

Pour la 5ème année, la direction nous fournit la lettre en toute transparence, une lettre spécifique à SIMOREP pour chaque avenant. La CFE CGC a souhaité analyser ces lettres pour comprendre la stratégie de la direction et l'évolution de la politique salariale

Voici quelques conclusions ou observations

Le changement de médiane pour un opérateur dynamise peu le salaire

Plus de salariés sous les 85% de la médiane

la médiane simorep des AV2 et AV3 évolue 2 fois moins vite que celle des AV1

Où sont les évolutions de poste de P vers O et de M vers L?

Augmentation de la médiane simorep de 6 % pour les AV1

Les médianes HAYS SIMOREP sont 9% plus importantes que celles de la MFPM en moyenne

Michelin cible une gestion entre 85% et 115%
on est plutôt entre 85% et 105%

Analyse des lettres en toute transparence



Sources : lettre en toute transparence de 2017 2018 2019 2020 et 2021 SIMOREP et MFPM

Partie 1 : dynamique des médianes HAY sur MFPM et sur SIMOREP (à partir de l'échantillon de Hay plus de 900 entreprises)

Politique Salariale SIMOREP

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Moyenne 10 ans
Augmentation AV3 K et plus	3,90%	3,50%	3,30%	2,90%	3,40%	3,40%	3,20%	3,20%	0,10%	4,50%	4,00%	3,2%
Augmentation AV3 M et L	3,90%	3,50%	3,30%	2,90%	3,40%	3,40%	3,20%	3,20%	0,10%	6,50%	6,00%	3,6%
Augmentation AV2 O et N	2,90%	2,50%	2,30%	2,10%	3,40%	3,00%	2,95%	3,20%	0,90%	5,80%	5,70%	2,9%
Augmentation AV2 P	2,90%	2,50%	2,30%	2,10%	3,40%	3,00%	2,95%	3,20%	2,90%	4,60%	8,20%	3,0%
Augmentation AV1 et AV2 Q	2,90%	2,50%	2,30%	2,10%	3,40%	3,00%	2,95%	3,20%	4,10%	7,60%	9,10%	3,4%
Inflation	2,0%	0,9%	0,5%	0,0%	0,2%	1,0%	1,8%	1,1%	0,5%	1,6%	7,0%	1,5%

		Agents/AV1				Collab + cadre									
		T	S	R	Q	Q	P	O	N	M	L	K	J	I	H
mai 2019	Médiane Marché (Hay) MFPM de 2019	25 038 €	26 150 €	30 000 €	32 441 €	29 000 €	31 750 €	35 030 €	39 918 €	45 510 €	52 870 €	62 739 €	73 690 €	88 242 €	
	Médiane Marché (Hay) SIMOREP de 2019	28 150 €	28 553 €	30 026 €	31 962 €	31 962 €	34 555 €	37 973 €	43 000 €	48 480 €	55 255 €	62 739 €	73 690 €	88 242 €	
mai 2020	Médiane Marché (Hay) MFPM de 2020	24 245 €	26 610 €	30 232 €	32 043 €	29 290 €	32 068 €	35 381 €	40 437 €	46 239 €	53 822 €	63 743 €	75 238 €	89 478 €	
	Médiane Marché (Hay) SIMOREP de 2020	28 432 €	28 839 €	30 127 €	32 282 €	32 282 €	34 901 €	38 353 €	43 430 €	49 062 €	56 200 €	64 622 €	75 901 €	90 890 €	
mai 2021	Médiane Marché (Hay) MFPM de 2021	25 062 €	27 551 €	30 369 €	34 105 €	30 314 €	32 389 €	35 735 €	40 841 €	46 701 €	54 360 €	64 741 €	76 416 €	91 089 €	
	Médiane Marché (Hay) SIMOREP de 2021	29 001 €	29 416 €	30 934 €	32 899 €	32 899 €	35 599 €	39 086 €	44 299 €	50 043 €	57 605 €	66 108 €	78 000 €	93 322 €	
Juillet 2022	Médiane Marché (Hay) MFPM de 2022	25 062 €	27 551 €	30 369 €	34 105 €	29 689 €	32 049 €	35 778 €	40 470 €	46 000 €	53 827 €	63 492 €	74 894 €	89 277 €	
	Médiane Marché (Hay) SIMOREP de 2022	29 495 €	29 910 €	31 293 €	33 480 €	33 480 €	36 485 €	40 175 €	45 165 €	50 695 €	57 922 €	67 699 €	79 480 €	94 777 €	
	Ecart (SIMOREP - MFPM)	4 433 €	2 359 €	924 €	-625 €	3 791 €	4 436 €	4 397 €	4 695 €	4 695 €	4 095 €	4 207 €	4 586 €	5 500 €	
	% d'écart (SIMOREP - MFPM)	17,7%	8,6%	3,0%	-1,8%	12,8%	13,8%	12,3%	11,6%	10,2%	7,6%	6,6%	6,1%	6,2%	

