



# INTERCENTRES GROUPE PSA flash infos

*l'information des ETAM et des Cadres*

*Juin 2008*

## Numéro spécial « SALAIRES »

Sommaire :	Prud'homales 2008	page 1
	Résultats enquête Salaire ETAM	page 2
	Résultats enquête Salaire CADRES	page 7

ÉLECTIONS PRUD'HOMALES 2008

→ AU SERVICE  
DE L'ENCADREMENT  
D'AUJOURD'HUI  
ET DE DEMAIN



[toutsurlesprudhommes.com](http://toutsurlesprudhommes.com)

Mercredi 3 décembre 2008

La CFE-CGC :  
Le syndicat de  
l'encadrement

POUR TOUS LES  
PROFESSIONNELS DE  
L'ENTREPRISE :

Techniciens, Administratifs,  
Agents de Maîtrise,  
Ingénieurs et Cadres

# Enquête salaires ETAM

## Résultats 2007

Bravo à vous, ETAM de toutes les directions et de tous les sites PSA, qui avez répondu encore une fois cette année en nombre très significatif à l'enquête vous concernant et merci d'avoir consacré du temps à ce questionnaire.

Les réponses sont encore plus nombreuses pour des résultats encore plus pertinents. Continuez l'an prochain : elles contribueront à la libre expression de nos difficultés quotidiennes.

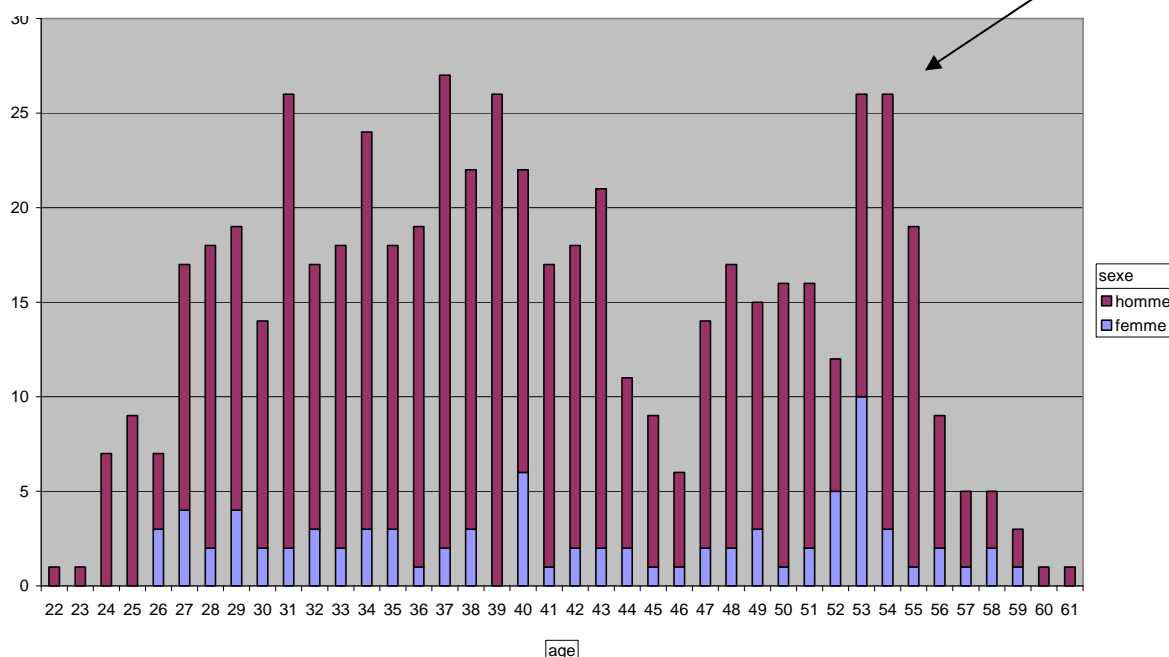
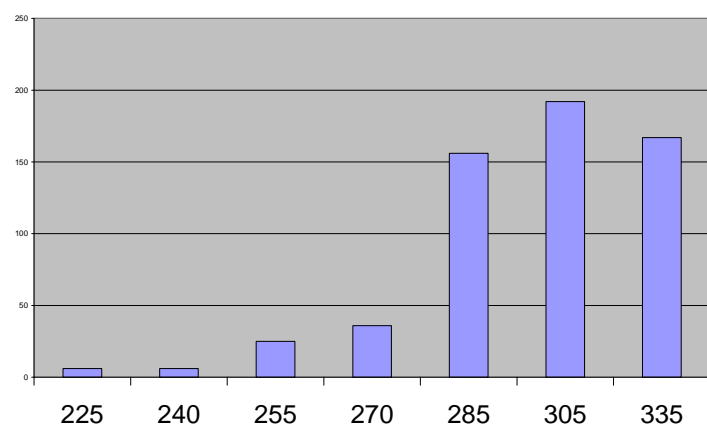
Cette année, la zone « commentaires » a été largement utilisée. Nous avons apprécié et avons scrupuleusement consigné et classé vos « verbatims » – quelques mots ou parfois de longues phrases bien senties – ce qui explique en partie le retard pris dans la restitution des résultats ...

