

## 2.3 MÉDIANES DE RÉFÉRENCE MARCHÉ POUR L'ANNÉE 2019

NRI	Médianes de référence 2019
Q	31 962
R	30 026
S	28 553
T	28 150

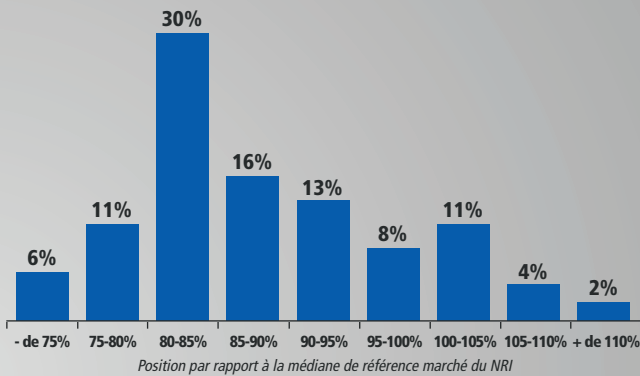
Les médianes de référence du marché sont calculées à partir de la base Hay comprenant 600 sociétés et près de 800 000 salariés en France.

La position marché de chaque salarié est obtenue en divisant son salaire annuel par la médiane de référence correspondant à son NRI.

Par exemple, avec un salaire annuel de 28 000 € pour un NRI S, la position marché est de :  $28\ 000 / 28\ 553 \times 100 = 98\%$

## 2.4 DISTRIBUTION DES SALAIRES PAR RAPPORT AUX MÉDIANES DE RÉFÉRENCE MARCHÉ AU 31/12/2018

Proportion par rapport à la population totale



**Comment lire le graphique :** 16% des avenants 1 ont un salaire au 31/12/2018 compris entre 85% et 90% de la médiane marché de leur NRI.

## 2.5 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 avenants 1 hommes et femmes.** (cf. Rapport de Situation Comparée 2018 SIMOREP & Cie)

## ABRÉVIATIONS ET DÉFINITION

### Abréviations :

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

NRI : niveau de responsabilité individuel

### 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 DÉCIDIÉE 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	Janvier à mars	Mars à avril	Mai
Négociation de la politique salariale	Augmentation de la 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 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 marché de leur NRI. Le manager répartit ce budget entre ses équipiers en fonction de leur performance.

### 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.).

### 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.

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

La revue des personnes et les feedbacks fréquents permettent de déterminer les aspirations des avenants 1 ainsi que la capacité à évoluer. En fonction des besoins de l'entreprise, sont proposés : des changements de postes et de la rémunération, et selon le niveau de responsabilité, des changements de coefficients.

### 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, défini par l'Union des industries chimiques (UIC). Elle évolue :  
 - au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, lorsque l'ancienneté augmente ;  
 - à chaque évolution du point mensuel Chimie ;  
 - lors d'un changement de coefficient (induit par le NRI et la rémunération).

# EN TOUTE TRANSPARENCE

## AVENANTS 1 DE 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

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

- Un budget d'augmentations individuelles de 2% au 1<sup>er</sup> mai 2019 (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%.

Un budget supplémentaire exceptionnel de 0,4% permettra d'accompagner nos projets et les besoins de gestion issus du renouvellement des effectifs du site.

## Augmentations pratiquées par les autres entreprises en 2019

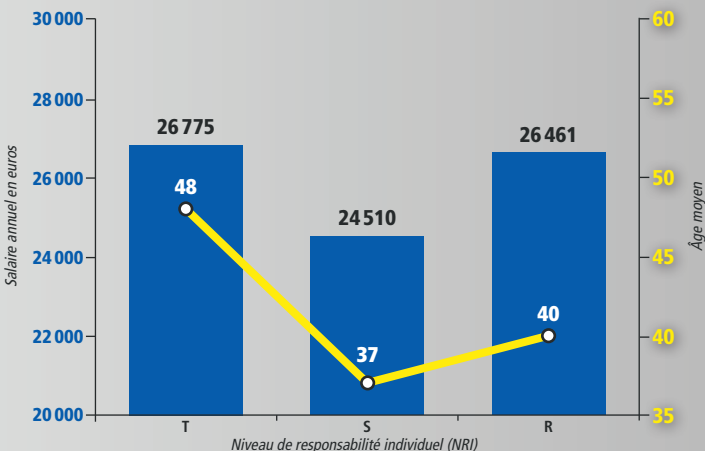
Selon le cabinet Korn Ferry Hay, les augmentations prévues par les entreprises françaises seraient de l'ordre de 2% en 2019.

## 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 et ceux liés au poste (heures supplémentaires, prime de performance collective, intéressement, participation) ni l'impact des périodes non travaillées (maladie...).

