

Noël MOREL

Brigitte JUCHET

**REPONDEZ,
C'EST
IMPORTANT**

**2 possibilités s'offrent à
VOUS :**

- ✓ Pour faciliter le traitement des données, utilisez le fichier Excel sur notre site : www.cfecgcmichelin.org



- ✓ Sinon remplissez le formulaire ci-après et renvoyez-le à l'un des correspondants dans la liste ci-contre

ENQUÊTES :

SALAIRES ET TEMPS DE TRAVAIL

Cette année nous lançons simultanément 2 enquêtes :

L'enquête salaire qui est dans sa 6ème édition

L'enquête temps de travail pour sa 2ème édition

| Clermont Ferrand | | |
|------------------|------------------|-------------------|
| D. Andrieu | TCRE/T/M | F12 – CAR |
| T. Bluteau | TCE/I/GRV/O/PREP | bat 200 – GRV |
| C. Boyer | DGD/PI | F35 – LAD |
| P. Dumonceau | MAT/OPE/AMT | T15 – CAR |
| L. Gauthier | EUR/SC/ID/API | A6 – CAR |
| B. Juchet | MAT/T/ML/IPQ/GE | B7 – CAR |
| J.C. Laourde | TCRE/MS/DDM | DCF1 – BZT |
| N. Morel | CTE/Q | F32 – LAD |
| D. Paccard | AG/T/M | B7 – CAR |
| T. Palou | DGSI/BS/SC | A17 – CAR |
| H.G. Perrier | CTE/GBM/PM | G22 – LAD |
| P. Soule | 2R/2R/TM | F32 – LAD |
| J. Tavet | DGA/AI | A17 – CAR |
| Bassens | C. Dauberciès | CPS/I/UB/FUNS |
| Bourges | D. Riberolle | AV/I/BO/TEC |
| Cholet | M. Le Theix | TCE/I/CH/GQA |
| Montceau | P. Gaasch | DPPI/MP/UMO |
| Paris :PBL | M.J. Basier | TCO/CBU/GEN/EU |
| Paris :MTP | P.Parent | TP/SI/BBL/INF/INT |
| Roanne | E. Pierrat | TC/TCE/I/RO/O/CZE |
| | E.Martin | TC/TCE/I/RO/OCZ |
| La Roche sur Yon | F.Herbretreau | PL/PLE/I/RYS/GA |
| Tours | B. Maillard | PLE/I/JO/TE/BE |
| Troyes | E. Woiemberghe | CPA/I/TRO/CA |
| Vannes | P. Guillemain | CPR/I/VN/RX |

Enquête salaires → Eclairer un processus opaque

L'entreprise communique peu sur un sujet qui, pourtant, concerne les salariés au plus haut point. Depuis 2010, vos réponses nous ont permis de vous apporter un éclairage sur la politique de gestion des salaires. Cependant, la politique salariale et le processus de gestion changent régulièrement. 2 changements majeurs ont été apportés en 2013 : la mesure de la PGD et celle des objectifs individuels. En 2014, les règles relatives au CAJ (Coefficient d'ajustement des objectifs) ont de nouveau été modifiées. Nous avons besoin d'en mesurer l'impact et de poursuivre l'éclairage d'un système que l'entreprise voudrait maintenir opaque.

C'est pourquoi nous renouvelons l'enquête, en vous espérant toujours plus nombreux à y participer. Nous espérons pouvoir vous fournir en retour, au mois d'octobre, des informations toujours plus approfondies. En particulier, nous espérons pouvoir descendre à la maille métier et service. Nous espérons également compléter la cartographie des métiers.

Ces données serviront également pour apporter, à celles et ceux qui nous solliciteront, un conseil et une aide plus pertinents. Elles seront également utiles pour orienter nos propositions dans le cadre de la négociation salaires annuelle.