**La CFE-CGC est une organisation syndicale largement représentative des ETAM et des Cadres. Elle est, par conséquent, l'un de vos relais pour agir auprès de la Direction.**

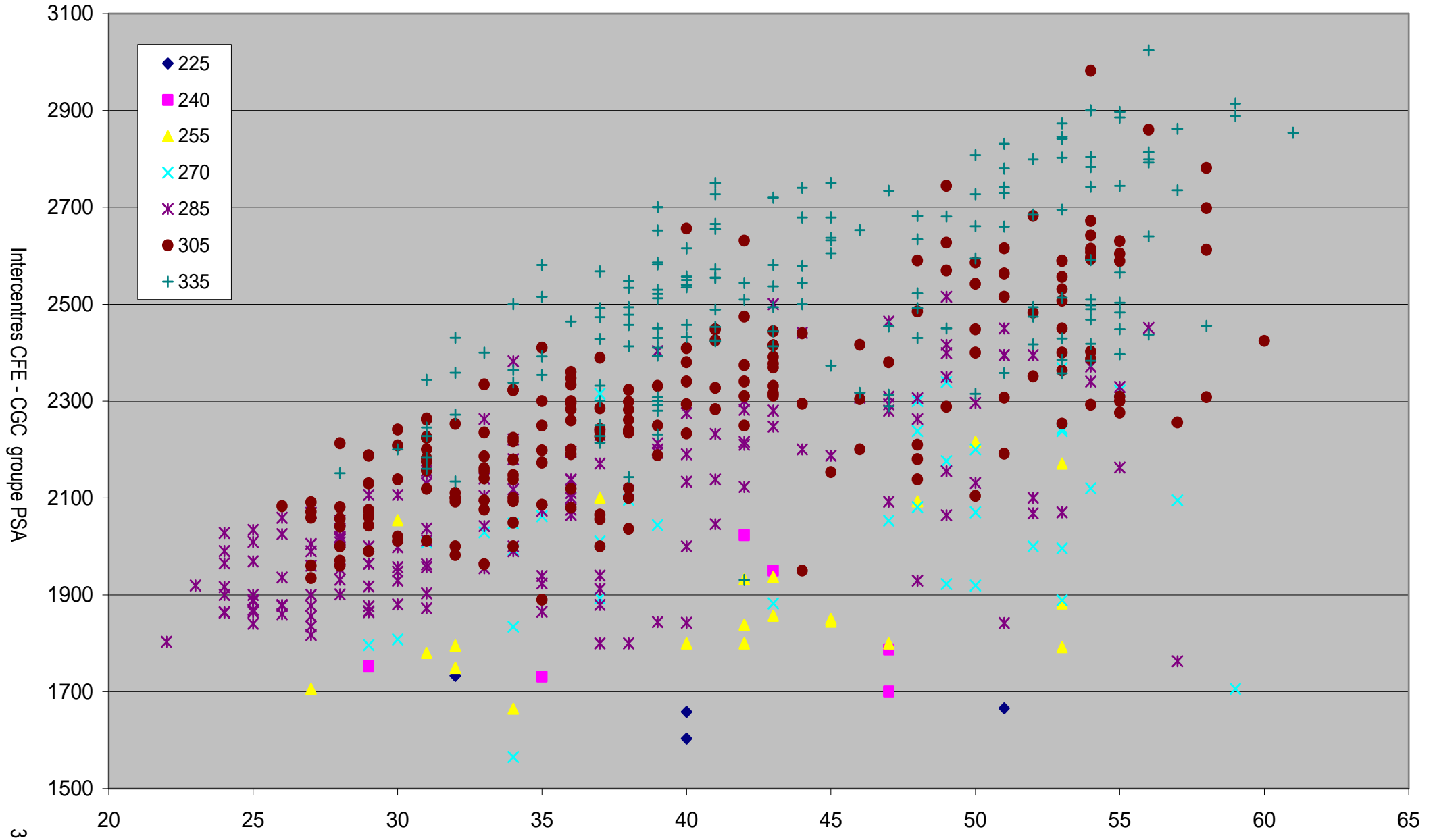
Nous transmettons à la Direction des Ressources Humaines cette enquête et les préoccupations associées, toujours très fortes dans leur ensemble.

Bonne lecture à toutes et à tous !

Vos délégués CFE-CGC

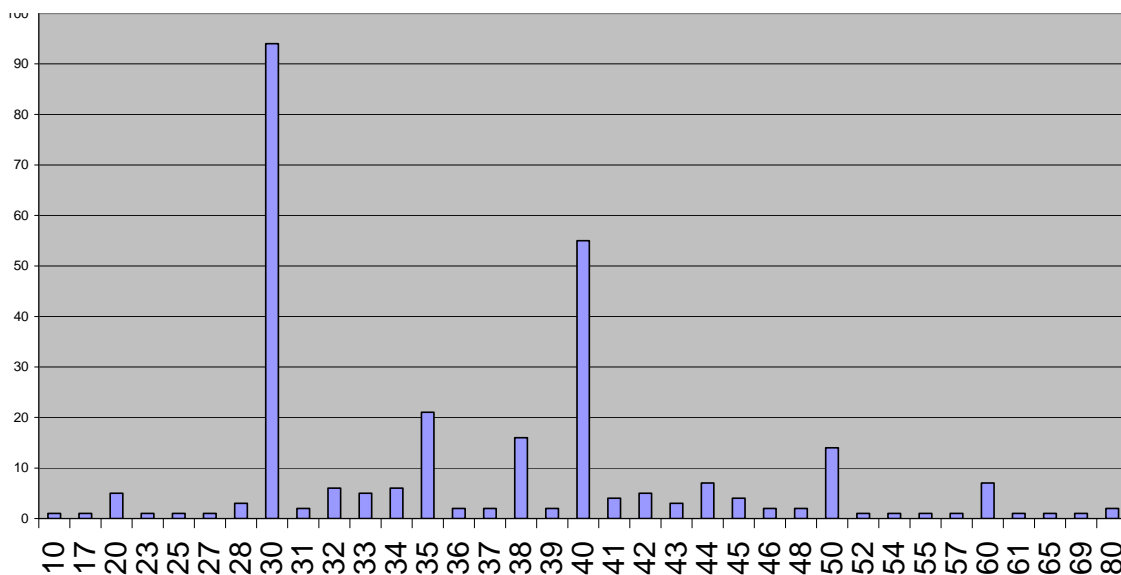


# salaire brut de base en EUROS (décembre 2007)



← page précédente : graphique salaires brut de base de décembre 2007, fonction de l'âge, hors ancienneté et primes. Le positionnement de ce « nuage de points » est bien représentatif de la politique salariale DRH.

