



GRANDE ENQUETE DE  
TRANSPARENCE SALARIALE

2024



UN OUTIL ANONYME PAR ET POUR LES SALARIES

# Grande enquête transparence salariale

Rapport 2024

<b>Introduction</b> .....	<b>3</b>
<b>Méthodologie</b> .....	<b>5</b>
Caractéristique du sondage.....	5
Échantillonnage, biais et corrections.....	6
Interprétation des figures et anonymat.....	8
Comparaisons.....	9
<b>Résultats</b> .....	<b>10</b>
Pertinence du critère d'éligibilité.....	10
Distribution salariale et analyse.....	11
Répartition H/F selon l'expérience et le salaire.....	12
<b>Extra</b> .....	<b>16</b>
Tri-polarisation.....	16
Écarts de salaire en début de carrière.....	17
<b>Conclusion</b> .....	<b>18</b>

## Introduction

En avril 2024, faisant suite à une décision votée lors de la troisième et dernière Assemblée Générale du cycle des NAO 2023 (Négociations Annuelles Obligatoires), une enquête de transparence salariale a été lancée afin d'obtenir des statistiques sur la dynamique salariale de l'entreprise. Cette enquête est une **initiative par et pour les salarié.es**.

La campagne s'est achevée le 5 mai avec 135 participant.es, soit 48 % des salarié.es ! Cette participation importante, en particulier chez les femmes (49 % des salariées ont participé) et dans la tranche d'âge 25-45 ans (55 % de participation), témoigne d'un engagement collectif pour plus de transparence sur la répartition des salaires et des augmentations au sein de Magellium-Artal.

Cette forte participation nous permet d'avoir un échantillon représentatif, en particulier dans les secteurs mentionnés, où l'on observe des corrélations significatives avec les moyennes indiquées dans la Base de Données Économiques Sociales et Environnementales (BDESE) éditée par la direction de l'entreprise.

La campagne de transparence salariale avait plusieurs objectifs :

- ne pas laisser se refermer la séquence des NAO sachant que celles-ci s'étaient terminées par le refus voté par une assemblée générale de 72 salariés de signer l'accord proposé par la direction. Pour plus d'information, voir le tract suivant : [Lancement d'une grande enquête de transparence salariale pour 2024](#).
- répondre aux questions sur la politique salariale appliquée dans l'entreprise : légitimité du critère d'éligibilité, politique d'augmentations, égalité HF etc..
- lever l'opacité et la confusion autour des salaires et des augmentations qui demeurent encore des questions tabous dans beaucoup d'entreprises du secteurs d'ingénieurs
- toucher un public plus large que celui des Assemblées Générales (135 participations soit le double des participants aux AG) pour montrer que ces préoccupations sont partagées, tout comme la volonté de plus de transparence
- élaborer nos propres bases de données et statistiques en l'absence de données communiquées par la direction
- rendre l'information accessible à tous et à toutes.

Ce rapport présente les résultats produits à partir des données récoltées lors de cette campagne ainsi que la méthodologie suivie. Il a pour vocation d'aller vers plus de transparence et de fournir aux salariés des outils de compréhension concernant les mécanismes d'augmentations et de répartition salariale.

Les résultats exposés dans ce rapport pourront être approfondis grâce à l'instauration de campagnes annuelles, offrant une analyse plus détaillée et éclairée des dynamiques de la politique sociale de l'entreprise.



Pour davantage de contexte, vous pouvez retrouver les tracts diffusés par la CGT Magellium-Artal à propos des NAO 2023 et de la campagne de transparence salariale :

- 19 septembre 2023 : [Ouverture des NAO 2023 : assemblée générale de rentrée le 21 septembre](#)
- 27 septembre 2023 : [Retour sur l'AG de rentrée et l'ouverture des NAO 2023](#)
- 13 décembre 2023 : [Où en est-on des Négociations Annuelles Obligatoires \(NAO\) 2023 ?](#)
- 15 janvier 2024 : [Assemblée générale le 23 janvier à 12h30. Venez nombreux !](#)
- 30 janvier 2024 : [Nouvelle Assemblée Générale le mardi 06/02/2024 à 12h30. Revenez nombreux \(et avec vos collègues\) !](#)
- 23 février 2024 : [Dernière ligne droite pour les NAO 2023 : rendez-vous à l'Assemblée Générale le 05/03/2024 à 12h30 !](#)
- 02 avril 2024 : [Lancement d'une grande enquête de transparence salariale pour 2024 !](#)
- 26 mai 2024 : [Campagne de transparence salariale : Assemblée Générale le 28 mai à 12h30 !](#)