		Agents/AV1				Collab				Cadre					
		T	S	R	Q	P	O	N	M	L	K	J	I		
		160	175	190	205	225	225-250	250-275	275-360	350-400	350-400	400-460	460-550	555-660	660-880
SIMOREP	Médiane Marché (Hay) MFPM de 2022	25 062 €	27 551 €	30 369 €	34 105 €	29 689 €	32 049 €	35 778 €	40 470 €	46 000 €	53 827 €	63 492 €	74 894 €	89 277 €	
SIMOREP	Médiane Marché (Hay) SIMOREP de 2022	29 495 €	29 910 €	31 293 €	33 480 €	36 485 €	40 175 €	45 165 €	50 695 €	57 922 €	67 699 €	79 480 €	94 777 €		
Gain à changer de médiane MFPM			2 489 €	2 818 €	3 736 €	2 360 €	3 729 €	4 692 €	5 530 €	7 827 €	9 665 €	11 402 €	14 383 €		
2022	Gain à changer de médiane SIMOREP		415 €	1 383 €	2 187 €	3 005 €	3 690 €	4 990 €	5 530 €	7 227 €	9 777 €	11 781 €	15 297 €		

+ 2,7% en moyenne

L'écart entre les rémunérations de la MFPM et de SIMOREP se creusent à l'avantage des salariés de SIMOREP + 14% pour les AV1 et les AV2 et 7% pour les cadres
On observe des médianes très similaires sur les lettres T à Q, les responsabilités ne payent pas pour les AV1.

En 2020 les lettres K, I, J et H passaient à la médiane Chimie soit + 3% et en 2021 + 2,3% soit 5,7% en 2 ans

En 2020 les médianes Hays pour la chimie ont augmenté en moyenne de 1,2% (inflation à 1,1% en 2019) et 2,2% en 2021 et 1,7% en 2022

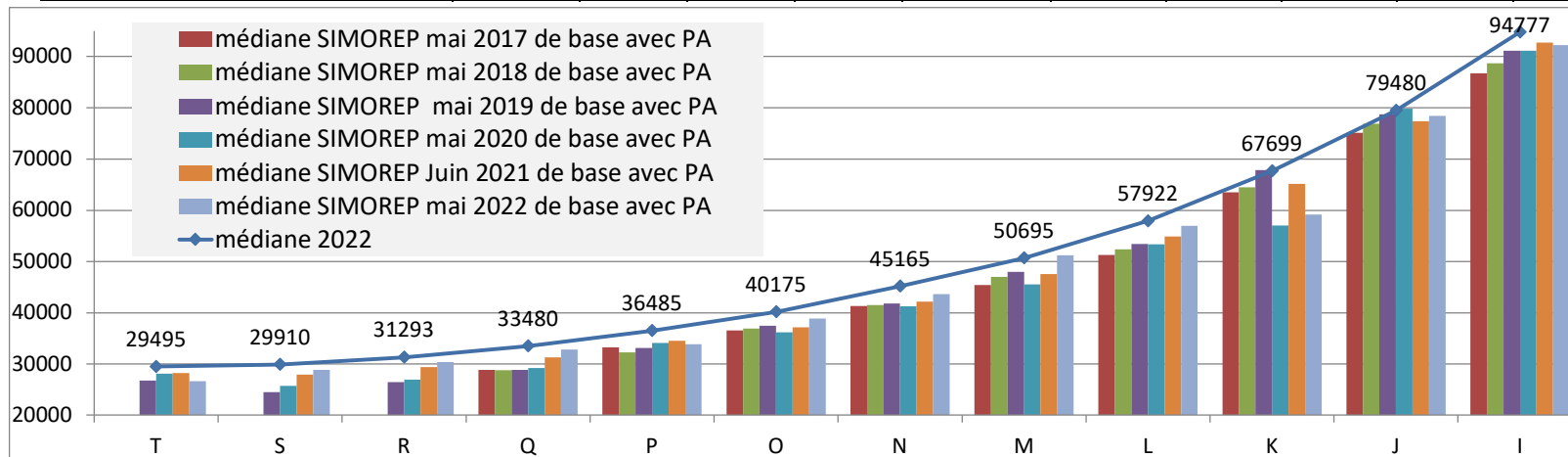
Pour 2022, face à cette analyse, il nous semble prioritaire de travailler sur le niveau des Médianes de toutes les lettres AV1, AV2 et AV3 pour prendre en compte le coût de la vie sur Bordeaux.

