

CONSTRUIRE !

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



SPECIAL ENQUÊTE SALAIRES 2008-2009

Après des négociations salariales marquées par la morosité ambiante et un refus unanime de signature du texte proposé par la direction (car jugé très insuffisant), les retours d'enquêtes salaires ETAM et Cadres ont mis en évidence, d'une part, la frustration très forte ressentie quant à la politique de reconnaissance pécuniaire des efforts accomplis par chacun, et d'autre part, les peurs et les doutes sur la stratégie menée par l'entreprise pour répondre aux enjeux de la crise.

Cette enquête étant réalisée au niveau de tous les sites français, elle permet de mesurer à quel point ces incertitudes sont générales.

Les questions de la lisibilité de la stratégie du groupe et de l'efficacité de la communication sont posées sans ambiguïté, les flottements à la tête du groupe n'y étant sans doute pas étrangers.

« Point de salut sans repères », l'adage est usé mais plus vrai que jamais.

L'incompréhension sur la politique de rémunération est alimentée par une contradiction entre une toute théorique volonté de transparence et un constat d'inégalité voire d'incohérence très forte.

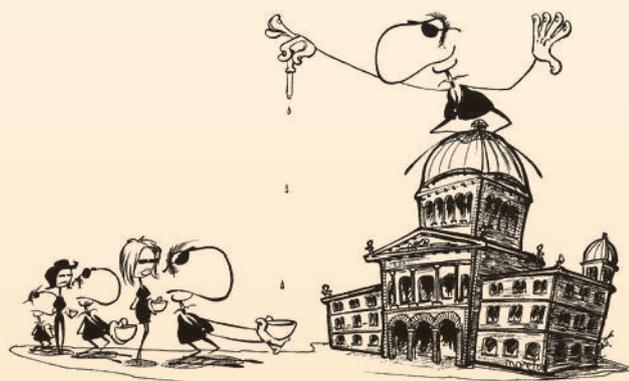
En effet, comment comprendre en tant qu'ETAM que sa rémunération et son évolution sont fonctions de la direction et du service auxquelles il appartient, plutôt qu'à ses compétences ?

De même, comment accepter en étant Cadre évalué en performance 3, que sous couvert d'une gestion par quotas on puisse se retrouver sans complément de rémunération en ayant répondu aux mêmes attentes que ses collègues ?

Malgré ces aigreurs, il apparaît aussi une forte volonté de faire face aux challenges dont les directions ne semblent pas avoir pris la mesure tant le ressenti d'une absence d'écoute et d'une déresponsabilisation de l'encadrement sont répandus.

Ces résultats se veulent être un support de discussion pour vos entretiens, mais aussi un indicateur pour nos responsables de l'état d'esprit de l'encadrement, afin qu'ils puissent en prendre la mesure et rapidement redresser la barre.

L'équipe CFE CGC du site PCA Mulhouse.



Editorial	1
Réultats 2008 ETAM	2
Enquête salaires ingénieurs - cadres 2009	7
Adhèrez à la CFE-CGC !	12

RÉSULTATS 2008 ETAM

Plus que jamais cette année, chaque ETAM doit être sensible à ses conditions de rémunération.

La direction annonce une volonté de transparence que nous avons encore bien du mal à constater sur les différents sites.

En effet ce ne sont pas moins de trois entretiens individuels que vous devez avoir avec votre hiérarchique au cours de l'année. Or, la question du salaire, pourtant élément déterminant de notre motivation s'il en est, est le plus souvent éludée sous prétexte de règle de gestion.

Et pourtant, **votre hiérarchique doit vous présenter votre fiche individuelle indiquant votre niveau de rémunération dans votre coefficient** ; ce qui vous permettra de mesurer le chemin restant à parcourir jusqu'au prochain...

De même, cette année les descriptions de fonction devraient être mises à jour et selon votre niveau de

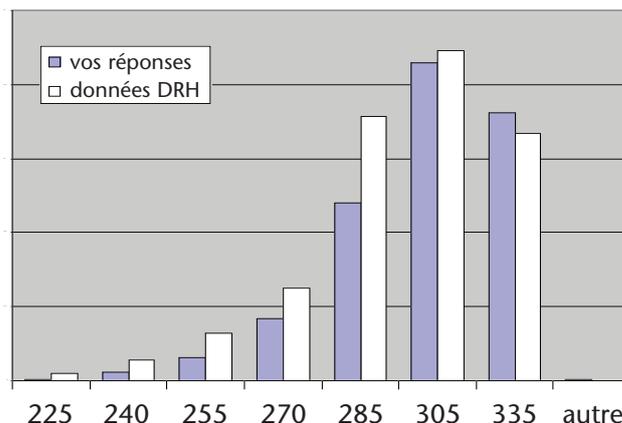
maîtrise vous devrez être positionnés dans le coefficient adéquat, **si vos compétences le justifient vous pourrez évoluer en sautant un échelon.** C'est ce que la CFE CGC a négocié et signé, donc c'est l'engagement de la direction. Elle a largement su le faire pour les ouvriers, donc nulle raison de ne pas le faire pour les ETAM **à moins d'une volonté de tassement des salaires ETAM vers le bas.**

De même, après avoir annoncé **la disparition des potentiels, la direction a unilatéralement recréé les « pronostics ».** Votre hiérarchique vous classera E, F, G ou H selon sa vision à moyen terme de votre capacité d'évolution (H = 285 maxi ; G = 335 maxi ; F = K92 ou 365/395 et E = cadre P2 ou +).

