

# Construire !

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



Le + syndical



La restitution de l'enquête salaire prend tout son sens suite à l'aboutissement du NEC et en relation directe avec le thème l'association des salariés aux résultats de l'entreprise.

Sujet ô combien important et à fort impact sur la motivation des TAM et des cadres.

Nous devons rappeler le contexte de début d'année :

- L'attribution de l'intéressement, de loin pas à la hauteur des 2000 € criés haut et fort dans les médias.
- Une NAO qui a découlé sur un **ZERO AG** pour les TAM.

Ces deux points primordiaux ont généré de la défiance et de la déception de la part des salariés qui ont eu le sentiment de ne pas avoir récolté le fruit des efforts fournis ces dernières années pour sortir le Groupe de la zone rouge.

La CFE-CGC a été votre porte-parole lors du NEC en portant haut et fort vos valeurs comme elle l'a toujours fait et a obtenu :

- La PVG pour tous les cadres y compris la maîtrise.
- Une enveloppe de rémunération de minimum 1% au-dessus de l'inflation. Sa répartition AI/AG se négociera lors des prochaines NAO.
- La possibilité d'achat d'actions avec un abondement de PSA (Accelerate 2).
- Une évolution plus favorable de l'intéressement par la mise en place de paliers évolutifs en fonction des résultats de la marge opérationnelle.

Dans cette restitution de l'enquête salaires vous pourrez comparer votre rémunération à celles de vos collègues de même coefficient et mesurer également les plages d'évolutions possibles.

La CFE-CGC insiste régulièrement afin d'obtenir un entretien spécifique où il est possible d'évoquer le sujet de la rémunération et de répondre aux questions légitimes.

Il est clair que la rémunération ne doit certes pas être la seule source de motivation pour les salariés, mais elle y contribue très fortement !

Il est donc aussi important que la Direction travaille sur tous les autres leviers contributeurs de motivation, tels que le bien-être au travail, la charge de travail et la reconnaissance.

N'hésitez pas à interpeller les militants de vos secteurs Ils sont à votre écoute et disponibles à l'échange, que ce soit à la fois sur votre situation professionnelle, salariale ou même personnelle.

Laurent GAUTHERAT

## Numéro spécial

# Enquête Salaires TAM - Cadres 2015



## SOMMAIRE

• Taux de participation à l'enquête salaires .....	1
• Graphique des zones d'évolution .....	2
• Résultats de l'enquête par coefficient TAM .....	3
• Résultats de l'enquête par coefficient Cadres .....	4
• Résultats Enquête salaires Groupe .....	5

SEPTEMBRE 2016

## RESULTATS ENQUETE SALAIRES 2015 SITE DE MULHOUSE



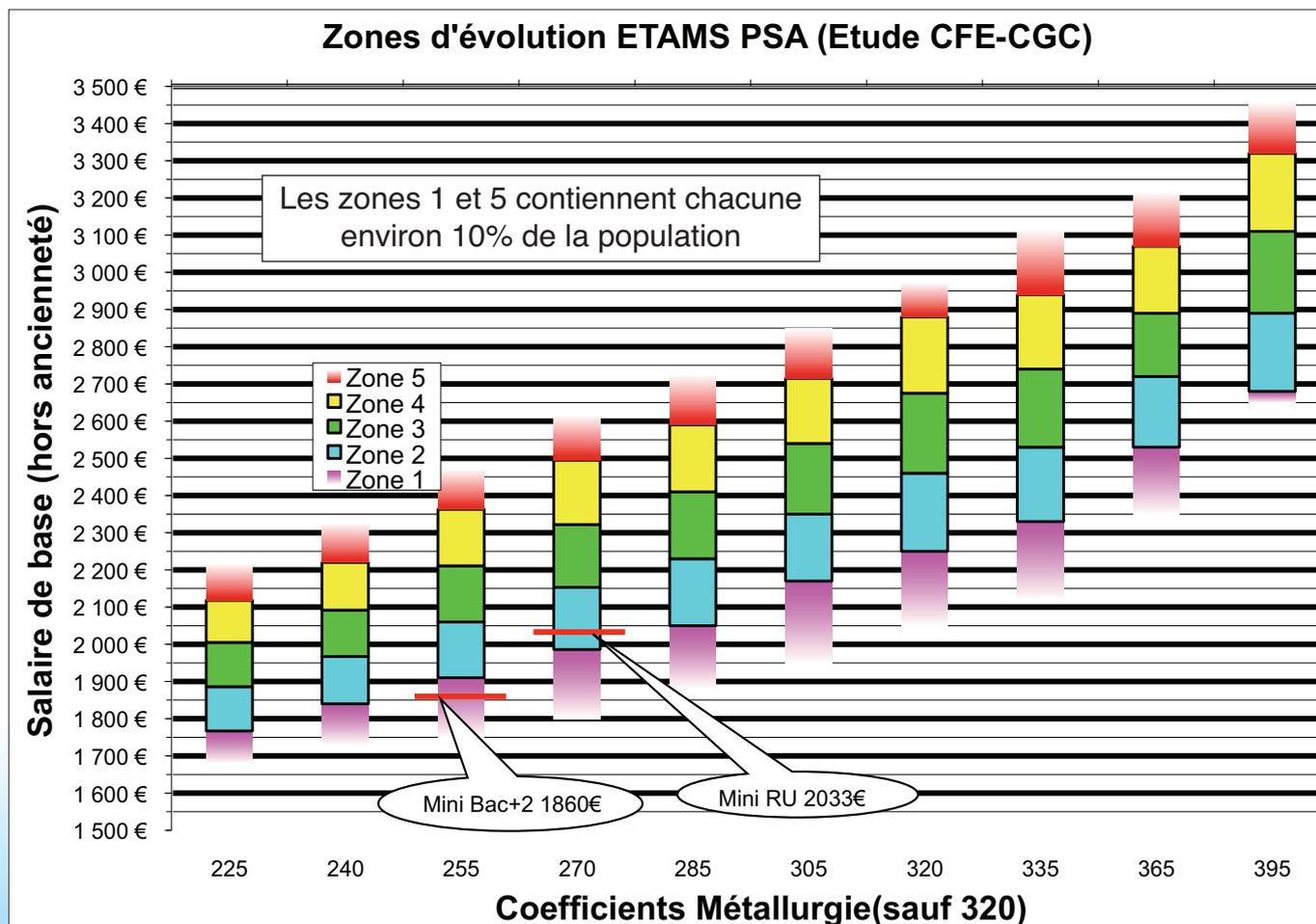
Cette année, la CFE-CGC a décidé pour plus de clarté de vous présenter les graphiques par coefficients et non plus dans sa globalité. Toutes les données sont extraites de l'enquête salaires de début d'année 2016.

