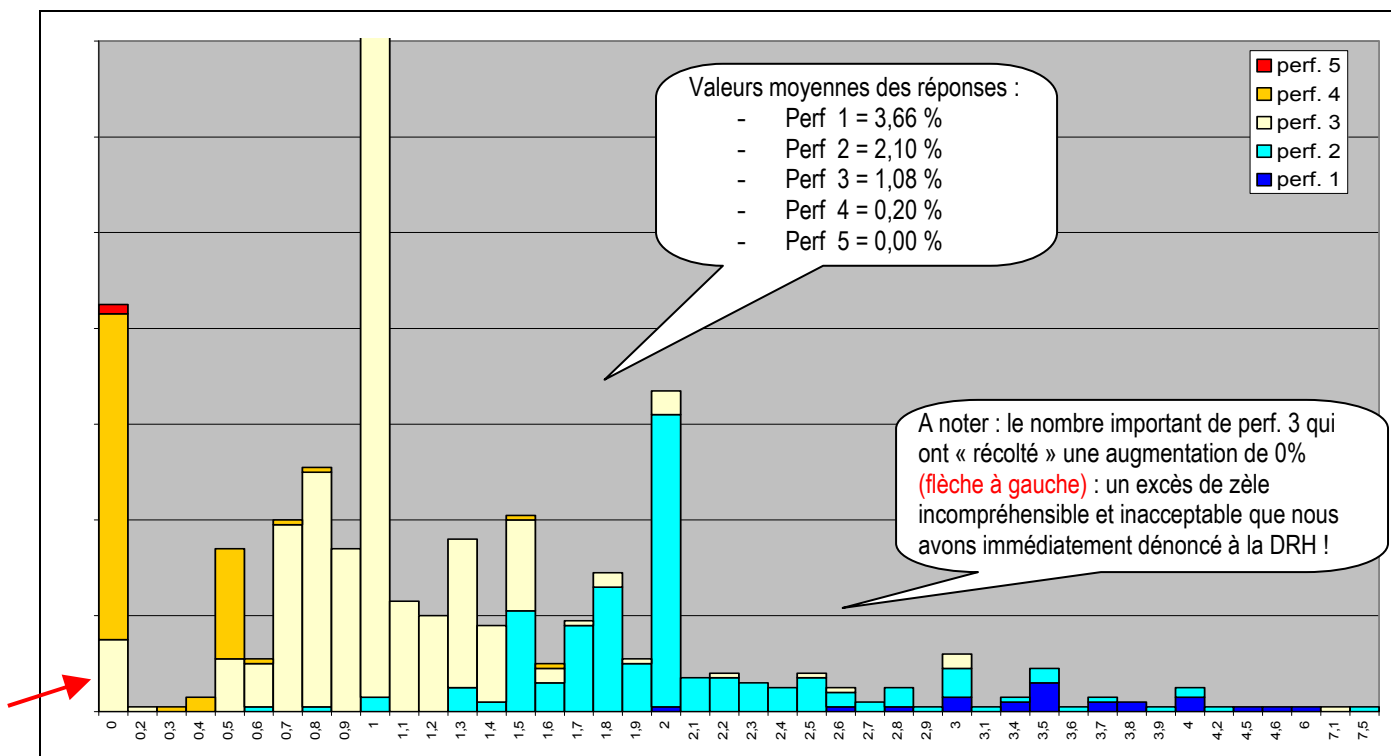
La DRH, consciente de cette dérive, ferait pression sur les directions pour rester dans une distribution plus symétrique (modèle en blanc), avec des effets franchement perceptibles dans certains secteurs ... zélés :

- les évaluations sont visiblement souvent décidées AVANT les entretiens, sans rapport avec l'atteinte des objectifs,
- pour faire passer la pilule, on remplace parfois l'intitulé « insuffisant » par « des insuffisances à corriger »,
- en cas de « gentillesse » du N+1, on modifie les évaluations APRES les entretiens pour rentrer dans les quotas.

