

2.3 POSITIONNEMENT DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE DES CADRES PAR RAPPORT AUX MÉDIANES DU MARCHÉ AU 31 DÉCEMBRE 2019

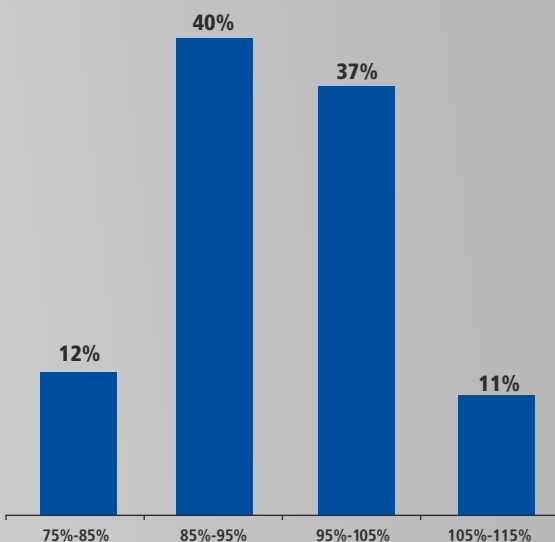
Médianes du marché : les médianes des rémunérations du marché sont calculées à partir de la base Hay comprenant 600 sociétés et près de 800 000 salariés en France.

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.

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 :
48% des cadres ont une position marché supérieure à 95% de la médiane marché.



Comment lire le graphique : Au 31/12/2019, 37% des cadres 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 CADRES

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 à mars	Mars	Mai
Négociation de la politique salariale	Évaluation de la performance 2019	Révision des salaires par les managers	Communication et mise en œuvre des Augmentations individuelles

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

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 ?

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.

EN TOUTE TRANSPARENCE

CADRES 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

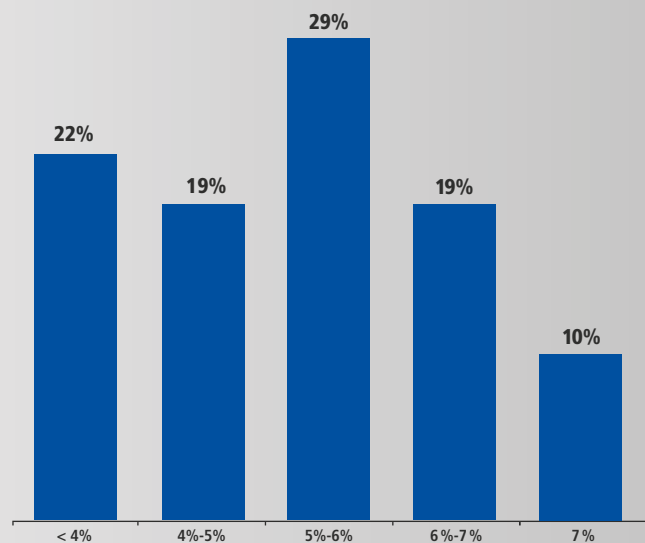
En raison de la crise COVID-19 un avenant à l'accord de politique salariale a été conclu :

- 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 pas eu d'augmentation de salaire en mai et au cours de l'année 2020.

1.1 RÉPARTITION DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DE MAI 2020

Il n'y a pas eu d'augmentation de salaire en mai 2020.

1.2 RÉPARTITION DE LA PART VARIABLE INDIVIDUELLE CADRES



Comment lire le graphique :

29% des cadres percevront une part variable individuelle comprise entre 5% et 6%.

1.3 POSITIONNEMENT DES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES DES CADRES SIMOREP AU 01/05/2020

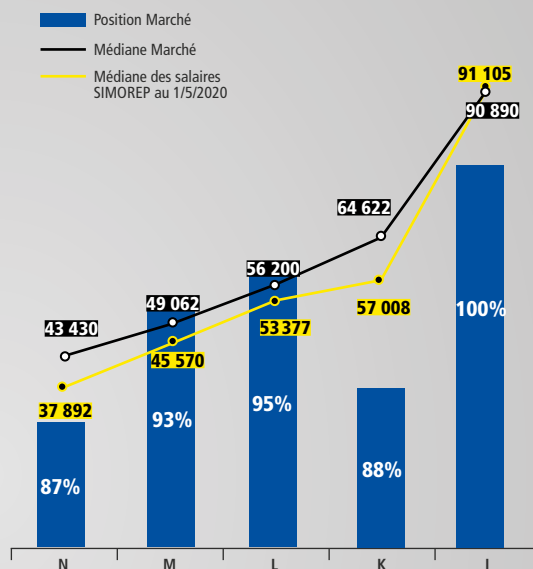
Médianes internes des salaires annuels de base SIMOREP au 01/05/2020.

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 31/12/2019, ce sont les références salaire utilisées durant toute l'année 2020.

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



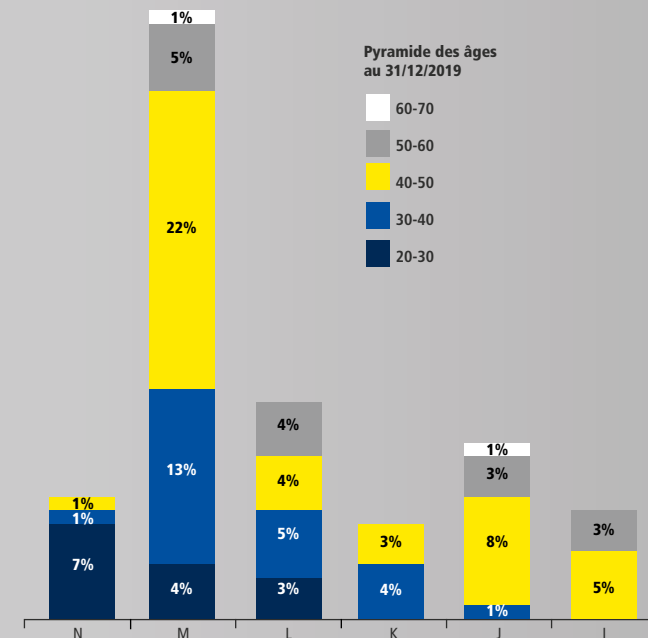
Comment lire le graphique : Dans l'entreprise la médiane des salaires dans le NRI M est de 49 062€, la médiane marche de 45 570 €, la position marché du NRI M est donc de 45570/49062 soit 0,928 soit 93%.

62% des personnes présentes dans le niveau M le sont depuis moins de 3 ans.

	N	M	L	K	J	I
% de pers < 3 ans dans le NRI	71%	62%	58%	40%	50%	33%

2 LA POPULATION CADRES À FIN 2019

2.1 PYRAMIDE DES ÂGES DES CADRES DE SIMOREP / NRI, FIN 2019



Comment lire le graphique :

13% de la population cadres a entre 30 et 40 ans et se trouve dans le NRI M.

2.2 POLITIQUE DE PROMOTION DES CADRES

La politique de promotion est dynamique dans l'entreprise : en 2019, 20 cadres soit 26% des cadres de SIMOREP 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	26%
Entre 1 et 3 ans	31%
Entre 3 et 5 ans	21%
Entre 5 et +	23%