

2.4 MÉDIANES DE RÉFÉRENCE MARCHÉ POUR L'ANNÉE 2021

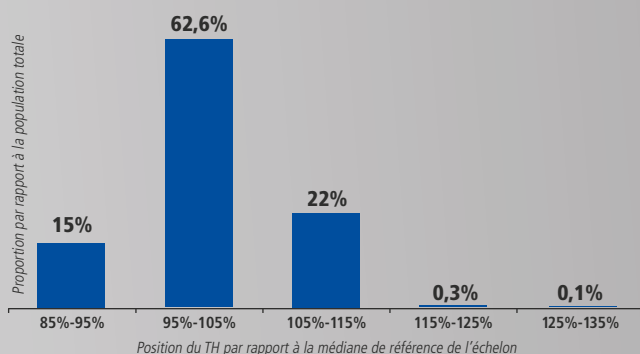
Échelon	Médianes de référence TH 2021
21	10,60 €
22	11,17 €
23	11,88 €
24	12,64 €
31	13,45 €
32	14,31 €
33	15,40 €

Les médianes de référence marché sont fournies par le cabinet C&B Alternative à partir d'une enquête annuelle sur les rémunérations dans l'industrie.

La position marché de chaque agent est obtenue en divisant son TH par la médiane de référence correspondant à son échelon. Par exemple, pour un TH de 11,95 € avec un échelon 23, la position est de : $(11,95 / 11,88) \times 100 = 100,6 \%$

2.5 DISTRIBUTION DU TH PAR RAPPORT AUX MÉDIANES DE RÉFÉRENCE MARCHÉ AU 31/12/2020

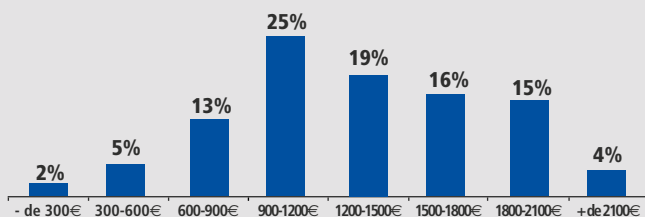
La position marché de votre taux horaire par rapport à la médiane de référence de votre échelon vous est communiquée par votre manager lors de la remise de votre situation. Cette information figure également dans votre bilan social individuel (BSI).



Comment lire le graphique : au 31/12/2020, 62,6 % des agents ont un TH dont la position marché est comprise entre 95 et 105 % de la médiane de leur échelon.

2.6 RÉMUNÉRATION VARIABLE DES AGENTS

Le montant moyen de la rémunération variable des agents (PPI + PPC) versé en 2020 est de 1 310 € par personne, sur un montant maximum annuel de 2 400 €. De plus, un bonus exceptionnel, d'un montant moyen brut de 283 €, a été versé en mai 2021 au titre de l'année 2020 (agents à temps plein, pour une année 2020 complète).



Comment lire le graphique : en 2020, 25 % des agents ont perçu un montant annuel brut de RVA compris entre 900 et 1 200 €.

3 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES AGENTS

LA POLITIQUE SALARIALE DÉCIDÉE POUR 2021 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.

Janvier
Négociation de la politique salariale

Janvier à mars
Évaluation de la performance 2020

Mai
Augmentations générale et individuelles

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

Comment est déterminé le niveau des augmentations salariales des agents ?

Le niveau des augmentations salariales des agents ainsi que la répartition entre augmentation générale et augmentations individuelles sont négociés 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 échelon. Le manager répartit ce budget entre ses équipiers en fonction de leur contribution aux progrès et à la performance de l'ilot.

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.).

Sur quels critères change-t-on de coefficient et de niveau de responsabilité ?

La revue des personnes et les feedbacks fréquents permettent de déterminer les aspirations des agents ainsi que la capacité à évoluer. Dans le cadre de l'accord d'entreprise du 4 septembre 2019 sur les classifications, en fonction des besoins de l'entreprise, des changements de postes et, selon le niveau de responsabilité, des changements de NRI et de coefficients sont proposés.