Partie 2 : dynamique des médianes de SIMOREP (à partir des salaires pratiqués sur SIMOREP)



Lettre NRI	T	S	R	Q	P	O	N	M	L	K	J	I
médiane 2022	29495	29910	31293	33480	36485	40175	45165	50695	57922	67699	79480	94777
médiane SIMOREP mai 2017 de base avec PA				28852	33229	36538	41314	45422	51317	63540	75150	86694
médiane SIMOREP mai 2018 de base avec PA				28806	32255	36922	41525	47000	52387	64504	76898	88647
médiane SIMOREP mai 2019 de base avec PA	26775	24510	26461	28817	33129	37447	41819	48000	53400	67852	78723	91105
médiane SIMOREP mai 2020 de base avec PA	28143	25713	26931	29207	34099	36180	41232	45570	53377	57008	79824	91105
médiane SIMOREP Juin 2021 de base avec PA	28211	27948	29390	31263	34530	37148	42149	47544	54871	65177	77419	92708
médiane SIMOREP mai 2022 de base avec PA	26634	28833	30386	32844	33858	38889	43629	51253	56995	59169	78447	92218

Ecart par rapport à la médiane	90,3%	96,4%	97,1%	98,1%	92,8%	96,8%	96,6%	101,1%	98,4%	87,4%	98,7%	97,3%
--------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	-------	-------	-------	-------



Les médianes du site progressent de 4,3% en moyenne. Cela semble cohérent avec la politique salariale de 2021 Avec un boost sur les AV1 avec +6,3%

Suite au passage à la médiane Hay des AV1 en 2019, la direction nous communique les données pour les AV1 sur la base des médianes Hay. Ce changement de références salariales met en évidence un fort décalage des AV1 par rapport à leur médiane. La direction met le paquet pour rattraper les médianes +21% en 4 ans.

En effet depuis 2 ans, nous revendiquons la mise en place d'un budget de rattrapage des médianes, indépendant des augmentations de mai. Afin que les augmentations de mai permettent aux managers de valoriser la performance.

Nous avons dès le début identifié que le budget de rattrapage ne devait pas représenter plus de 20% du budget global (OK en 2019). 2020 avec la suppression des augmentations pour les O et +, avait fortement grippé la machine. En 2021, c'est l'apothéose, le budget de rattrapage va représenter plus de 60% du budget. Un choix catastrophique qui casse le lien entre performance et niveau d'augmentation.

En 2022, grâce à l'action inflation de juillet 2022, le budget rattrage représente environ 35% du budget. Cependant, la pesée des postes de production consomme une grande partie du budget.

Depuis avril 2020, la CFE CGC porte le message d'avoir une politique salariale juste, équitable, dynamique et surtout clair et lisible. Mais la direction préfère les grands à-coup et une gestion à l'indicateur. Avec une tendance moins favorable aux techniciens et cadres. Avec l'inflation actuelle ce n'est plus possible !!!

L'année 2018 est le début de l'alignement des médianes des AV1 avec le passage du salaire d'embauche de 75% de la médiane à 85% de la médiane , l'analyse de la période de 2019 à 2022 fait sens.

écart médiane	T	S	R	Q	P	O	N	M	L	K	J	I
médiane SIMOREP mai 2019 de base avec PA	26775	24510	26461	28817	32255	36922	41525,09302	47000	52387	64504	76898	88647
médiane SIMOREP mai 2022 de base avec PA	26634	28833	30386	32844	33858	38889	43629	51253	56995	59169	78447	92218
Evolution en Euros	-141	4323	3925	4027	1603	1967	2104	4253	4608	-5335	1549	3571
Evolution en %	-0,5%	17,6%	14,8%	14,0%	5,0%	5,3%	5,1%	9,0%	8,8%	-8,3%	2,0%	4,0%
Médiane Marché (Hay) SIMOREP de 2019	28150	28553	30026	31962	34555	37973	43000	48480	55255	62739	73690	88242
Positionnement Simorep 2019	95,1%	85,8%	88,1%	90,2%	93,3%	97,2%	96,6%	96,9%	94,8%	102,8%	104,4%	100,5%
Médiane Marché (Hay) SIMOREP de 2022	29495	29910	31293	33480	36485	40175	45165	50695	57922	67699	79480	94777
Positionnement Simorep 2022	90,3%	96,4%	97,1%	98,1%	92,8%	96,8%	96,6%	101,1%	98,4%	87,4%	98,7%	97,3%
Evolution en Euros	1345	1357	1267	1518	1930	2202	2165	2215	2667	4960	5790	6535
Evolution en % médiane hay	4,8%	4,8%	4,2%	4,7%	5,6%	5,8%	5,0%	4,6%	4,8%	7,9%	7,9%	7,4%
	-1486	2966,24	2657,503	2508,88	-326,92	-234,6	-61	2038	1941	-10295	-4241	-2964
	-5,3%	12,9%	10,6%	9,2%	-0,6%	-0,5%	0,0%	4,5%	4,0%	-16,2%	-5,8%	-3,4%

