

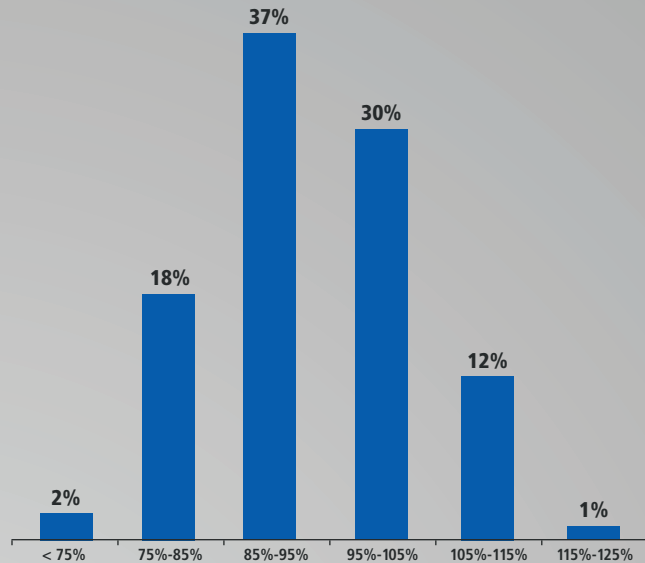
2.3 POSITIONNEMENT DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE DES COLLABORATEURS AV2 PAR RAPPORT AUX MÉDIANES DU MARCHÉ AU 31/12/2018

Médianes du marché : les médianes des rémunérations du marché sont calculées à partir de la base Hay comprenant 600 sociétés et près de 800 000 salariés en France.

Définition de la médiane : la moitié des collaborateurs AV2 du marché externe a une rémunération en dessous de cette valeur « médiane du marché » et l'autre moitié a une rémunération au-dessus.

La position marché : c'est le rapport salaire annuel de chaque personne / la médiane du marché correspondant au NRI.

Distribution des positions marché fin 2018 :
43% des collaborateurs AV2 ont une position marché supérieure à 95% de la médiane marché.



Comment lire le graphique : 30% des collaborateurs AV2 ont une rémunération annuelle qui est comprise entre 95% et 105% de la médiane de leur NRI, au 31/12/2018. C'est cette valeur de position marché qui a servi de référence au calcul de l'évolution du salaire de Mai 2019.

2.4 ANALYSE DES SALAIRES DES FEMMES / HOMMES AU 31/12/2018

Nous procédons chaque année à l'analyse des rémunérations et de leurs évolutions.

Ainsi, en tenant compte des effets d'âge et d'ancienneté, **il n'existe pas d'écart de salaire entre les collaborateurs AV2 hommes et femmes.** (cf. Rapport de Situation Comparée 2017 SIMOREP & Cie)

3 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES COLLABORATEURS AV2

LA POLITIQUE SALARIALE DÉCIDIÉE POUR 2019 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	Janvier à mars	Mars	Mai
Négociation de la politique salariale	Augmentation prime ancienneté	Évaluation de la performance 2018	Révision des salaires par les managers	Communication et mise en œuvre des Augmentations

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

Comment est déterminé le niveau des augmentations salariales des collaborateurs AV2 ?

Le niveau des augmentations salariales des collaborateurs AV2 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, turnover...).

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 au marché. Le manager répartit ce budget entre ses équipiers en fonction de leur performance.

Comment évolue la position marché au fil de la carrière ?

A partir de 115, la position marché se stabilise.

La performance par rapport aux attendus du poste donne la vitesse de progression de la rémunération au sein du niveau de responsabilité. Au fil du temps, les augmentations de salaire vont améliorer la position marché.

Les augmentations sont proches de la progression du marché.

La performance peut être reconnue par une prime de performance.

Lorsqu'une personne débute dans un nouveau NRI, il est normal que son salaire soit inférieur à la médiane du marché de son nouveau NRI.

Sur quels critères change-t-on de coefficient ?

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

Comment est calculée la prime d'ancienneté ?

Pour les collaborateurs AV2, la prime d'ancienneté dépend du coefficient, de l'ancienneté (dans la limite de 15 ans) et de la valeur du point Chimie. Elle peut évoluer au premier janvier de chaque année (évolution de l'ancienneté et de la valeur du point mensuel, et d'un éventuel changement de coefficient induit par le NRI et la rémunération).

