

Construire !

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



L'enquête salaire ETAM... un constat alarmant !

En début d'année, l'enquête « traditionnelle » de la CFE-CGC sur les salaires ETAM a été lancée. Vous trouverez dans les pages qui suivent l'exposé de vos réponses ainsi que les données chiffrées quant aux salaires.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes et sont le reflet de la période d'austérité qui dure, qui dure,...

Ce, qu'en tant que militant CFE-CGC et ETAM, je trouve plus préoccupant ce sont vos commentaires et observations qui traduisent un malaise très fort et le fossé qui se creuse entre l'Encadrement et les orientations managériales de notre entreprise.

Inquiétudes et questionnement sur l'avenir, manque de visibilité et d'assurances sur le déroulement de carrière, absence de reconnaissance des efforts fournis... au-delà des fins de mois de plus en plus difficiles, il y a ce sentiment diffus de mal-être qui s'incruste dans les têtes.

L'entretien individuel et ses avatars successifs vous perturbent aussi et vous avez du mal à y croire ! Pour la CFE-CGC, l'objectif fixé à la Direction est de veiller à la motivation de l'Encadrement... pour 2010, 2011 et 2012 ne s'annonce pas mieux, la réalisation est à 0 %. Quel gâchis...

Vous l'avez compris, le dossier qui suit ne sera pas nominé aux Césars du Rire mais je vous invite à le lire et à vous prévaloir des conseils que nous vous donnons. La CFE-CGC défend ce qu'elle connaît bien mais sa voix portera encore plus si vous montrez que vous vous reconnaissez dans nos analyses.

Militant depuis quelques années, j'ai pu constater que seul, sans organisation syndicale pour se défendre, se faire respecter c'est très dur... mais pour le faire efficacement, les ETAM doivent montrer leurs choix de société. N'hésitez pas à nous interpeller, à nous informer... et surtout à nous rejoindre.

Laurent GAUTHERAT



Le + syndical

Spécial enquête salaire TAM 2011

Vos commentaires	2
Vos réponses	3 à 6
Positionnement selon l'âge et l'ancienneté	7
Les chiffres de la direction	8

VOS COMMENTAIRES

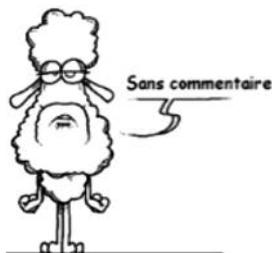
Cette année encore la CFE-CGC a recueilli vos commentaires sur de nombreux items concernant votre vie professionnelle à l'occasion de son enquête salaire. Comme d'habitude vous avez largement utilisé cette occasion de vous exprimer.

Le sujet qui mobilise le plus de commentaires est celui de votre avenir, du déroulement de votre carrière et de la reconnaissance qui vous est montrée :

Que vous soyez agent de maîtrise en CDD, salarié dans un métier sensible de la DRD, l'avenir vous apparaît incertain. Ce niveau d'inquiétude sur ce dont sera fait (ou pas) l'avenir est nouveau, sans doute traduit il, pour partie, la dégradation de la conjoncture.



Cependant des pratiques déstabilisantes dans la gestion managériale de cette période difficile ajoutent à l'angoisse et au stress de nos collègues.



L'évolution des carrières ne semble pas au rendez-vous. De nombreux exemples sont cités dans lesquels vous exprimez le terrible constat : « rien

n'y fait, que je sois mobile, compétent, impliqué, ma carrière n'avance pas en conséquence ».

En ce qui concerne la reconnaissance, elle est absente, ou pour le moins insuffisante. Les augmentations de salaires ne correspondent pas à votre investissement. L'Entretien Individuel ne permet pas d'évoquer le sujet. Il est presque impossible de se faire payer ses heures supplémentaires. Vous avouez votre découragement devant cette situation défavorable et durable.

Dans le texte : « Les fins de mois sont de plus en plus difficiles ».



L'entretien individuel et le management tiennent également une part importante dans vos commentaires :

Malheureusement la phrase : « l'entretien individuel ça sert à rien » revient souvent .

Qu'est-ce qui motive un tel jugement ?