On observa à la fin d'année avec le passage à 100 %

sur les AV1 que le positionnement du salaire médian simorep sur les lettres T S R est passé de 89,7% à 100% (+11,3%) avec en parallèle une médiane Hay qui augmente de 4,6%
 sur les AV2 que le positionnement du salaire médian simorep sur les lettres Q P O N est passé de 94,3% à 100% (+ 5,7%) avec en parallèle une médiane Hay qui augmente de 5,3%
 sur les AV3 que le positionnement du salaire médian simorep sur les lettres N M L est passé de 96,2% à 100% (+3,8%) avec en parallèle une médiane Hay qui augmente de 4,8%
 sur les AV3 que le positionnement du salaire médian simorep sur les lettres K I J est passé de 102,5 % à 100% (-2,5%) avec en parallèle une médiane Hay qui augmente de 7,8%

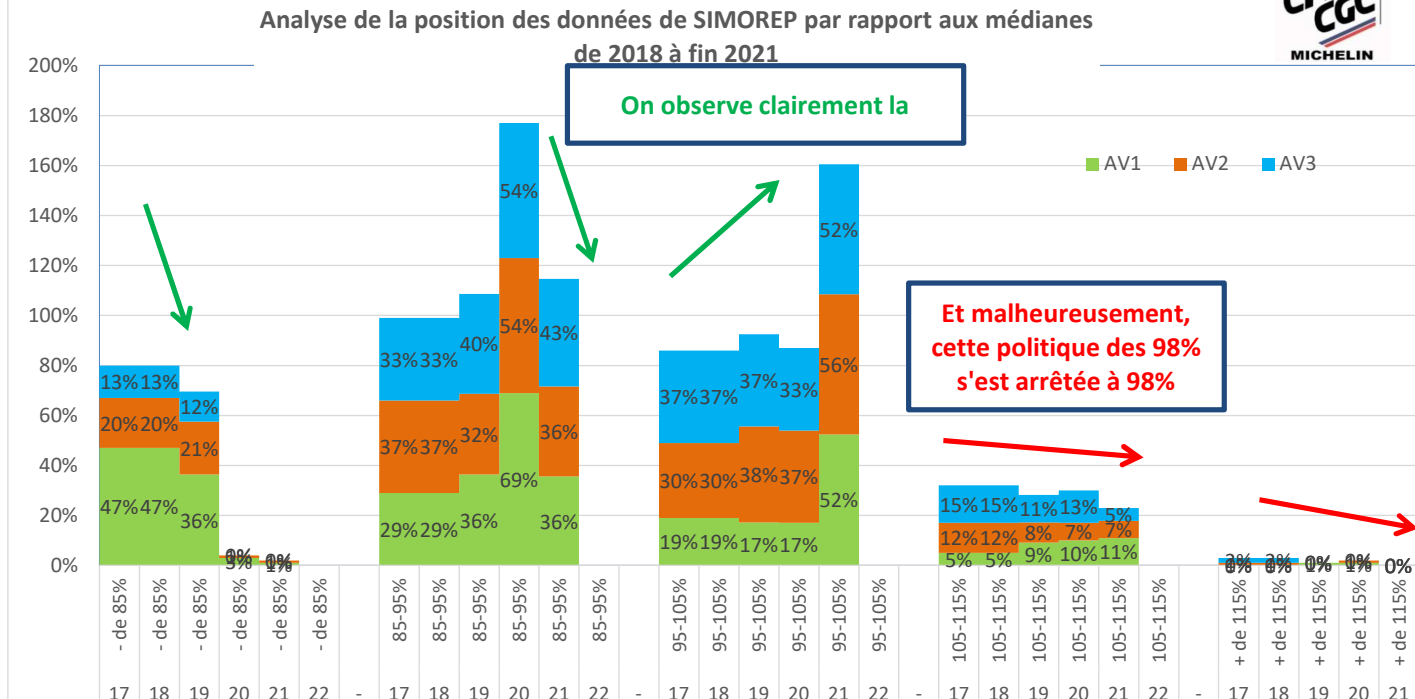
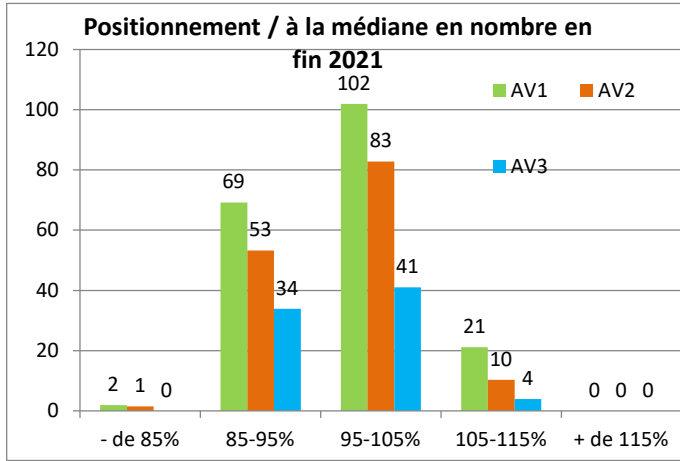
On observe pour toutes les médianes qui évoluent faiblement (5% en 4 ans) et absolument pas en lien avec l'augmentation du coût de la vie sur la région bordelaise entre 2019 et 2021.
 On observe sur les AV1 une forte amélioration du positionnement de la médiane alors que sur les AV2 et AV3 il y a un positionnement qui stagne.