## Méthodologie

La grande enquête de transparence salariale est le résultat d'un sondage ouvert par la CGT Magellium-Artal entre le 02 avril 2024 et le 09 mai 2024 hébergé par la plateforme Framiforms qui utilise le logiciel libre Yakforms.

### Caractéristique du sondage

La formulation du sondage a été pensée pour garantir l'anonymat des réponses, autant pour le grand public que pour les membres de la commission dans l'objectif de faciliter l'embarquement des salariés à bord d'un exercice culturellement sensible.

Cet anonymat, obligatoire à l'exercice, pose néanmoins des questions quant à la sécurité et à la fiabilité des réponses face à de possibles acteurs malveillants.

Nous avons considéré ce risque faible en appui sur 3 hypothèses de notre part :

1. Le sondage était équipé d'une protection contre les soumissions multiples via l'enregistrement d'un cookie anonyme sur la machine de l'utilisateur. Quoique contournable, cette sécurité augmente la pénibilité de l'action ce qui, par extension, en limite la portée : à la fois parce que chaque soumission supplémentaire devient plus longue à produire (ce qui limite le nombre de soumission possible par personne) mais aussi parce que le contournement de la protection lui-même demande un effort dissuasif pour la plupart des personnes.
2. Le relativement faible nombre de participants possible (limité aux salariés du groupe, soit au plus autour de 280 personnes) rend possible de les inspecter manuellement, ce qui facilite les opérations de contrôle à posteriori des soumissions. En particulier, nous avons pu repérer et isoler les soumissions aberrantes parce qu'elles se détachent visiblement de la distribution par classe démographique (par exemple un salaire trop haut ou trop bas par rapport aux soumission d'un âge ou d'une expérience similaires<sup>1</sup>).
3. Enfin nous avons parié sur la bonne foi des salariés, ou du moins sur la sous-représentation des acteurs malveillants. Cet avis, que nous pensons raisonnable en soit, s'appuyait par ailleurs sur l'organisation début mars 2024 par la CGT d'une assemblée générale durant laquelle plus d'un cinquième des salariés du groupe s'étaient prononcés favorablement à la tenue d'un tel exercice de transparence, montrant que les salariés ont saisi l'intérêt commun qu'ils ont dans l'élaboration d'une telle base de données.

Certains membres de la commission étaient également membre du CSE et ont pu à ce titre comparer les données issues du sondage avec les données – confidentielles ou non – de la BDESE pour assurer aux autres membre de la commission qu'aucune divergence de distribution (au-delà des biais d'échantillonnage évoqués plus tôt) n'était observable.

Enfin, les résultats n'ont été rendus accessibles qu'aux membres de la commission de salariés volontaires pour la gestion du déroulé de l'enquête.

---

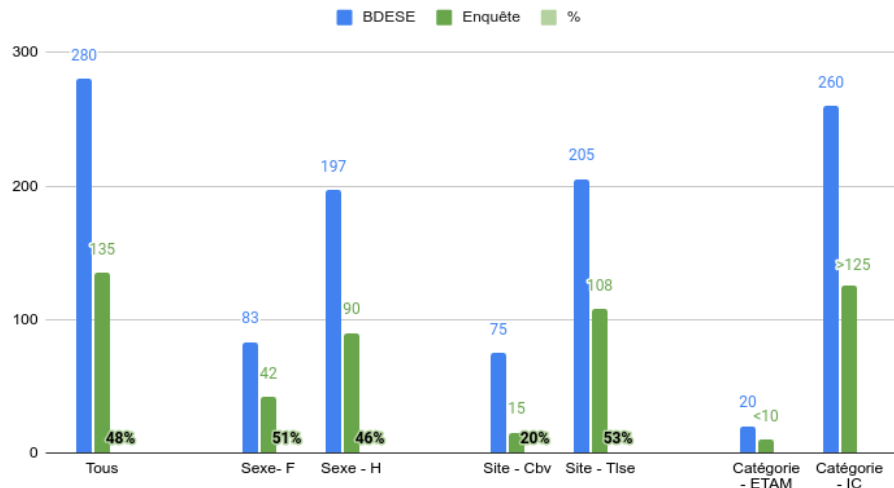
<sup>1</sup> Une discussion plus approfondie de cet aspect est présentée dans la section §[Prise en compte des biais](#).

