

Noël MOREL
Brigitte JUCHET
Denis PACCARD

**REPONDEZ,
C'EST
IMPORTANT**

**2 possibilités s'offrent à
vous :**

- ✓ Pour faciliter le traitement des données, utiliser 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

ENQUÊTE SALAIRES

Pour la 7^e année consécutive, la CFE-CGC lance une enquête salaires pour vous apporter les informations que ne communique pas l'entreprise : répondez pour nous aider à mieux vous informer

Clermont Ferrand		
D. Andrieu	TCRE/T/M	F12- CAR
F. Asdrubal	GC/MS/AIM	B146 - CTX
T. Bluteau	TC/TCE/I/GRV/O/PREP	Bat 200 - GRV
D. Bourgois	DGF/FI	SL - CAR
C. Boyer	DGD/PI	F35 - LAD
D. Croso	TCRE/T/MV	E24 - 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/S/FR/DDM	DCF1 - BZT
N. Morel	CTE/Q	F32 - LAD
D. Paccard	AG/T/M	B7- CAR
T. Palou	DGSI/IN/MSI	A17- CAR
H.G. Perrier	CTE/GBM/PM	G22 - LAD
P. Soule	2R/2R/TM	F32 - LAD
J. Tarantini	PLE/S/RT	S13 -CAR
J. Tavet	DGA/AI	A17 - CAR
Bassens	C. Daubercies MAT/ESBN/I/UB/FUNS	
Bourges	T. Bouchardon AV/I/BO/TEC/GA	
Cholet	M. Le Theix TCE/I/CH/GQA	
Montceau	P. Gaasch DPPI/MP/MPE/LPS/UMO	
Paris :PBL	R. Lemoine DGMR/CM/EVCC	
Paris :MTP	P. Parent MTP/SI/BBL/INF/INT	
Roanne	E. Pierrat TCEI/RO/PMO	
	E. Martin TC/TCE/I/RO/OCZ	
La Roche sur Yon	F.Herbretreau PL/PLE/I/RV/SGA	
Tours	B. Maillard DPPI/MP/MPE/WE/UJO	
Troyes	E. Woiemberghe CPA/I/TRO/CA	
Vannes	P. Guillemain CPR/I/VN/RX	

Une enquête pour quoi faire ?

Noël Morel, Brigitte Juchet, Denis Paccard

Depuis 6 ans, nous vous avons apporté une information utile pour votre gestion de carrière et nous avons poussé l'entreprise à communiquer des informations clés qu'elle avait décidé de ne pas communiquer en France.

Ce que nous vous apportons	La position de l'entreprise
La connaissance du niveau des médianes par lettre HAY : il s'agit d'une information déterminante pour l'évolution de votre rémunération. La position par rapport à la médiane influe sur le niveau de votre augmentation tout autant que la performance individuelle.	L'entreprise continue à refuser de communiquer cette donnée. Elle s'en tient à communiquer une information floue, sous forme de quartiles, par tranche de 12,5%.
La connaissance de l'écart entre moyenne des salaires par lettre Hay et médiane : elle fait apparaître que l'entreprise se positionne en dessous du prix marché que représente la médiane.	L'entreprise communique qu'elle paie au prix marché, ce que nos données factuelles contredisent clairement. Il y a un décalage négatif de 5% depuis 6 ans.
La connaissance du niveau moyen des augmentations par niveau de NRP et par case de la matrice Position médiane / PGD. Le niveau d'augmentation moyen prévu par l'entreprise n'est pas le même pour toutes les lettres NRP d'une catégorie (collaborateur ou cadre).	L'entreprise communique uniquement un niveau moyen d'augmentation par catégories (agents / collaborateurs / cadres). C'est une information utile mais décorrélée de la pratique réelle (Pour les collaborateurs : augmentation moyenne lettres Q et P proche de celle des agents, moyenne lettre N proche de celle des cadres. Pour les cadres, moyenne H,I,J supérieure à moyenne K,L,M)
La connaissance de la politique appliquée lors d'un changement de poste. Nous avons dénoncé dans nos tracts précédents la pratique généralisée qui consiste à baisser la PGD à l'occasion d'un changement de poste pour réaliser à cette occasion une économie. Sauf à prendre un poste de NRP supérieur, changer de poste présente ainsi un risque pour le salarié.	L'entreprise n'a pas souhaité communiquer sur la politique qu'elle pratique dans ce contexte. Et pour cause : réaliser une économie salariale dans le cadre d'une mutation ne peut que générer de la frustration de la part du salarié qui accepte de son côté une remise en cause personnelle au service de l'entreprise.
L'équivalence entre niveaux de la convention collective du caoutchouc (échelons/coefficients) et lettres Hay.	L'entreprise ne communique pas sur le sujet. Elle a la volonté de décorrélérer sa gestion de la convention collective.
Le niveau moyen des parts variables distribuées.	L'entreprise ne communique pas sur le sujet
Le NRP des postes : nous mettons à votre disposition une cartographie des postes qui vous permet de connaître vos perspectives d'évolution dans votre métier et de connaître les NRP accessibles dans les postes qu'on vous propose ou que vous briguez. C'est une information capitale. Une erreur d'aiguillage (prendre un poste de NRP inférieur à son NRI) a de graves effets.	Nous avons obtenu que l'entreprise communique le NRP des postes. Elle avait fait le choix, incompréhensible à nos yeux, de ne pas le communiquer en France, alors même qu'elle le faisait aux Etats Unis et dans d'autres pays européens. Elle refuse toutefois de communiquer une vision globale.

Notre ambition pour 2016

Nous voulons vous apporter un meilleur service dans la connaissance des NRP des postes.

Grâce à notre action, chacun connaît aujourd'hui son NRP.

Il manque cependant une information utile à tous. Une vision globale des NRP ouverts dans chacun des 607 métiers de l'entreprise.

Notre cartographie des postes est encore embryonnaire (37% des postes avec NRP connus).

Nous avons l'intention de compléter largement cette cartographie pour vous apporter une meilleure vision des niveaux de responsabilité ouverts dans chaque métier.

Pour cela, nous avons besoin de vous : communiquez-nous soigneusement votre code métier et votre NRP

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 2015, 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 2016.
- 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 salaire 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.

- Depuis 2015, votre hiérarchique doit également vous communiquer le Niveau de Responsabilité de votre Poste (NRP). Vous pouvez également trouver votre NRP sur le bilan social individuel que vous avez reçu fin avril.** 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.
- Salaire de référence base temps plein** : prenez le salaire indiqué sur la feuille de situation annuelle qui vous a été remise en mai 2016, 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.



A l'occasion de l'entretien de remise de situation, demandez à votre manager les 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)

En cas de refus, contactez votre gestionnaire ou demandez notre aide.

Comment trouver la dénomination officielle de son poste et de son métier :

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 : intragroup → le Groupe → Avancer ensemble → Métiers Emplois Compétences

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