Rappelons quelques bases sur les informations utiles à l'enquête :

- La MFPM est affiliée à la convention nationale du caoutchouc, dans laquelle un salaire minimum conventionnel est défini pour chaque coefficient / échelon : de 145(coefficient)/12(échelon) jusqu'à 880(coefficient)/73(échelon). Vous trouverez votre échelon sur la feuille de situation annuelle remise en mai 2015.
- Votre NRI (Niveau de Rémunération Individuelle), dans la méthode HAY, correspond à votre niveau de rémunération. **Votre NRI doit vous être communiqué par votre hiérarchique.**
- Votre hiérarchique doit également vous communiquer votre position par rapport à la médiane de votre NRI.** Elle est exprimée en « quartile », par tranches de 12,5% d'écart à la médiane :

| | | | | | |
|------|-------------|--------------|---------------|---------------|-------|
| ≤75% | 75% à 87,5% | 87,5% à 100% | 100% à 112,5% | 112,5% à 125% | ≥125% |
|------|-------------|--------------|---------------|---------------|-------|

Votre position par rapport à la médiane est clé pour votre niveau d'augmentation futur. Les médianes évoluent chaque année, à la hausse comme à la baisse : elles représentent la valeur salariale de référence HAY pour la France pour chaque niveau de NRI. Si vous êtes au-delà de 100%, il vous reste à vous résigner à des augmentations limitées, ou à briguer un poste de NRP supérieur. Inversement, si vous êtes en dessous de 100%, vous avez l'espoir d'augmentations supérieures à la moyenne.

- A partir de cette année, votre hiérarchique doit également vous communiquer le Niveau de Responsabilité de votre Poste (NRP).** Assurez-vous que le NRP du poste que vous tenez est cohérent (supérieur ou égal) avec votre NRI. Sinon, attendez-vous à une « modération » salariale. voire à une révision de NRI.
- Votre manager positionne votre Performance Globale dans la Durée (PGD) et vous la communique dans le cadre de l'appréciation. Le croisement de votre PGD avec votre position par rapport à la médiane de votre NRI détermine votre niveau d'augmentation. Le manager dispose cependant une marge de gestion personnelle.
- Salaires de référence base temps plein :** prenez le salaire indiqué sur la feuille de situation annuelle qui vous a été remise en mai 2015, sur la base d'un emploi à temps plein. Si vous êtes à temps partiel, indiquez votre % d'activité à côté de votre salaire annuel brut de référence.

Enquête temps de travail → rendre factuelle une question sensible

Le temps de travail réel des collaborateurs et des cadres Michelin n'est actuellement pas mesuré par les accords d'entreprise.

Comment les salariés vivent-ils au quotidien l'équilibre vie professionnelle / vie privée et quel sens a pris leur travail à leurs yeux? Si on regarde les fiches de suivi mensuelles, il n'y a pas sujet à discussion. Et pourtant, nous savons bien que le temps de travail est devenu au fil du temps un sujet très sensible. Nous voulons porter ce sujet.



Informations

A l'issue de l'entretien de remise de situation avec votre manager, vous devez être en possession des informations suivantes :

- ✓ Votre NRI
- ✓ La position de votre salaire par rapport à la médiane de votre NRI (exprimée sous forme de quartile, par tranche de 12,5%)
- ✓ Le NRP de votre poste
- ✓ Votre PGD et le niveau d'atteinte des objectifs individuels, communiqués en février ou mars)

Si cela n'a pas été le cas, demandez-lui chacune de ces données, en particulier le NRP de votre poste qu'il doit vous communiquer à partir de cette année. En cas de refus, contactez votre gestionnaire ou demandez notre aide.

Comment trouver la dénomination officielle de son poste :

Vous trouverez la dénomination officielle du poste que vous exercez sous

E-Performance (l'outil utilisé pour les autoévaluations et évaluations officielles → **synthèse données personnelles** : la dénomination de votre poste, de l'emploi de rattachement sont dans la partie « Détails données de travail ».

Vous pouvez trouver les informations détaillées relatives à la définition de votre emploi dans l'intranet groupe : intranet groupe → le Groupe → Avancer ensemble → Métiers Emplois Compétences (Collège métiers) → les référentiels métiers → Table des Emplois/Processus → Table des Métiers/Emplois.

Référez-vous également au volet « CONSEILS » de notre site internet.