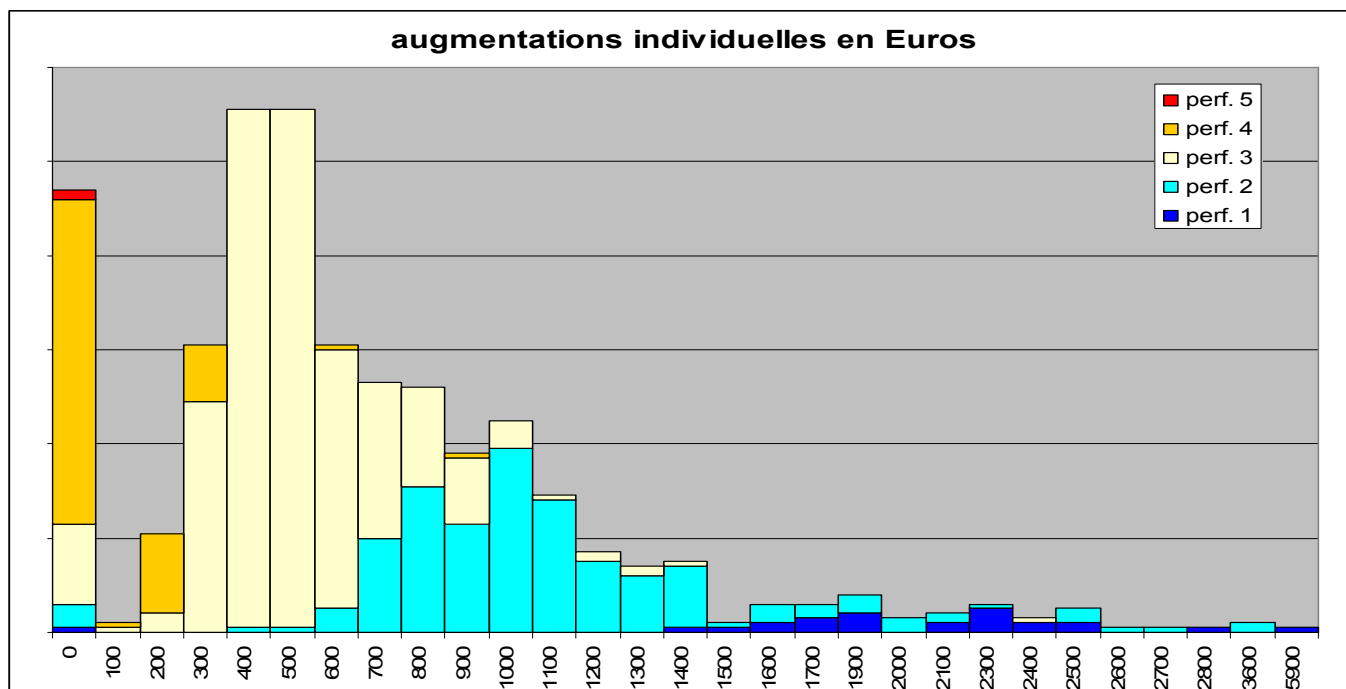
Vous êtes plusieurs à apporter des témoignages dans ce sens.

Exemple : « Je t'avais mis en perf 2, finalement "on" a décidé de te passer en 4, juste pour cette année, tu comprends ... Mais l'an prochain on te met en 2, c'est promis ... »

↓ Ci-dessous : Histogramme des augmentations en % en fonction de la performance :



↓ Ci-dessous : idem, exprimé en € en fonction de la performance :  
 en moyenne : 500€ pour une perf 3, 1000€ pour une perf 2 et environ 2000€ pour une perf 1



## Baromètre social :

Cette année, en complément de l'enquête salaire, nous avons choisi de vous interroger sur votre ressenti par rapport à la crise et la situation de l'entreprise. Ci-dessous, le résultat de cette enquête :