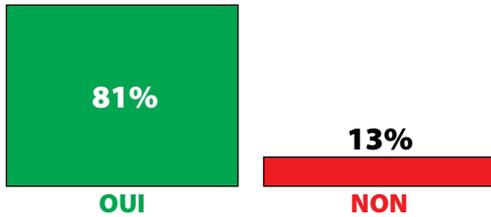
- Tout d'abord l'impression que les jeux sont faits d'avance et que le collaborateur ne pourra pas efficacement plaider sa cause.
- Le sujet crucial de la rémunération n'est pas systématiquement abordé.
- Vous dites avoir le sentiment que les commentaires que vous portez sur votre entretien ne sont pas pris en compte.
- Pour beaucoup l'évaluation de leur maîtrise de fonction a été revue artificiellement à la baisse.

- Le niveau d'atteinte des objectifs évalué est inférieur à ce qui vous apparaît être la réalité.
- Lors de la fixation de vos objectifs vous vous engagez, mais il n'y a aucun engagement réciproque. Quelques uns nous disent avoir trop d'objectifs dont certains sont inatteignables.

Tous ces commentaires traduisent un niveau important de « désenchantement ». En cette période difficile, l'Entreprise devrait envoyer d'avantage de reconnaissance et de signes positifs en direction de ces TAM. Notre Direction souhaite notre engagement, nous lui recommandons vivement de s'engager, elle aussi, dans des actions concrètes de re-motivation de ces TAM.

VOS RÉPONSES AUX DIFFÉRENTES QUESTIONS POSÉES DANS L'ENQUÊTE

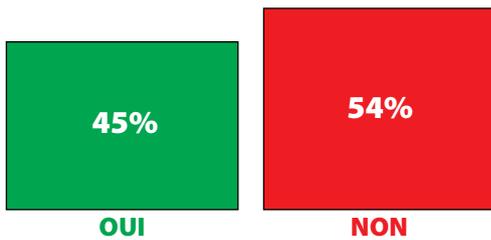
Votre hiérarchie est-elle sur le site ?



Une personne sur dix ne voit pas son responsable hiérarchique régulièrement !

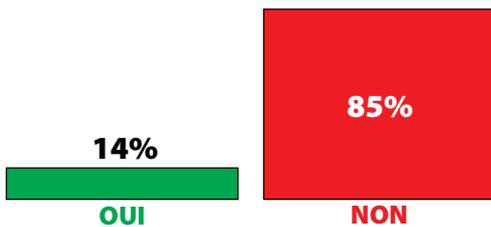
Ce mode de fonctionnement est peut-être le plus économique pour l'Entreprise mais cela représente un réel risque pour les salariés d'être oubliés et certainement d'être encore plus « seuls » face à leurs objectifs.

Avez-vous bénéficié d'une augmentation individuelle en 2011 ?



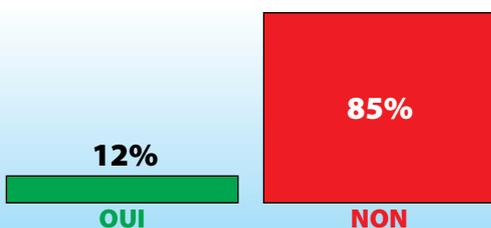
45% des salariés sur Mulhouse et Sochaux ont reçu une Augmentation de salaire. En moyenne 48€ dans le cadre d'une promotion et 35€ pour une AI.

Avez-vous changé de classification en 2011 ?



Malgré la conjoncture, 14% d'entre vous tout de même, ont eu une promotion en 2011 ! Contre 19% en 2010...

Vous a-t-on présenté votre fiche "Topaze" ?



La fiche TOPAZE recense des données telles que les évènements salariaux, les promotions ou les changements de statut de chaque salarié de l'entreprise.

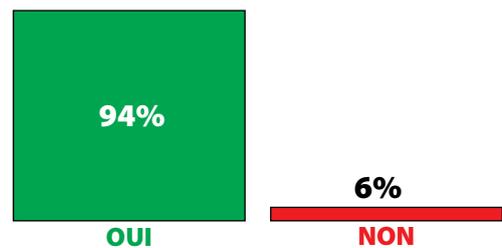
Quoi de plus personnel que ces informations ? La CNIL précise :

- Toute personne a le droit d'interroger le responsable d'un fichier pour savoir s'il détient des informations sur elle.
- Toute personne justifiant de son identité a le droit d'interroger le responsable d'un fichier ou d'un traitement pour savoir s'il détient des informations sur elle, et le cas échéant d'en obtenir communication.
- Toute personne peut prendre connaissance de l'intégralité des données la concernant et en obtenir une copie dont le coût ne peut dépasser celui de la reproduction.