## Échantillonnage, biais et corrections

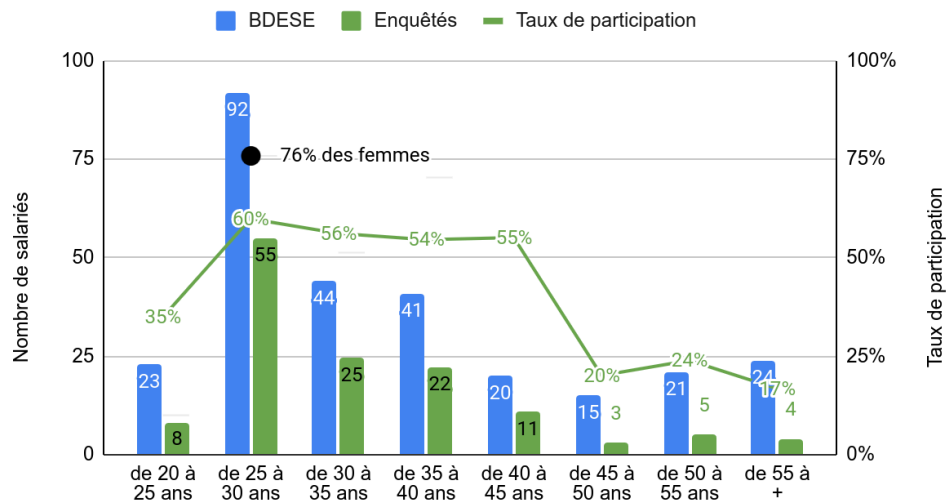
A l'issue du sondage, nous avons reçu 136 soumissions dont l'une a été écartée d'office car trop différente<sup>2</sup> du reste des réponses.

Les diagrammes ci-dessous présentent un comparatif des réponses obtenues par rapport aux données démographiques connues du groupe.

Taux de participation total et selon sexe, localisation et catégorie



Taux de participation par tranches d'âge vs. population BDESE



<sup>2</sup> Nous avons globalement cherché à privilégier la prudence lors de nos corrections en éliminant les réponses jugées visiblement divergentes de la distribution dominante. Ce choix nous a possiblement coupé de certaines nuances d'analyse, cependant, un respect absolu de l'anonymat étant de mise dans la restitution publique des résultats, ces points auraient de toute façon été éliminés des différentes figures (c.f. § [Interprétation des figures et anonymat](#)).

Il ressort trois biais d'échantillonnage significatifs :

1. Le site de Toulouse est significativement plus représenté que le site de Paris en proportion des salariés présents (respectivement 53% et 20% de réponses).
2. Les jeunes (jusqu'à 45 ans) ont largement plus répondu que leurs aînés (respectivement autour de 50% contre environ 20%).
3. Les ETAMs ont très peu participé à la campagne et représentent dans les soumissions un poids significativement plus faible que leur proportion (déjà fortement minoritaire) au sein du groupe. Pour préserver l'anonymat des ETAMs s'étant prêté au jeu, leur soumission ont toutes été écartées de l'exercice de restitution.

En tout et pour tout, les biais observés plus haut sont additifs (absence des ETAMs mis à part) et tendent à baisser les salaires observés par rapport à la distribution réelle du groupe et possiblement à majorer les augmentations si et seulement si on considère que les plus hauts salaires sont moins augmentés (ce qui n'est pas forcément vrai au regard des résultats de l'enquête).

