



SITES PSA REGION PARISIENNE

infos

l'information des Ouvriers, des ETAM et des Cadres

Mars 2004

Enquête salaires ETAM 2003

Bravo à vous, ETAM de toutes les directions, qui avez répondu encore une fois cette année en nombre significatif à l'enquête vous concernant et merci d'avoir consacré du temps à ce questionnaire.

Pour des résultats encore plus pertinents, nous comptons sur des réponses encore plus nombreuses l'année prochaine. Elles contribueront à la libre expression de nos difficultés quotidiennes.

La CFE-CGC est une organisation syndicale largement représentative des ETAM et des cadres (52% des voix aux dernières élections sur le site de la garenne). Elle est, par conséquent, l'un de vos relais pour agir auprès de la Direction.

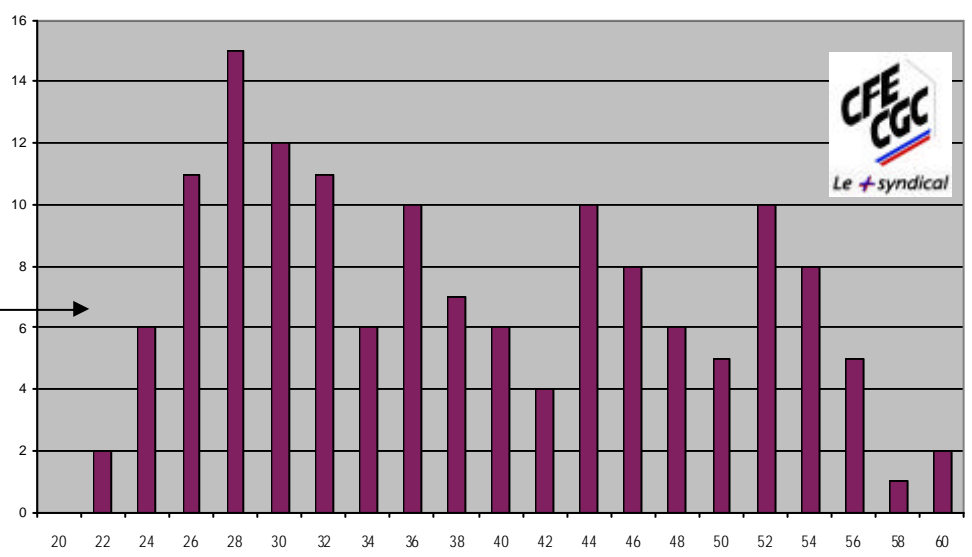
D'ores et déjà, nous transmettons cette enquête et les préoccupations associées, très fortes dans leur ensemble, à la direction.

Nous veillerons à ce que les attentes exprimées soient prises en compte.

Bonne lecture à toutes et à tous !