Nous remercions l'ensemble du personnel nous ayant répondu, c'est grâce à votre participation que les résultats en deviennent pertinents.

### TAUX DE PARTICIPATION A L'ENQUETE

	Cadres		Etam		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Total Inscrits	51	290	137	701	1179
Ayant répondu à l'enquête	10	97	55	240	402
% de participants	19,6	33,4	40,1	34,2	34,1

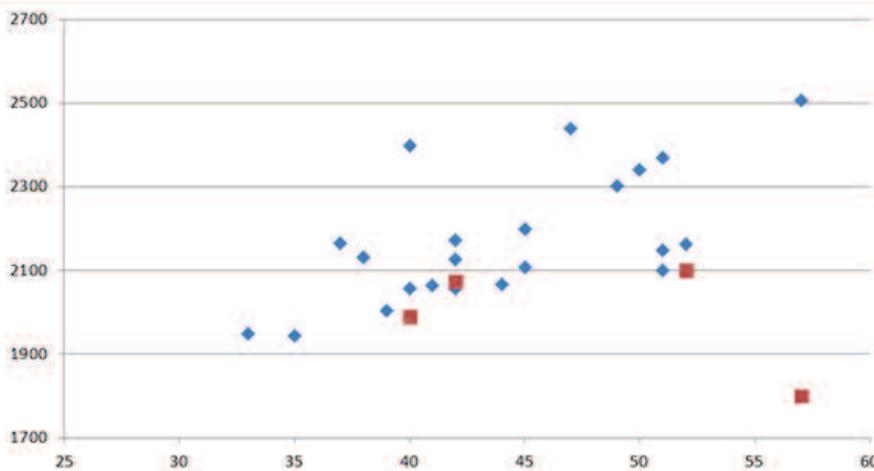
### ZONE D'EVOLUTION DES TAMS



Les graphiques qui suivent vous permettront de vous positionner par rapport à vos collègues en fonction de votre âge et de votre coefficient statutaire.

Quel que soit le coefficient, les femmes sont toujours les plus mal traitées en terme de salaire.

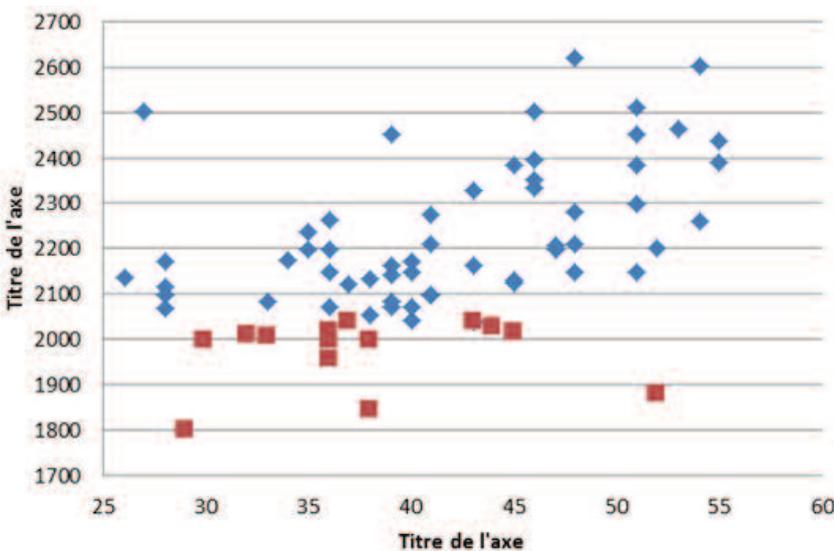
Domage que la Direction ne mette pas en corrélation ses actes avec son discours ne répondant pas encore complètement aux exigences de l'accord égalité hommes/femmes



**Éléments Statistiques : coefficient 270**

maxi	2507
75 <sup>e</sup> percentiles	2330
50 <sup>e</sup> percentiles	2153
25 <sup>e</sup> percentiles	1976
mini	1800

La moyenne d'âge est assez élevée car le Groupe n'embauche pratiquement pas depuis plusieurs années. On trouve aussi des TAM issus de la filière des Employés.