Comment est calculée la prime d'ancienneté ?

La prime d'ancienneté dépend de l'ancienneté (dans la limite de 15 ans), de la valeur du point mensuel Michelin et du coefficient. Elle évolue au 1er janvier de chaque année pour les deux premiers critères. Elle peut évoluer en cours d'année si la personne change de coefficient. Le plafond de 15 ans sera porté à 16 ans le 1/01/2022, à 17 ans le 1/01/2023 et à 18 ans le 1/01/2024.

CORRESPONDANCES COEFFICIENTS/ÉCHELONS, ABRÉVIATIONS ET DÉFINITION

Correspondance coefficients <-> échelons <-> NRI :

Coefficients	165	170	175	180	185	190	195	205	215	230	240
Échelons	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11
NRI	T	T REF	S	S REF	SR	SR REF	R	R REF	Q	Q REF	P

Abréviations : TH : Taux Horaire • PA : Prime d'Ancienneté

CDI : Contrat à Durée Indéterminée • NRI : niveau de responsabilité individuel

Définition de la médiane : c'est la valeur qui partage une population en deux parties identiques : 50 % des valeurs sont supérieures à la médiane et 50 % des valeurs sont inférieures à la médiane.

ÉDITION 2021



EN TOUTE TRANSPARENCE

AGENTS MFPM

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 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. Dans un contexte de crise sanitaire sans précédent et d'inflation négative en France en 2020, l'Entreprise a défini les principes directeurs de sa politique salariale :

- Appliquer une modération salariale dans l'ensemble du Groupe pour 2020-2021 pour les NRI ≥ 0
- Préserver les premiers niveaux de rémunération
- Maintenir les augmentations de salaire pour les promotions, l'égalité professionnelle femmes/hommes et les retours de congé maternité
- Poursuivre sa politique consistant à rapprocher la médiane des salaires Michelin par Niveau de Responsabilité Individuel (NRI) / échelon aux médianes de référence marché (C&B Alternative pour les agents).

Cette nouvelle édition de la lettre de transparence intègre les éléments de la politique salariale 2021.

Je vous laisse découvrir l'édition 2021, bonne lecture

Jean-Paul Chiocchetti

Directeur du Service du Personnel France

1 CAMPAGNE DE RÉVISION DES RÉMUNÉRATIONS 2021

Rappel de la politique salariale appliquée en 2021

Le budget moyen d'augmentation est de 1,2 % sur le salaire horaire dont une augmentation générale de 0,5 % sur le taux horaire au 1^{er} mai 2021.

À ce budget s'ajoute une augmentation moyenne de 0,45 % sur le salaire horaire au 1^{er} janvier 2021, liée à l'ancienneté. Cela représente un budget total hors promotion de 1,65 %.

Le budget complémentaire pour la gestion individuelle de cours d'année, lié aux promotions, sera de 0,15 %.

Au total, le budget moyen d'augmentation sera de 1,8 % en 2021.

Augmentations dans les autres entreprises en 2021

Selon les cabinets Korn Ferry Hay et Deloitte, les augmentations prévues par les entreprises françaises seraient comprises entre 1 % et 1,7 % en 2021. Le cabinet C&B Alternative a estimé, à la suite d'une enquête auprès d'entreprises industrielles, que l'augmentation moyenne des ouvriers serait de 1,5 % en 2021. Les prévisions d'inflation pour 2021 se situent entre 0,5 % et 1,5 %.