Vos délégués CFE-CGC

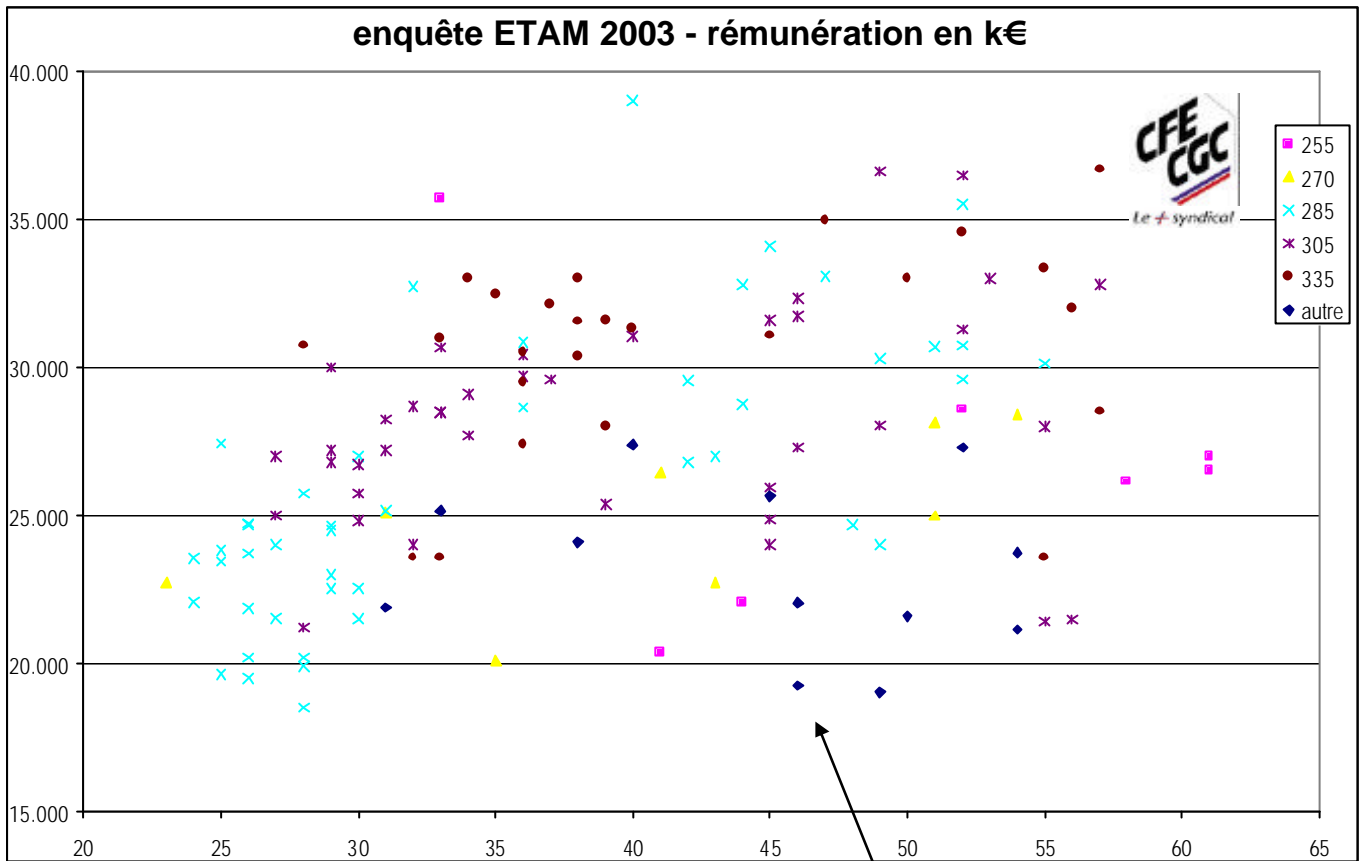
participation par tranche d'âge



Qui êtes vous ? :

On note une forte participation des « 26 à 36 ans », suivis par les « 44 à 54 ans ».

Ce sont peut-être les tranches d'âge où se manifeste le plus l'inquiétude d'un avenir professionnel incertain, bien que les autres ne semblent guère plus rassurés !



Malgré un dispositif très encadré (cf. réseau de courbes en page 4), les rémunérations des différents coefficients empiètent les unes sur les autres.

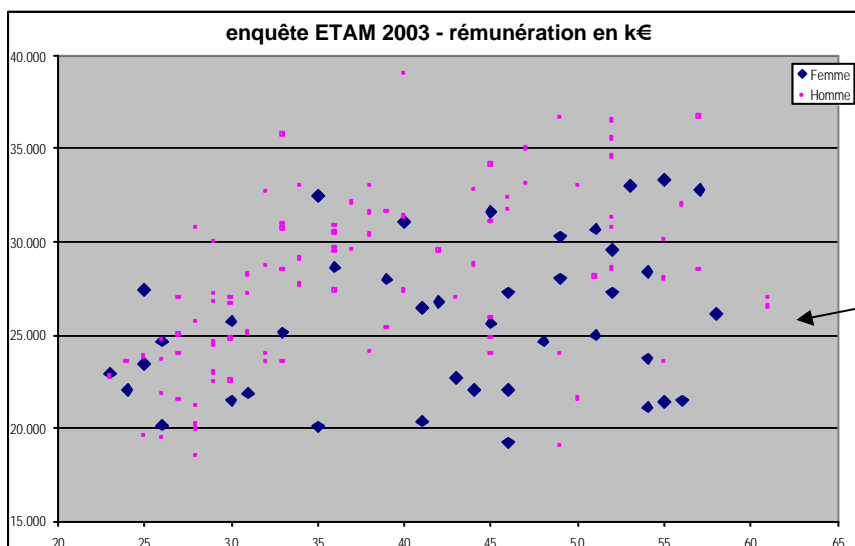
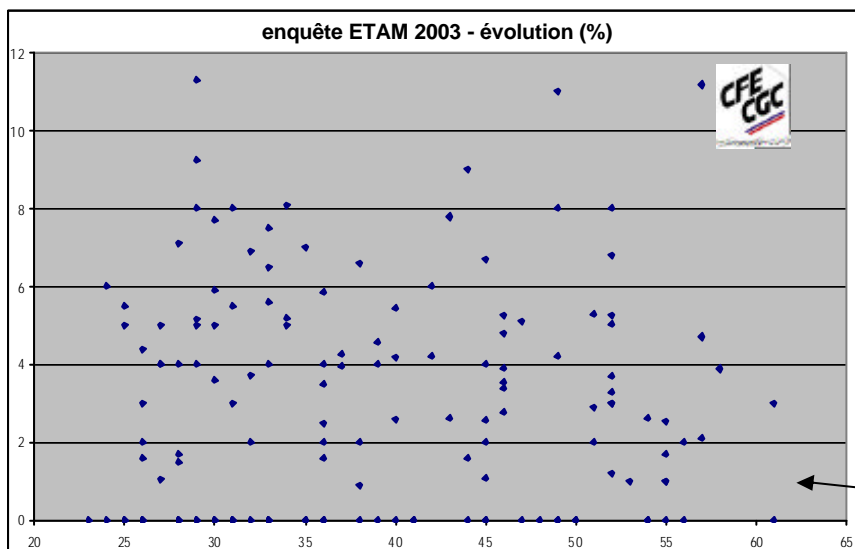
L'évolution % est le résultat des AG, des AI et des passages de coefficient :