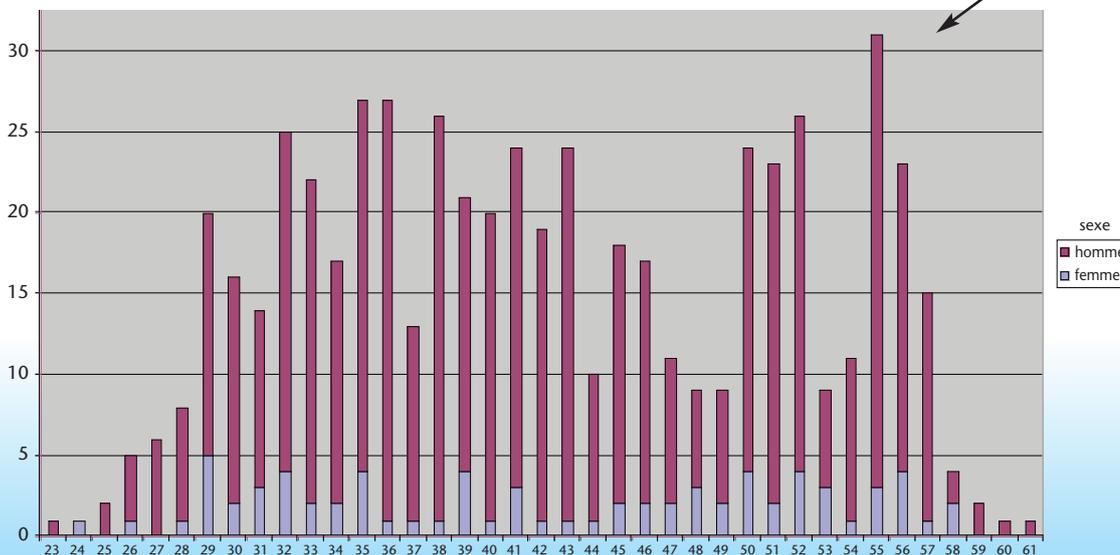
Vous trouverez dans ces pages des éléments de mise en perspective de votre rémunération, comme de coutume les résultats et les commentaires traduisent la réalité du GEMBA !!

**• Ci-contre :
la répartition des retours d'enquêtes
par coefficient**

(en blanc : la répartition des coefficients ETAM du périmètre PCA France)

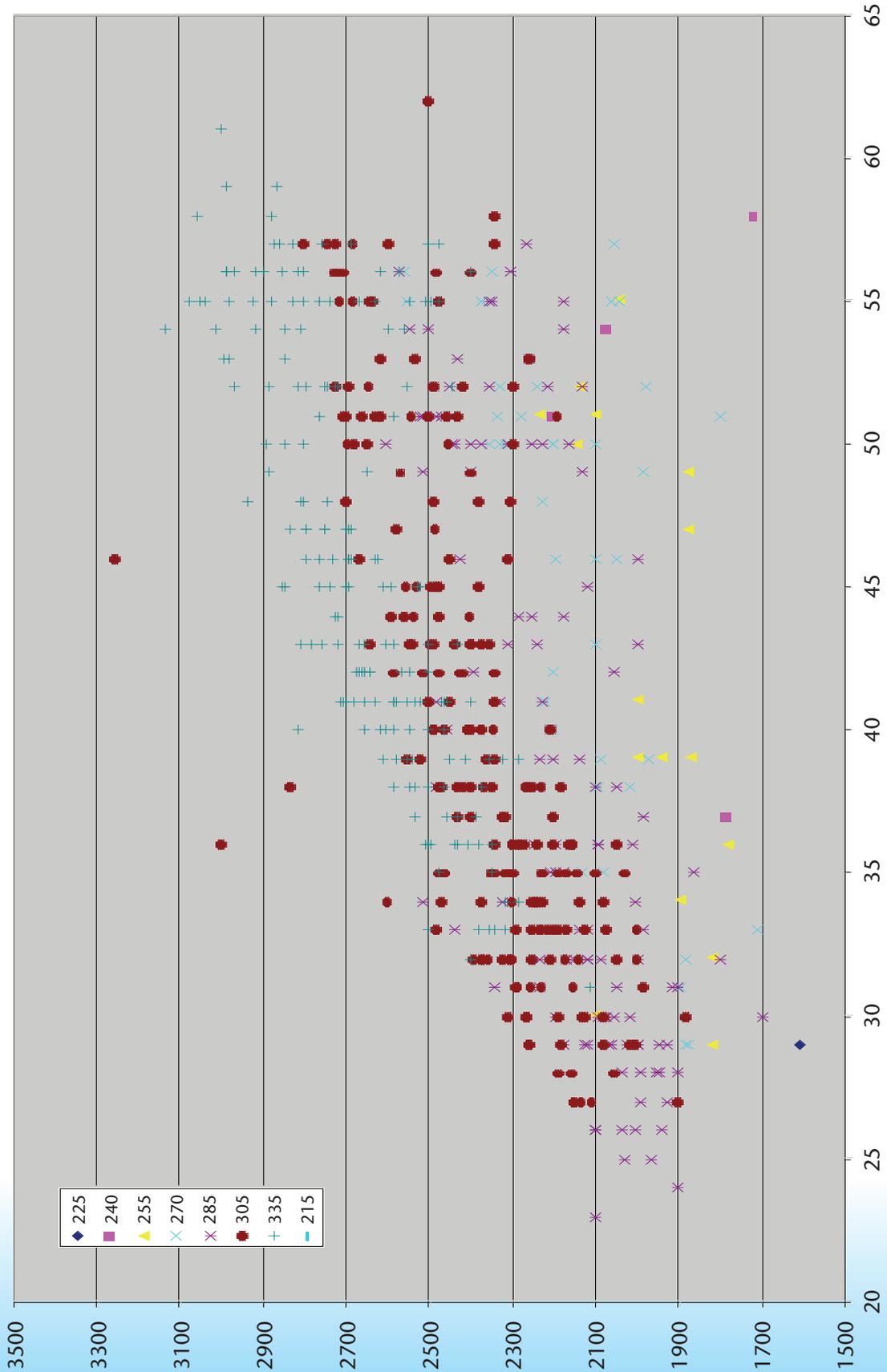


**• Ci-dessous :
répartition des retours par âge**



RÉSULTATS 2008 ETAM (suite...)

