

2.3 SITUATION MARCHÉ DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE DES CADRES PAR RAPPORT AUX MÉDIANES DU MARCHÉ AU 31 DÉCEMBRE 2020

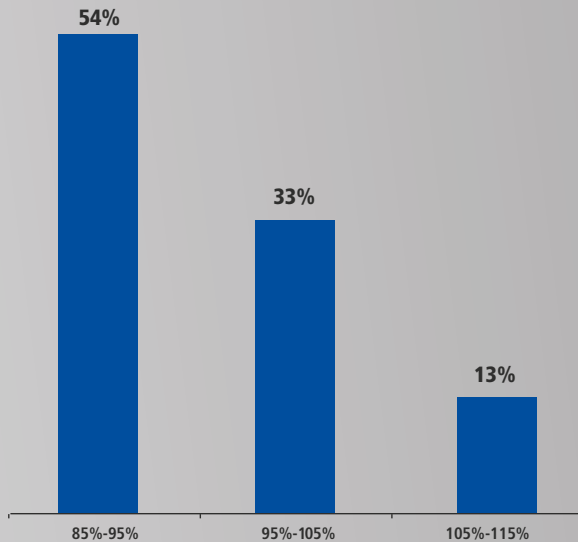
C'est cette position marché qui a servi de référence au calcul de l'évolution de salaire de mai et juin 2021.

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.

Distribution des positions marché fin 2020 : 46% des cadres ont une position marché supérieure à 95% de la médiane du marché.



Comment lire le graphique : Au 31/12/2020, 54% des cadres 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 89% 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.

Début d'année	Janvier à mars	Mars à avril	Mai et juin
Négociation de la politique salariale	Évaluation de la performance 2020	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 cadres ?

Le niveau des augmentations des cadres est négocié entre la direction de l'entreprise et les syndicats représentatifs des salariés lors des négociations salariales annuelles. Les propositions de l'entreprise s'appuient à la fois sur les données macro-économiques (inflation, marché de l'emploi, position des salaires par rapport aux autres entreprises, ...) et sur les données internes à l'entreprise (situation économique et financière, pyramide 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 feedbacks 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.

ÉDITION 2021



EN TOUTE TRANSPARENCE

CADRES SIMOREP

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 \geq O
- 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) aux médianes marché de référence Hay.

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 DE 2021

Rappel de la politique salariale appliquée en 2021

L'évolution moyenne de la politique des salaires Cadre se décompose de la façon suivante :

- 2,8% d'augmentations individuelles en Mai 2021
- 1,2% de budget cours d'année

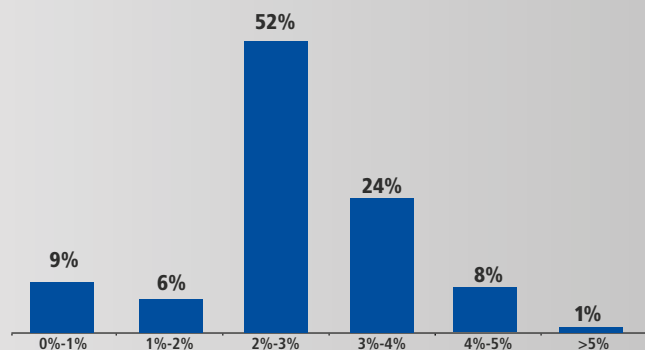
Afin de rapprocher les Cadres NRI L, M et N de la référence marché (>95%), un budget spécifique a été attribué d'une valeur de 2%.

Ces augmentations sont des moyennes globales. Individuellement, elles dépendent de la position par rapport à la médiane marché et de la performance de chacun.

Quelles sont les augmentations par les autres entreprises en 2021 ?

Selon le cabinet Korn Ferry Hay, les augmentations prévues pour par les entreprises françaises sont comprises entre 1% et 1,7%.

1.1 POSITIONNEMENT DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES EN 2021



Comment lire le graphique :

52% des Cadres ont eu entre 2% et 3% d'augmentation.

1.2 RÉPARTITION DE LA PART VARIABLE CADRES

Pour s'aligner sur les standards internationaux et renforcer son attractivité, Michelin a profondément revu son package de rémunération en 2019. Un nouveau bonus a été mis en œuvre pour l'ensemble du groupe, fondé à la fois sur des objectifs de performance financière de l'entreprise (Bonus Groupe) et des objectifs collectifs (Bonus Equipes).

Pour 2020, compte tenu des conséquences de la crise sanitaire, le Groupe a mis en place un « Bonus Exceptionnel 2020 » afin de mobiliser les équipes autour des nouveaux objectifs de ROS et de cash-flow libre structurel (FCF). Les résultats du Groupe ont permis d'atteindre le niveau maximum du Bonus Exceptionnel 2020, à hauteur de 50%.