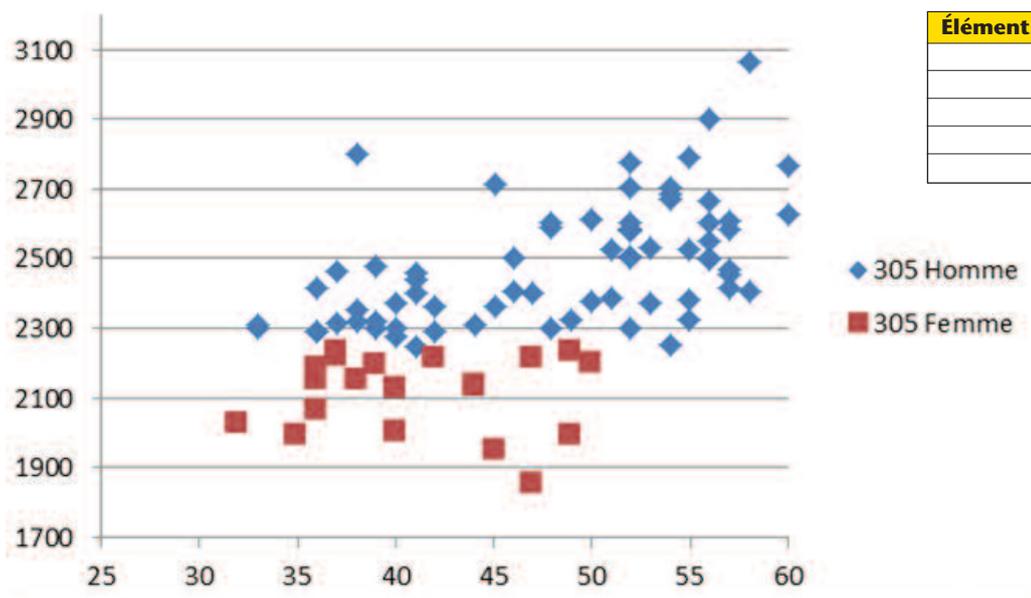


**Éléments Statistiques : coefficient 285**

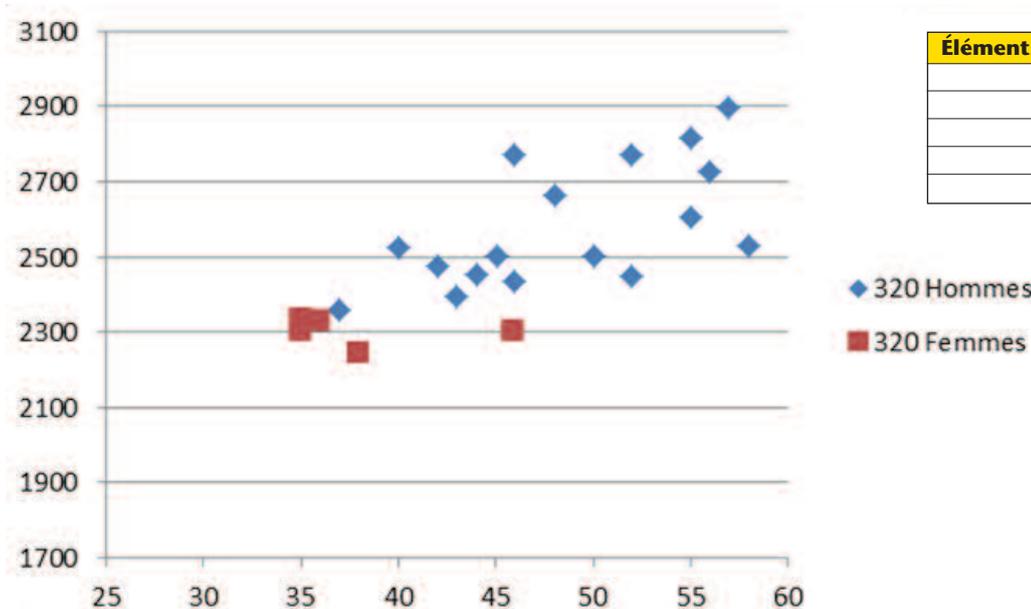
maxi	2620
75 <sup>e</sup> percentiles	2410
50 <sup>e</sup> percentiles	2210
25 <sup>e</sup> percentiles	2005
mini	1800

## MEMENTO

Un TAM BAC+2, embauché au coefficient 255, devra atteindre le coefficient 285 selon l'Accord National sur la Classification au bout de 18 mois de travail.



Commentaire : 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 et de ses possibilités d'évolution dans le Groupe.

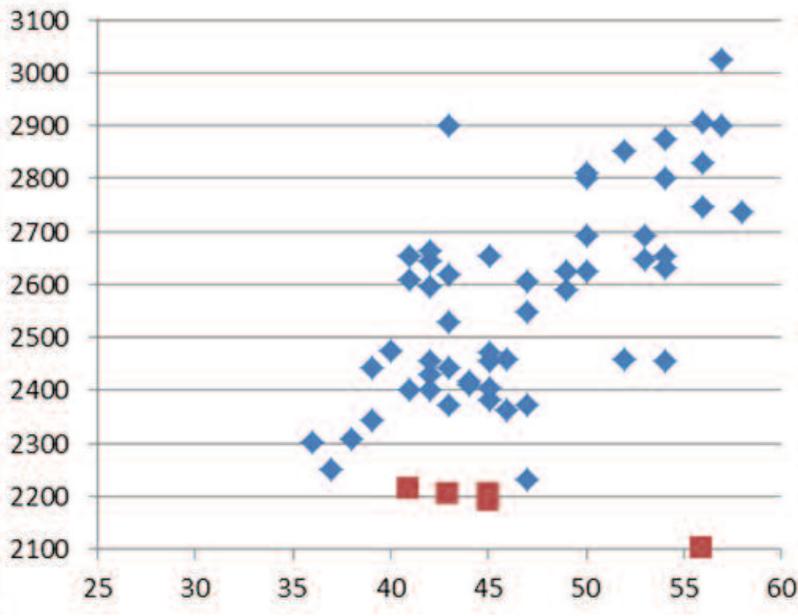


### MEMENTO

Le coefficient 320 n'a pas été créé pour ralentir les progressions mais au contraire pour permettre aux 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. Nous gardons à votre disposition le courrier fait par Mr Philippe Dorge en juin 2010 pour préciser ce coefficient non conventionnel et éviter les dérives de RSH. Il est tout à fait possible de passer directement au coefficient 335 surtout pour celles et ceux dont l'entrée de coefficient du poste est au coefficient 285.



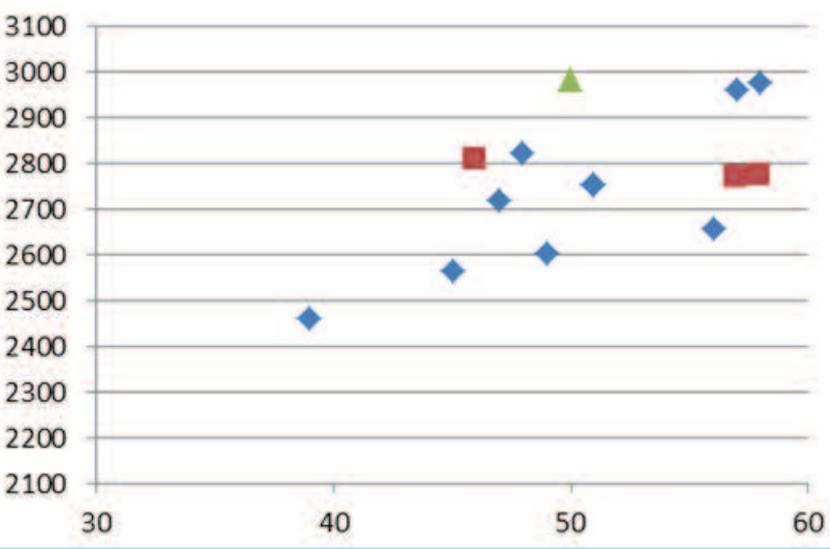
# Construire !