Comment êtes-vous lorsque ... :	Très optimiste	Plutôt optimiste	Plutôt pessimiste	Très pessimiste	Sans Réponse
– Vous pensez au climat social global dans l'Entreprise ?	1,6%	22,2%	<b>58,0%</b>	14,8%	3,4%
– ... au plan de relance de l'industrie automobile annoncé par le gouvernement : sera-t-il suffisant pour passer le cap ?	1,6%	<b>41,3%</b>	<b>48,7%</b>	3,9%	4,5%
– ... à la pérennité de l'Entreprise ?	5,8%	<b>65,9%</b>	22,3%	2,6%	3,4%
– ... à votre emploi sur votre site d'appartenance ?	2,8%	<b>53,8%</b>	35,7%	4,0%	3,7%
– ... à votre poste actuellement tenu ?	2,9%	<b>48,4%</b>	39,6%	5,4%	3,7%
Etes-vous satisfait de ... :	Oui Très	Oui Plutôt	Non Plutôt pas	Non Pas du tout	Sans Réponse
– Des possibilités de mobilité et de mutation ?	1,5%	<b>46,6%</b>	32,8%	12,3%	6,9%
– De la prise en considération de vos propositions, vos préoccupations par votre hiérarchie ?	1,6%	<b>41,8%</b>	<b>37,1%</b>	14,1%	5,4%
– Des possibilités de vous inscrire à des formations que vous jugez essentielle pour mener à bien votre mission au sein de votre service ?	1,0%	<b>38,5%</b>	<b>42,5%</b>	11,2%	6,9%
– Des possibilités offertes par le 3 <sup>ème</sup> Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences (PREC) ?	1,2%	20,2%	<b>50,2%</b>	17,3%	11,0%
– Vos possibilités d'évolution dans votre entreprise	0,5%	22,7%	<b>48,2%</b>	23,4%	5,3%
– Votre niveau de responsabilité	1,5%	<b>43,6%</b>	<b>40,1%</b>	10,2%	4,7%
– Vos conditions de travail	2,9%	<b>42,8%</b>	<b>43,3%</b>	6,5%	4,5%
– Vous considérez-vous encore comme manager plutôt qu'un simple rouage administratif ?	1,7%	24,6%	<b>49,9%</b>	15,2%	8,6%
Comment vous sentez vous informé sur ... :	Très bien	Plutôt bien	Plutôt mal	Mal	Sans Réponse
– La stratégie de notre Entreprise ?	1,3%	29,2%	<b>49,8%</b>	15,0%	4,8%
– La situation économique par le Service Communication ?	1,7%	<b>36,6%</b>	<b>42,8%</b>	13,8%	5,0%
– La situation économique ... par les syndicats ?	1,2%	<b>40,1%</b>	<b>39,7%</b>	13,1%	5,9%
– Ce que l'entreprise attend de vous pour contribuer à son redressement	2,1%	30,3%	<b>50,4%</b>	11,8%	5,5%

→ Si vous voulez comparer avec nos précédentes enquêtes : site internet <http://www.cfecgc-peugeot.com/> cliquez sur « intercentre PSA »