EN TOUTE TRANSPARENCE

COLLABORATEURS AV2 SIMOREP

ÉDITION 2019

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

Nous nous engageons à donner aux employés une information plus claire, simple et transparente permettant ainsi à chacun de se situer, par rapport aux personnes qui occupent le même niveau de responsabilité et le même statut, non seulement en interne mais également à l'externe.

Je vous laisse découvrir l'édition 2019, bonne lecture !

Jean-Paul Chiocchetti
Directeur du Service
du Personnel France



1 CAMPAGNE DE RÉVISION DES RÉMUNÉRATIONS DE MAI 2019

Rappel de la politique salariale appliquée en 2019 : 2,8%

Cette évolution moyenne des salaires des collaborateurs AV2 se décompose de la façon suivante :

- un budget d'augmentations individuelles de 2% au 1^{er} mai 2019
- 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 auquel s'ajoute un budget supplémentaire exceptionnel de 0,4 % pour accompagner nos projets et les besoins de gestion issus du renouvellement des effectifs du site.

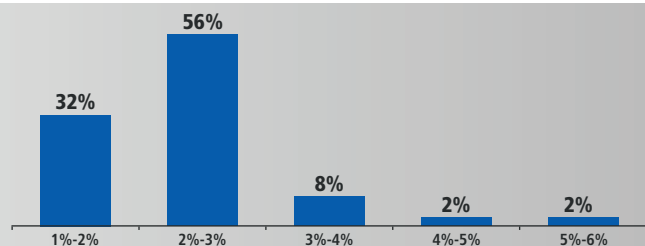
Ces augmentations sont des moyennes globales. Individuellement, elles dépendent de la position marché et de la performance de chacun.

Quelles sont les augmentations pratiquées par les autres entreprises en 2019 ?

Les augmentations prévues par les entreprises françaises pour 2019 sont de l'ordre de 2% pour les cadres et les collaborateurs (source : Hay Korn Ferry et Deloitte).

1.1 RÉPARTITION DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DE MAI 2019

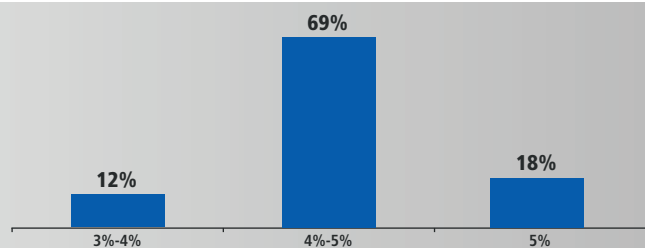
Les augmentations individuelles des collaborateurs AV2 se répartissent comme suit :



Comment lire le graphique :

56% des collaborateurs AV2 ont eu entre 2% et 3% d'augmentation.

1.2 RÉPARTITION DE LA PART VARIABLE INDIVIDUELLE COLLABORATEURS AV2 DE MAI 2019



Comment lire le graphique :

69% des collaborateurs AV2 ont perçu une part variable individuelle comprise entre 4% et 5%.

1.3 POSITIONNEMENT DES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES DES COLLABORATEURS AV2 SIMOREP AU 01/05/2019

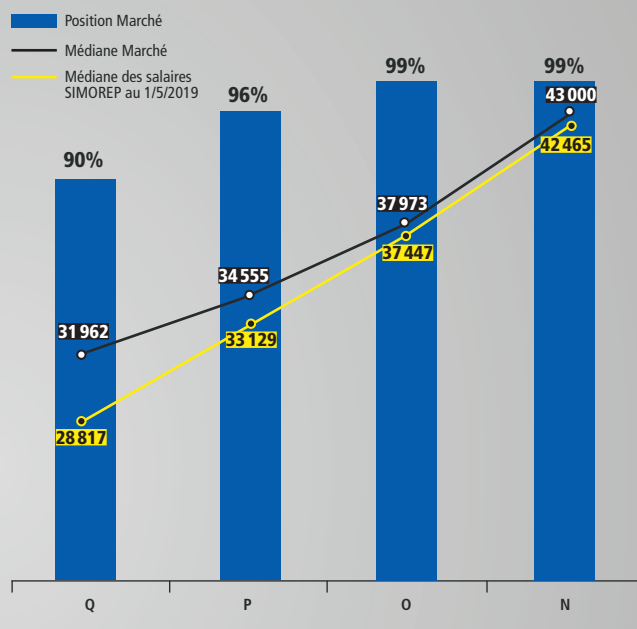
Médianes internes des salaires annuels de base à SIMOREP au 01/05/2019.