<http://www.cnil.fr/vos-libertes/vos-droits/le-droit-dacces/>

Cette fiche vous donne votre positionnement salarial pour votre coefficient. Pour mémoire, il y a cinq zones identifiées dans un réseau pour chaque coeff, la zone 1 étant la plus basse et la zone 5 la plus haute. Aussi, obtenir cette information par la présentation de cette fiche vous permettra de discuter de votre situation salariale avec votre hiérarchie avec des références claires. Demandez votre fiche TOPAZE ! Si besoin, contactez votre militant CFE CGC...

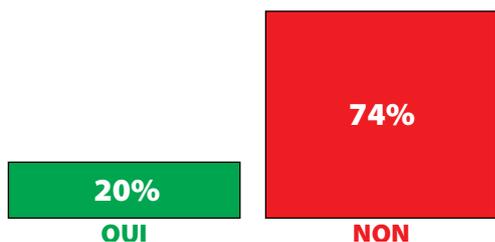
Avez-vous eu un entretien en tête à tête ?



La CFE CGC rappelle qu'un entretien annuel doit se faire en vis-à-vis. Les entretiens en audio ne doivent pas être tolérés, demandez la présence de votre hiérarchie !



Le DIF est-il conforme à vos attentes?

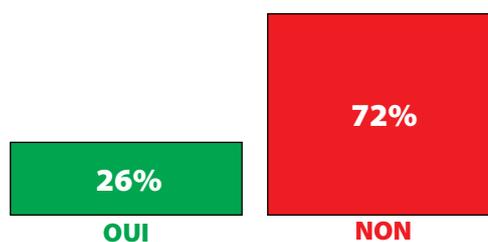


La Montagne a accouchée d'une souris ! C'est ce que les salariés pensent lorsque l'on se souviennent de l'énergie qui a été déployé au moment de la mise en place de ce dispositif.

Seul 20% des ETAM pensent que le DIF répond à leurs attentes, 72% ne l'utilisent pas...

Plusieurs facteurs à cela : une fois sorti du top 5 des formations DIF les + demandées, les sessions de formations sont plus disparates et certains salariés se voient toujours en attente de formation au bout de 1 voire 2 ans d'inscription. Pour certains, face au refus à une demande de DIF, l'engouement du coup, est loin d'être grand pour ce dispositif. Le salarié à force d'attendre finit par se lasser !

Utilisez vous le DIF ?



Un point positif, suite aux demandes répétées de la CFE-CGC, la Direction consent enfin à ne débiter les compteurs qu'au moment de la réalisation de la formation.

Les salariés auront ainsi une vue réelle de leur compteur. Mais cela ne doit pas occulter qu'il reste du chemin à faire pour informer les demandeurs de l'état d'avancement de leur demande et, surtout, d'organiser les formations qui restent insatisfaites et elles sont nombreuses visiblement.

Pour la CFE CGC, le fait d'imposer le DIF par défaut pour toute formation n'est pas acceptable. Le choix entre DIF et non DIF doit rester un accord entre le collaborateur et sa hiérarchie. L'expérience démontre que les bonnes intentions qui visent à informer à chaque début de stage que le salarié a le choix entre DIF et non DIF peuvent rapidement tomber aux oubliettes et le salarié ne fait plus la différence.

A l'insu de son plein gré ?

Où sont tous les beaux principes de l'accord de 2005 ?

