

## 2.3 POSITIONNEMENT DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE DES COLLABORATEURS AV2 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

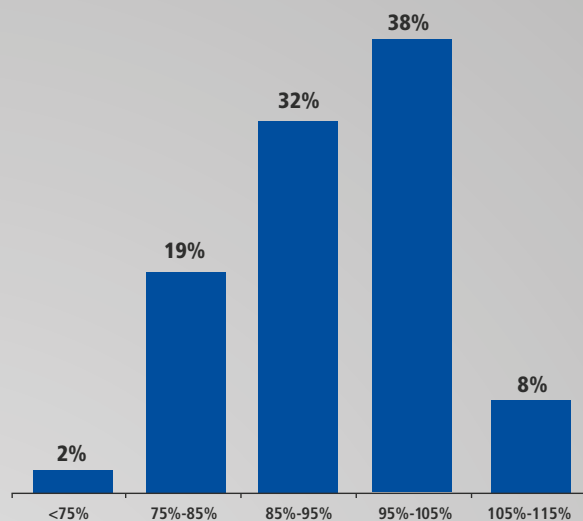
**Médianes du marché :** les médianes des rémunérations du marché sont calculées à partir de la base Hay comprenant 600 sociétés et près de 800 000 salariés en France.

**Définition de la médiane :** la moitié des collaborateurs 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.

**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 :** 46% des collaborateurs AV2 ont une position marché supérieure à 95% de la médiane marché.



**Comment lire le graphique :** Au 31/12/2019, 38% des collaborateurs AV2 avaient une rémunération annuelle comprise entre 95% et 105% 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 COLLABORATEURS AV2

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	Mai
Négociation de la politique salariale	Augmentation 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 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 ?

À 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 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



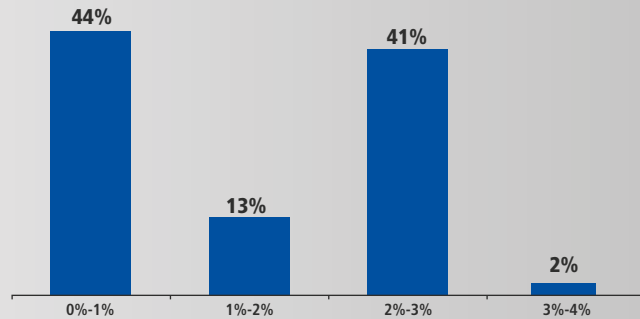
# 1 CAMPAGNE DE RÉVISION DES RÉMUNÉRATIONS DE MAI 2020

En raison de la crise COVID-19 un avenant à l'accord de politique salariale a été conclu :

- Pour les personnes de NRI P et en dessous : les augmentations de salaire ont été maintenues dans le but de préserver les premiers niveaux de rémunération.
- Pour les personnes de NRI O et au-dessus : il n'y a pas eu d'augmentation de salaire en mai et au cours de l'année 2020.

## 1.1 RÉPARTITION DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DE MAI 2020

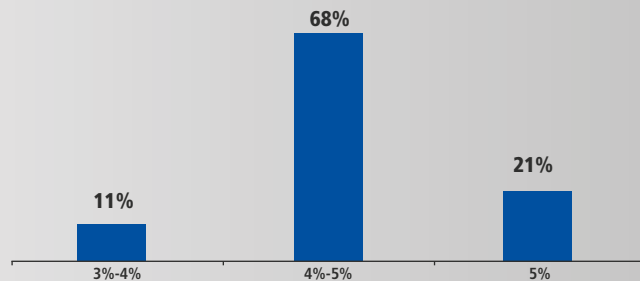
Les augmentations individuelles des collaborateurs AV2 se répartissent comme suit :



**Comment lire le graphique :** 41% des collaborateurs AV2 ont eu entre 2% et 3% d'augmentation.

## 1.2 RÉPARTITION DE LA PART VARIABLE INDIVIDUELLE COLLABORATEURS AV2

L'intégralité de la rémunération variable de 2019 sera versée en 2020. Cependant, elle ne sera pas versée en mai comme prévu initialement mais au plus tard en septembre en fonction de la performance de l'Entreprise.