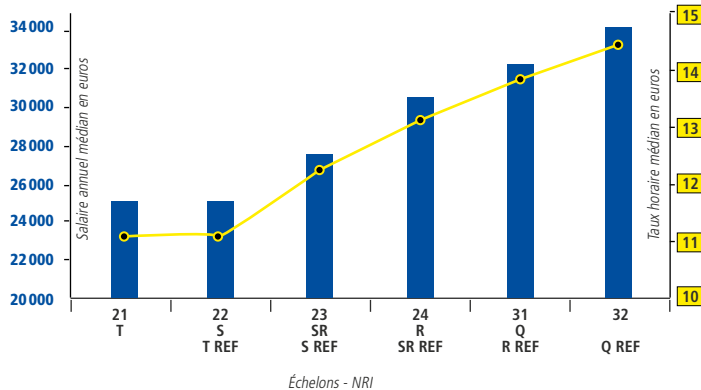
1.1 POSITIONNEMENT DES RÉMUNÉRATIONS

Le salaire brut annuel mentionné dans ce chapitre est calculé comme suit : (TH + PA) x forfait payé x 12 + 13^e mois

C'est le salaire correspondant au forfait payé temps plein, exprimé sur une base annuelle, qui n'intègre pas les éléments de rémunération variable et ceux liés au poste (heures supplémentaires, prime d'équipe, prime de nuit, rémunération variable des agents, intéressement...) ni l'impact des périodes non travaillées (maladie...).

Salaires annuels médians et TH médians

Agents en CDI au 1/05/2021



Comment lire le graphique pour l'échelon 24 - NRI R et SR REF :

- L'histogramme – échelle de gauche : le salaire annuel médian sur 13 mois est de 30 369 €/an : 50 % des agents ayant l'échelon 24 ont un salaire annuel supérieur à 30 369 € et 50 % ont un salaire annuel inférieur à 30 369 € ;
- La courbe – échelle de droite : le TH médian est de 12,66 €/heure : 50 % des agents ayant l'échelon 24 ont un TH supérieur à 12,66 € et 50 % ont un TH inférieur à 12,66 €.

Vous trouverez les éléments vous concernant sur votre bulletin de paie de mai 2021 (TH, PA, forfait payé). Ceci vous permettra de vous positionner par rapport aux éléments du tableau ci-dessous :

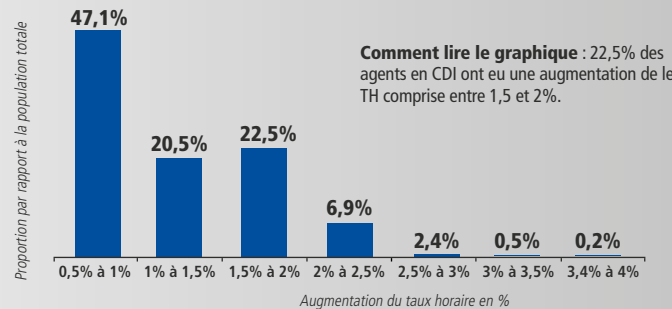
Échelon - NRI	% de l'échelon dans la population totale	Âge moyen	Salaire médian annuel sur 13 mois au 1/05/2021	TH médian au 1/05/2021
21 - T	0,3 %	49	25 017 € / an	11,10 € / heure
22 - S / T REF	17,8 %	39	25 062 € / an	11,09 € / heure
23 - SR / S REF	34,2 %	40	27 551 € / an	11,77 € / heure
24 - R / SR REF	25,8 %	42	30 369 € / an	12,66 € / heure
31 - Q / R REF	17,9 %	43	32 216 € / an	13,37 € / heure
32 - Q REF	4,0 %	47	34 105 € / an	13,99 € / heure

1.2 RÉPARTITION DES AUGMENTATIONS

Augmentation du taux horaire au 1/05/2021

Comprenant l'augmentation générale et une éventuelle augmentation individuelle - Agents en CDI