Notre priorité face à cette analyse c'est de travailler sur le niveau des Médianes de toutes les lettres pour prendre en compte le coût de la vie sur Bordeaux.

Partie 3 : Statistique sur la population de l'usine



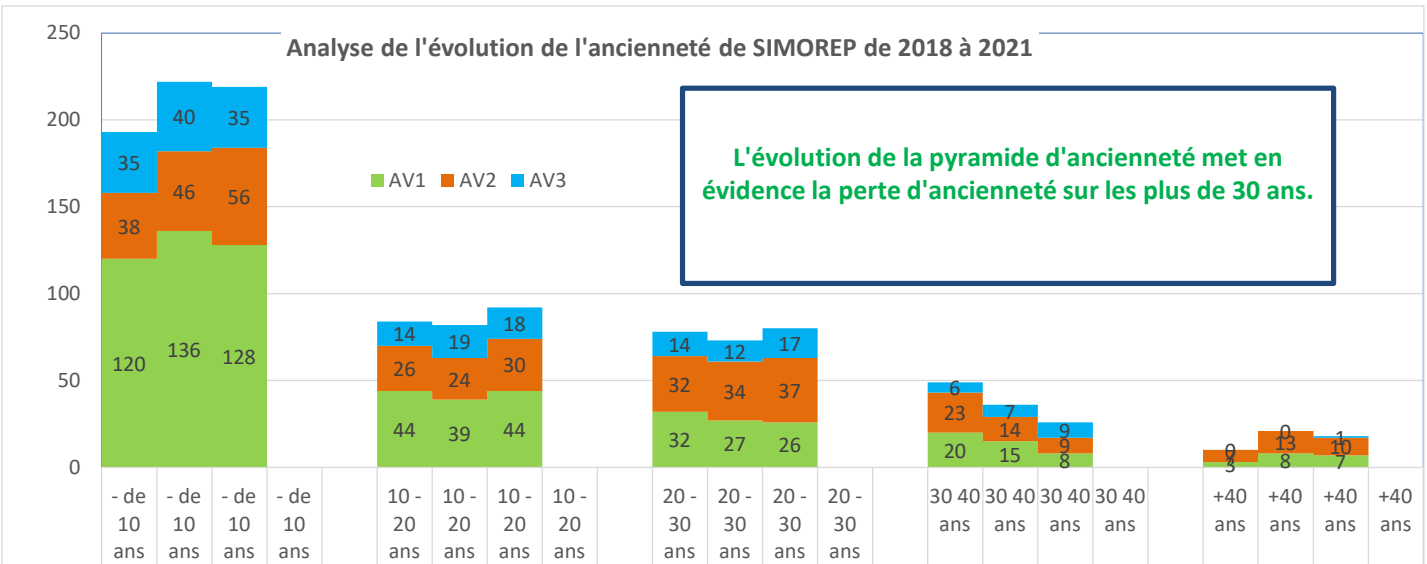
Analyse de la position des données de SIMOREP par rapport aux médianes