De fait, la comparaison avec les moyennes fournies par la direction pour les NAO 2023 illustrent ces biais :

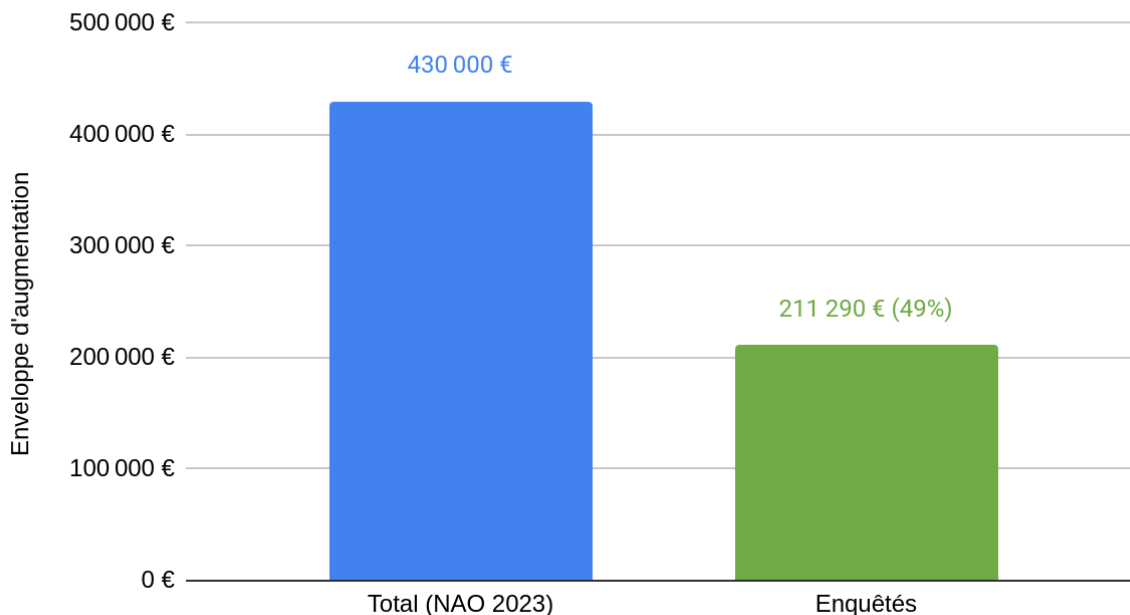
	Enquête		BDESE/NAO
	Médiane	Moyenne	
<b>Salaire 2024</b>	38 600 €	40 437 €	
<b>Salaire 2023</b>	38 000 €	39 336 €	~42k€
<b>Augmentations (€)*</b>	1 200 €	1 145 €	1 070 €
<b>Augmentations (%)*</b>	3,07%	2,93%	2,50%
<b>Ancienneté</b>	2,0 ans	3,8 ans	5,2 ans
<b>Expérience</b>	5,0 ans	7,8 ans	
<b>Âge</b>	29,5 ans	32,9 ans	35,5 ans
* éligibles et non-éligibles confondus			

Cependant :

- La cohorte des cadres toulousains de moins de 45 ans semble constituer un échantillon représentatif de ce segment sur lequel les conclusions de l'enquête seront robustes.
- Le groupe des cadres de plus de 45 ans n'est pas assez fourni pour permettre d'extrapoler sa distribution depuis le sondage. En revanche, les réponses sont assez nombreuses pour confirmer, invalider, voire corriger certaines extrapolations qui seraient faites à partir de la cohorte majoritaire (comme pour l'évolution du salaire en fonction de l'expérience ou pour chercher des facteurs explicatifs du montant de l'augmentation).