SALAIRE BRUT DE BASE EN EUROS (DÉCEMBRE 2008)

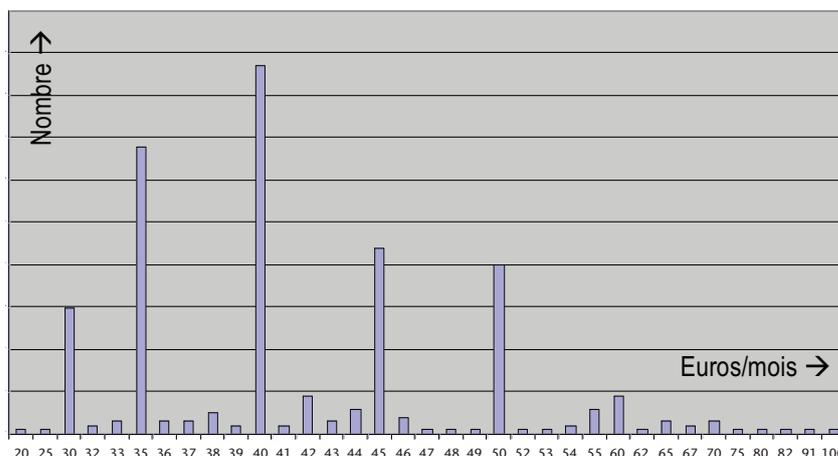


RÉSULTATS 2008 ETAM (suite...)

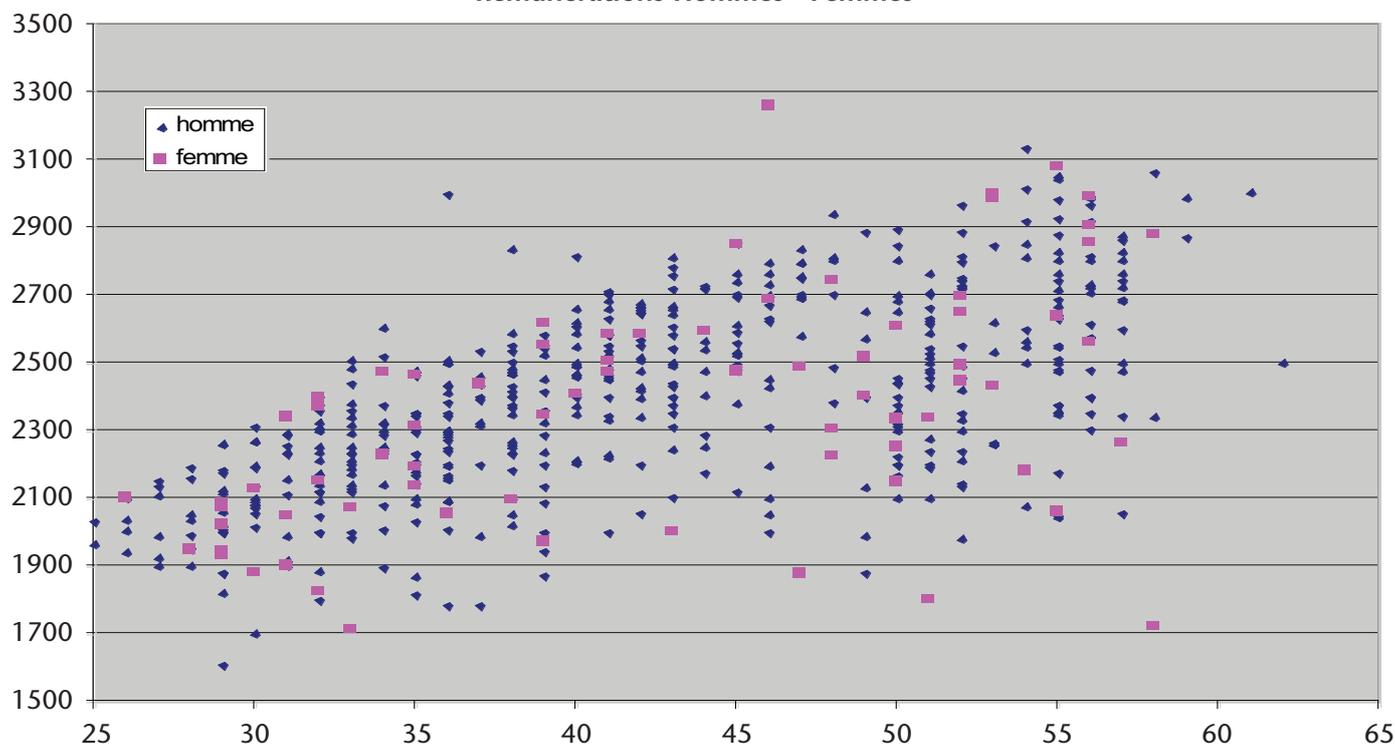
• Page précédente :
graphique salaire brut de base de décembre 2008, fonction de l'âge, hors ancienneté et primes.

• 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.



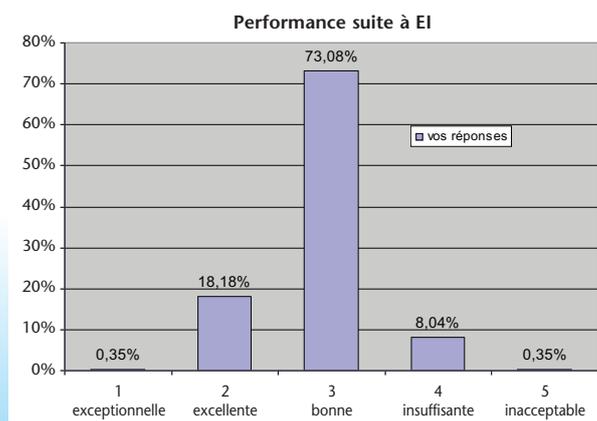
Rémunérations Hommes - Femmes



• Ci-contre à droite :
Répartition des performances individuelles à l'issue des entretiens individuels (EI)

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

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



RÉSULTATS 2008 ETAM (suite...)