### Salaires annuels médians

Avenants 1 en CDI au 1/05/2019, prime d'ancienneté incluse



### Comment lire le graphique pour le NRI R :

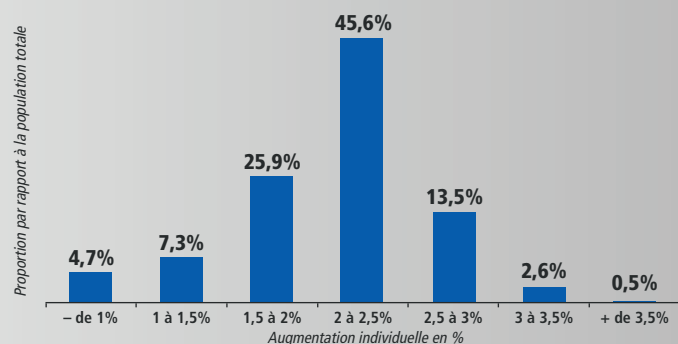
- Le salaire annuel médian (dont prime d'ancienneté) des avenants 1 de NRI R est de 26 461€ (échelle de gauche). Cela signifie que 50% des avenants 1 de NRI R ont un salaire annuel supérieur à 26 461 € et 50% ont un salaire annuel inférieur à cette valeur.
- L'âge moyen des personnes ayant le NRI R est de 40 ans (échelle de droite).

Vous trouverez les éléments vous concernant dans la lettre de situation remise par votre manager en mai 2019. Ceci vous permettra de vous positionner par rapport aux éléments du tableau ci-dessous :

NRI	% du coefficient dans la population totale	Âge moyen	Médiane du salaire de base (dont prime d'ancienneté) au 1/05/2019
T	20%	48	26 775 euros / an
S	36%	37	24 510 euros / an
R	44%	40	26 461 euros / an

## 1.2 RÉPARTITION DES AUGMENTATIONS

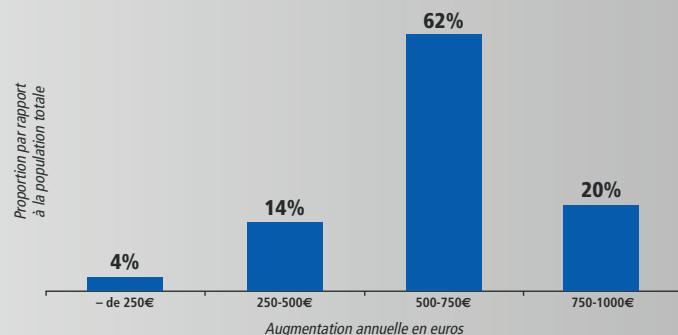
### Augmentations individuelles de mai 2019 Hors prime d'ancienneté



Comment lire le graphique : 45,6% des avenants 1 ont reçu une augmentation comprise entre 2 et 2,5% en mai 2019.

### Augmentations annuelles du salaire de base entre le 31/12/2018 et le 1/05/2019

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

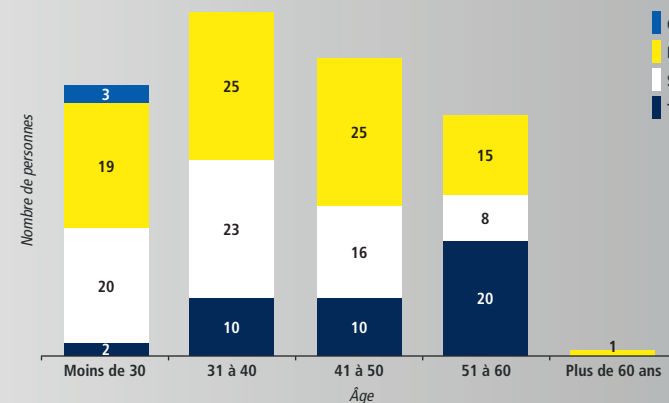


Comment lire le graphique : en 2019, 62% des avenants 1 ont eu une augmentation de leur rémunération annuelle de base comprise entre 500 et 750 euros (hors impact sur la prime de quart).

# 2 LES AVENANTS 1 DE CSM

## 2.1 ÂGES ET COEFFICIENTS

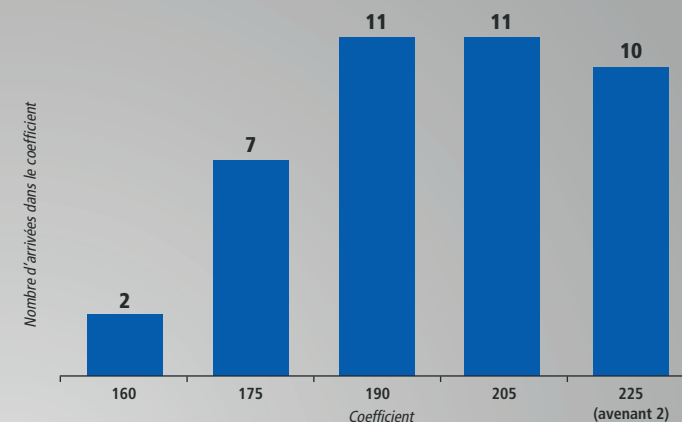
### Pyramide des âges en fonction du niveau de responsabilité individuelle (NRI) Avenants 1 en CDI au 31/12/2018



Comment lire le graphique : parmi les avenants 1 en CDI, âgés de 31 à 40 ans, 10 ont le NRI T, 23 ont le NRI S et 25 ont le NRI R.

## 2.2 PROMOTION DES AVENANTS 1

### Nombre de changements de coefficient et de statut Du 31/12/2017 au 31/12/2018



Comment lire le graphique : en 2018, 11 avenants 1 ont obtenu le coefficient 190.