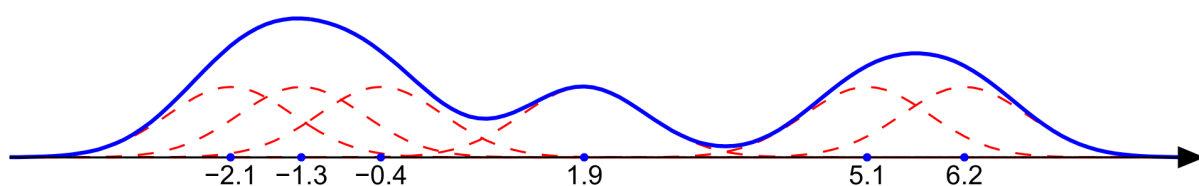
L'étude du volume des augmentations conforte notre constat de représentativité dans la mesure où nous avons bien pu observer que 48% de réponse représentait 49% de l'enveloppe totale des augmentations :

## Part de l'enveloppe d'augmentation des enquêtés



## Interprétation des figures et anonymat

Pour garantir l'anonymat des répondant, toutes les figures produites dans le cadre de l'enquête consistent en des "agrégat" statistiques visant à cacher les points individuels.



Estimation de distribution par noyau

(Source : [https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Parzen\\_window\\_illustration.svg](https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Parzen_window_illustration.svg))

Par exemple, toutes les visualisations de distribution (1D et 2D) s'appuient sur la méthode dite des noyaux qui consiste à positionner au niveau de chaque point, un noyau gaussien de variance (soit de largeur) paramétrable. La méthode est traditionnellement utilisée pour lisser la distribution mais nous avons pris soin d'ajuster la variance des noyaux dans chaque figure pour ne pas faire apparaître de point individuels. Dans les rares cas où il n'était pas possible d'intégrer ces points dans la masse commune (c'est le cas par exemple quand on rentre dans la queue statistique de la distribution), nous avons privilégié l'anonymat à l'exhaustivité en jouant des bornes sur les figures pour cacher ces valeurs.



Les courbes de salaire en fonction de l'expérience ou de l'âge font apparaître, soit des quantiles de distribution, soit des moyennes glissantes de la moyenne et des bornes min et max. La moyenne glissante assure qu'aucun point individuel ne transparait dans la visualisation finale (au détriment de certaines nuances transitoires), en revanche, les quantiles ont eux dû être "bruités" (avec un bruit blanc gaussien additifs d'une variance que nous garderont cachée) pour brouiller la valeur exacte des bornes.

## Comparaisons

Nous avons poursuivi plusieurs pistes pour tenter de comparer les indicateurs généraux de salaire de Magellium-Artal avec d'autres entreprises similaires, mais aucune méthode n'a permis de dégager des résultats pleinement satisfaisants.

Si la plupart de nos comparaisons tendent à faire ressortir un salaire inférieur à Magellium-Artal par rapport à des entreprises similaires, **il est capital de noter que ces comparaisons ne sont pas fiables** pour plusieurs raisons :

- Elles sont généralement le fruit d'extrapolations et de croisements de données issues de l'INSEE, la DARES, ou de la Fédération Syntec elle-même. Ces différents organismes n'ayant ni les mêmes définitions, les mêmes normes, ni les mêmes standards qualité<sup>3</sup> ; il est difficile, voire impossible, de croiser ces données de manière fiable et rigoureuse.
- Par ailleurs, la comparaison et l'extrapolation de données déjà agrégées (comme des moyennes ou des médianes) n'est généralement pas valide sauf si nous pouvons être certains que les agrégats sont identiques ce qui n'est pas le cas.
- Enfin, nos comparaisons se basent sur des données nationales et régionales qui ignorent potentiellement certaines dynamiques propres à un secteur dans un territoire. A titre d'exemple, il est raisonnable de supposer que les ESN de la région toulousaine ont des moyennes de salaire inférieure à l'extrapolation régionale de salaire des cadres du fait de la situation quasi-monopolistique d'Airbus sur le secteur<sup>4</sup> qui tend à tirer les salaires du secteur vers le bas. A l'inverse, la moyenne de salaire des cadres technique reportée par l'INSEE prend les grands acteurs du secteur en compte (soit les Airbus et les Thales du domaine) ce qui pourrait tendre à tirer celui-ci vers le haut.

