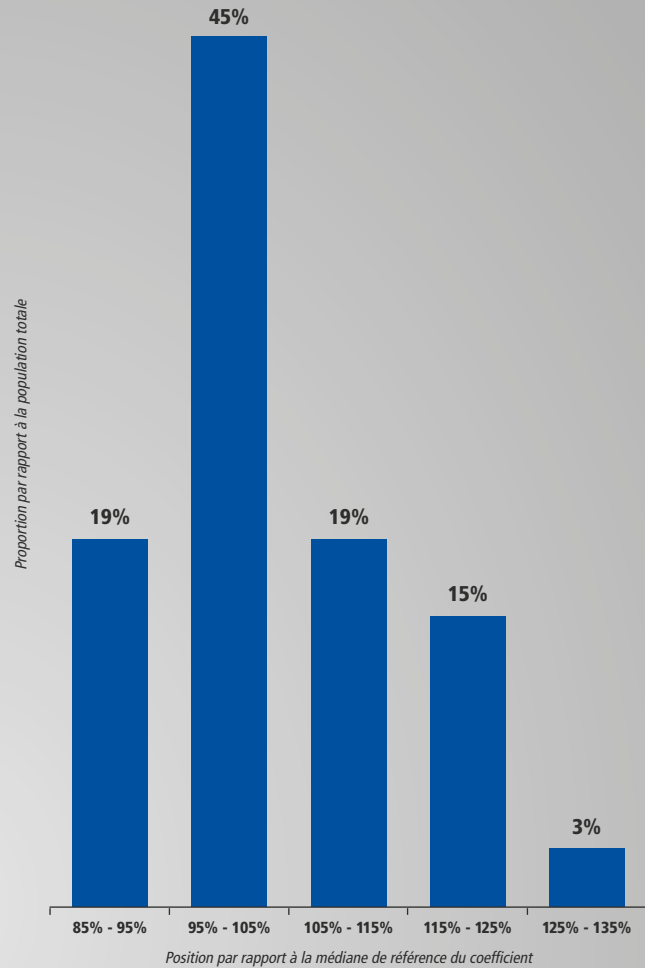


**2.3 DISTRIBUTION DES SALAIRES PAR RAPPORT AUX MÉDIANES DE RÉFÉRENCE CSM AU 31/12/2017**



**Comment lire le graphique :** 45 % des avenants 1 ont un salaire au 31/12/2017 compris entre 95 % et 105 % de la médiane de leur coefficient.

**ABRÉVIATIONS ET DÉFINITION**

**Abréviations :**

CDI : contrat à durée indéterminée | PA : prime d'ancienneté

**Définition de la médiane :**

c'est la valeur qui partage une population en deux parties identiques : 50 % des valeurs de la population sont supérieures à la médiane et 50 % sont inférieures à la médiane.

**3 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES AVENANTS 1**

**LA POLITIQUE SALARIALE DÉCIDÉE POUR 2018 S'INSCRIT DANS UNE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION QUI CONJUGUE AMÉLIORATION DE LA COMPÉTITIVITÉ ET RECONNAISSANCE DE LA CONTRIBUTION DE CHACUN AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE.**

| Décembre                              | Janvier à mars                    | Mai                         |
|---------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| Négociation de la politique salariale | Évaluation de la performance 2017 | Augmentations individuelles |

**Tout au long de l'année : Feedbacks fréquents et revue des personnes**

**Comment est déterminé le niveau des augmentations salariales des avenants 1 ?**

Le niveau des augmentations salariales des avenants 1 est négocié entre la direction de l'entreprise et les syndicats représentatifs de salariés lors des négociations salariales annuelles. Les propositions de l'entreprise s'appuient à la fois sur des données macro-économiques (inflation, marché de l'emploi, position des salaires par rapport aux autres entreprises...) et sur des données internes à l'entreprise (situation économique et financière, pyramides des âges, départs de l'entreprise...)

**Qui décide de donner une augmentation individuelle ?**

Le manager dispose d'un budget pour son équipe qui est fonction de la politique salariale de l'entreprise, du nombre d'équipiers et de leur niveau de rémunération actuel par rapport à la médiane de référence de leur coefficient. Le manager répartit ce budget entre ses équipiers en fonction de leur contribution aux progrès et à la performance de l'îlot.

**Sur quoi s'appuie le manager pour décider d'une augmentation individuelle ?**

Le manager reconnaît les meilleurs contributeurs qui ont le plus participé aux résultats et aux progrès de l'équipe. Il s'appuie sur les feedback fréquents pour faire le point sur la contribution de chacun et préparer des éléments factuels pour déterminer l'attribution d'une éventuelle augmentation individuelle et son niveau (notamment les compétences mises en œuvre au service de la performance de l'équipe, les comportements professionnels : collaboration, engagement, disponibilité, etc.).