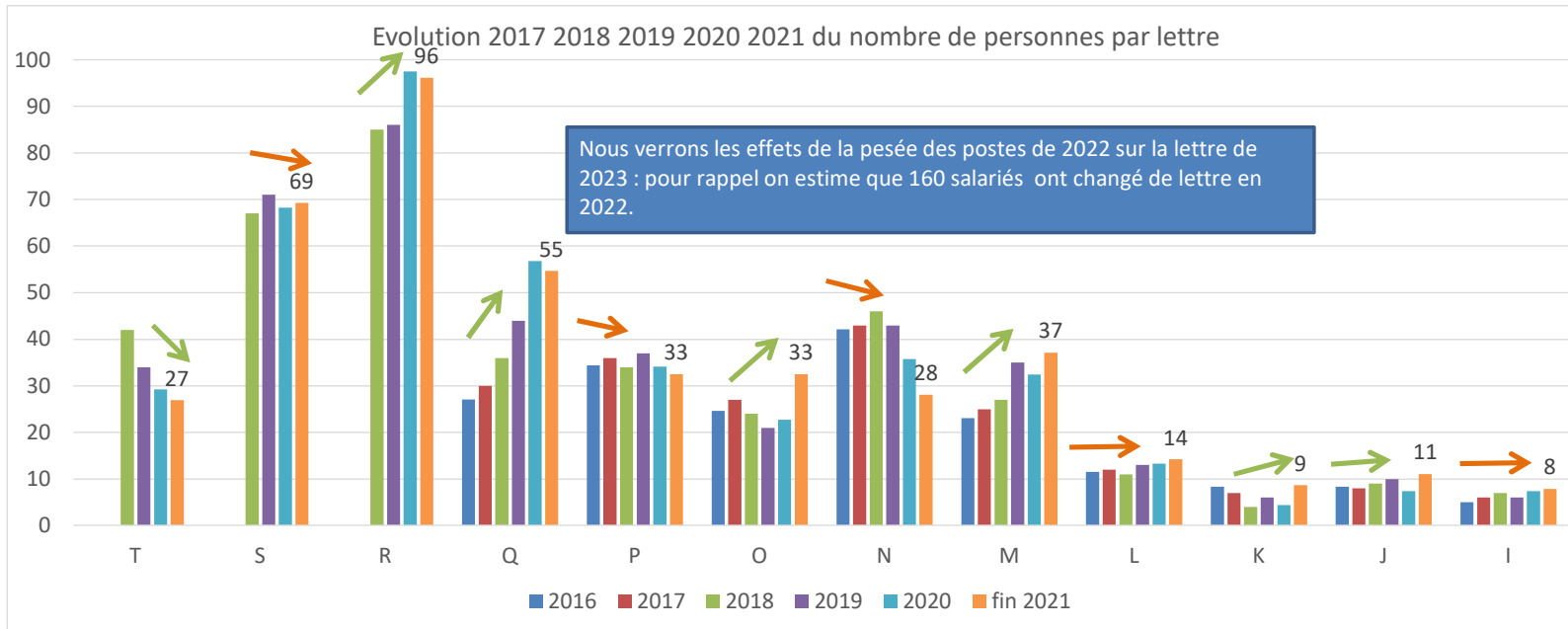


On mesure l'impact de la politique des 98%, et surtout la suppression des augmentations des lettre O et plus ; la **priorité est de se concentrer pour avoir plus de salariés sur la zone 105% 115% sur les AV1 AV2 et AV3.**

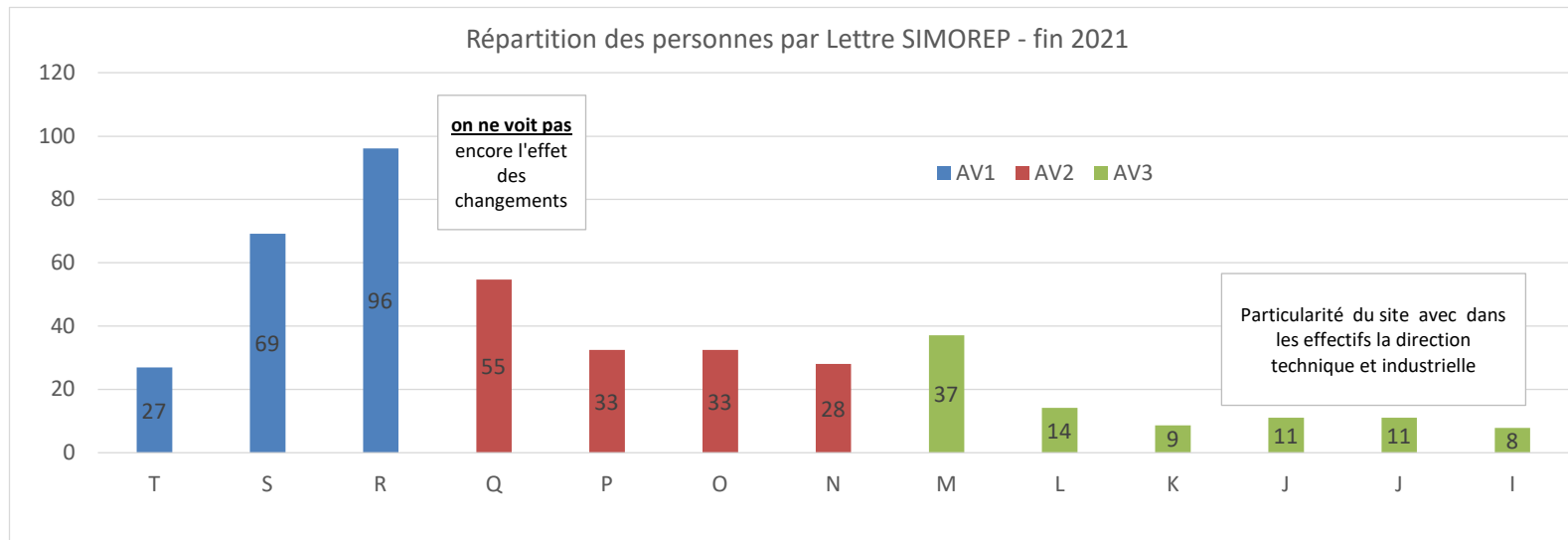
Seulement 4 AV3 au dessus de 105% soit 5% des cadres (2 fois moins que l'année dernière).