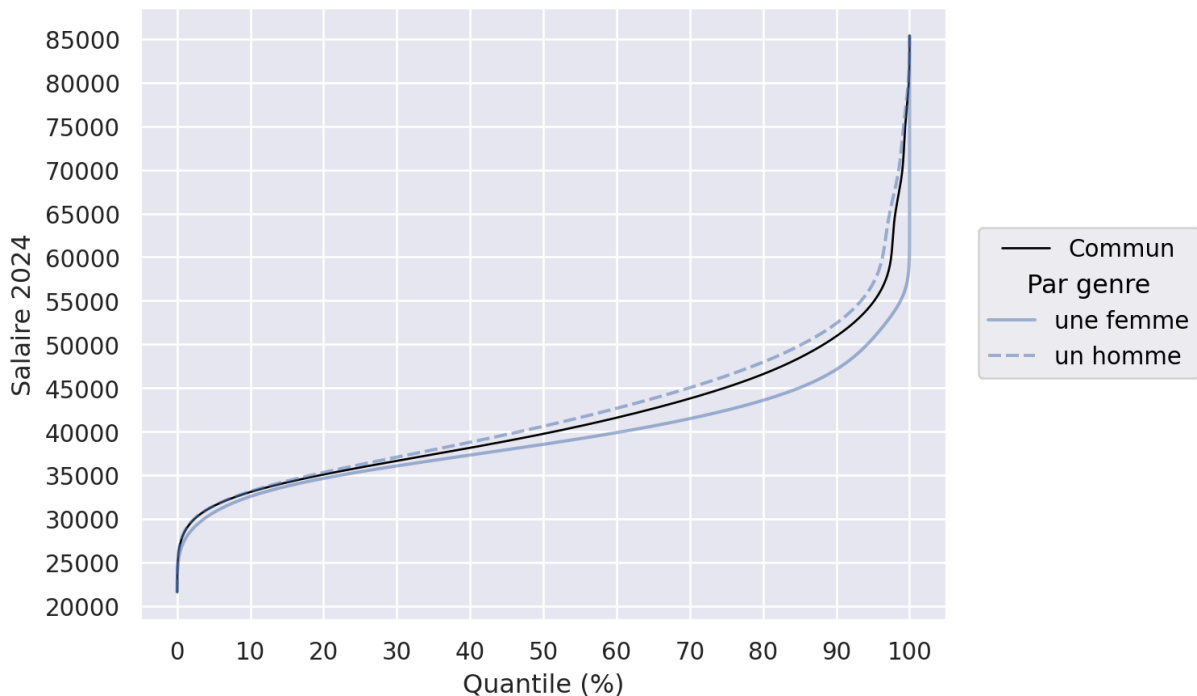
A cause de ces difficultés, nous avons choisi de ne pas publier les résultats de ces comparaisons pour l'année 2024.

---

<sup>3</sup> L'INSEE et la DARES produisent des études solides mais les [données Syntec](#) (compilées par une société de conseil privée) sont truffées de coquilles et d'erreurs élémentaires.

<sup>4</sup> Ce qui pourrait être reflété par une [étude de la DARES](#) qui indiquerait une moyenne régionale identique à la moyenne de Magellium. Cette étude est tout de même difficile à prendre pour argent comptant du fait que le groupe considéré (MA Activités juridiques, de conseil et d'ingénierie) est plus large que les seules ESN.

## Résultats



Répartition des salaires exprimée en pourcentage cumulé. Par exemple, si votre salaire est de 40k€, vous gagnez davantage que 50% des salariés de Magellium-Artal (ce qui correspond à la médiane des salaires H/F), ou encore davantage que 46% des hommes et 60% des femmes.

## Pertinence du critère d'éligibilité

Le critère d'éligibilité est un paramètre utilisé par la direction pour définir l'enveloppe des augmentations soumise à négociation. Contrairement à la pratique classique qui exprime cette enveloppe en pourcentage de la masse salariale totale, elle est ici calculée en pourcentage de la masse salariale dite "éligible".

Sont considérés comme éligibles les salariés ayant été présents dans les effectifs pendant toute l'année précédant celle des augmentations (par exemple, les salariés présents depuis le 1er janvier 2023 pour les augmentations 2023, applicables à partir de 2024).