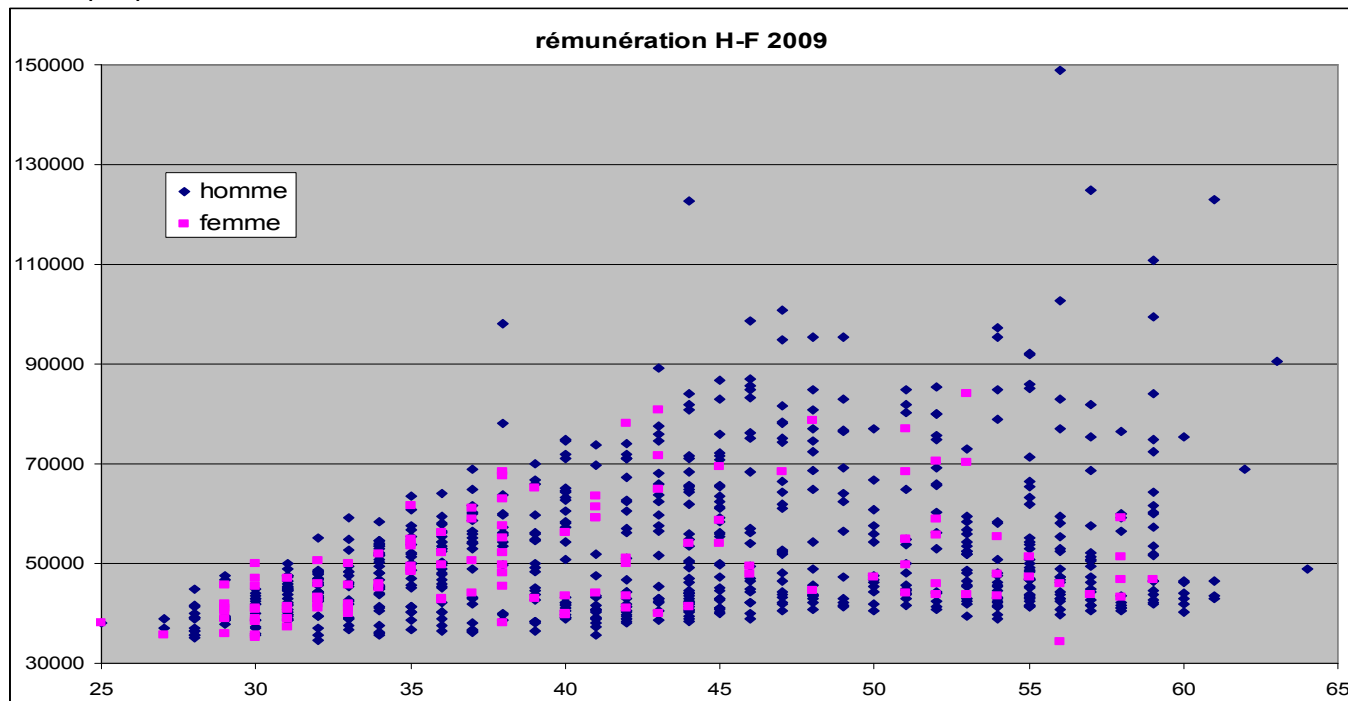
**LA CFE-CGC**  
Le syndicat de  
l'encadrement

**POUR TOUS LES  
PROFESSIONNELS DE  
L'ENTREPRISE :**

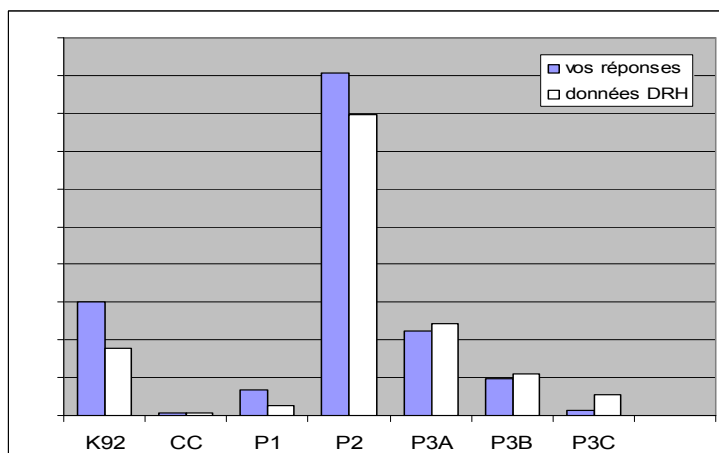
**Techniciens, Administratifs,  
Agents de Maîtrise,  
Ingénieurs et Cadres**