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 :

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%	57,9%	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%	49,7%	41,2%	4,5%	3,1%
– à la pérennité de l'Entreprise ?	14,6%	62,0%	20,1%	0,3%	2,9%
– à votre emploi sur votre site d'appartenance ?	2,1%	47,4%	43,6%	4,3%	2,6%
– à votre poste actuellement tenu ?	1,4%	44,3%	45,0%	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%	47,8%	33,8%	8,1%	7,9%
– de la considération accordée par votre hiérarchie à vos propositions, à vos préoccupations ?	2,9%	40,2%	39,7%	10,5%	6,7%
– des possibilités de vous inscrire à des formations que vous jugez essentielles pour mener à bien votre mission au sein de votre service ?	1,4%	40,7%	43,1%	8,2%	6,5%
– des possibilités offertes par le 3 ^e Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences (PREC) ?	0,9%	21,8%	54,3%	13,4%	9,6%
– de vos possibilités d'évolution dans l'Entreprise	0,2%	15,6%	52,4%	25,6%	6,2%
– de votre niveau de responsabilité	1,4%	40,4%	42,4%	9,5%	6,4%
– de vos conditions de travail	2,6%	42,8%	42,3%	6,2%	6,2%
– Vous considérez-vous encore comme manager plutôt qu'un simple rouage administratif ?	1,0%	16,8%	58,1%	14,1%	10,0%

Comment vous sentez vous informé sur ... :	Très bien	Plutôt bien	Plutôt mal	Mal	Sans Réponse
– la stratégie de notre Entreprise ?	0,5%	37,5%	50,0%	6,4%	5,7%
– la situation économique transmis par le Service Communication ?	0,9%	46,0%	39,3%	7,6%	6,2%
– la situation économique transmis par les syndicats ?	2,7%	50,7%	29,6%	11,0%	6,0%
– ce que l'entreprise attend de vous pour contribuer à son redressement ?	1,2%	29,6%	52,7%	10,1%	6,4%

VOS COMMENTAIRES

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.

On en publie néanmoins un qui synthétise le ressenti général quant à la motivation :

« L'investissement dans son travail n'est pas valorisé que ce soit en terme de carrière et d'évolution ou en terme de rémunération --> comment conserver sa motivation ? »

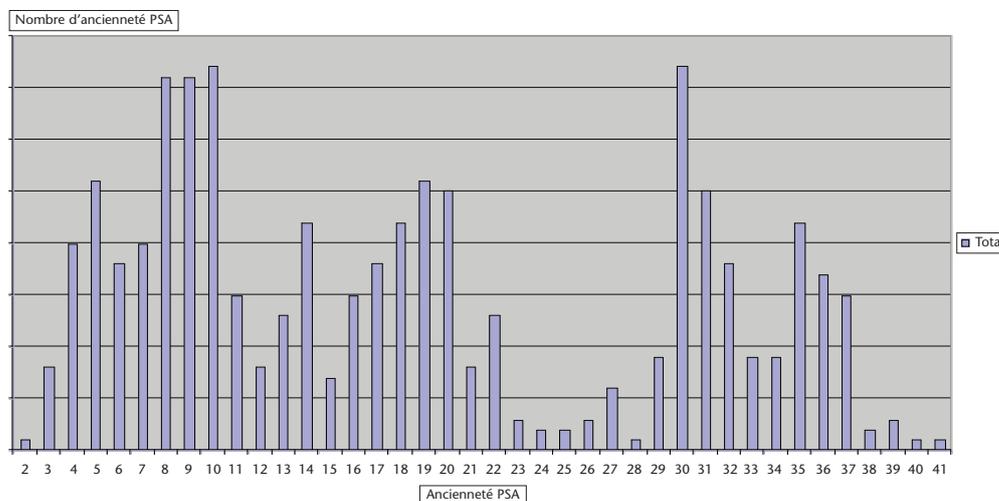
Globalement, le classement de vos préoccupations est : la motivation, toujours et toujours, puis les classifications.

Motivation	Classifications	Charge de travail mobilité	Politique salariale augmentations	Entretien évaluation performance	Stratégie d'entreprise communication	autres
28,8%	20,0%	16,3%	13,1%	10,6%	7,5%	3,8%

RÉSULTATS 2008 ETAM (suite...)

AUTRES DONNÉES DE L'ENQUÊTE :

- *Ci-contre à droite :*
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 151,67h/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 décembre 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 décembre 2008 pour les ETAM FEMMES (extraits) :

coefficient	Mini	Décile 1	médiane	Décile 9	moyenne	moyenne annuelle (x 13 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 €

Pour en savoir plus contactez vos militants CFE-CGC.

ENQUÊTE SALAIRES INGÉNIEURS - CADRES 2009

Le moins que l'on puisse dire c'est que la politique de rémunération 2009 des cadres PSA n'est pas passée.

Le sentiment d'être des boucs émissaires pour des résultats économiques décevants tout en subissant des directives imposées par des directions purement gestionnaires est fortement répandu.

L'enquête met en évidence la perte de repères et l'incertitude quant à l'avenir de l'encadrement de PSA.

Si la crise de confiance est globale dans les ménages français, il n'en reste pas moins que l'automobile cristallise toutes les craintes comme toutes les attentes.

Un changement de cap s'est opéré à la direction du groupe, l'encadrement attend de celui qui tient à présent la barre davantage d'écoute, de cohérence et de soutien.