C'est la médiane des salaires Michelin après la révision de mai 2019. Salaire de référence temps plein, qui n'intègre pas les éléments de rémunération variable (prime variable individuelle, intéressement, participation, etc...)

Médianes marché au 31/12/2018 : Médianes marché Hay en date de fin 2018, ce sont les références salaire utilisées durant toute l'année 2019.

Position marché : C'est la position marché du Niveau de Responsabilité obtenu par le ratio Médiane Interne / Médiane Marché.

Ancienneté dans le NRI : La position marché est corrélée avec l'ancienneté dans le NRI, plus la personne est récente dans le niveau (embauche, promotion), moins sa position marché est élevée.



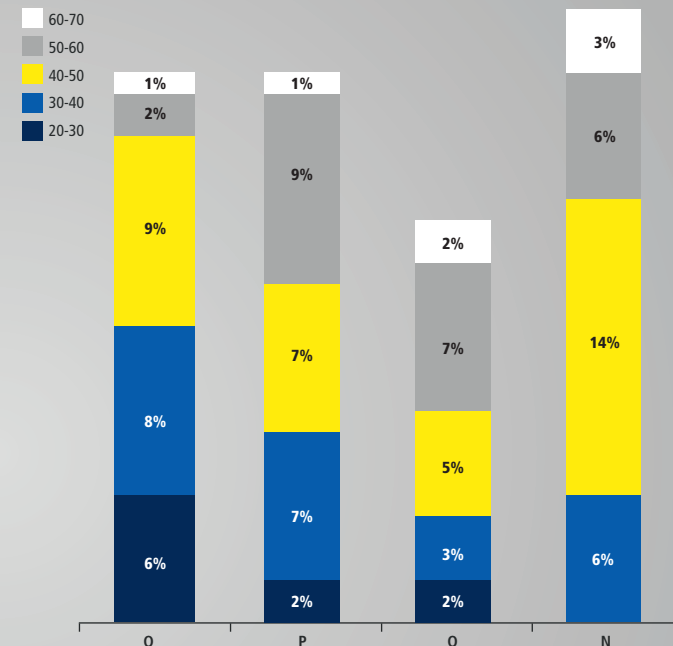
	Q	P	O	N
% de pers < 3 ans dans le NRI	65%	53%	42%	39%

Comment lire le graphique : Dans l'entreprise la médiane des salaires dans le NRI P est de 33 129 €, la médiane marché de 34 555 €, la position marché du niveau P est donc 33 129 € / 34 555 €, soit 0.96 soit 96%.

53% des personnes présentes dans le niveau P le sont depuis moins de 3 ans, il s'agit entre autres de promotions avenants 1 vers avenants 2.

2 LES COLLABORATEURS AV2 DE SIMOREP

2.1 PYRAMIDE DES ÂGES DES COLLABORATEURS AV2 DE SIMOREP / NRI, FIN 2018



Comment lire le graphique : 6% de la population totale des collaborateurs AV2 se trouve entre 50 et 60 ans dans le NRI N.

2.2 POLITIQUE DE PROMOTION DES COLLABORATEURS AV2

La politique de promotion est dynamique dans l'entreprise : en 2018, ce sont 27 collaborateurs AV2 soit 21% des collaborateurs AV2 qui ont changé de NRI.

Du fait de ce taux de promotion élevé, l'ancienneté moyenne dans les NRI est relativement faible ce qui explique en grande partie la distribution des positions des salaires par rapport au marché (voir 2.3).

Ancienneté dans le NRI	Pourcentage des collaborateurs AV2
Moins de 1 an	21%
Entre 1 et 3 ans	28%
Entre 3 et 5 ans	24%
5 ans et +	27%