Ce critère d'éligibilité, défini unilatéralement par la direction, soulève toutefois plusieurs questions. Tout d'abord, il rend complexe la comparaison des politiques d'augmentation d'une année sur l'autre, mais aussi avec d'autres entreprises qui utiliseraient des indicateurs basés sur la masse salariale totale.

De plus, ce critère repose sur l'hypothèse que les salariés embauchés au cours de l'année 2023 ont automatiquement bénéficié d'une revalorisation salariale au moment de leur recrutement. Or, cette supposition peut être discutée.

Enfin, la communication d'une enveloppe basée sur une masse salariale "éligible" peut donner une vision optimiste des efforts consentis par l'entreprise, alors que l'enveloppe rapportée à la masse salariale totale serait proportionnellement moindre. Par exemple en 2023 l'enveloppe des augmentations à l'issue des NAO était de 430 000€. Rapportée à la masse salariale "éligible", cette somme représente une augmentation moyenne de 3,3%. Pourtant ramenée à la masse salariale totale, cette somme représente en réalité une augmentation moyenne de 2,5%.

Vis à vis du critère d'éligibilité, l'enquête montre que :

- 30% des non éligibles ayant répondu à l'enquête ont été augmentés
- à contrario, 15% des éligibles n'ont pas été augmentés

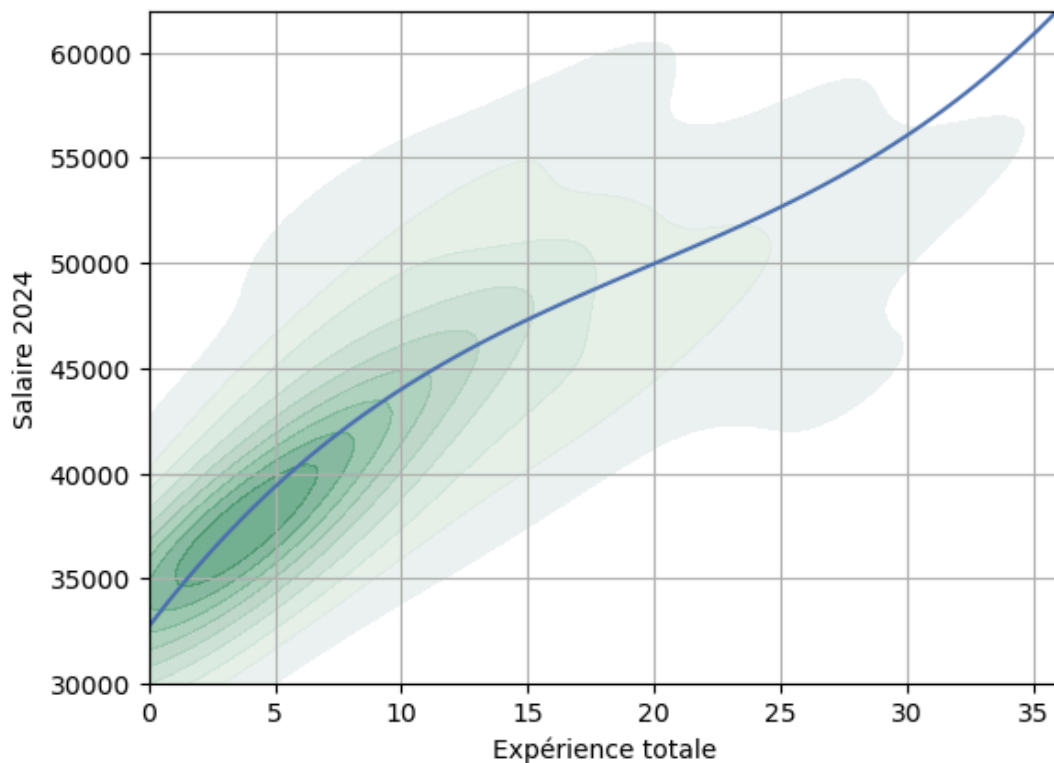
Ces chiffres tendent à confirmer que le critère d'éligibilité, tel qu'il est défini, ne reflète pas pleinement la réalité des augmentations salariales dans l'entreprise. En effet, le fait que 30 % des non-éligibles aient tout de même bénéficié d'une augmentation montre que des efforts sont consentis au-delà du périmètre officiellement éligible. À l'inverse, l'absence d'augmentation pour 15 % des éligibles remet en question l'efficacité ou la cohérence de l'application de ce critère, suggérant qu'il n'est pas un indicateur fiable pour mesurer ou communiquer la politique d'augmentation salariale.