Éléments Statistiques : coefficient 335	
maxi	3025
75 <sup>e</sup> percentiles	2795
50 <sup>e</sup> percentiles	2570
25 <sup>e</sup> percentiles	2335
mini	2100

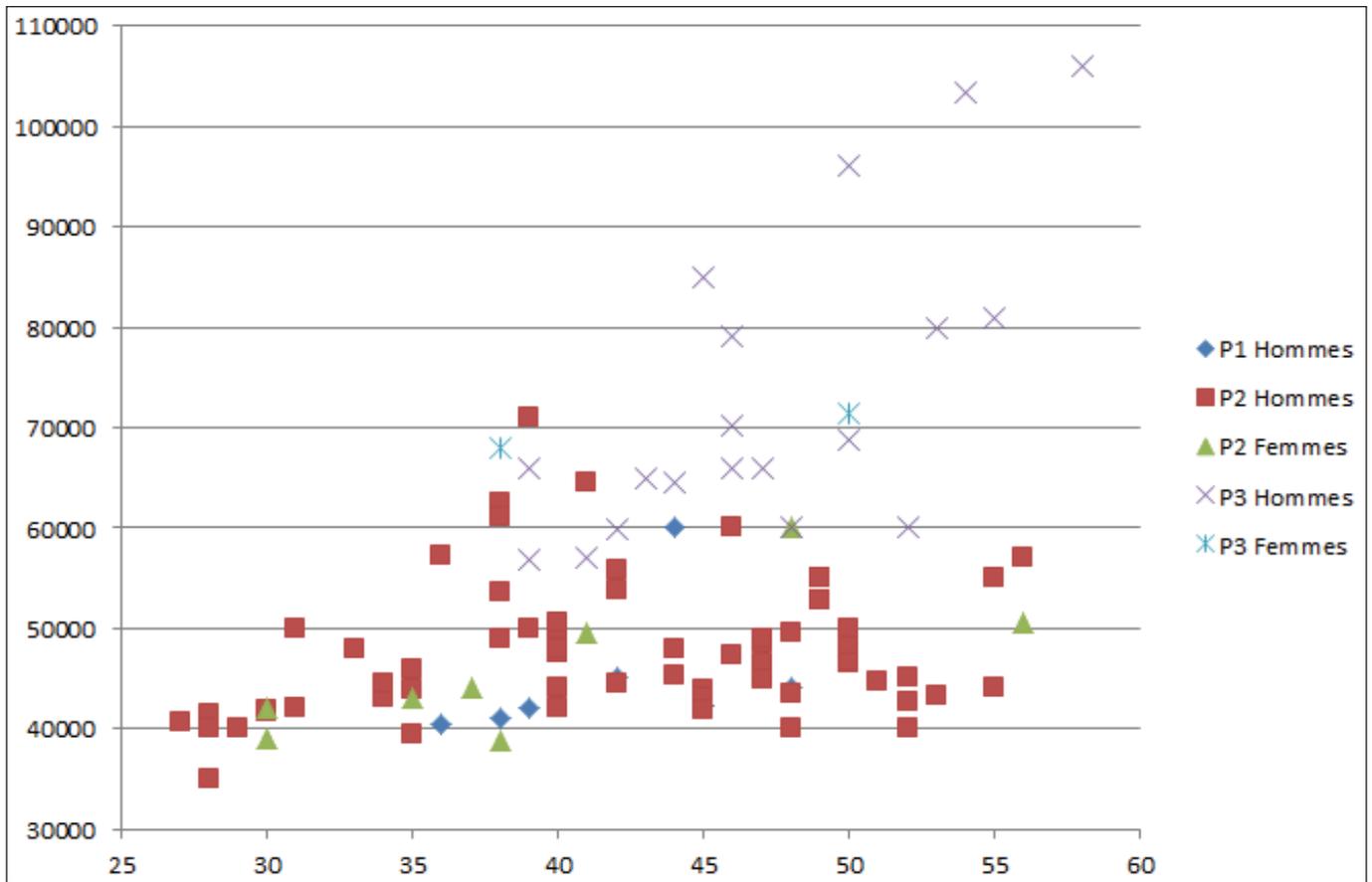


Le coefficient 335 est celui qui permet d'accéder au statut Cadres : K92. Le processus de nomination Cadres est très strict, obéissant à un calendrier et des critères très précis. Renseignez-vous auprès de vos représentants du personnel pour avoir plus d'informations



Éléments Statistiques : coefficient 365/395	
maxi	2980
75 <sup>e</sup> percentiles	2853
50 <sup>e</sup> percentiles	2723
25 <sup>e</sup> percentiles	2593
mini	2463

## CADRES



### MEMENTO

N'oubliez pas lors de votre entretien individuel de vous faire préciser votre positionnement dans la fonction (Echelonnement par lettre).

### COMMENTAIRE

Si l'on observe le graphique ci-dessus et particulièrement pour le coefficient P2, nous pouvons constater que l'évolution n'est pas proportionnelle à l'âge et que certains peuvent être déçus si l'on tient compte du temps de travail effectif réalisé par le cadre.

## RÉSULTATS ENQUÊTE SALAIRES 2015 EN SYNTHÈSE GROUPE

### En Synthèse :

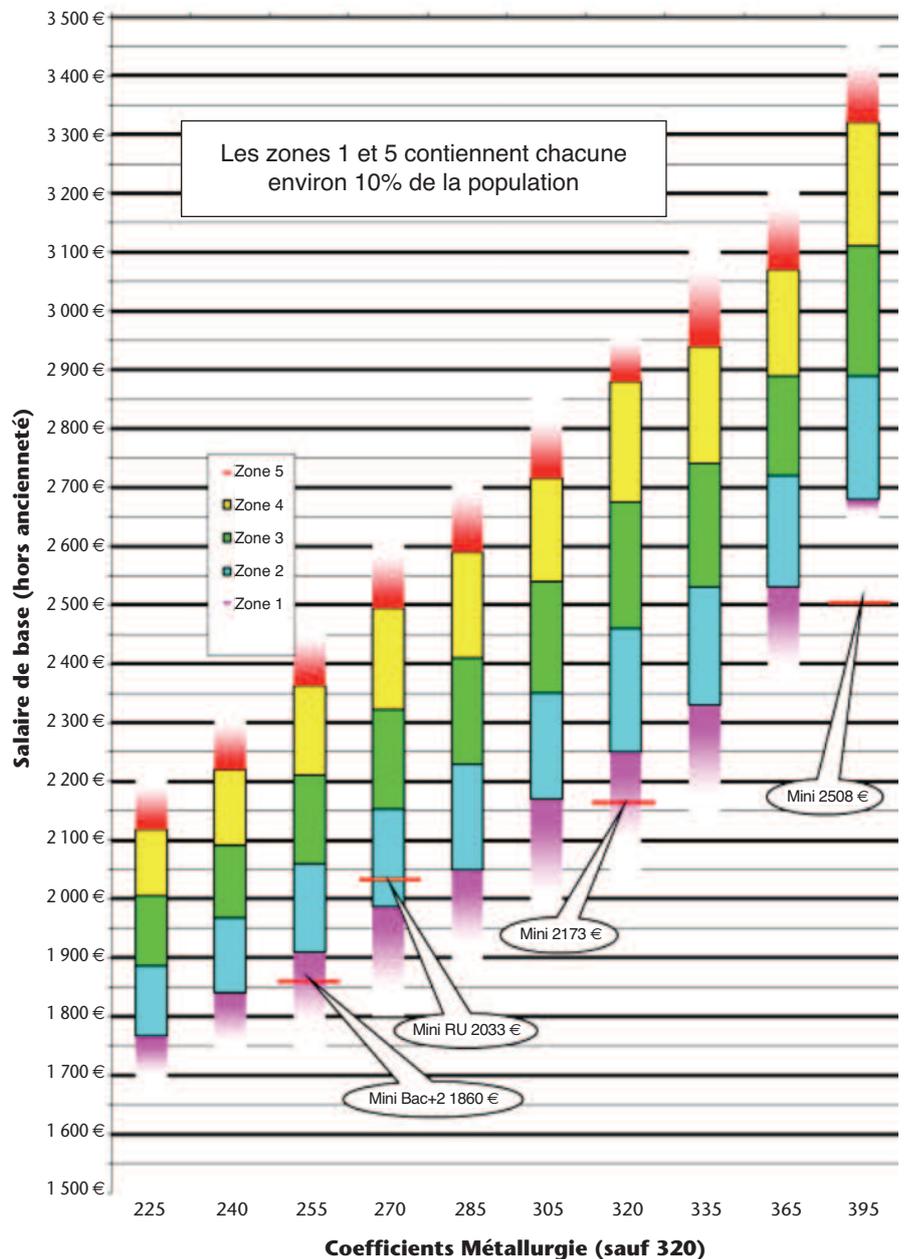
Dans l'étude complète, par coefficient, nous avons mis les salaires mensuels hors ancienneté. Le salaire annuel est calculé sur une base de 13 mois.