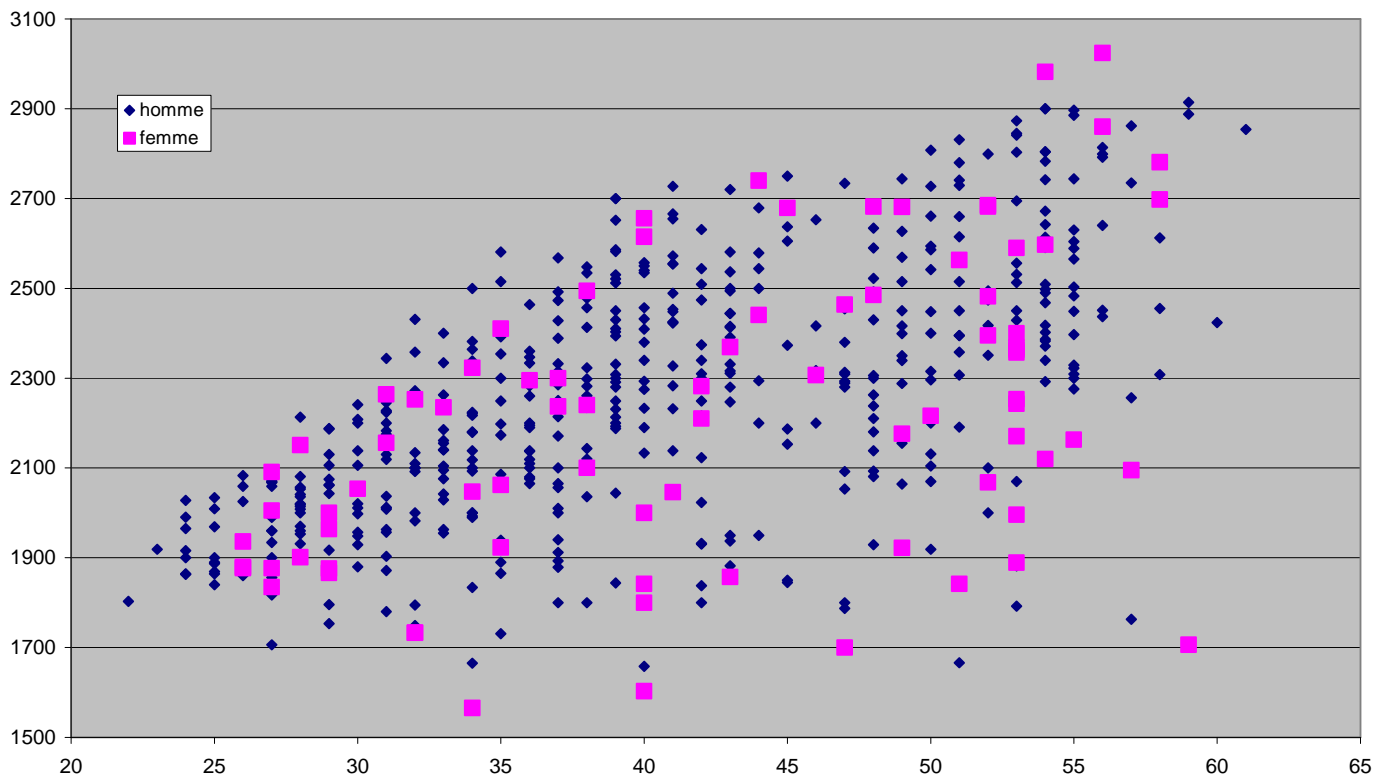
↓ Ci-dessous la répartition des augmentations individuelles



Les 30€ et 40€ sont très largement retenues par les hiérarchiques.

*Rappelons que tout le monde a bénéficié, en plus, des augmentations générales (AG)*

### rémunération Hommes - Femmes



↑ Ci-dessous le positionnement Femmes/Hommes

## Questions

	oui	non	NSP	
Situation p/r aux autres demandée	22,8 %	<b>72,4 %</b>	4,7 %	
	précisément	subjectivement	pas du tout	NSP
Niveau de rémunération située ...	4,2 %	16,9 %	<b>73,3 %</b>	5,6 %
	Oui	Non	NSP	
Satisfaction de la rémunération	6,5 %	<b>89,3 %</b>	4,2 %	
	au dessus du marché	au marché	sous le marché	NSP
Evaluation rémunération par rapport au marché	2,7 %	23,7 %	<b>69,4 %</b>	4,2 %

A quelques % près, on obtient les mêmes répartitions que les années passées.

Il n'y a pas de corrélation entre l'effort fait par certains hiérarchiques pour situer le niveau de rémunération et la satisfaction : vous avez toujours un sentiment très négatif. Le résultat est un peu différent pour les cadres.

## La gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) ...

	émergent	en tension	en transformation	sensible	en équilibre	NSP
A quel métier appartenez-vous ?	2,6 %	10,9 %	3,9 %	16,0 %	9,4 %	<b>57,3 %</b>
Quelle est votre filière ?	<b>48,1 %</b>	<b>51,9 %</b>				
	Citation ↑	NSP ↑				

Métier et filière sont des notions assez confuses (manque de communication ?) : les répondants ne savent pas situer leur métier et quand ils le citent c'est probablement au hasard. Quant à la filière (qui appartient plutôt à la gestion cadres) nous pensons qu'elle est confondue avec le métier, voire le potentiel ... (comparez avec les cadres).