- AG : Toute la population ETAM bénéficie des augmentations générales négociées chaque année, augmentations qui permettent de compenser l'inflation et plus.
- AI : les augmentations individuelles au choix de la hiérarchie récompensent le mérite individuel.

On remarque encore que nombreux sont ceux qui estiment, à tort, n' avoir rien eu (AG+AI=0%) !

Les passages de coefficient donnent lieu à de bonnes augmentations.

Nous nous félicitons de l'excellente participation des femmes à notre enquête, nous constatons encore un décalage des moyennes brutes.



	oui	non	NSP
Entretien année - 1	76%	18%	7%
Entretien année en cours	83%	14%	3%
Satisfaction entretien	53%	23%	24%
Communication niveau fonction	14%	7%	78%
Situation par rapport aux autres demandée	31%	65%	5%

	précisément	subjectivement	pas du tout	NSP
Niveau de rémunération située	10%	19%	67%	5%

	oui	non	NSP
Satisfaction rémunération	11%	80%	9%

	au dessus du marché	au marché	sous le marché	NSP
Evaluation rémunération par rapport au marché	2%	24%	67%	7%

	moins de 45h/semaine	entre 45 et 55h	plus de 55h	NSP
Temps passé au bureau	31%	65%	1%	3%

	oui	non	NSP
Obtenir un suivi du temps passé au bureau ?	69%	18%	13%

Satisfait de l'indemnisation frais de déplacements	35%	30%	35%
--	-----	-----	-----

Politique salariale plus transparente	71%
Gestion de carrière seniors plus transparente	25%
Gestion de carrière juniors plus transparente	19%
Meilleurs prise en compte aspirations lors de l'entretien	39%

Commentaires et synthèse des remarques

Vous jugez que la politique salariale de l'entreprise manque de transparence et vous souhaitez la diffusion d'une courbe de répartition âge/salaire/augmentation, et un éclairage sur la distribution des AI – (quels critères ? Quel est le montant de l'enveloppe par service ???)

Vous considérez aussi que l'on ne récompense pas assez le mérite et l'expérience. Enfin, vous notez que l'on oublie de plus en plus souvent les plus âgés et les moins diplômés ! Vous notez que les heures supplémentaires sont trop souvent faites à l'œil, alors que vous n'êtes pas au forfait jour !

En résumé vous demandez Une vraie gestion de carrière ETAM (mobilité, formation, redéploiement...)

Vos conditions de travail ne font pas l'unanimité et vous paraissent décalées par rapport à l'image de l'entreprise , les détails qui tuent sont de retour...

Les entretiens sont faits largement (bravo l'indicateur !) mais on y aborde ni poids de poste ni position individuelle.

Pour FRED, c'est l'explosion du mécontentement :

- Incompréhension devant les différences de traitement ETAM/CADRE sur le niveau des forfaits
- Délai de remboursement encore trop long induisant des problèmes financiers
- Niveau des forfaits trop faible et déconnectés de la réalité
- Non prise en compte de la contrainte induite par des déplacements répétés
- Difficultés sur la prise en compte des heures de voyage

Où êtes vous ?