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 moyenne (en %)	1,26	1,56	1,15	1,38	1,27
Réponses aux questions (OUI en %) :					
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 scrupuleusement consigné puis classé vos verbatims par ordre décroissant d'occurrence :

motivation	19,0%	L'investissement personnel ne paie pas. Je suis déçu par mon entreprise et la gestion du personnel. Peu de considération. On demande toujours + avec - !...
politique salariale	12,2%	Politique de rému opaque peu motivante. Encadrement pénalisé. Distribution de miettes. Peu de différenciation entre les perf. Trop facile de se retrancher derrière la crise...
entretiens évaluation performance	11,8%	Entretien = monologue. OPP atteints, commentaires élogieux, mais perf préétablie à 3. Performances attribuées sans justification ou sur décision du N+2, contre l'avis du N+1 et des opérationnels pour qui je travaille. La moindre faille est prétexte à décote
communication & divers augmentations	11,0%	Communication interne toujours en retard. L'info arrive au 20h
	9,1%	Déception. Victime des quotas. Différenciations insignifiantes pour quelques 0,1% !
stratégie d'entreprise	8,7%	Pas de vision long terme perceptible. Actions à court terme. Réorganisations stériles. Guerre des chefs. Y a-t-il un pilote dans l'avion ? Rumeurs incessantes : rachats,...
charge de travail, mobilité	7,6%	Postes supprimés mais travail maintenu. Doute sur l'efficacité du processus mobilité : Mieux vaut rester à un poste que l'on maîtrise pour avoir une bonne performance que de prendre le risque de changer de poste et se ramasser en évaluation...

Rappel 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, ...

ENQUÊTE SALAIRES INGÉNIEURS - CADRES 2009 (suite...)

AUTRES DONNÉES DE L'ENQUÊTE :

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 :

Quel est votre sentiment lorsque ... :	Très optimiste	Plutôt optimiste	Plutôt pessimiste	Très pessimiste	Sans Réponse
– vous pensez au climat social général de l'Entreprise ?	1,6%	22,2%	58,0%	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%	41,3%	48,7%	3,9%	4,5%
– à la pérennité de l'Entreprise ?	5,8%	65,9%	22,3%	2,6%	3,4%
– à votre emploi sur votre site d'appartenance ?	2,8%	53,8%	35,7%	4,0%	3,7%
– à votre poste actuellement tenu ?	2,9%	48,4%	39,6%	5,4%	3,7%

Etes-vous satisfait ... :	Oui Très	Oui Plutôt	Non Plutôt pas	Non Pas du tout	Sans Réponse
– des possibilités de mobilité et de mutation ?	1,5%	46,6%	32,8%	12,3%	6,9%
– de la considération accordée par votre hiérarchie à vos propositions, à vos préoccupations ?	1,6%	41,8%	37,1%	14,1%	5,4%
– des possibilités de vous inscrire à des formations que vous jugez essentielles pour mener à bien votre mission au sein de votre service ?	1,0%	38,5%	42,5%	11,2%	6,9%
– des possibilités offertes par le 3 ^e Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences (PREC) ?	1,2%	20,2%	50,2%	17,3%	11,0%
– de vos possibilités d'évolution dans l'Entreprise	0,5%	22,7%	48,2%	23,4%	5,3%
– de votre niveau de responsabilité	1,5%	43,6%	40,1%	10,2%	4,7%
– de vos conditions de travail	2,9%	42,8%	43,3%	6,5%	4,5%
– Vous considérez-vous encore comme manager plutôt qu'un simple rouage administratif ?	1,7%	24,6%	49,9%	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%	49,8%	15,0%	4,8%
– la situation économique transmis par le Service Communication ?	1,7%	36,6%	42,8%	13,8%	5,0%
– la situation économique transmis par les syndicats ?	1,2%	40,1%	39,7%	13,1%	5,9%
– ce que l'entreprise attend de vous pour contribuer à son redressement ?	2,1%	30,3%	50,4%	11,8%	5,5%

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

Position	Effectif	minimum	1 ^{er} décile	Moyenne	9 ^e décile
Cadre C	57	33 320 €	36 074 €	39 393 €	41 440 €
K92	1787	31 300 €	38 000 €	41 641 €	45 500 €
Pos. 1	245	33 210 €	35 438 €	38 633 €	42 688 €
Pos. 2	7947	33 500 €	40 830 €	49 472 €	59 884 €
Pos 3A	2424	49 510 €	58 865 €	69 439 €	81 188 €
Pos 3B	1112	49 940 €	74 012 €	87 464 €	102 100 €
Pos. 3C	549	88 000 €	97 370 €	115 273 €	137 200 €

