

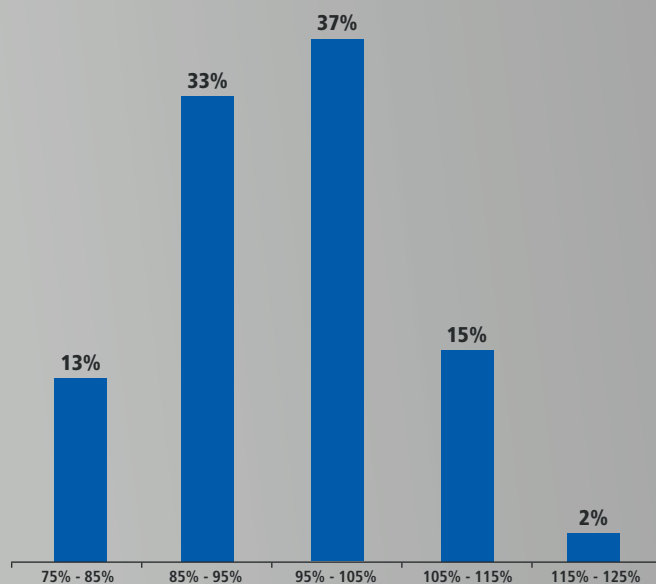
2.3 POSITIONNEMENT DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE DES CADRES PAR RAPPORT AUX MÉDIANES DU MARCHÉ AU 31/12/2018

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 cadres 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 :
54% des cadres ont une position marché supérieure à 95% de la médiane marché.



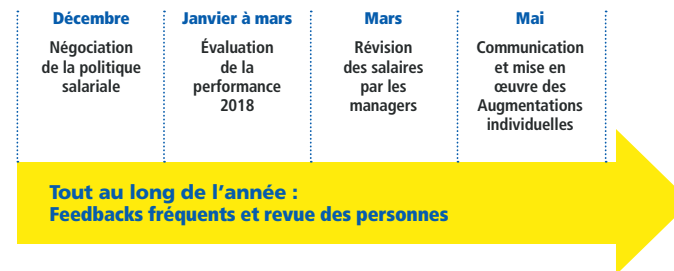
Comment lire le graphique : 37% des cadres ont une rémunération annuelle comprise entre 95% et 105% de la médiane de leur NRI, au 31/12/2018. C'est cette valeur de position marché qui a servi de référence au calcul de l'évolution du salaire de Mai 2019.

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 cadres Avenant 3 hommes et femmes.** (cf. Rapport de Situation Comparée 2017 SIMOREP & Cie)

3 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES CADRES

LA POLITIQUE SALARIALE DÉCIDÉE 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.



Comment est déterminé le niveau des augmentations salariales des cadres ?

Le niveau des augmentations salariales des cadres 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.

Les augmentations sont proches de la progression du marché.

La performance peut être reconnue par une prime de performance.

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.

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.

EN TOUTE TRANSPARENCE

CADRES 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 pour les cadres en 2019 :

3,2% dont une augmentation moyenne de 2,8% en mai à laquelle se rajoute un budget complémentaire de 0,4% pour la gestion en cours d'année.

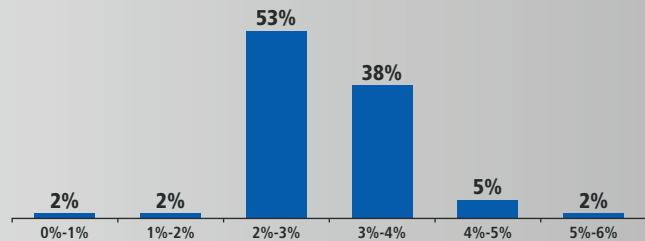
Ces augmentations sont des moyennes globales. Individuellement, elles dépendent de la position marché et de la performance de chacun.

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

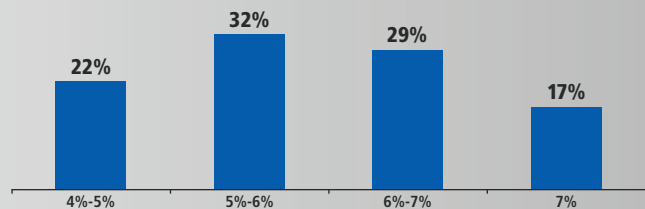
Les augmentations individuelles des cadres se répartissent comme suit :



Comment lire le graphique :

38% des cadres ont eu entre 3% et 4% d'augmentation.