1.3 POSITIONNEMENT DES REMUNERATIONS ANNUELLES DES CADRES SIMOREP

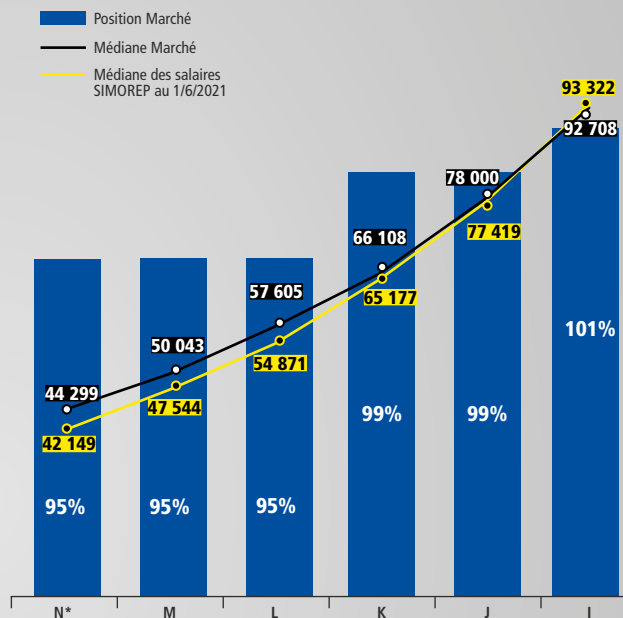
Salaire de Base Médian SIMOREP au 01/06/2021

C'est la médiane des salaires SIMOREP après les révisions de mai et juin 2021. Salaire de référence temps plein, qui n'intègre pas les éléments de rémunération variable (prime variable individuelle, intéressement, participation, etc.)

Médianes marché au 31/12/2020 : Médianes marché Hay en date de fin 2020, ce sont les références salaires utilisées durant toute l'année 2021

Position marché : C'est la position marché du Niveau de responsabilité obtenu par le ratio Salaire de Base médian / 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, le salaire de base médian dans le NRI M est de 47 544€, la médiane marché du NRI M est de 50 043€, la position marché du NRI M est donc de 47 544 / 50 043 soit 95%.

* Résultat global du N (AV2 + Cadre)

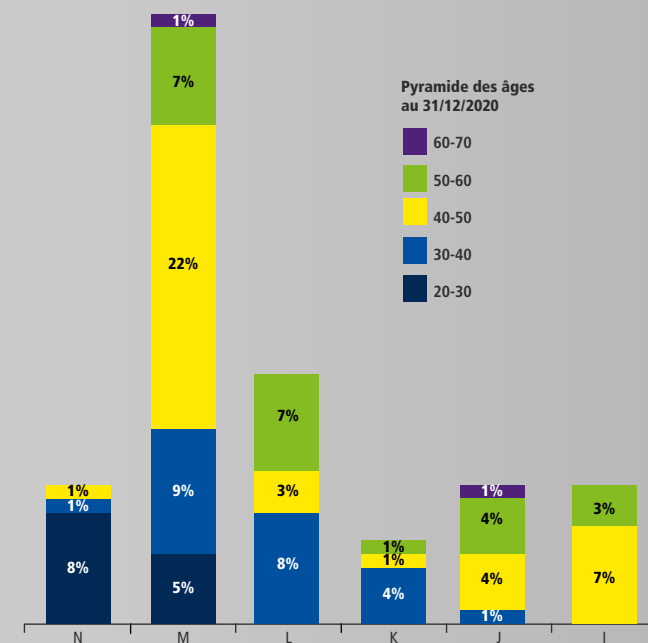
TAUX DE RENOUELEMENT DANS LES NRI EN 2020

	N	M	L	K	J	I
% de pers < 3 ans dans le NRI	83%	59%	46%	60%	25%	43%

Comment lire le tableau : 59% des personnes présentes dans le niveau M le sont depuis moins de 3 ans.

2 LA POPULATION CADRES À FIN 2020

2.1 PYRAMIDE DES ÂGES DES CADRES DE SIMOREP / NRI, FIN 2020



Comment lire le graphique :

9% 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 2020, 14 Cadres soit 19% ont changé de NRI.

Du fait de ce taux de promotion élevé et des embauches récentes, l'ancienneté moyenne dans les NRI est relativement faible ce qui explique en grande partie la distribution des positions par rapport au marché (voir 2.3).

Ancienneté dans le NRI	Pourcentage des cadres
Moins de 1 an	19%
Entre 1 et 3 ans	36%
Entre 3 et 5 ans	17%
Entre 5 et +	28%