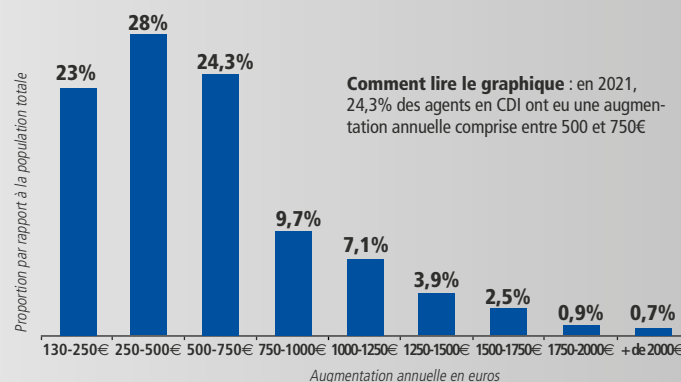
54 % des agents en CDI ont eu une augmentation individuelle en plus de l'augmentation générale et 12 % des agents en CDI ont perçu une prime de performance.



Comment lire le graphique : 22,5% des agents en CDI ont eu une augmentation de le TH comprise entre 1,5 et 2%.

Augmentation annuelle brute

Entre la situation annuelle calculée au 31/12/2020 et celle calculée au 1/05/2021 - Agents en CDI à temps plein.

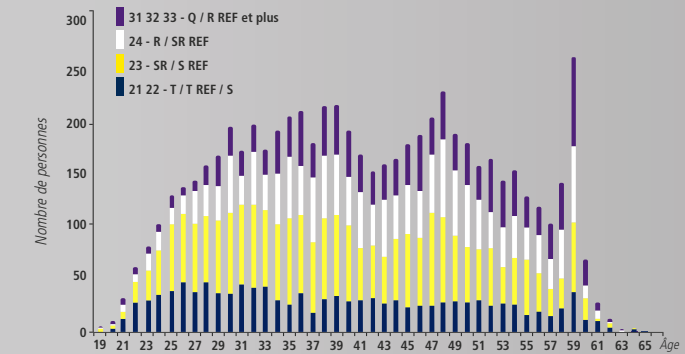


Comment lire le graphique : en 2021, 24,3% des agents en CDI ont eu une augmentation annuelle comprise entre 500 et 750€

2 LES AGENTS DE LA MFPM

2.1 ÂGES ET ÉCHELONS

Pyramide des âges en fonction de l'échelon et du NRI Agents en CDI au 31/12/2020.



Comment lire le graphique :

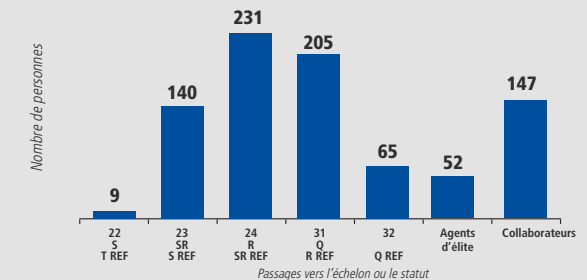
parmi les 219 agents de 39 ans, 35 ont l'échelon 21 ou 22, 78 ont l'échelon 23, 58 ont l'échelon 24 et 48 ont l'échelon 31, 32 ou 33.

2.2 POLITIQUE DE PROMOTION DES AGENTS

Nombre de changements d'échelon et de statut

Du 31/12/2019 au 31/12/2020

En 2020, 13 % des agents ont bénéficié d'une promotion dans un échelon ou un statut.



Comment lire le graphique : en 2020, 231 agents sont passés d'un échelon 23 ou inférieur à 23 vers l'échelon 24. Et 147 agents sont passés collaborateurs.

2.3 ANALYSE DES SALAIRES DES FEMMES / HOMMES 2020

Michelin a une réelle ambition sur le sujet de l'égalité professionnelle, les résultats ont été confirmés par la note de 93/100 à l'index d'égalité femmes-hommes pour la MFPM. Par ailleurs, le partenariat avec l'INED (Institut national d'études démographiques) se poursuit. Sur la base des données 2013-2019, l'INED conclut qu'il n'y a pas de différence significative de salaire entre les femmes et les hommes, quelle que soit la catégorie professionnelle (Cf. Bilan social 2019 sur intranet / Mes Infos / Mes Services / Dialogue Social).