1.2 RÉPARTITION DE LA PART VARIABLE INDIVIDUELLE CADRES



Comment lire le graphique :

32% des cadres ont perçu une part variable individuelle comprise entre 5% et 6%.

1.3 POSITIONNEMENT DES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES DES CADRES SIMOREP AU 01/05/2019

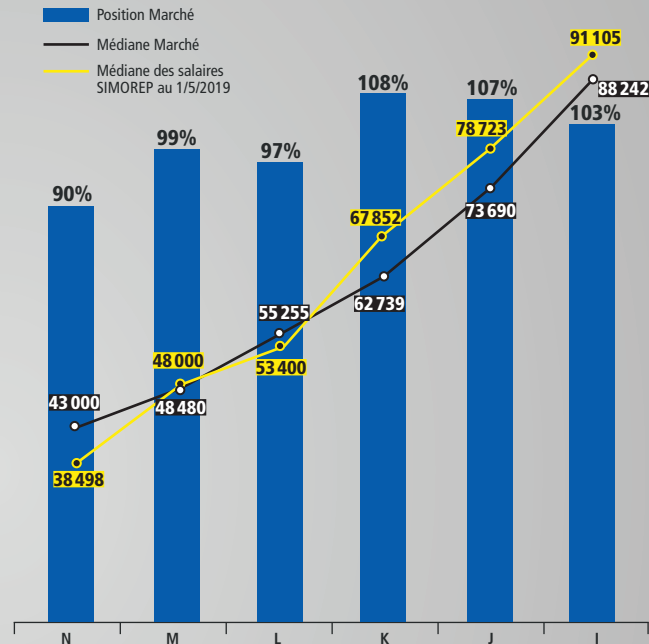
Médianes internes des salaires annuels de base SIMOREP au 01/05/2019.

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

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

Position marché : C'est la position marché du Niveau de Responsabilité obtenue 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.



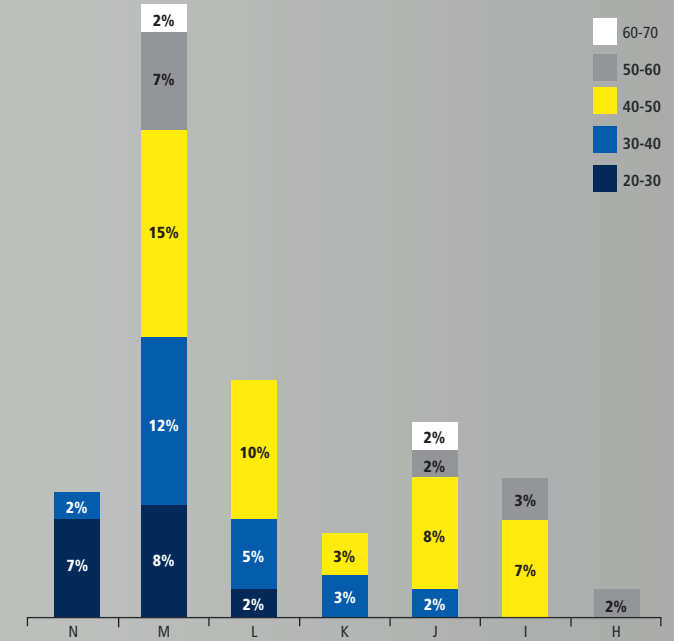
	N	M	L	K	I	J
% de pers < 3 ans dans le NRI	60%	50%	60%	25%	25%	33%

Comment lire le graphique : Dans l'entreprise la médiane des salaires dans le NRI M est de 48 000 €, la médiane marché de 48 480 €, la position marché du niveau M est donc de 48 000/48 480 soit 0.99 soit 99%.

50% des personnes présentes dans le niveau M le sont depuis moins de 3 ans.

2 LA POPULATION CADRES À FIN 2018

2.1 PYRAMIDE DES ÂGES DES CADRES DE SIMOREP / NRI, FIN 2018



Comment lire le graphique :

12% de la population totale des cadres se trouve entre 30 et 40 ans dans le NRI M.

2.2 POLITIQUE DE PROMOTION DES CADRES

La politique de promotion est dynamique dans l'entreprise : en 2018, ce sont 6 cadres soit 10% des cadres 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 cadres
Moins de 1 an	10%
Entre 1 et 3 ans	37%
Entre 3 et 5 ans	23%
Entre 5 et +	30%