# Autres données de l'enquête :

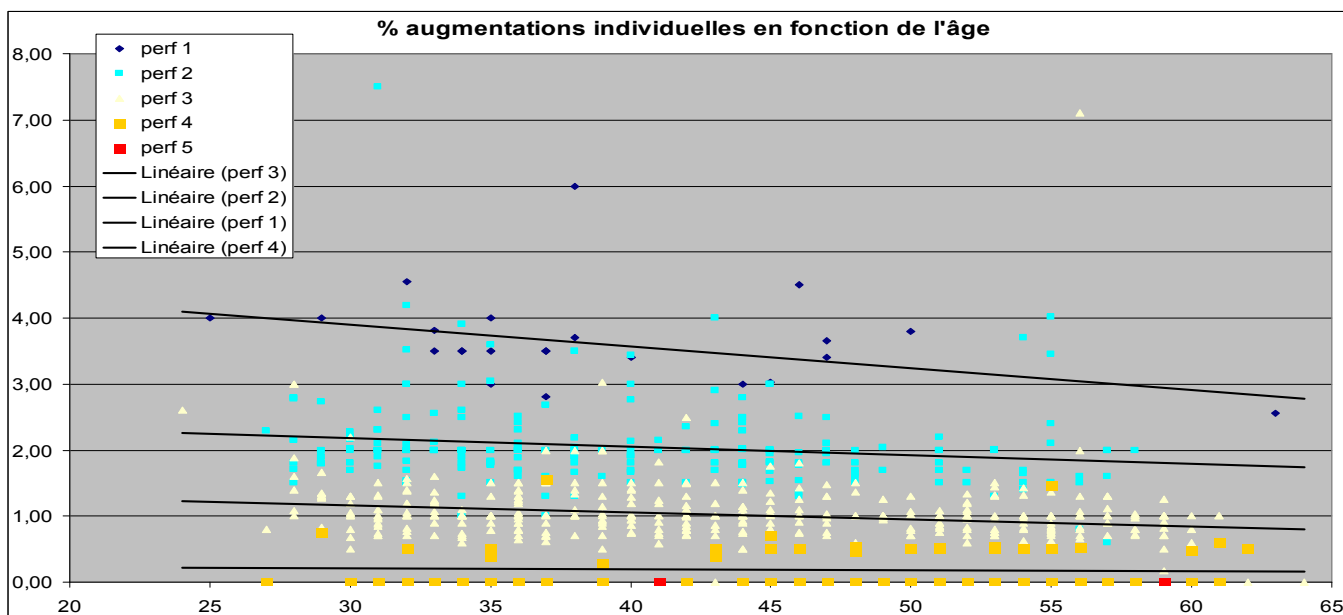
↓ Graphique rémunérations hommes-femmes



Répartition des répondants par position (ci-contre →)



↓ répartition des augmentations en % en fonction de la performance : l'âge influe maintenant peu sur le % accordé



# Synthèse enquête salariale des cadres

## Politique Salariale et Cadres : l'incompréhension.

2009 n'est pas un bon cru. L'enveloppe d'augmentation pour les cadres est insignifiante. Pourtant les cadres dénoncent l'incohérence du système de rémunération encore plus que le faible niveau des augmentations.

Les difficultés commencent dès l'attribution de la performance. Beaucoup de cadres ont la désagréable impression que leur performance est établie en fonction de critères complètement étrangers à leur activité et à leurs résultats. Leurs hiérarchiques regrettent de leur côté que l'appréciation qu'ils ont de la performance de certains de leurs collaborateurs soient dévalorisée, pour **satisfaire à des quotas de répartition prédéterminés**.

Ensuite, les cadres écrivent nombreux : « pas de rapport entre performance et pourcentage ». Comment comprendre qu'un cadre dont la performance est « bonne » ne soit pas augmenté au moins comme la moyenne des cadres ? Comment accepter un 0% d'augmentation ?

Qu'on ne s'y trompe pas, les cadres sont réalistes. Ils s'attendaient même, pour la majorité d'entre eux, à ce que leur augmentation soit inférieure à ce qu'ils ont reçu. Ce qu'ils regrettent, c'est l'opacité de la méthode : performance « truquée », discours incohérents, rapport performance/rémunération illisible, déficit d'explications ...

Concernant ce dernier point, les cadres attendent beaucoup de leur conseiller de carrière. La Direction devrait donner à ses collègues davantage de moyens pour rencontrer tous ceux qui les sollicitent.