Axe vertical → Salaire

Valeur « 1,00 » :

Région parisienne
 - 1064 euros
 (1040 en 2002)

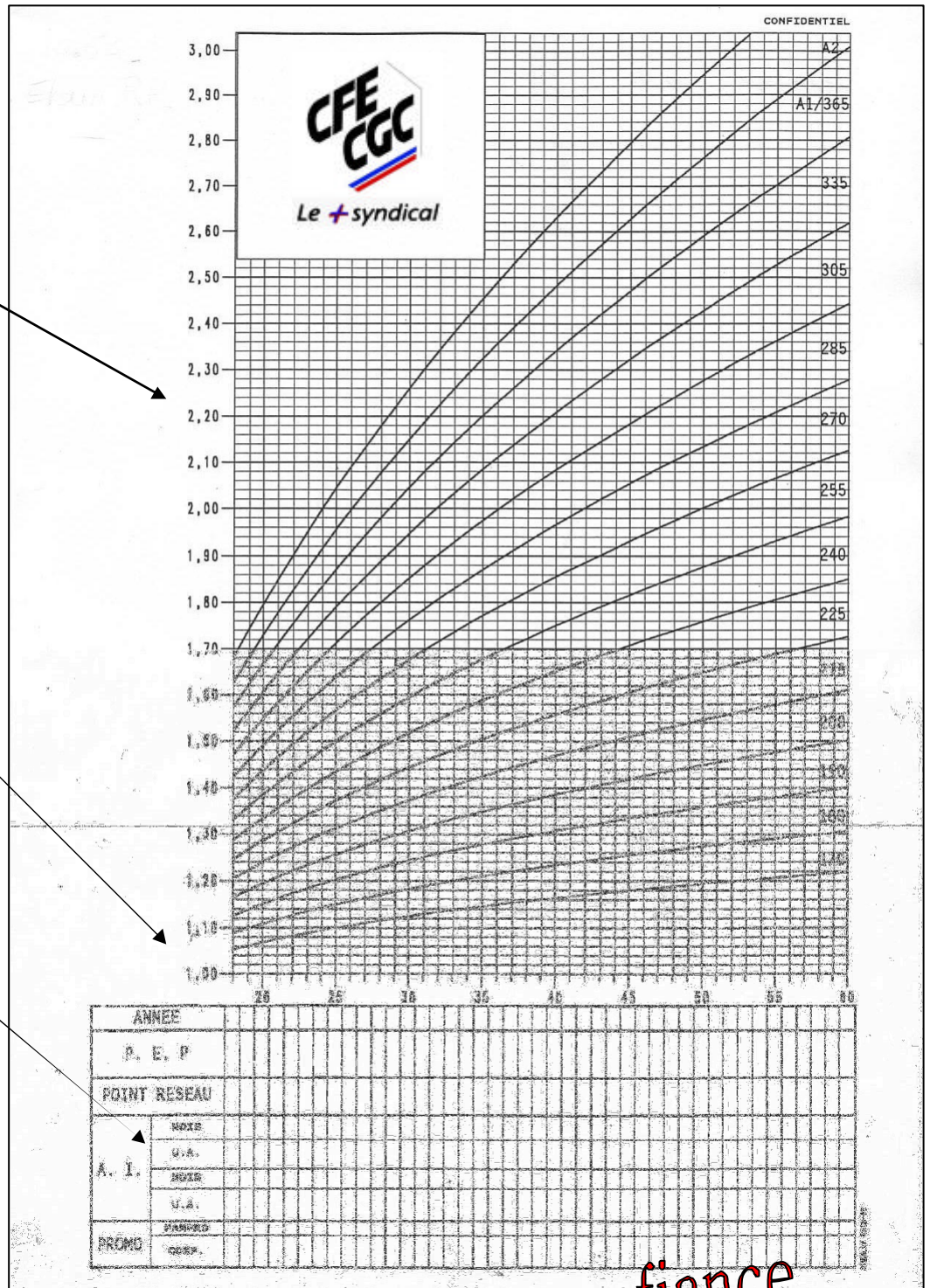
Province
 - 1000 euros
 (983 en 2002)

Axe horizontal → âge

U A = unité
 d'augmentation
 individuelle

Conseil CGE-CGC :

À votre prochain
 entretien avec votre
 hiérarchie, demandez
 que l'on vous présente
 votre courbe
 personnelle !



ETAM, faites confiance à la CFE-CGC !

Conclusion

La CFE-CGC n'est pas sûre que la Direction ait conscience du malaise de fond des ETAM. Elle va encore une fois tirer la sonnette d'alarme en transmettant à la Direction les résultats éloquentes de cette enquête. La CFE-CGC vous tiendra informés des réponses et des intentions de la Direction.

LA CFE-CGC POUR TOUS LES PROFESSIONNELS DE L'ENTREPRISE