**Sur quels critères change-t-on de coefficient ?**

La revue des personnes et les feedbacks fréquents permettent de déterminer les aspirations des agents ainsi que la capacité à évoluer. En fonction des besoins de l'entreprise, des changements de postes et, selon le niveau de responsabilité, des changements de coefficients sont proposés.

**Comment est calculée la prime d'ancienneté ?**

La prime d'ancienneté dépend du coefficient, de l'ancienneté (dans la limite de 15 ans) et de la valeur du point Chimie. Elle évolue :  
 - au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, lorsque l'ancienneté augmente.  
 - à chaque évolution du point mensuel Chimie défini par l'Union des industries chimiques (UIC).  
 - lorsque la personne change de coefficient.

**EN TOUTE TRANSPARENCE**

**AVENANTS 1 DE SIMOREP**



ÉDITION 2018

La rémunération est un facteur clé d'attractivité et de compétitivité, c'est pourquoi nous souhaitons donner à chacun tous les éléments de compréhension.

Dans le cadre de la transformation de la fonction Personnel, nous avons pris l'engagement de donner aux employés une information plus claire, simple et transparente. L'édition 2018 de En toute transparence permet à chacun de se situer par rapport aux personnes qui occupent le même niveau de responsabilité et le même statut.

Je vous laisse découvrir cette nouvelle édition, bonne lecture !

**Jean-Paul Chiocchetti**  
 Directeur du Service  
 du Personnel France



# 1 CAMPAGNE DE RÉVISION DES RÉMUNÉRATIONS DE MAI 2018

## Rappel de la politique salariale appliquée en 2018

L'évolution moyenne des salaires des collaborateurs avenants 1 se décompose de la façon suivante :

- Un budget d'augmentations individuelles de 2 % au 1er mai 2018 (hors évolution de la prime d'ancienneté) ;
  - Un budget d'augmentation de la prime d'ancienneté d'environ 0,5 % ;
  - Un budget complémentaire de 0,3 % pour la gestion en cours d'année.
- Soit au total un budget global de 2,8 %.

Les avenants 1 dont la performance est au moins au niveau des attendus du poste bénéficient d'une augmentation au minimum égale à 1 % au 1er mai 2018. Un budget supplémentaire de 0,15 % permettra l'accompagnement de situations de gestion spécifiques.

## Augmentations pratiquées par les autres entreprises en 2018

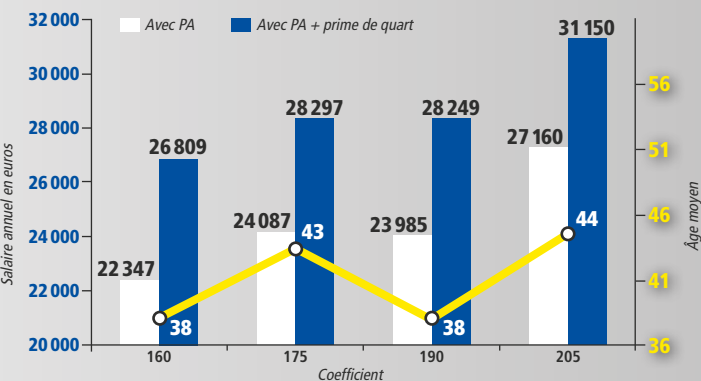
Selon les enquêtes de 4 cabinets d'analyse (Hay, Deloitte, Tower Watson, AON Hewitt) les augmentations prévues dans les entreprises françaises pour 2018 seront comprises entre 1,7 et 2,4 %.

## 1.1 POSITIONNEMENT DES RÉMUNÉRATIONS

Le salaire brut annuel mentionné dans le tableau suivant correspond au salaire annuel versé en 13 mensualités. Il n'intègre pas les éléments de rémunération variable suivants : heures supplémentaires, prime de performance collective, intéressement, participation. Il ne prend pas en compte l'impact des périodes non travaillées (maladie...).

### Salaires médians

Avenants 1 en CDI au 1/05/2018



### Comment lire le graphique pour le coefficient 175 :

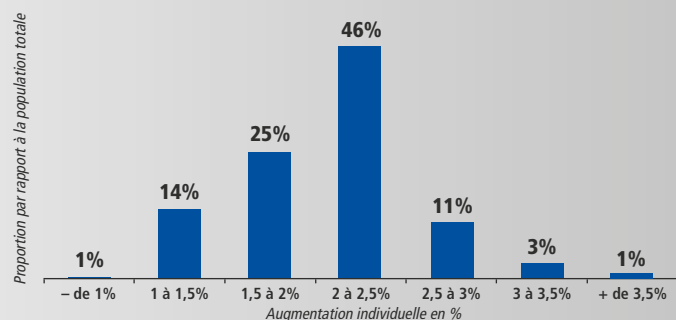
- Le salaire annuel médian (dont prime d'ancienneté et prime de quart) des avenants 1 au coefficient 175 est de 28 297 € (échelle de gauche). Cela signifie que 50 % des avenants 1 au coefficient 175 ont un salaire annuel supérieur à 28 297 € et 50 % ont un salaire annuel inférieur à cette valeur.
- L'âge moyen des personnes ayant le coefficient 175 est de 43 ans (échelle de droite).

