

2.3 POSITION MARCHÉ DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE DES COLLABORATEURS AV1 PAR RAPPORT AUX MÉDIANES DU MARCHÉ AU 31 DÉCEMBRE 2019

C'est cette position marché qui a servi de référence au calcul de l'évolution de salaire de mai 2020.

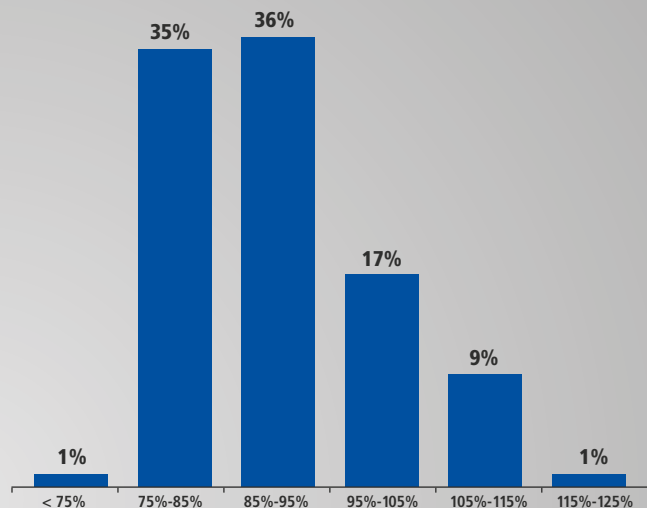
Médianes du marché : les médianes des rémunérations du marché sont calculées à partir de la base Hay comprenant 600 sociétés et près de 800 000 salariés en France.

Définition de la médiane : la moitié des collaborateurs AV1 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.

Changement en 2020 : En 2020 les médianes marché du métier de la Chimie s'appliquent à tout le personnel de SIMOREP quel que soit le statut.

Distribution des positions marché fin 2019 :
27% des collaborateurs AV1 ont une position marché supérieure à 95% de la médiane marché.



Comment lire le graphique : Au 31/12/2019, 36% des collaborateurs AV1 avaient une rémunération annuelle comprise entre 85% et 95% de la médiane de leur NRI.

2.4 ANALYSE DES SALAIRES DES FEMMES / HOMMES AU 31 DÉCEMBRE 2019

Michelin a une réelle ambition sur le sujet de l'égalité professionnelle. Les résultats ont été confirmés par la note de 84/100 à l'index d'égalité femmes-hommes pour CSM.

3 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES AVENANTS 1

LA POLITIQUE SALARIALE 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 2019	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 ?

À 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^{er} 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

COLLABORATEURS AV1 SIMOREP

ÉDITION 2020

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

Vous trouverez dans ce document une information claire, simple et transparente permettant à chacun de se situer, par rapport aux personnes qui occupent le même niveau de responsabilité et le même statut, tant en interne qu'en externe.

C'est dans un contexte de crise sanitaire totalement inédit que nous publions cette nouvelle lettre de transparence. Comme vous pourrez le voir, cette lettre de transparence intègre les nouvelles dispositions contenues dans l'avenant à l'accord de la politique salariale 2020.

Je vous laisse découvrir l'édition 2020, bonne lecture !

Jean-Paul Chiocchetti
 Directeur du Service
 du Personnel France



1 CAMPAGNE DE RÉVISION DES RÉMUNÉRATIONS DE MAI 2020

Rappel de la politique salariale appliquée pour les collaborateurs AV1 en 2020 :

2,9% répartis comme suit :

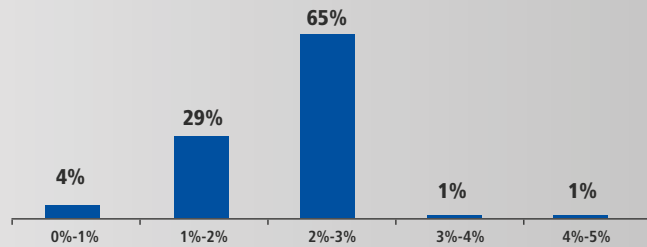
- 2% d'augmentation moyenne en mai, incluant une clause de garantie de 1% (sous condition de performance)
 - 0,5% d'évolution des primes d'ancienneté
 - 0,4% de budget de cours d'année.
- Ces augmentations sont des moyennes globales. Individuellement, elles dépendent de la position marché et de la performance de chacun.

À ceci s'ajoute pour tous les statuts un budget exceptionnel « attractivité » de 0,6% dont l'utilisation sera priorisée, notamment sur les situations de positions marché inférieures à 85% de la médiane de référence marché.

Quelles sont les augmentations pratiquées par les autres entreprises en 2020 ?

Les augmentations prévues par les entreprises françaises pour 2020 sont de l'ordre de 2% à 2,3% selon les statuts (source : Hay Korn Ferry, Deloitte).