Dans votre entité ...	oui	non	NSP	
A-t-on posé clairement la problématique du travail des personnes parties en PREC ?	10,0 %	<b>65,0 %</b>	25,0 %	
Le travail a-t-il été reparti entre les restants ?	<b>51,7 %</b>	15,5 %	32,8 %	
Y a-t-il des tâches qui ne se font plus ?	25,9 %	<b>35,4 %</b>	<b>38,8 %</b>	
Y a-t-il recours à la mobilité interne pour maintenir des missions essentielles ?	24,8 %	<b>32,5 %</b>	<b>42,7 %</b>	
	hausse	baisse	stable	NSP
Depuis un an, le recours à des prestataires est-il en .....	27,7 %	12,7 %	27,5 %	32,2 %

Personnellement, ....	oui	non	NSP
Vous a-t-on proposé une mobilité interne ?	16,0 %	<b>82,1 %</b>	1,9 %
Etes-vous candidat à une mobilité interne ?	37,5 %	<b>53,7 %</b>	8,8 %
Avez-vous déposé votre CV dans Net'RH ?	10,4 %	<b>86,7 %</b>	3,0 %
Avez-vous rencontré votre conseiller carrière ?	17,2 %	<b>80,7 %</b>	2,1 %

En janvier 2008, les « trous » laissés par les partants ne sont pas pris sérieusement en compte : le travail continue à se faire avec les restants, la mobilité est très théorique ...

Les actions déployées par DRH continuent à ne pas faire recette : même si on souhaite discrètement une mobilité, on ne fait pas son CV, on ne rencontre pas son conseiller carrière, qui a toujours mauvaise réputation : disponibilité, utilité, crédibilité, efficacité (cf. enquêtes précédentes).

La perception des prestataires est très partagée ... cela varie beaucoup d'un secteur à l'autre.

## Vos commentaires

Vous êtes 44% à vous être exprimés à la fin du questionnaire : impressionnant !

Le classement de vos préoccupations plébiscite la motivation et la mobilité : **le « blues des ETAM »** c'est le besoin de reconnaissance, bien avant le salaire et les coefficients.

motivation	mobilité	salaire	charge de travail	coefficient	entretiens	Autres motifs
<b>24,6%</b>	16,9%	15,5%	12,7%	4,9%	4,2%	21,1%

L'espace est ici évidemment insuffisant pour rentrer dans les détails.

Nous exploiterons finement vos écrits dans le cadre des négociations qui vont se dérouler en 2008 et début 2009 sur la réforme des classifications ETAM.

La CFE-CGC vous tiendra informés des réponses et des intentions de la Direction.

-----

**NDLR : l'enquête CFE-CGC a été menée en janvier 2008, un mois à peine après la clôture du Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences (PREC) dont le résultat s'est soldé par 5090 départs, soit assez au-delà des estimations initiales de la Direction :**

**1.010 départs volontaires en retraite,  
3.740 départs pour projets personnels  
340 congés de reclassement**

**Au total, avec 590 autres départs en retraite aidés pour des salariés non compris dans le périmètre du plan, ainsi que les adhésions au congé longue durée et autres mesures prévues dans le plan :**

**2.120 ouvriers,  
1.620 Employés, techniciens, Agents de Maitrise,  
2.310 cadres**

**ont pu bénéficier des différentes mesures prévues en 2007.**

**Un autre plan est en cours pour 2008 sur un périmètre limité en sites et en populations.**

# Enquête salaires Ingénieurs – Cadres

## Résultats 2008

Madame, Monsieur, Cher(e) Adhérent(e), Cher(e) Collègue,  
 Merci à ceux qui ont répondu à notre enquête. Les informations, recueillies sur la plupart des sites PSA, nous permettent de vous présenter les résultats ci-après.

### VOS REPONSES (ENSEMBLE DES SITES PSA) :

Qui êtes-vous ?	Global	Homme		Femme	
		≤ 35 ans	> 35 ans	≤ 35 ans	> 35 ans
Age moyen	41,3	31,4	46,8	30,8	44,6
Ancienneté	15,3	5,9	20,7	5,0	17,7
Augmentation 2008 moyenne (en %)	4,3	4,7	4,2	4,3	4,1
<b>Réponses aux questions (OUI en %) :</b>					
Changement de poste en 2007 ?	23,6	7	14,4	1	1,2
Changement de site en 2007 ?	9,6	3,3	5	0,7	0,6
<b>Lors de votre entretien :</b>					
Le niveau de fonction a été communiqué ?	11,6	2,4	7,9	0,4	0,9
Le niveau de rémunération a été situé (au moins subjectivement) ?	48,2	15,3	26,3	3,2	3,4
Etes-vous satisfait de votre rémunération ?	41,1	10,9	23,1	3,1	4,0
Pensez-vous être payé au moins au marché ?	47,9	15,0	26,2	2,7	4,0

### VOS POSITIONS ET PROPOSITIONS :

#### Politique salariale :

Concernant la politique de rémunération des Cadres du Groupe, vos remarques sont les suivantes :

- Pas suffisamment de différenciation entre les différents niveaux de notation de la performance individuelle.
- Ressentiment d'injustice et de non reconnaissance quant au résultat de l'augmentation de rémunération, aux vues du travail effectué en qualité et d'heures passées pour atteindre les objectifs de vos missions que vous avez vu croître avec le PREC et CAP2010.
- Bon nombre des 59% de Cadres qui sont insatisfaits de leur rémunération se disent démotivés, voire dégoûtés pour certains d'entre eux.
- Vous réclamez une gestion plus claire de votre situation par rapport aux autres. Depuis 2 ans vous êtes de plus en plus à le demander.
- Vous êtes nombreux à vouloir être mobiles dans l'entreprise, mais, une fois à pied d'œuvre, ... beaucoup à vous plaindre de situations bloquées, de « mobilités contrariées », et d'un manque d'efficacité des organisations dédiées (NDLR : les conseillers de carrière).
- Et puis, si le PREC a permis d'ouvrir des horizons nouveaux à beaucoup, vous êtes en revanche bon nombre à être aigris d'être passés à côté et inquiets des conséquences à moyen terme.

Nous ne manquerons pas, lorsque nous serons reçus par la Direction, d'expliquer que PSA doit mieux motiver son Encadrement qui est la force vive de la mobilisation de l'Entreprise pour atteindre les objectifs fixés. N'oublions pas que les outils de SPP ne sont rien si le personnel chargé de les mettre en place n'est pas motivé au travers de la rémunération issue des résultats obtenus.