Vous trouverez les éléments vous concernant sur votre bulletin de paie de mai 2018.

| Coefficient | % du coefficient dans la population totale | Âge moyen | Médiane du salaire de base (dont prime d'ancienneté et prime de quart) au 1/05/2018 |
|-------------|--|-----------|---|
| 160         | 9,0%                                       | 38        | 26 809 euros / an   |
| 175         | 37,8%                                      | 43        | 28 297 euros / an   |
| 190         | 33,3%                                      | 38        | 28 249 euros / an   |
| 250         | 18,9%                                      | 44        | 31 150 euros / an   |

## 1.2 RÉPARTITION DES AUGMENTATIONS

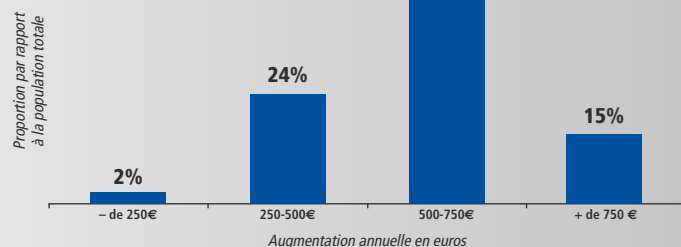
### Augmentations individuelles de mai 2018 Hors prime d'ancienneté



**Comment lire le graphique :** 46 % des avenants 1 ont reçu une augmentation comprise entre 2 et 2,5 % en mai 2018.

### Augmentations annuelles du salaire de base entre le 31/12/2017 et le 1/05/2018

(Augmentation individuelle et prime d'ancienneté sans prise en compte de l'impact sur la prime de quart)

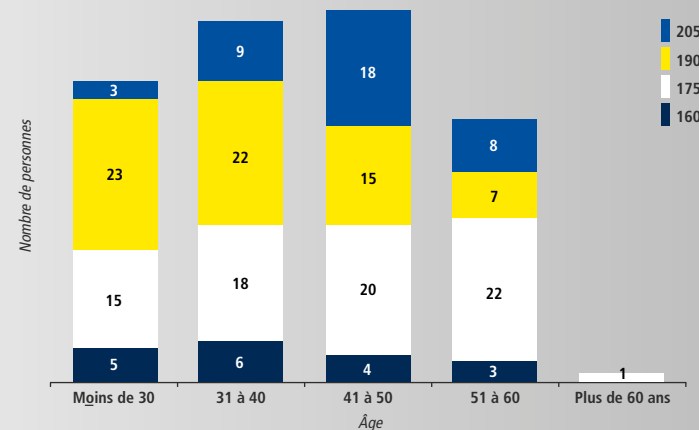


**Comment lire le graphique :** 58 % des avenants 1 ont reçu une augmentation annuelle comprise entre 500 et 750 euros en 2018 (hors impact sur la prime de quart)

# 2 LES AVENANTS 1 DE CSM

## 2.1 ÂGES ET COEFFICIENTS

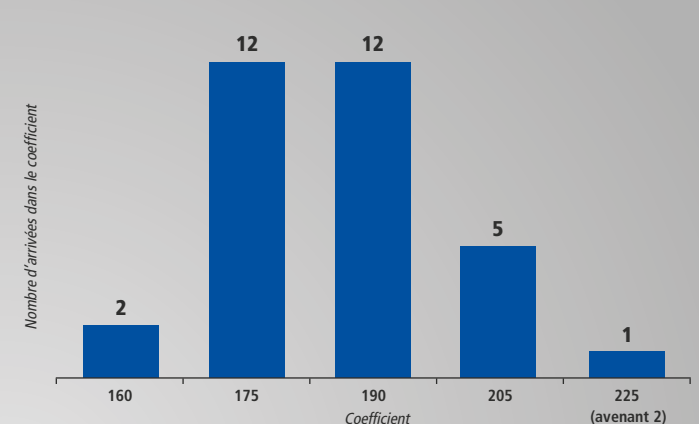
### Pyramide des âges en fonction du coefficient Avenants 1 en CDI au 31/12/2017



**Comment lire le graphique :** parmi les avenants 1 en CDI, âgés de 31 à 40 ans, 6 ont le coefficient 160, 18 le coefficient 175, 22 le coefficient 190 et 9 le coefficient 205.

## 2.2 PROMOTION DES AVENANTS 1

### Nombre de changements de coefficient et de statut Du 31/12/2016 au 31/12/2017



**Comment lire le graphique :** en 2017, 12 avenants 1 ont obtenu le coefficient 190.