Pour fin 2022, la CFE CGC portera ce message auprès de la direction dès août pour orienter le rattrapage d'octobre (cible 100%) et sur les cours d'années, afin que les oubliés de 2020 et de 2021 soient reconnus, à travers les augmentations de salaire, à hauteur de leur



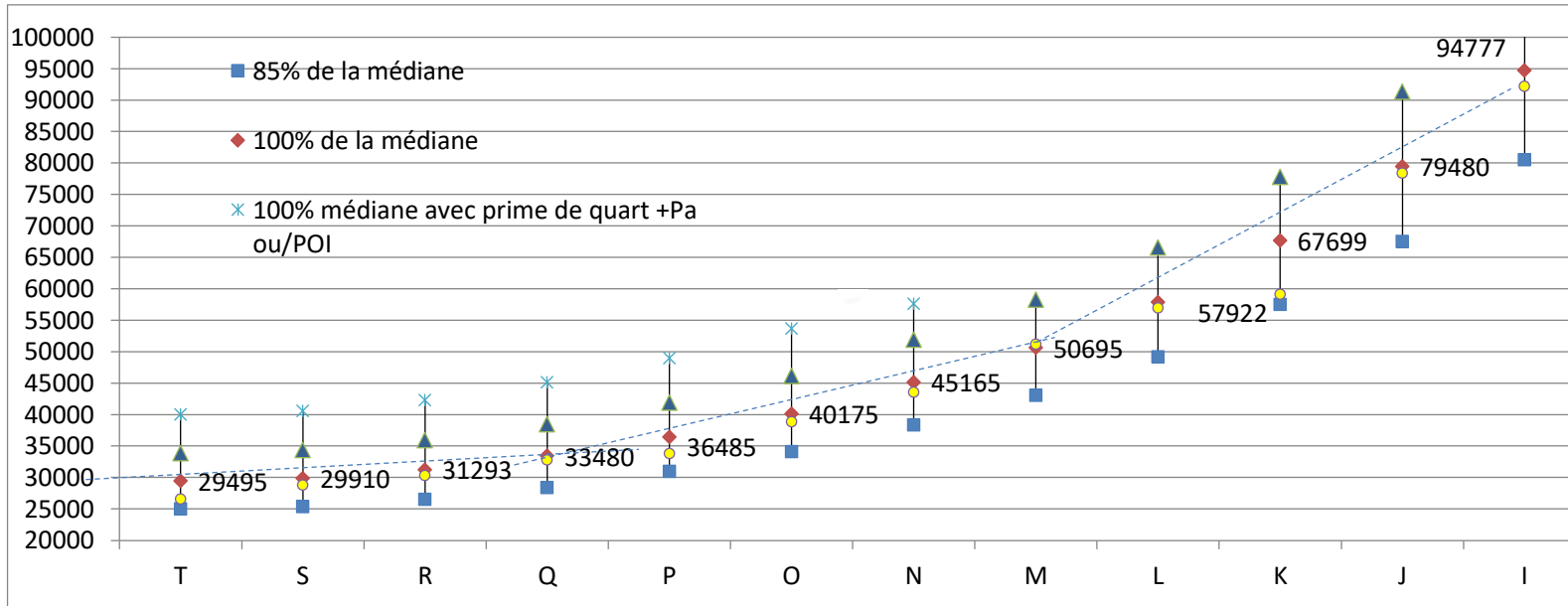


La dynamique d'évolution du niveau de responsabilité des postes montre un retard sur les évolutions O vers N et de M vers L. Le renfort de la direction va ouvrir de nouveau poste lettre L et plus. Il est donc urgent de réaliser des pesées de postes sur ces lettres (BE, supply, accueil, responsable de service technique, RI)



Partie 5 : impact de l'utilisation des médianes sur l'évolution salariale (gestion entre 85% et 115%)

	T	S	R	Q	P	O	N	M	L	K	J	I
médiane 2022	29495	29910	31293	33480	36485	40175	45165	50695	57922	67699	79480	94777
100% médiane avec prime de quart +Pa ou/POI	40078	40608	42374	45166	49004	53715	57672					
85% de la médiane	25071	25424	26599	28458	31012	34149	38390	43091	49234	57544	67558	80560
100% de la médiane	29495	29910	31293	33480	36485	40175	45165	50695	57922	67699	79480	94777
115% de la médiane	33919	34397	35987	38502	41958	46201	51940	58299	66610	77854	91402	108994
Médiane Simorep	26634	28833	30386	32844	33858	38889	43629	51253	56995	59169	78447	92218



Pour les lettres T à P, le changement de lettre apporte peu de dynamique salariale (particularités que l'on ne retrouve pas à la MFPM). L'évolution passe plus sur l'utilisation de la page 85% 115%.

A partir de la lettre O, le discours de SP de changer de lettre pour avoir de l'évolution salariale prend du sens.

Il est donc important qu'il n'y ait pas de frein aux augmentations avant d'atteindre la limite des 115%.