Par coefficient, vous verrez l'étendue de la variation des rémunérations sur tous les sites de PCA, qu'il soit industriels, tertiaires ou R&D (Recherche & développement).

Ces variations englobent aussi l'effet d'âge. Au même coefficient, les salaires peuvent varier en fonction de l'âge. C'est pour cette raison que vous aurez plus loin les courbes de salaires annuels en fonction de l'âge.



Zones d'évolution ETAMS PSA (Etude CFE-CGC)



Les salaires sont répartis statistiquement en **5 zones** :

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.

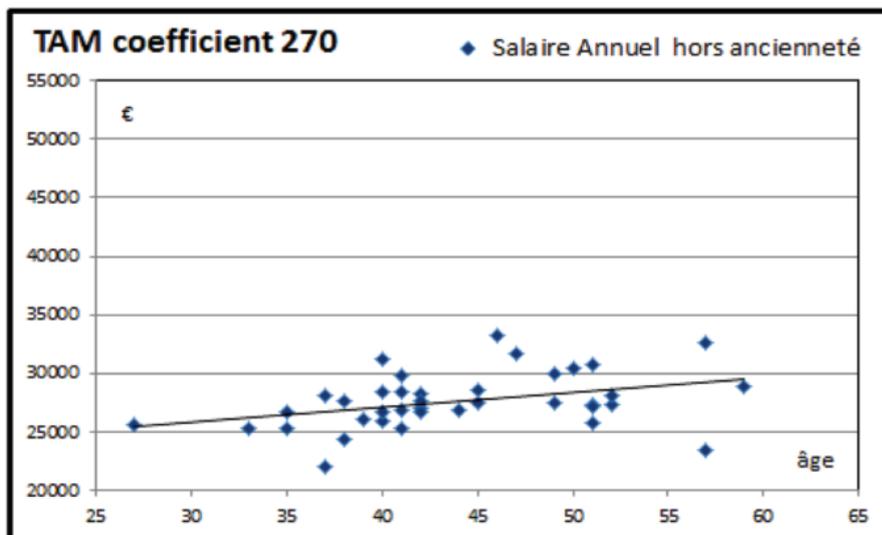
Les **zones 2, 3 et 4** partagent 80% de la population restante. Le milieu de la zone 3 représente en gros la valeur médiane qui partage l'ensemble des salaires sondés en 2 parties : 50% des sondés ayant un salaire supérieur à la médiane et l'autre moitié des sondés ayant un salaire inférieur.

## DÉTAILS POUR LE COEFFICIENT 270

### Profil

Femmes : 24 %  
 Hommes : 76 %  
 Age moyen : 44 ans  
 Salaire annuel moyen : 27 700 €

Evènement 2015	AI	Passage Coefficient
% bénéficiaires	24 %	8 %
montant moyen	28 €	40 €

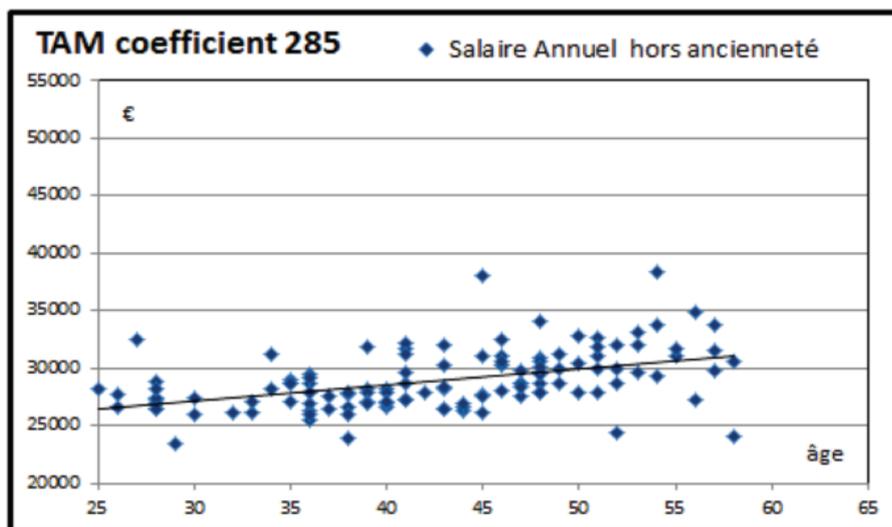


## DÉTAILS POUR LE COEFFICIENT 285

### Profil

Femmes : 22 %  
 Hommes : 79 %  
 Age moyen : 43 ans  
 Salaire annuel moyen : 29 000 €

Evènement 2015	AI	Passage Coefficient
% bénéficiaires	35 %	3 %
montant moyen	28 €	45 €