## La gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) ...

	émergent	en tension	en transformation	sensible	en équilibre	NSP
A quel métier appartenez-vous ?	2 %	14 %	3 %	15 %	15 %	<b>51 %</b>
Quelle est votre filière ?	<b>73 %</b>	27 %				
	Citation ↑ (*)	NSP ↑				

(\*) oui, mais les libellés ne correspondent pas toujours avec les 21 de la liste officielle DRH ...

Dans votre entité ...	oui	non	NSP
A-t-on posé clairement la problématique du travail des personnes parties en PREC ?	19 %	<b>66 %</b>	15 %
Le travail a-t-il été reparti entre les restants ?	<b>56 %</b>	19 %	25 %
Y a-t-il des tâches qui ne se font plus ?	33 %	<b>38 %</b>	29 %
Y a-t-il recours à la mobilité interne pour maintenir des missions essentielles ?	<b>36 %</b>	34 %	31 %

Depuis un an, le recours à des prestataires est-il en .....	hausse	baisse	stable	NSP
	26 %	18 %	32 %	24 %

Personnellement, ....	Oui	Non	NSP
Vous a-t-on proposé une mobilité interne ?	16 %	<b>81 %</b>	3 %
Etes-vous candidat à une mobilité interne ?	34 %	<b>59 %</b>	7 %
Avez-vous déposé votre CV dans Net'RH ?	14 %	<b>84 %</b>	2 %
Avez-vous rencontré votre conseiller carrière ?	29 %	<b>68 %</b>	3 %

## Données relatives à la population ingénieurs et cadres - année 2007 -

Position	Effectif	minimum	1 <sup>er</sup> décile	Moyenne	9 <sup>ème</sup> décile
Cadre C	82	31 830 €	35 540 €	<b>38 552 €</b>	41 396 €
K92	1995	30 000 €	37 158 €	<b>41 476 €</b>	46 546 €
Pos. 1	633	31 620 €	33 988 €	<b>37 896 €</b>	42 444 €
Pos. 2	8584	32 508 €	39 032 €	<b>50 492 €</b>	63 228 €
Pos 3A	2399	47 600 €	56 706 €	<b>68 325 €</b>	81 196 €
Pos 3B	1247	51 100 €	70 964 €	<b>85 175 €</b>	99 680 €
Pos. 3C	601	87 000 €	96 430 €	<b>115 649 €</b>	139 970 €

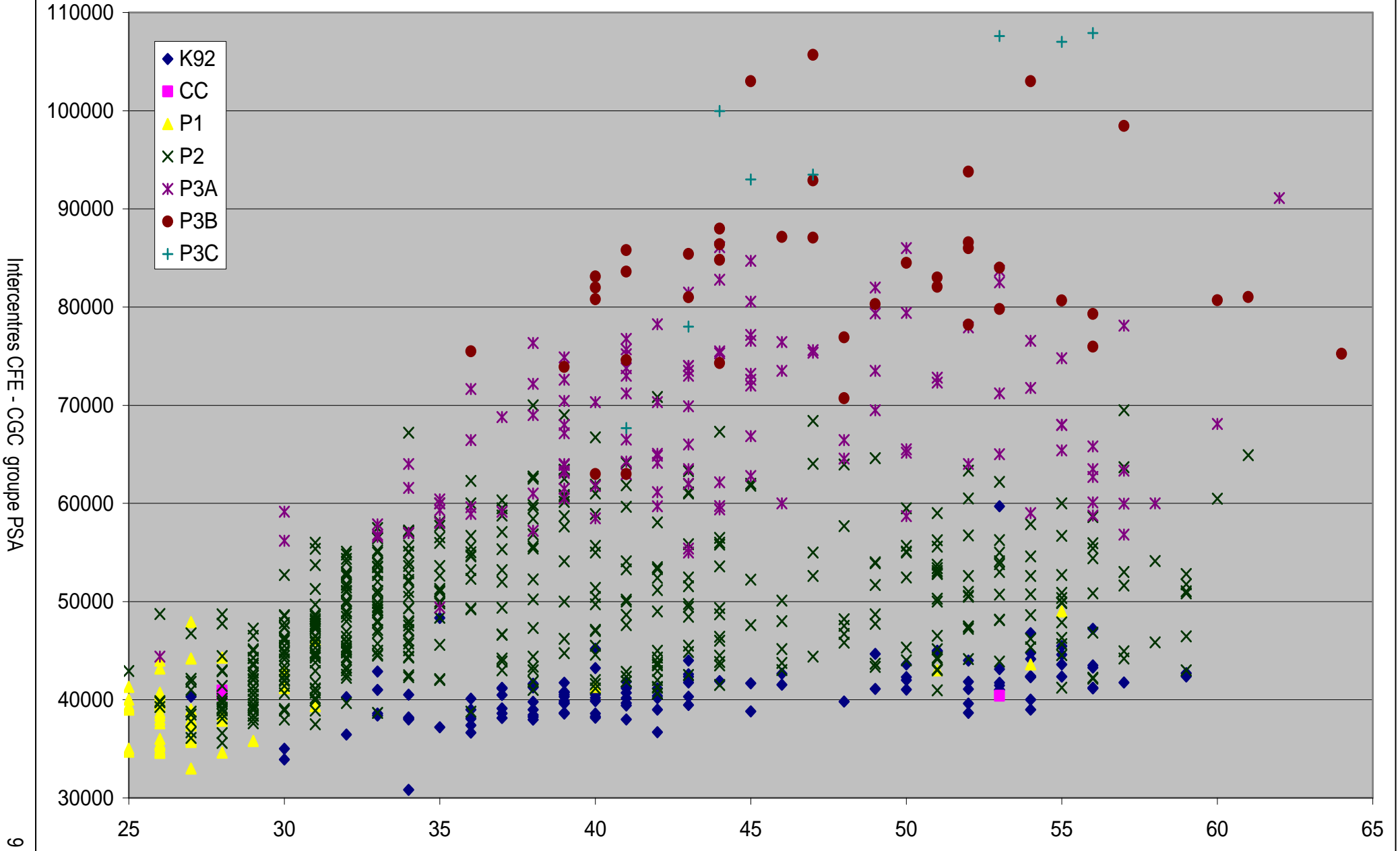
**Salaires de base  
bruts annuels  
2007  
(euros)**