- La mise en œuvre du DIF s'effectue à l'initiative du salarié en accord avec l'employeur dans une logique de codécision. Elle peut résulter d'une proposition de l'employeur. Elle nécessite alors l'accord express du salarié. (Article 5.1)
- Les formations envisagées au titre du DIF s'inscrivent dans le cadre défini par la Branche Métallurgique. Elles doivent avoir pour objet, notamment, les actions de promotion, les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, ainsi que les actions de formation ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche. (Article 5.4)
- Afin d'inciter les salariés à être acteur de leur carrière au sein du groupe, l'offre est ouverte à toutes les formations aux métiers du groupe PSA PEUGEOT CITROEN. (Article 5.4, (sous réserve de prérequis))

Autres questions :

	OUI	NON
Avez-vous eu votre définition fonction avec les coefficients mini, maxi ?	36%	63%
Avez-vous abordé l'aspect rémunération lors de votre entretien ?	41%	58%
Connaissez-vous les critères qui interviennent pour votre évolution de carrière ?	32%	67%
Avez-vous participé à votre plan de développement personnel ?	35%	62%
Vos objectifs professionnels font-ils l'objet d'indicateurs mesurables ?	72%	25%
Vos objectifs comportementaux font-ils l'objet d'indicateurs mesurables ?	42%	54%
Avez-vous fait pendant l'année des points individuels pour suivre l'avancement des objectifs ?	36%	63%
Le fait de ne pas signer votre EI vous pose t'il un problème ?	29%	68%
Avez-vous été mobile pendant les 18 derniers mois ?	14%	85%
Si mobilité, avez-vous bénéficié d'une AI ou promo ?	19%	80%
Pendant l'EI avez-vous évoqué l'équilibre vie professionnelle et familiale ?	17%	80%
Avez-vous rempli le questionnaire stimulus ?	33%	64%

- Seulement 36% de définitions de fonctions connues ! Cela ne répond pas aux engagements de la Direction pris dans l'accord « Classifications et carrières ETAM » ni lors de la Commission de suivi du 9 décembre 2011.
- Aujourd'hui, tous les TAM doivent avoir accès à leur définition de fonction, à jour, avec les coefficients mini et maxi ! Elle vous permettra de connaître votre potentiel d'évolution professionnelle. **Réclamez là, en cas de difficulté demandez le soutien de vos représentants CFE-CGC !**
- On constate également que moins d'un salarié sur deux a abordé l'aspect rémunération lors de l'EI, cela n'est pas normal ! L'EI est le meilleur moment pour discuter « carrière et fiche de paie » avec son hiérarchique. **La CFE-CGC demande à la Direction de formaliser ce point dans les inévitables prochaines versions de l'Entretien Individuel !**
- Cela fait maintenant 3 ans que l'accord sur les Classifications et Carrières ETAM est en place et seulement 32% des ETAM connaissent les critères de leur évolution de carrière, c'est trop peu ! Où est la transparence promise dans l'accord ?... Perdue, dans la complexité des communications accompagnant les versions successives et embrouillées des Entretiens Individuels !
- L'un des points positifs (mais si il y en a) du nouveau support d'entretien était la formalisation d'un plan de développement personnel pour chaque salarié. Ce plan est l'aboutissement de la logique de l'entretien et de la mesure des compétences et de la performance. Visiblement, avec seulement 35% de participation à son élaboration, la nécessité d'impliquer le collaborateur n'a pas été intégrée par la hiérarchie, *mais est-ce étonnant au vu de la légèreté de la formation sur les EI qui leur a été dispensée par RSH ?* **La réalisation du PDP est un dû pour le salarié, soyez proactifs, sollicitez votre hiérarchie !**
- Dans le même registre, 1 personne sur 4 ne dispose pas d'objectifs avec des indicateurs mesurables. Encore une anomalie très importante! La CFE-CGC vous rappelle que vous n'avez pas à vous engager sur des objectifs qui ne sont pas « SMART » : **Spécifiques, Mesurables, Ambitieux, Réalistes et Temporels !**
- Pour les objectifs comportementaux, chute libre du « oui » à seulement 42% de mesurables et forte progression du « non » à 54% ! La CFE-CGC n'est malheureusement pas surprise. Qu'y a-t-il de plus subjectif que le « comportement » des êtres humains ? Il y a fort à parier que ces critères alimentent encore très longtemps les discussions !
- Suivi des objectifs en cours d'année : que 36% de « oui », dommage, car cette bonne pratique mériterait d'être développée tel que prévu dans le standard UEC !
- Plus de signature de l'EI : Cela ne pose pas de problème à une majorité d'entre vous, pourtant, la CFE-CGC vous rappelle que la remontée dans le « Work Flow » vaut pour signature et vous engage ! **Si vous avez des commentaires, des demandes ou des désaccords... Rédigez-les !**
- **Mobilité** : Sur les 14% des ETAM qui ont été mobile les 18 derniers mois précédant l'enquête, seuls 19% d'entre eux ont bénéficié d'une AI. Pour la CFE-CGC la « mobilité » que l'Entreprise met en exergue, doit être sanctionnée pécuniairement ! Cela fait plusieurs années que vos représentants réclament des avancées sensibles dans ce domaine, ils continueront à le faire ! **Une anomalie sur Mulhouse ? =>** Alors que sur ce site il existe un accord d'établissement sur la mobilité, il n'y a que 14% des ETAM qui ont eus une AI, contre 24% à Sochaux !
- Equilibre vie professionnelle et familiale : 80% des salariés ne l'ont pas abordé lors de l'EI, c'est énorme ! Pour la CFE-CGC nous avons là une question susceptible de révéler des situations de stress et de mal être ! Nous demandons à ce que cela soit abordé systématiquement, et formalisé, dans l'Entretien individuel tel que prévu dans l'accord sur l'égalité homme / femme.