Partie 6 : évolution d'indicateur clé entre fin 2018 et fin 2022

Personnel à la journée

	T	S	R	Q	P	O	N	M	L	K	J	I
Moyenne Médiane Hays	29495	29910	31293	33480	36485	40175	45165	50695	57922	67699	79480	94777
Effectifs fin 2021	27	69	96	55	33	33	28	37	14	9	11	8
Evolution Médiane HAY	4,8%	4,8%	4,2%	4,7%	5,6%	5,8%	5,0%	4,6%	4,8%	7,9%	7,9%	7,4%
Evolution Médiane SIMOREP à 100% fin 2022	10,2%	22,0%	18,3%	16,2%	10,1%	7,3%	6,4%	6,8%	8,5%	-0,2%	1,0%	4,0%
Alignement du temps de travail des AV3 à celui des AV2 en 2019								1,35% en temps	1,35% en temps	1,35% en temps	1,35% en temps	1,35% en temps
Réforme de la part variable en 2020	-2%	-2%	-2%	0%	0%	0%	2%	0%	1%	-3%	3%	6%
Accord personnel Posté 2022	5,3%	5,3%	5,3%	5,3%	5,3%	5,3%	5,3%	Conditionnement du variable des cadres au ROS et Cash Flow (modification forte du contrat de travail)				

Cette analyse ne porte que sur la rémunération de base annuelle (la notion de variable, de primes ou d'heures supplémentaires n'est pas pris en compte). Et en fonction du poste de chacun, des contraintes, cette autre rémunération peut varier de 1500 à 13000 euros brut annuel (soit plus de 900euros net/mois à lettre identique) sans parler des cadres J et plus qui ont un variable plus dynamique.

Pour fin 2022, la CFE CGC porte le message auprès de la direction pour orienter le rattrapage d'octobre (cible 100%) et les cours d'années, afin que les oubliés de 2020, 2021 et 2022 (ceux qui ont eu moins que l'inflation les 3 ans) soient reconnus, à travers les augmentations de salaire, à hauteur de leur implication.

Pour 2023, face à cette analyse, il nous semble prioritaire :

- De travailler sur des dispositifs locaux pour prendre en compte le cout de la vie à Bordeaux.
- D'avoir un budget du mois de janvier (ancienneté) et mai (mérite) supérieur de 2% à celle de l'évolution des médianes.
- De faire une augmentation générale pour tous et du même pourcentage pour accompagner l'inflation et redonner les moyens aux managers de reconnaître les meilleurs contributeurs au mois de mai.

Rémunération global pratiquée sur l'usine

Rémunération mensuelle brut sur 12 mois (base médiane Hay 2022) (IE à 40€ / mois + variable moyen de 2020 2021) - hors heures supp - prime d'astriente - prime de rappel - prime de tuteur													
*arrondi à la centaine supp	T	S	R	Q	P	O	N	M	L	K	J	I	H
Nb de salarié fin 2021	27	69	96	55	33	33	28	37	14	9	11	8	?
Journée + variable moyen de 2020 2021 - 213 jours	2 900 €	2 900 €	3 000 €	3 200 €	3 500 €	3 800 €	4 200 €	4 700 €	5 300 €	6 200 €	7 400 €	8 800 €	10 300 €
Quart + variable moyen de 2020 2021 - 193 jours	3 800 €	3 800 €	4 000 €	4 200 €	4 600 €	5 000 €	5 600 €						
Quart PA ou POI+ variable moyen de 2020 2021 - 202 jours	4 100 €	4 100 €	4 300 €	4 500 €	4 900 €	5 300 €							

Politique de rémunération de l'entreprise par rapport au mini de la chimie

		Salaire MINI CHIMIE	Salaire MINI SIMOREP	écart Mini Chimie	Salaire CIBLE SIMOREP	écart Mini Chimie
160	T	22 057 €	25 071 €	14%	29 495 €	34%
175	S	22 407 €	25 424 €	13%	29 910 €	33%
190	R	22 758 €	26 599 €	17%	31 293 €	38%
205	R	23 108 €	26 599 €	15%	31 293 €	35%
225	Q	23 576 €	28 458 €	21%	33 480 €	42%
235	P	24 623 €	31 012 €	26%	36 485 €	48%
250	O	26 195 €	34 149 €	30%	40 175 €	53%
275	N	28 815 €	38 390 €	33%	45 165 €	57%
300	N	31 434 €	38 390 €	22%	45 165 €	44%
360						
350	M	36 673 €	43 091 €	17%	50 695 €	38%
400	M	41 912 €	43 091 €	3%	50 695 €	21%
460	M	48 199 €	48 199 €	0%	50 695 €	5%
480	L	50 294 €	50 294 €	0%	57 922 €	15%
510	K	53 438 €	57 544 €		67 699 €	
550	K	57 629 €	57 544 €	0%	67 699 €	17%
660	J	69 155 €	69 155 €	0%	79 480 €	15%
770	I	80 681 €	80 560 €	0%	94 777 €	17%
880	h	92 206 €	92 518 €	0%	108 845 €	18%