## Niveaux de salaires d'embauche [\*] jeunes ingénieurs et cadres : barème 2008

Formation d'ingénieur	de	33 000 €	à	41 000 €
Formations commerciales et de gestion	de	32 000 €	à	39 000 €
Formations universitaires	de	29 000 €	à	31 000 €
Formations étrangères	de	29 000 €	à	39 000 €

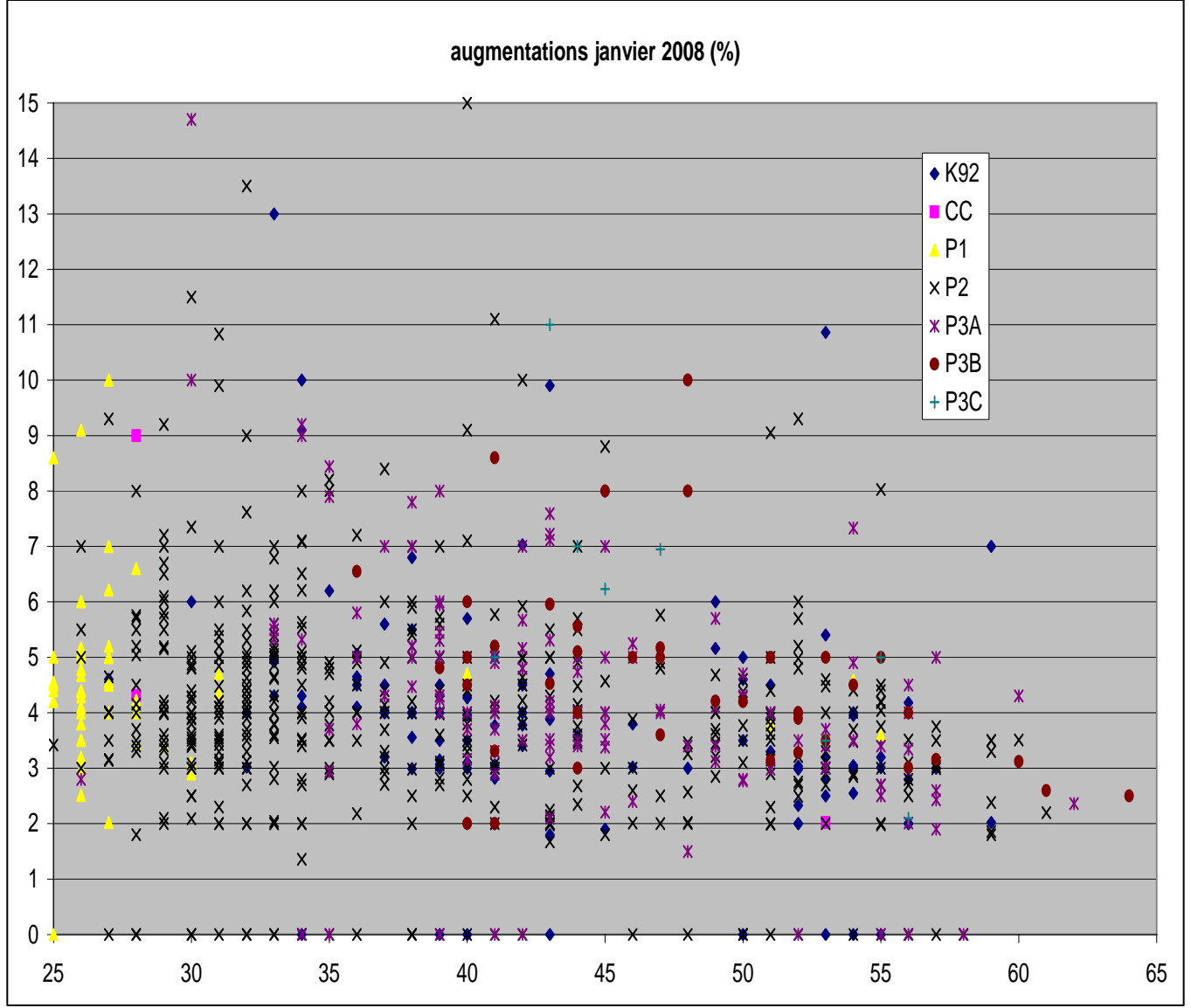
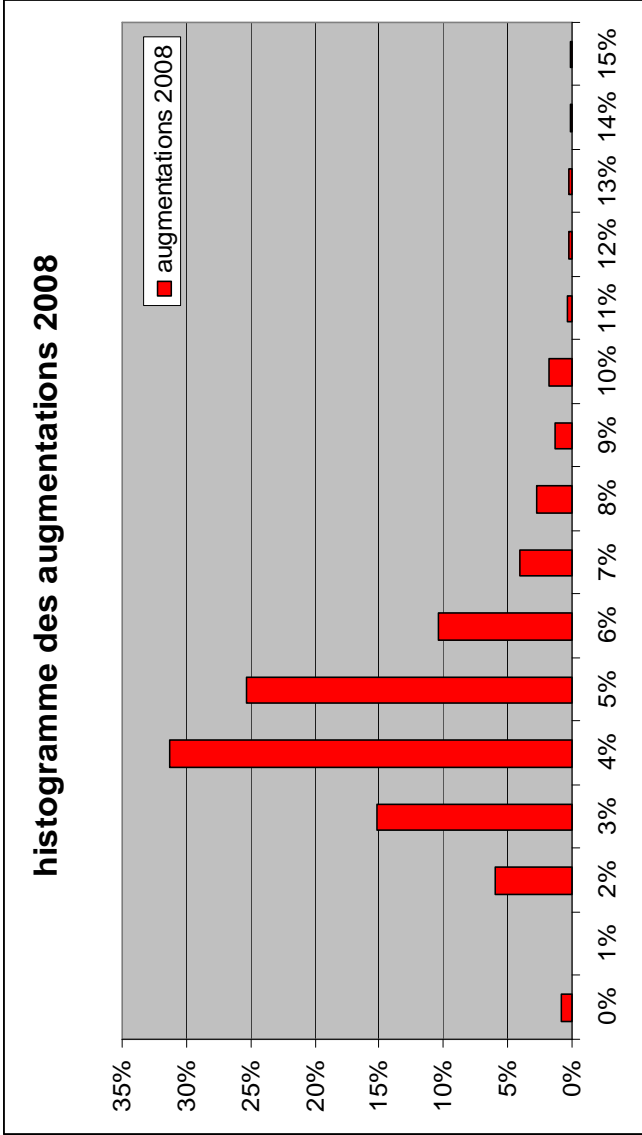
[\*] Ces niveaux peuvent être modulés selon les années de spécialisation complémentaire, de double formation ou de stage.