## La Direction doit entendre les revendications des cadres relayées par leur syndicat :

- ✓ Les cadres ont besoin d'être reconnus et considérés à la juste mesure de leurs résultats et de leur implication dans l'entreprise.
- ✓ Le système de gestion de carrière doit être plus clair, plus lisible.
- ✓ Il faut mettre fin au sentiment d'injustice lié à des performances attribuées pour satisfaire à des quotas et non pour récompenser l'investissement la réussite et personnel.
- ✓ Les cadres ont droit au maintien de leur pouvoir d'achat, tout comme les autres salariés

## Données relatives à la population ingénieurs et cadres - année 2008 -

	Position	Effectif	minimum	1 <sup>er</sup> décile	Moyenne	9 <sup>ème</sup> décile
<b>Salaires de base bruts annuels 2008 (en euros)</b>	Cadre C	57	33 320 €	36 074 €	<b>39 393 €</b>	41 440 €
	K92	1787	31 300 €	38 000 €	<b>41 641 €</b>	45 500 €
	Pos. 1	245	33 210 €	35 438 €	<b>38 633 €</b>	42 688 €
	Pos. 2	7947	33 500 €	40 830 €	<b>49 472 €</b>	59 884 €
	Pos 3A	2424	49 510 €	58 865 €	<b>69 439 €</b>	81 188 €
	Pos 3B	1112	49 940 €	74 012 €	<b>87 464 €</b>	102 100 €
	Pos. 3C	549	88 000 €	97 370 €	<b>115 273 €</b>	137 200 €

## 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	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.

# CFE – CGC PSA PEUGEOT CITROEN

---

**Délégué Syndical Central :** Anne VALLERON 01 56 47 (47) 84 66  
 Jacques MAZZOLINI (adjoint) 03 81 32 15 85

---

**Délégués Syndicaux sites :**

---

<b>AULNAY</b>	Eric CHARLIER	01 56 50 (28) 42 15
<b>BESSONCOURT</b>	Michel WEBER	03 84 46 (22) 92 35
<b>CAEN</b>	Christine CATTELAINE	02 31 78 (39) 40 50
<b>CARRIERES SOUS POISSY</b>	Rémy BOIS	01 30 19 (29) 89 48
<b>CHARLEVILLE (*)</b>	Frédéric COURTOT	03 24 58 (38) 56 62
<b>DOUVRAIN – FM</b>	Guylain SOMON	03 21 08 (26) 26 32
<b>GRANDE ARMEE PSA</b>	Jacques DE SAINT EXUPERY	01 40 66 (21) 55 53
<b>GRANDE ARMEE PCA</b>	Monique LERICHE	01 40 66 (21) 51 60
<b>HERIMONCOURT</b>	Jean Marie LEMPASZAK	03 81 30 (25) 93 41
<b>LA GARENNE (*)</b>	Corinne EUZET	01 56 47 (47) 82 25
<b>MULHOUSE (*)</b>	Michel SEGURA	03 89 09 (23) 27 72
<b>PARIS 17</b>	Gérard BORGEAT	01 58 79 (36) 87 72
<b>POISSY INDUSTRIEL</b>	Cécile HERMELINE	01 30 19 (29) 18 22
<b>POISSY TERTIAIRE</b>	Fabrice ESPINASSE	01 61 45 (45) 17 39
<b>RENNES</b>	Didier PICARD	02 23 36 (30) 82 41
<b>SEVELNORD</b>	Pascal LUCAS	03 27 22 (37) 62 19
<b>SOCHAUX – BELCHAMP (*)</b>	Jacques MAZZOLINI	03 81 32 15 85
<b>TREMERY</b>	Joël CAJELOT	03 87 40 (37) 42 73
<b>VALENCIENNES</b>	René POLLART	03 27 09 (36) 45 79
<b>VELIZY (*)</b>	Bruno BODIN-HULLIN	01 57 59 (20) 30 04
<b>MEUDON</b>	Christian LANSAMAN	01 46 90 (39) 67 01
<b>VELIZY Peugeot Sport</b>	Patrick GILET	01 30 70 (35) 17 12
<b>VESOUL (*)</b>	Michel NOEL	03 84 96 (22) 57 74
<b>CREDIPAR</b>	Thierry LE GUILLON	01 46 39 (32) 67 06
<b>GEFCO</b>	Anne SUBIRA	01 49 05 (35) 28 80
<b>FMTS</b>	Lionel ARNAUD	01 56 47 (47) 25 11
<b>SENSE</b>	Bernard HORN	03 89 09 (23) 39 16

---

(\*) pour en savoir plus : <http://www.cfecgc-psa.com> puis « intercentre PSA »

en bleu : indicatifs PSA ↑