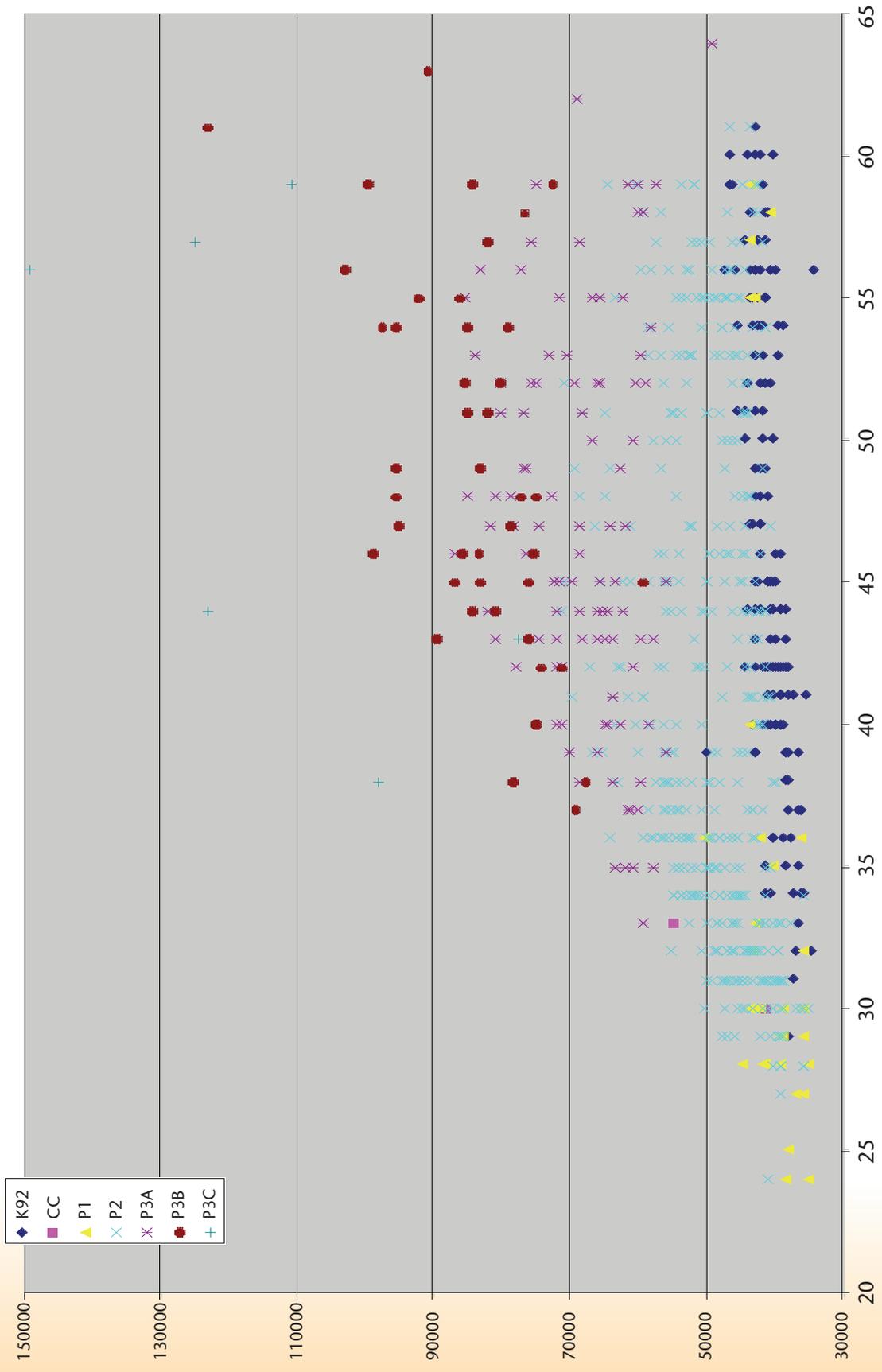
Niveaux de salaires d'embauche* jeunes ingénieurs et cadres : barème 2009

- > Formation d'ingénieur de 33 900 € à 42 000 €
- > Formations commerciales et de gestion de 33 900 € à 39 600 €
- > Formations universitaires de 29 800 € à 31 700 €

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

ENQUÊTE SALAIRES INGÉNIEURS - CADRES 2009 (suite...)

RÉMUNÉRATIONS 2009



ENQUÊTE SALAIRES INGÉNIEURS - CADRES 2009 (suite...)

LA PERFORMANCE ET LES AUGMENTATIONS :

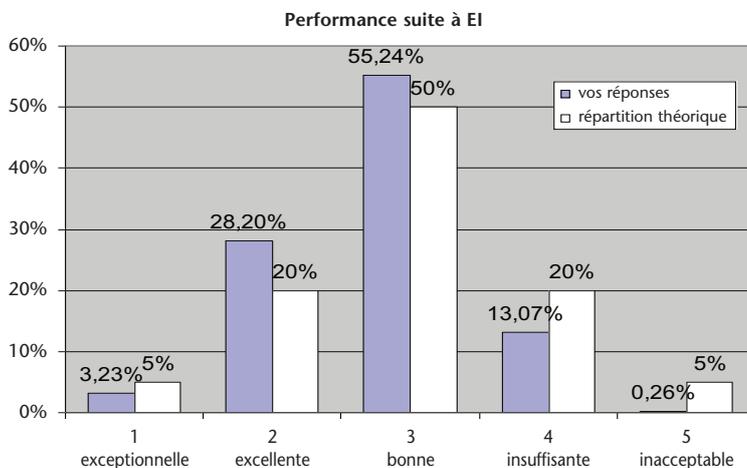
L'augmentation individuelle est désormais fonction de la performance, attribuée « objectivement » à l'issue des entretiens annuels en mesurant les résultats atteints.

C'est la première fois que nous vous posons la question (l'an passé, nous avons seulement fait une simulation).

Vos réponses sont clairement cen-trées sur les performances 2 et 3.

Nous pensons que ce résultat, apparemment plutôt 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 perf « 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