**Comment lire le graphique :** 68% des collaborateurs AV2 percevront une part variable individuelle comprise entre 4% et 5%.

## 1.3 POSITIONNEMENT DES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES DES COLLABORATEURS AV2 SIMOREP AU 1<sup>ER</sup> MAI 2020

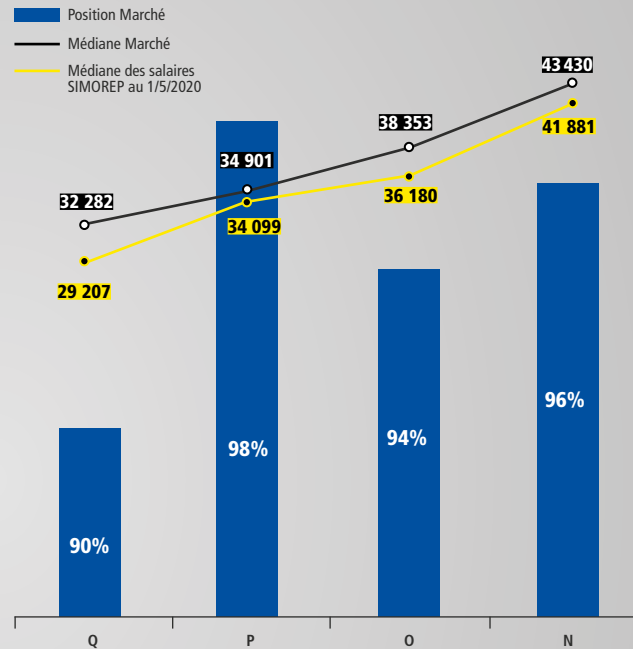
**Médianes internes des salaires annuels de base à SIMOREP au 01/05/2020.**

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 P est de 34 099 €, la médiane marché de 34 901 €, la position marché du NRI P est donc de 34 099/34 901 soit 0,977 soit 98%.

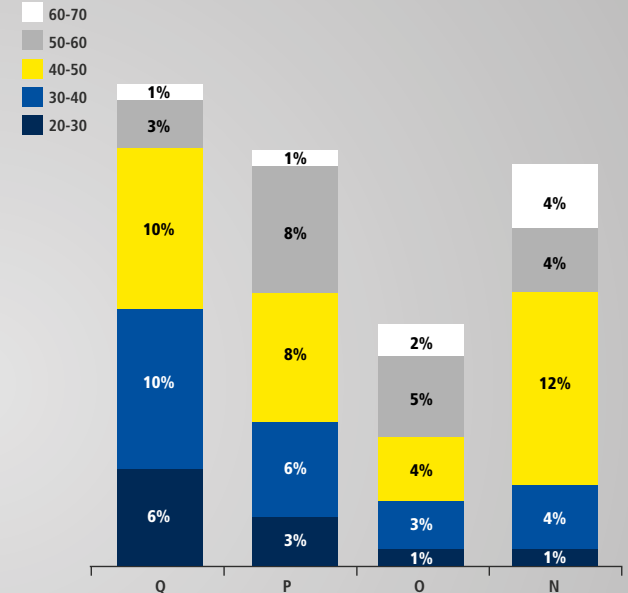
51% des personnes présentes dans le niveau P le sont depuis moins de 3 ans.

	Q	P	O	N
% de pers < 3 ans dans le NRI	67%	51%	48%	48%

# 2 LA POPULATION COLLABORATEURS AV2 À FIN 2019

## 2.1 PYRAMIDE DES ÂGES DES COLLABORATEURS AV2 DE SIMOREP / NRI, FIN 2019

Pyramide des âges au 31/12/2019



**Comment lire le graphique :** 5% de la population collaborateurs AV2 a entre 50 et 60 ans et se trouve dans le NRI O.

## 2.2 POLITIQUE DE PROMOTION DES COLLABORATEURS AV2

La politique de promotion est dynamique dans l'entreprise : en 2019, 29 collaborateurs AV2 soit 21% des collaborateurs AV2 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	34%
Entre 3 et 5 ans	18%
5 ans et +	27%