# rémunérations 2008





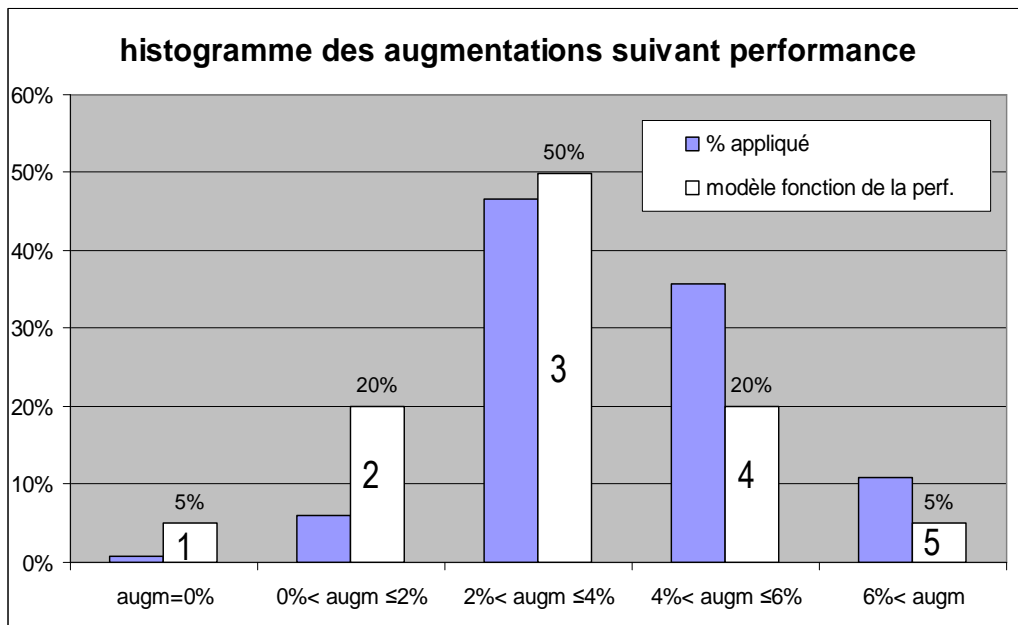
Depuis 2007, l'augmentation individuelle est fonction de la performance.  
La représentation en histogramme est maintenant plus pertinente que le traditionnel nuage de points (ci-dessous).



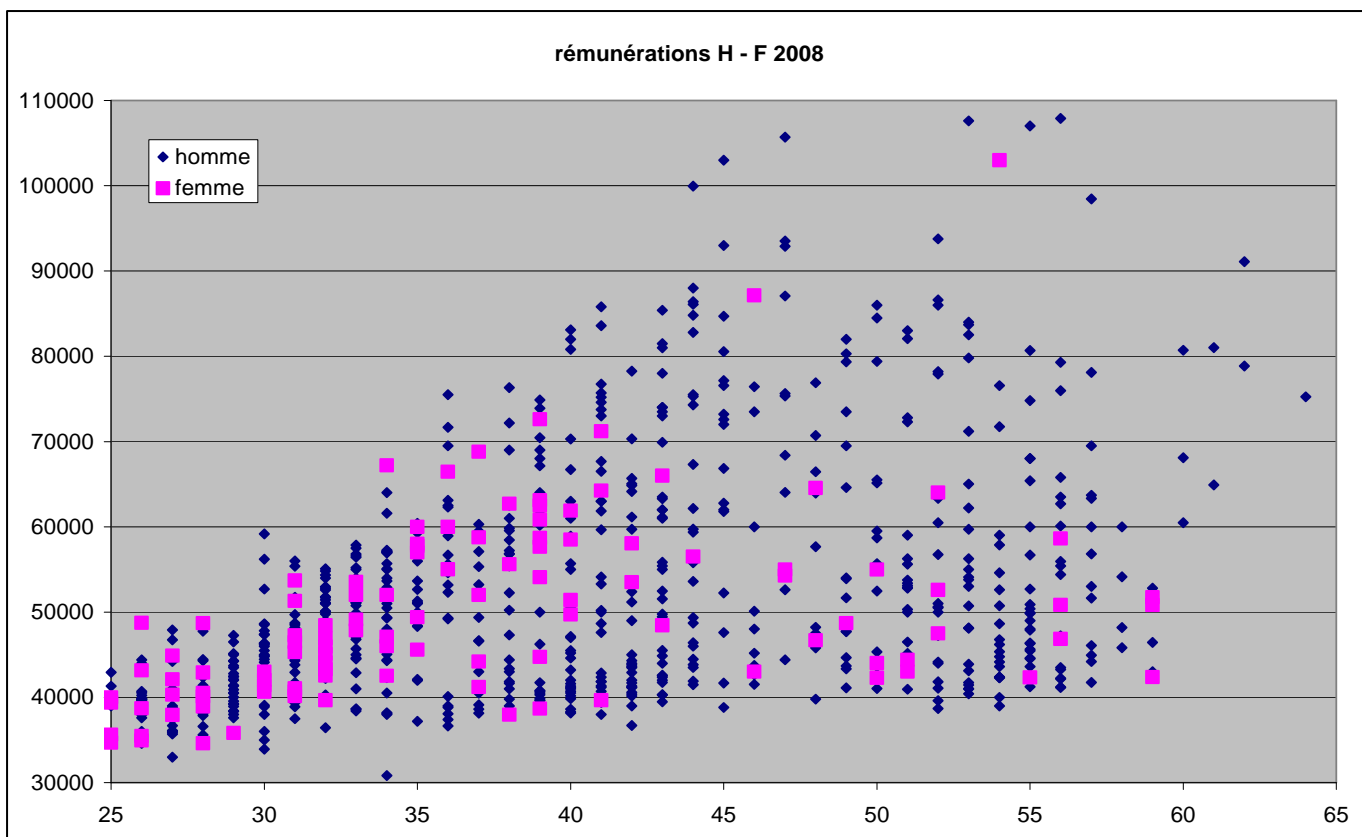
Ci-contre, le « modèle DRH » (en blanc) : 20% de la population devrait avoir une perf. de 2 ; 50% une perf. de 3 ; 20% une perf. de 4 ; etc ...