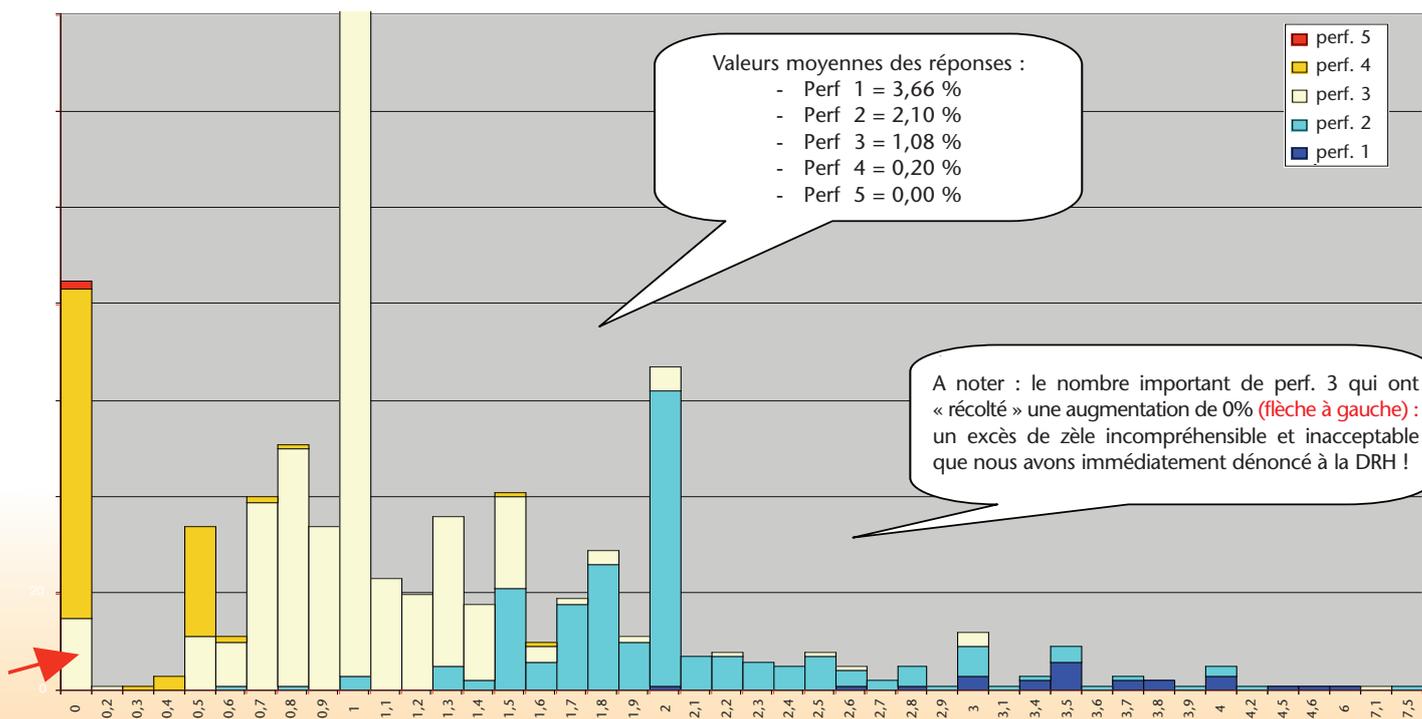
béton pour les justifier et un budget pour les payer ... au détriment des autres ; peu de perf « inacceptable », car à ce niveau c'est à la fois un aveu d'échec du management et une grande détresse (il faut expliquer qu'on ne pourra pas garder le salarié).

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 trop zélés :

- les évaluations sont visiblement décidées AVANT les entretiens, sans forcément un 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 ... »

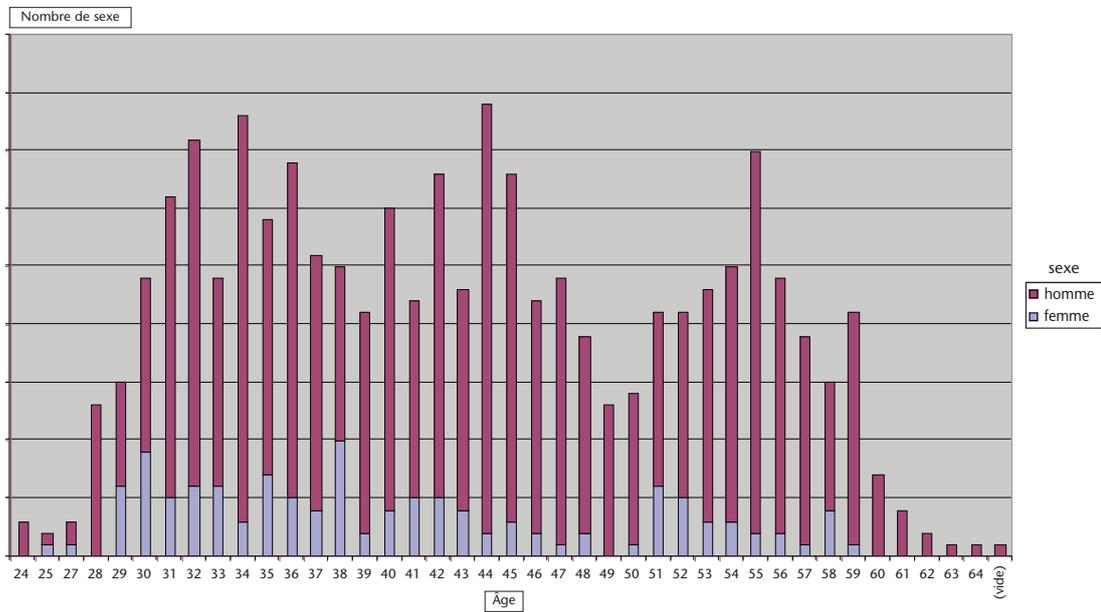
Ci-dessous : Histogramme des augmentations en % en fonction de la performance :