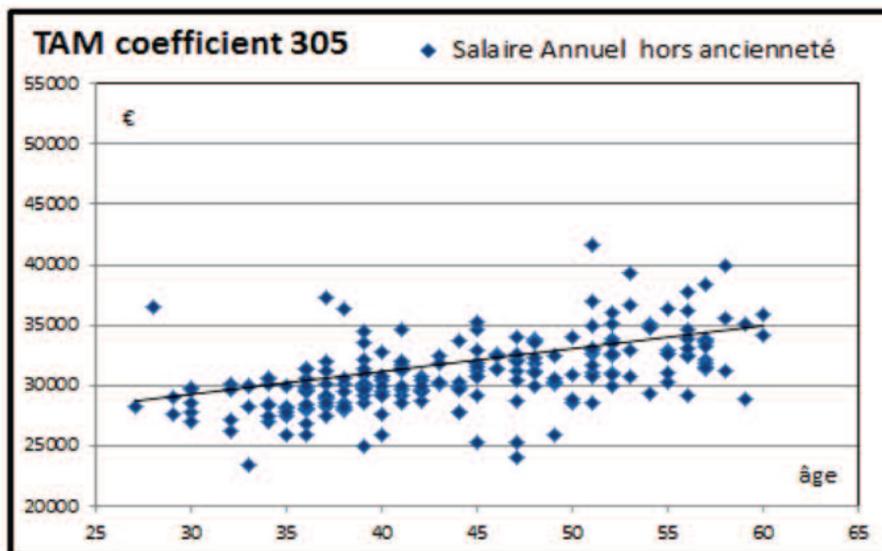


## DÉTAILS POUR LE COEFFICIENT 305

### Profil

Femmes : 19 %  
 Hommes : 81 %  
 Age moyen : 44 ans  
 Salaire annuel moyen : 32 000 €

Evènement 2015	AI	Passage Coefficient
% bénéficiaires	31 %	9 %
montant moyen	28 €	39 €

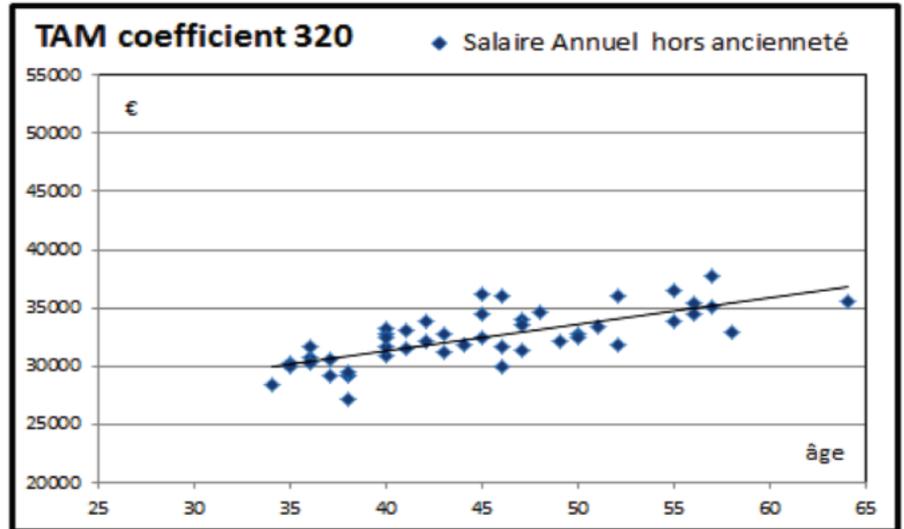


## DÉTAILS POUR LE COEFFICIENT 320

### Profil

Femmes : 19 %  
 Hommes : 81 %  
 Age moyen : 44 ans  
 Salaire annuel moyen : 32 500 €

Evènement 2015	AI	Passage Coefficient
% bénéficiaires	25 %	13 %
montant moyen	27 €	40 €

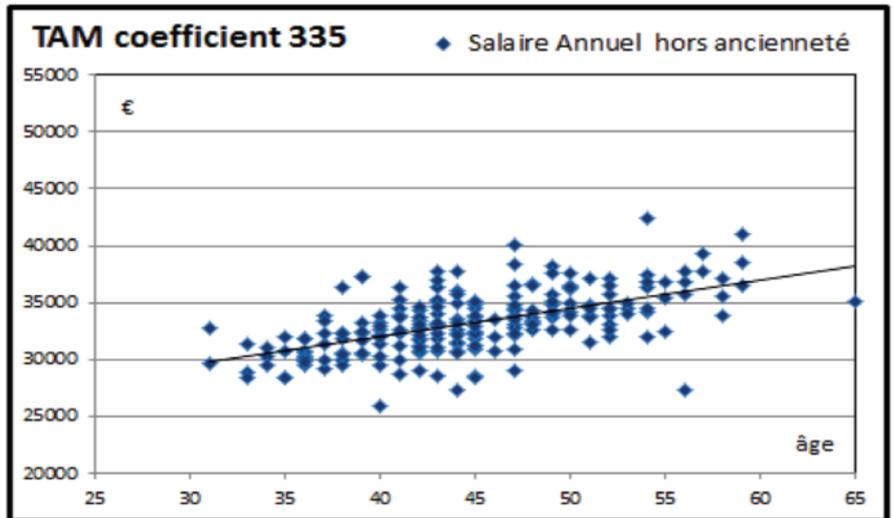


## DÉTAILS POUR LE COEFFICIENT 335

### Profil

Femmes : 16 %  
 Hommes : 84 %  
 Age moyen : 45 ans  
 Salaire annuel moyen : 33 300 €

Evènement 2015	AI	Passage Coefficient
% bénéficiaires	25 %	13 %
montant moyen	29 €	44 €

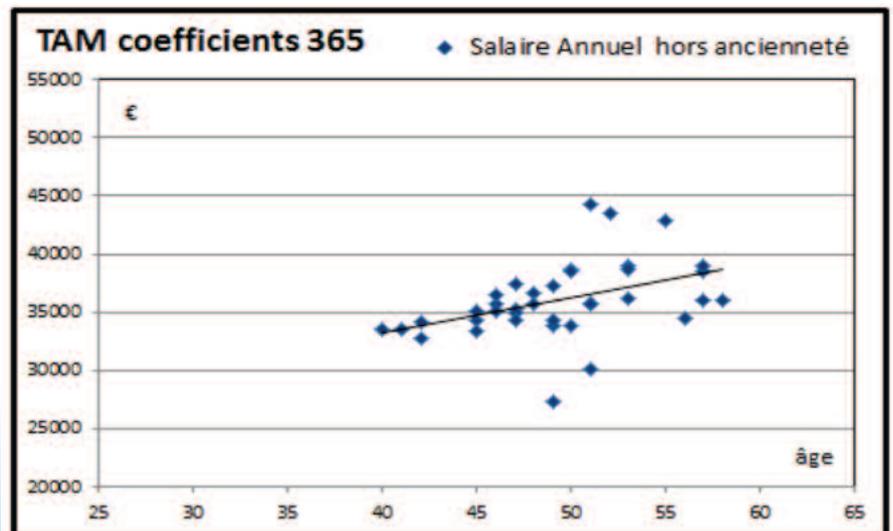


## DÉTAILS POUR LE COEFFICIENT 365

### Profil

Femmes : 16 %  
 Hommes : 84 %  
 Age moyen : 45 ans  
 Salaire annuel moyen : 33 300 €