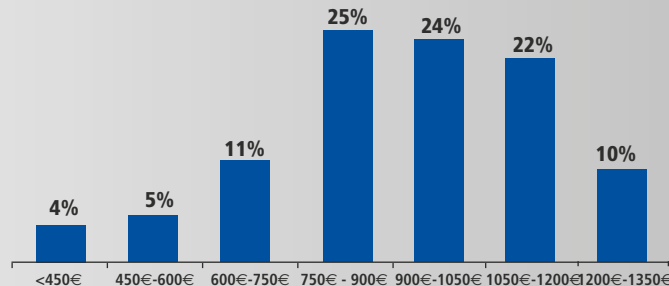
1.1 RÉPARTITION DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DE MAI 2020



Comment lire le graphique :

65% des collaborateurs AV1 ont eu entre 2% et 3% d'augmentation.

1.2 RÉPARTITION DE LA PART VARIABLE INDIVIDUELLE COLLABORATEURS AV1



Comment lire le graphique :

En 2019, 25% des collaborateurs AV1 ont perçu une prime de performance collective comprise entre 750 et 900 €.

1.3 POSITIONNEMENT DES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES DES COLLABORATEURS AV1 SIMOREP

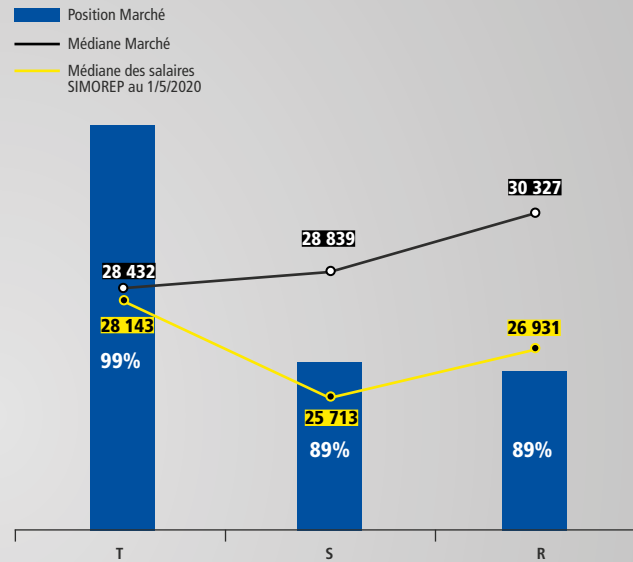
Médianes internes des salaires annuels de base à SIMOREP au 01/05/2020.

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 31/12/2019 : Médianes marché Hay en date de fin 2019, ce sont les références salaire utilisées durant toute l'année 2020.

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 NRI (embauche, promotion), moins sa position marché est élevée.



Comment lire le graphique : Dans l'entreprise la médiane des salaires dans le NRI S est de 25 713 €, la médiane marché de 28 839 €, la position marché du NRI S est donc de 25713/28839 soit 0,891 soit 89%.

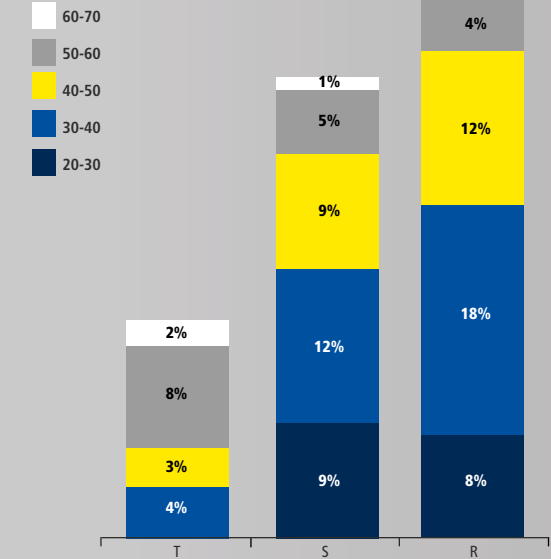
36% des personnes présentes dans le niveau S le sont depuis moins de 3 ans.

	T	S	R
% de pers < 3 ans dans le NRI	16%	36%	43%

2 LA POPULATION COLLABORATEURS AV1 À FIN 2019

2.1 PYRAMIDE DES ÂGES DES COLLABORATEURS AV1 FIN 2019

Pyramide des âges au 31/12/2019



Comment lire le graphique :

18% de la population collaborateurs AV1 a entre 30 et 40 ans et se trouve dans le NRI R.

2.2 POLITIQUE DE PROMOTION DES COLLABORATEURS AV1

La politique de promotion est dynamique dans l'entreprise : en 2019, 40 collaborateurs AV1 soit 21% des collaborateurs AV1 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 AV1
Moins de 1 an	21%
Entre 1 et 3 ans	79%
Entre 3 et 5 ans	1%
Entre 5 et +	0%