Les augmentations distribuées (en bleu) ne suivent pas cette « Loi Normale » ...

Alors, quotas ou pas ? Vous êtes quelques uns à en douter et à vous en plaindre.



↓ Ci-dessous : Le graphique rému. hommes-femmes montre clairement deux populations parmi les répondants à notre enquête : jusqu'à 40 ans, mixité et répartition sont homogènes. Pourvu que ça dure dans le temps, car pour les générations anciennes ce n'est pas le cas !



## Vos commentaires et vos témoignages :

Vous êtes 20% à avoir utilisé la case prévue à cet effet.

Vos préoccupations par ordre décroissant d'occurrence : Salaires et Augmentations Individuelles (27%), motivation des juniors et des seniors (21%), mobilité dont conseillers de carrière (18%), GPEC & PREC (11%), charge de travail (11%), entretiens hiérarchiques (3%) et autres motifs (9%).

# CFE – CGC PSA PEUGEOT CITROEN

---

**Délégué Syndical Central :** Anne VALLERON 01 56 47 (47) 84 66  
Jacques MAZZOLINI (adjoint) 03 81 32 15 85

---

**Délégués Syndicaux sites :**

---

<b>AULNAY</b>	Eric CHARLIER	01 56 50 (28) 42 15
<b>BESSONCOURT</b>	Michel WEBER	03 84 46 (22) 92 35
<b>CAEN</b>	Christine CATTELAINE	02 31 78 (39) 40 50
<b>CARRIERES SOUS POISSY</b>	Rémy BOIS	01 30 19 (29) 89 48
<b>CHARLEVILLE (*)</b>	Frédéric COURTOT	03 24 58 (38) 56 62
<b>DOUVRIN – FM</b>	Guylain SOMON	03 21 08 (26) 26 32
<b>GRANDE ARMEE PSA</b>	Jacques DE SAINT EXUPERY	01 40 66 (21) 55 53
<b>GRANDE ARMEE PCA</b>	Monique LERICHE	01 40 66 (21) 51 60
<b>HERIMONCOURT</b>	Jean Marie LEMPASZAK	03 81 30 (25) 93 41
<b>LA GARENNE (*)</b>	Corinne EUZET	01 56 47 (47) 82 25
<b>MULHOUSE (*)</b>	Martial PETITJEAN	03 89 09 (23) 28 00
<b>PARIS 17</b>	Gérard BORGEAT	01 58 79 (36) 87 72
<b>POISSY INDUSTRIEL</b>	Marc GLACE	01 30 19 (29) 55 64
<b>POISSY TERTIAIRE</b>	Patrice LE MEUR	01 61 45 (45) 09 66
<b>RENNES</b>	Alain BRIERE	02 23 36 (30) 32 79
<b>SEVELNORD</b>	Pascal LUCAS	03 27 22 (37) 62 19
<b>SOCHAUX (*)</b>	Jacques MAZZOLINI	03 81 32 15 85
<b>BELCHAMP</b>	Pierre GUERITTE	03 81 30 (30) 14 30
<b>TREMERY</b>	Bernard TREFFANDIER	03 87 40 (37) 33 71
<b>VALENCIENNES</b>	René POLLART	03 27 09 (36) 45 79
<b>VELIZY (*)</b>	Bruno BODIN-HULLIN	01 57 59 (20) 30 04
<b>MEUDON</b>	Christian LANSAMAN	01 46 90 (39) 67 01
<b>VELIZY Peugeot Sport</b>	Patrick GILET	01 30 70 (35) 17 12
<b>VERSAILLES Citroën Sport</b>	Sylvain COURTY	01 30 84 (34) 04 62
<b>VESOUL (*)</b>	Michel NOEL	03 84 96 (22) 57 74
<b>CREDIPAR</b>	Thierry LE GUILLON	01 46 39 (32) 67 06
<b>GEFCO</b>	Bernard HUE	01 49 88 (35) 49 30
<b>FMTS</b>	Lionel ARNAUD	01 56 47 (47) 25 11
<b>SENSE</b>	Bernard HORN	03 89 09 (23) 39 16

---

(\*) pour en savoir plus : <http://www.cfecgc-psa.com> puis « intercentre PSA »

en bleu : indicatifs PSA ↑