Evènement 2015	AI	Passage Coefficient
% bénéficiaires	36 %	18 %
montant moyen	36 €	41 €

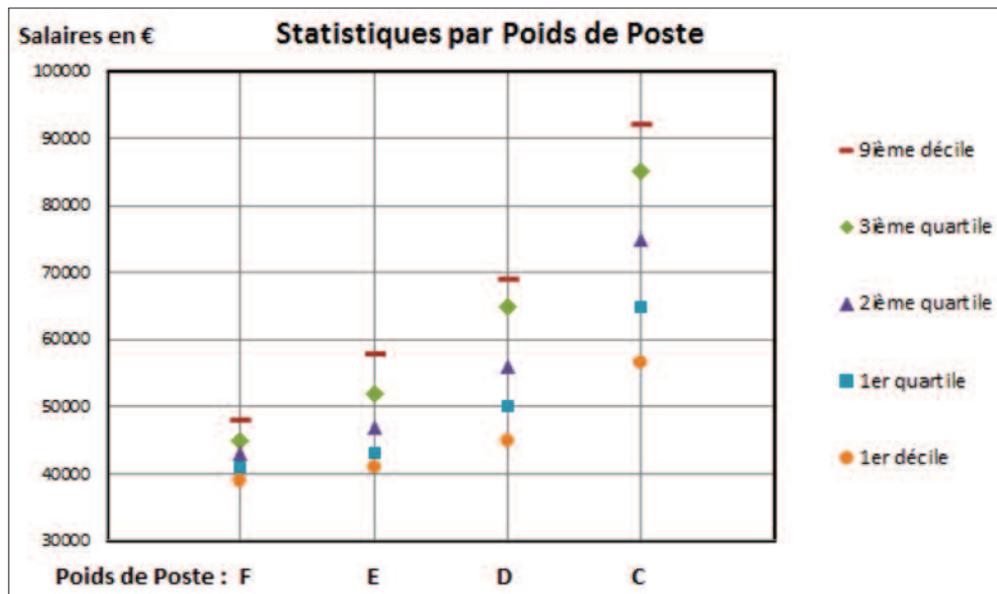


La CFE-CGC se bat pour que l'expertise technique des TAM soit reconnue pour le passage Cadre

## SPÉCIAL CADRES MULTISITES

### Synthèse

17 % Femmes  
83 % Hommes  
Age moyen : 47 ans  
33% ont eu une augmentation en 2015



Les fonctions Cadres sont regroupées par les 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 C.

- Le 1<sup>er</sup> décile est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires du sondage;
- Le 1<sup>er</sup> quartile est le salaire au-dessous duquel se situent 25% des salaires du sondage ;
- Le 2<sup>e</sup> quartile : 50% des réponses de salaires supérieurs au 2ième quartile et autant (50%) de réponses de salaires inférieurs. Le 2ième quartile est souvent appelé aussi valeur médiane.
- Le 3<sup>e</sup> quartile est le salaire au-dessus duquel se situent 25% des salaires du sondage ;
- Le 9<sup>e</sup> décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires du sondage

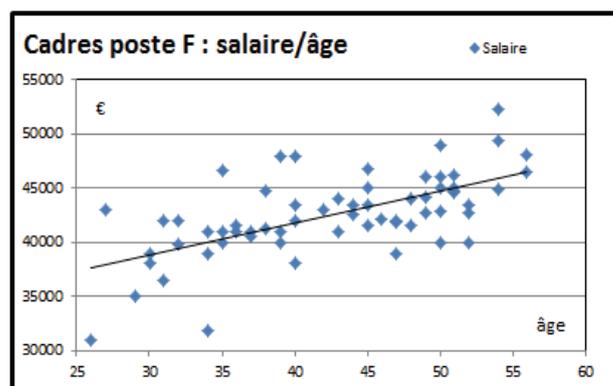
## DÉTAILS POUR LA CLASSE DE FONCTIONS F

La majorité des Cadres F vient de la filière TAM (promotion à partir des coefficients 335 ou 365). Il y a eu très peu d'embauches de jeunes IC, ce qui explique la moyenne d'âge élevée.

Rappel : les Cadres promu K92 devront passer à la position P II au bout de 4 ans.

### Profil

Femmes : 8 %  
Hommes : 92 %  
Age moyen : 41 ans  
Salaire annuel moyen : 43 100 €  
Cadres BAC +2/3 : 28 %  
Cadres BAC +5 : 72 %



Les Cadres F ne bénéficient pas encore de la Part Variable Groupe.