Rappel de l'article 5 de l'accord d'établissement du 15 mai 1984 :

Article 5 : Evolution de Carrière :

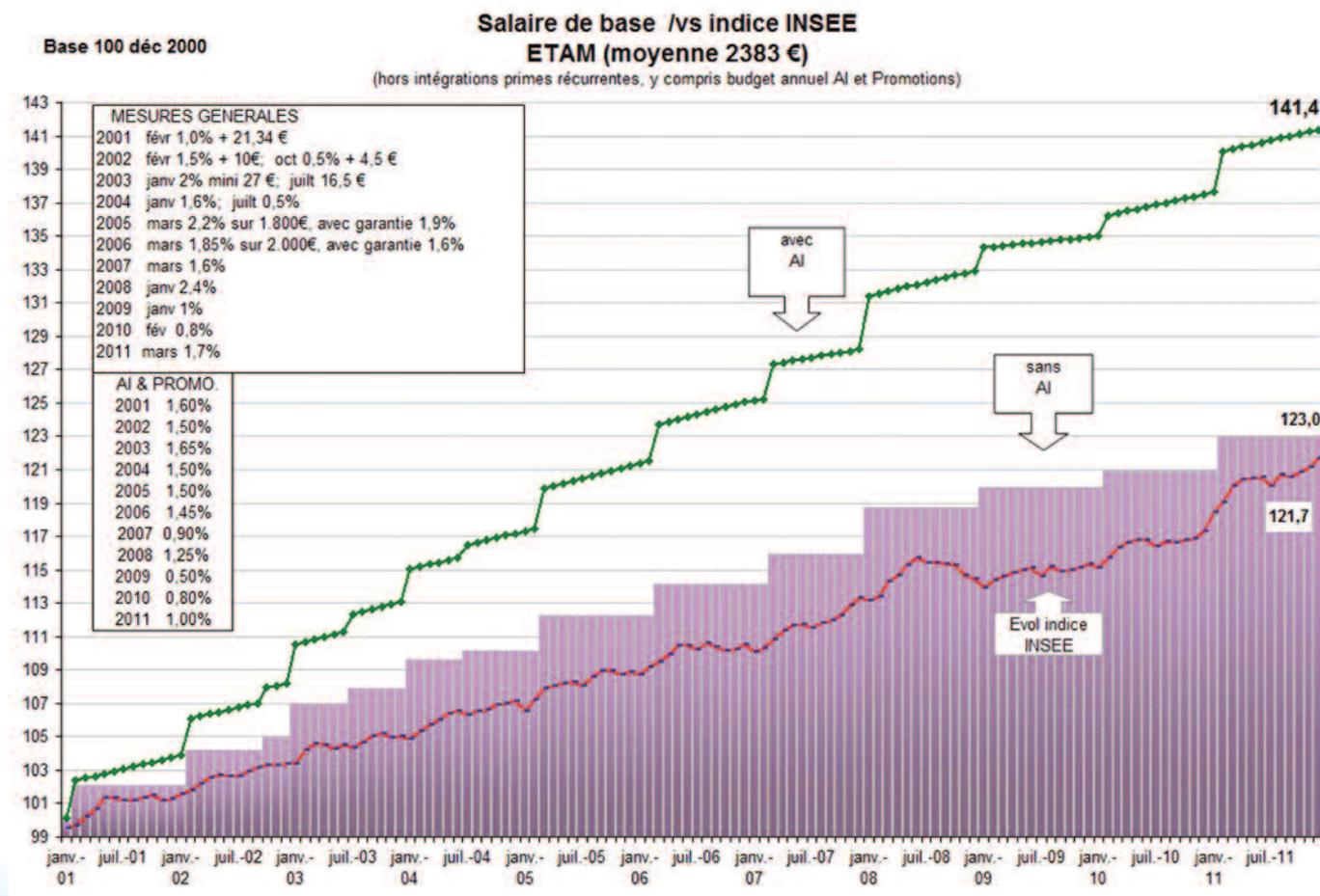
La mutation ne peut entraîner d'évolution négative des classifications et des appointements de base. La compensation d'éventuelles pertes de primes liées aux nouvelles conditions de travail se fera à travers l'ACCAC, dans les conditions prévues par l'Accord correspondant.