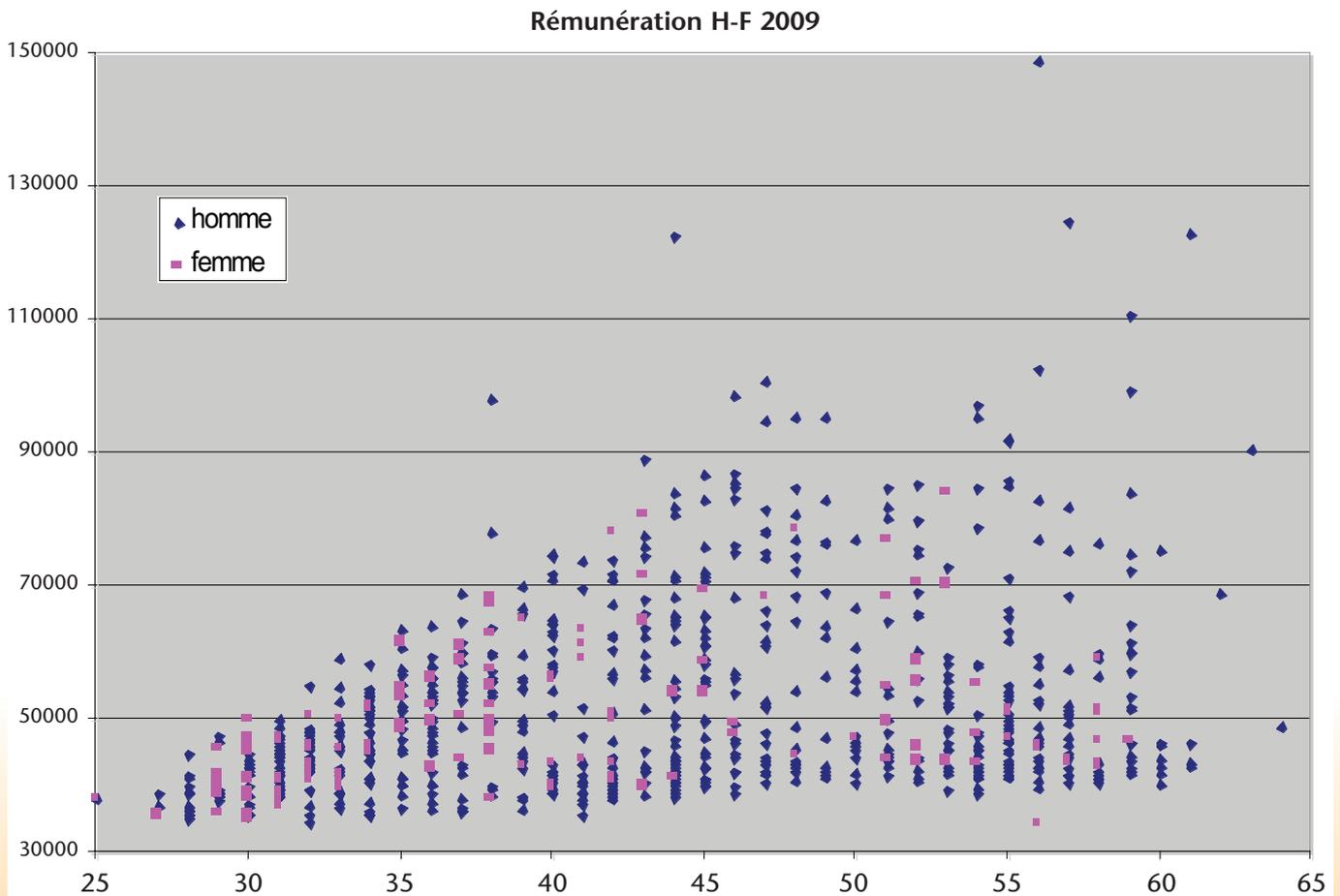
ENQUÊTE SALAIRES INGÉNIEURS - CADRES 2009 (suite...)

AUTRES DONNÉES DE L'ENQUÊTE :

- Ci-dessous : Répartition des répondants par âge et sexe



- Ci-dessous : Graphique rémunérations hommes-femmes



QUIZZ CFE-CGC
Combien de types de contrat la CPM propose-t-elle aux salariés de PSA ?
Trouvez la réponse ainsi que les garanties proposées sur www.cfecgc-peugeot.com suivre la rubrique « Partenaires »



Caisse de Prévoyance Mulhousienne
depuis plus de 85 ans

Une Couverture Santé et Prévoyance adaptée à votre situation

Salariés

Frontaliers

Entreprises

Commerçants

Artisans

Professions libérales

Retraités

Tarifs spécifiques jeunes de - de 30 ans

Associations

Demandeurs d'emploi

Au-delà de simples garanties, la Caisse de Prévoyance Mulhousienne vous assure une couverture santé adaptée à vos besoins spécifiques :

- service de proximité (6 jours sur 7 - pas de plate-forme téléphonique),
- remboursements sous 48 heures,
- télétransmission,
- tiers payant,
- accès aux centres mutualistes en tiers payant.

Consulter notre équipe de Conseillers
Frédéric MEYER au 03 89 45 98 84 fm@cpm-mutuelsante.com
David ZISS au 03 89 45 98 87 dz@cpm-mutuelsante.com
Brian MEYER au 03 89 45 98 89 bm@cpm-mutuelsante.com

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la Mutualité immatriculée au R.N.M. sous le n° 775 642 598

coupon à retourner au 45 rue de la Sinne - B.P. 1189 - 68053 MULHOUSE CEDEX 1

Nom : Prénom :
Adresse complète :
Téléphone/fax : E-mail :
(vos horaires de contact :)



Je suis intéressé(e) par la Mutuelle :

- Santé Prévoyance Décès Autonomie/dépendance Prêts Livret épargne MUTEX



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
Site www.cpm-mutuelsante.com



OR.GE.CO 68 Organisation Générale des Consommateurs du Haut Rhin

Agence départementale : 8 rue de la Bourse
68100 MULHOUSE

Tel. : 06 33 75 53 55
Télécopie : 03 89 36 05 42
Email : orgeco68@gmail.com

Agence locale : 13 rue Turenne
68000 COLMAR

Tel. : 06 33 67 15 17

➤ **Nos permanences de 14h à 17h**

Les premier et troisième **mercredis** du mois
à MULHOUSE 8 rue de la Bourse

Les deuxième et quatrième **mercredis** du
mois à COLMAR 13 rue Turenne



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 !

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