**Suite au NEC, la CFE-CGC a obtenu que les Cadres F puissent eux aussi bénéficier de la PVG à compter de 2017.**

## DÉTAILS POUR LA CLASSE DE FONCTIONS E

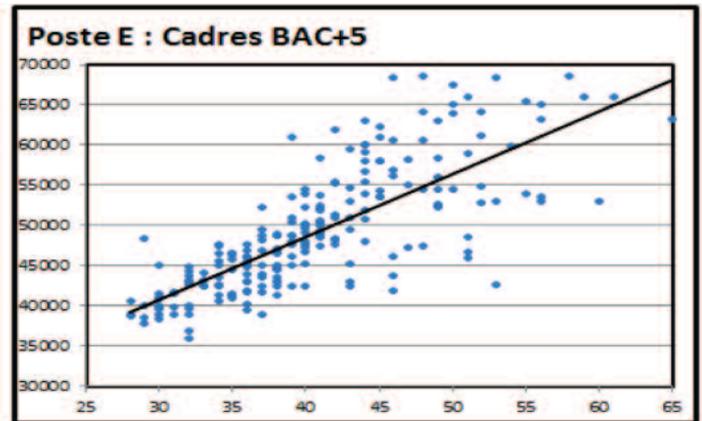
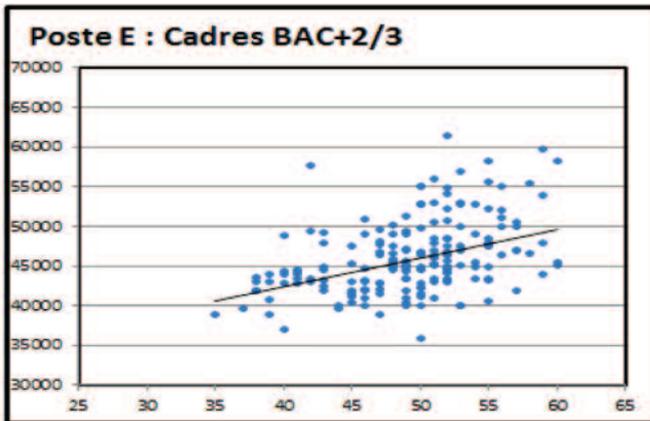
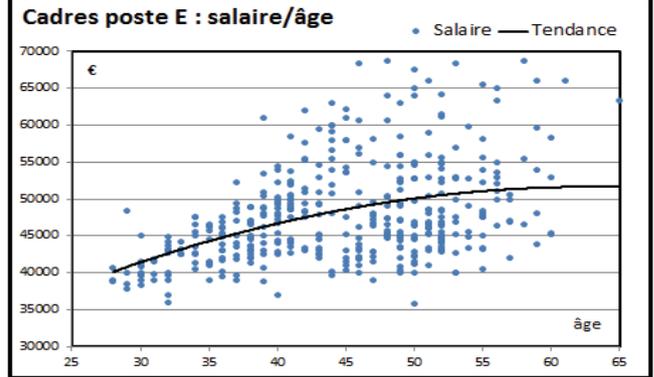
2015 est la dernière année où nous vivons un traitement inégal entre les Cadres E : **61% des Cadres E qui n'étaient pas éligibles à la Part Variable** accèdent désormais à la PVG grâce aux actions soutenues de la CFE-CGC.

### Profil

Femmes : 12 %  
 Hommes : 88 %  
 Age moyen : 45 ans  
 Salaire annuel moyen : 47 400 €

Cadres BAC +2/3 : 46 %  
 Cadres BAC +5 : 54 %

Cadres E sans PVG : 39 %  
 Cadres E avec PVG : 61 %



Les Cadres diplômés BAC+2/3 accèdent aux postes E plus tard (moyenne d'âge 49 ans) que leurs collègues BAC+5 (âge moyen 41 ans)

## DÉTAILS POUR LA CLASSE DE FONCTIONS D

Les postes de management d'équipe se trouvent dans la classe - fonction D.  
 Les salaires commencent à être plus dispersés à partir de 47 ans.

### Profil

Femmes : 12 %  
 Hommes : 88 %  
 Age moyen : 44 ans  
 Salaire annuel moyen : 55 100 €

Cadres BAC +2/3 : 29 %  
 Cadres BAC +5 : 71 %



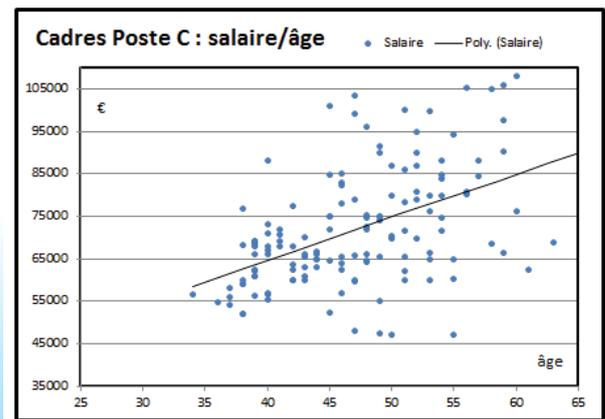
## DÉTAILS POUR LA CLASSE DE FONCTIONS C

Dans la classe - fonction C, nous avons des postes de managers. Les salaires de cette fonction sont assez dispersés.  
 C'est à partir de cette classe - fonction que certains Cadres évolueront vers les postes de Cadres supérieurs.

### Profil

Femmes : 8 %  
 Hommes : 92 %  
 Age moyen : 47 ans  
 Salaire annuel moyen : 71 800 €

Cadres BAC +2/3 : 10 %  
 Cadres BAC +5 : 90 %





**IMPRIMERIE**  
**publi-h**  
POUR UNE COMMUNICATION EFFICACE

*Le spécialiste de la communication!*

Zone d'activités - Rue de la scierie  
BP 20194 UFFHOLTZ - 68703 CERNAY cedex  
Tél. **03 89 75 51 43**  
contact@publi-h.com - www.publi-h.com

**PUBLI-H, C'EST AUSSI :** cartes de visites, entêtes, livres dos carré/collé, roll-up, liasses etc...

**CRÉATION - IMPRESSION - FAÇONNAGE**



✂

**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-psa.net](http://www.cfecgc-psa.net)  
E-mail : [cfecgc.psamu@gmail.com](mailto:cfecgc.psamu@gmail.com)

**NOUS VOUS CONTACTERONS**



**CAISSE DE PREVOYANCE MULHOUSIENNE**



**VOTRE MUTUELLE**  
**03 89 45 44 14**

**Travailleurs Indépendants**

**Particuliers**

**Entreprises** **Etudiants**

**Retraités** **Frontaliers**



**Pour tout contrat, des chèques Kadéos OFFERTS!**

45 rue de la Sinne - 68100 MULHOUSE  
[www.cpm-mutuelsante.com](http://www.cpm-mutuelsante.com)  
/// Répertoire Sirene sous le n° Siren 775 64 2598

**Section Syndicale CFE - CGC** **Tél. 03 89 09 35 64 - Fax 03 89 09 34 88**  
**PSA Peugeot-Citroën Mulhouse** Site internet : [www.cfecgc-psa.net](http://www.cfecgc-psa.net) • E-mail : [cfecgc.psamu@gmail.com](mailto:cfecgc.psamu@gmail.com)

**Responsable de publication :** Laurent GAUTHERAT - **Rédacteur en chef :** Christian POILLET  
**Comité de Rédaction :** Franck VANDERSOUEP, Yann RUSE, Martial PETITJEAN.  
conception et impression publi-h uffholtz - CERNAY  - Tél. 03 89 75 51 43 - E-mail : [contact@publi-h.com](mailto:contact@publi-h.com)