La mutation présente un aspect valorisant pour le personnel concerné dans la mesure où ses compétences antérieures vont s'enrichir par les expériences présentes et la formation complémentaire. De plus, par sa mobilité, le personnel apporte une contribution directe à la bonne marche de l'établissement.

Ces aspects seront pris en compte par la hiérarchie dans les évolutions de carrière du personnel muté : classifications, rémunérations.

Dans cet esprit, et compte tenu des résultats obtenus par les intéressés, une augmentation individuelle au mérite pourra être attribuée au cours des 6 mois suivant la mutation.

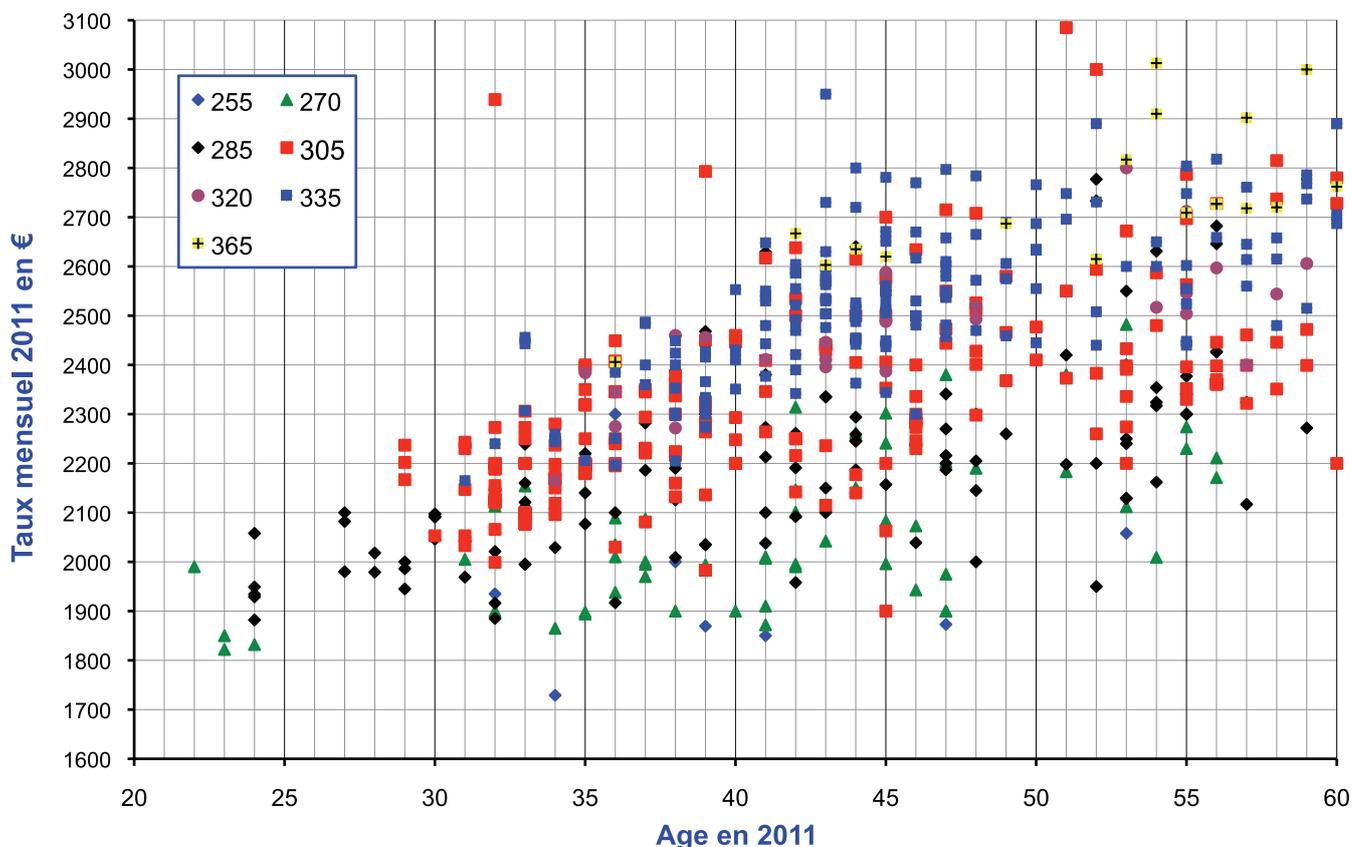
Évolution du salaire TAM



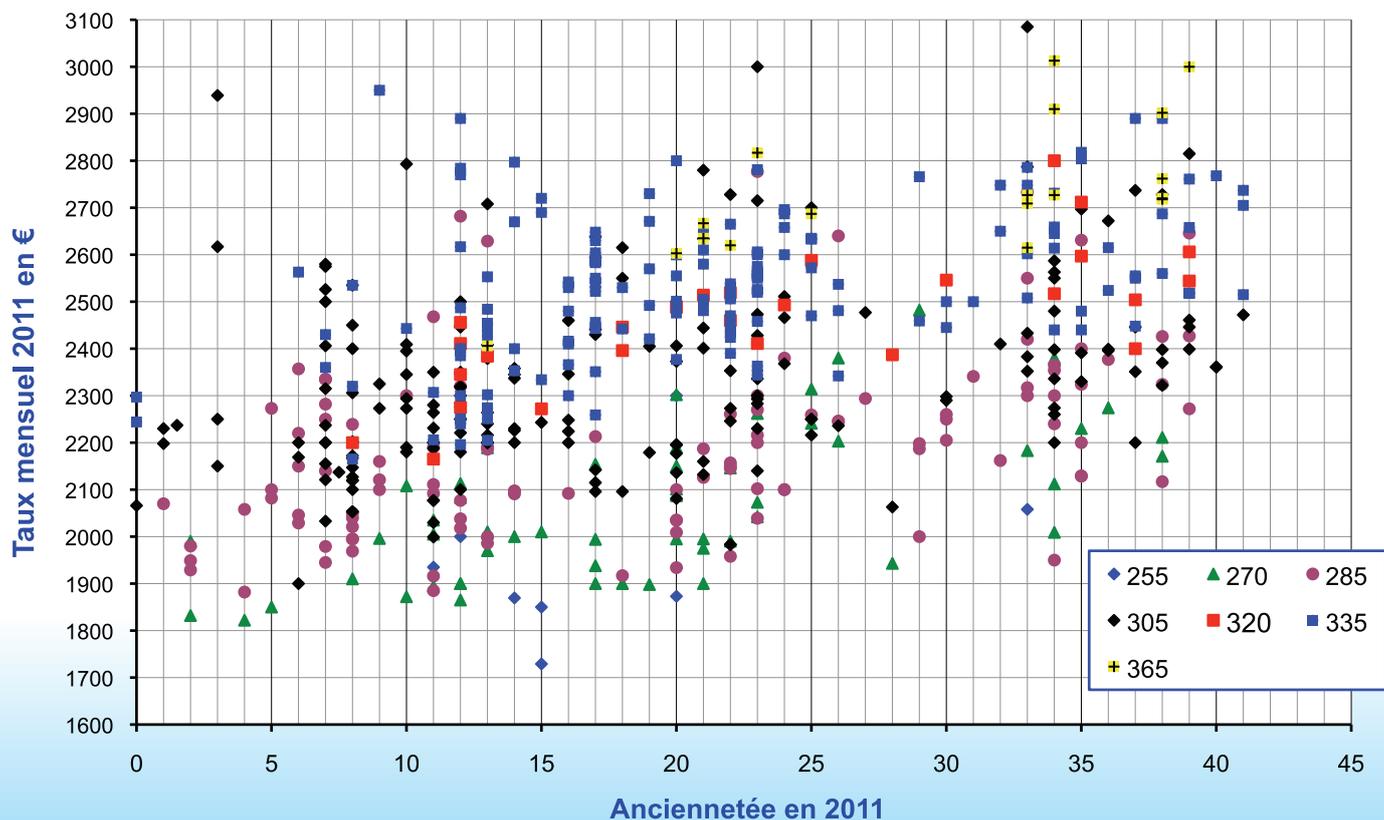
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
INSEE	1,2	1,6	1,3	2,1	1,6	1,7	1,6	1,7	2,6	1	0,8	1,8	2,5



Salaires 2012 Taux base / âge



Salaires 2012 Taux base / ancienneté



LES CHIFFRES DE LA DIRECTION

Chiffres issus du bilan salarial 2011 PCA

Coeff.	Effectifs		Salaire mini		Salaire au 1er décile		Salaire médians		Salaire au 9ème décile		Salaire moyen	
	Femmes	Hommes	Mini Femmes	Mini Hommes	Femmes	Hommes	Mediane Femmes	Mediane Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
255	209	395	1 715 €	1 603 €	1 820 €	1 866 €	1 976 €	2 026 €	2 156 €	2 285 €	1 986 €	2 057 €
270	375	1214	1 778 €	1 807 €	1 882 €	1 956 €	2 086 €	2 125 €	2 285 €	2 354 €	2 092 €	2 143 €
285	606	2255	1 850 €	1 822 €	2 027 €	2 047 €	2 253 €	2 250 €	2 499 €	2 472 €	2 260 €	2 267 €
305	753	3279	1 996 €	1 950 €	2 179 €	2 192 €	2 403 €	2 393 €	2 692 €	2 640 €	2 420 €	2 413 €
320	145	540	2 150 €	2 089 €	2 329 €	2 345 €	2 554 €	2 564 €	2 794 €	2 805 €	2 564 €	2 583 €
335	524	2841	2 067 €	2 061 €	2 349 €	2 379 €	2 617 €	2 593 €	2 937 €	2 853 €	2 631 €	2 611 €
365	61	379	2 269 €	2 361 €	2 576 €	2 588 €	2 786 €	2 743 €	3 071 €	2 959 €	2 841 €	2 777 €
395	1	2	2 993 €	2 677 €	2 993 €	2 683 €	2 993 €	2 709 €	2 993 €	2 735 €	2 993 €	2 709 €

Changements de coeff et de statut TAM en 2011 PCA

coefficient au 31/12/2010	coefficient au 31/12/2011								Total Promus	% Promus	Effectif (1)
	255	270	285	305	320	335	365	395			
255	518	167	12						179	25,7%	697
270		1 233	425	6		1			432	25,9%	1 665
285			2 348	774	2	4			780	24,9%	3 128
305				3 235	326	483			809	20,0%	4 044
320					357	149			149	29,4%	506
335						2 727	213		213	7,2%	2 940
365							226	3	3	1,3%	229
395								0	0		0
Total	518	1 400	2 785	4 015	685	3 364	439	3	2 565	19,4%	13 206

On relève 242 passages cadre, auxquels on peut rajouter les 226 passages à au coefficient 365. Soit plus de 15% des TAM à 335 qui ont bénéficié d'une promo soit vers le 365, soit le K92 en 2011. Il faut se souvenir qu'avant l'accord sur les classifs TAM, seulement 10% des 335 bénéficiaient d'une promotion !

On constate qu'en 2011 près de 50% des 320 ont accédé au coefficient 335, et ce avec une ancienneté dans le coefficient extrêmement réduite (deux ans). Ce qui tend à nous rassurer sur l'utilisation conforme de ce coefficient qui ne doit pas ralentir les carrières comme la CFE CGC l'avait exigé et obtenu en ne lâchant rien sur ce sujet !

**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 : Michel SEGURA, Bernard BIGOURD et Patrick RUMMELHART.

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