Hormis le critère d'éligibilité, nous avons essayé de corréliser les augmentations à d'autres facteurs objectifs connus (âge, ancienneté, salaire, expérience) sans identifier aucune tendance claire, ce que nous pouvons expliquer de deux façons :

- soit les augmentations s'expliquent par d'autres facteurs objectifs que nous n'avons pas identifiés ou qui ne nous ont pas été communiqués
- soit les augmentations reposent exclusivement sur la discrétion des personnes décisionnaires (chefs d'unités)

## Distribution salariale et analyse

La figure ci-dessous présente la distribution salariale en fonction de l'expérience totale. Si on observe une forte concentration des salaires autour de la ligne bleue dans les premières années d'expérience, ils deviennent de plus en plus disparates avec l'expérience signalant des salaires qui peuvent être très différents pour une même expérience. Cela semble corroborer le résultat précédent sur le caractère discrétionnaire des augmentations, phénomène qui d'année en année peut donner lieu à des inégalités salariales importantes dans le temps (10 à 20k euros pour des expériences totales similaires).



*Salaires en fonction de l'expérience chez les cadres. La ligne bleue est la régression linéaire à l'ordre 3.*

## Répartition H/F selon l'expérience et le salaire

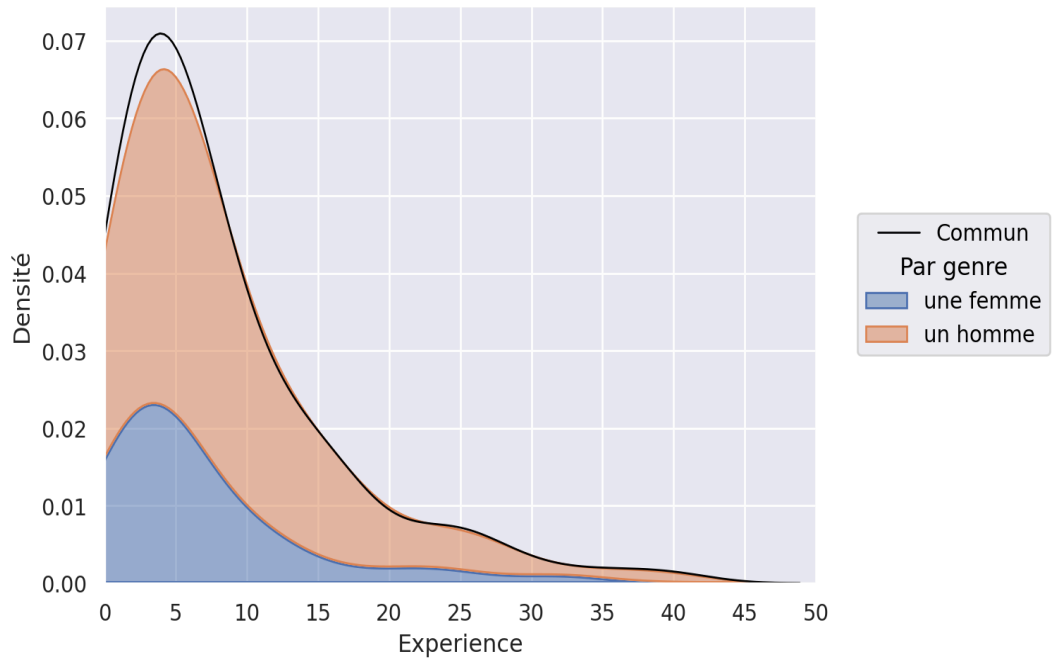
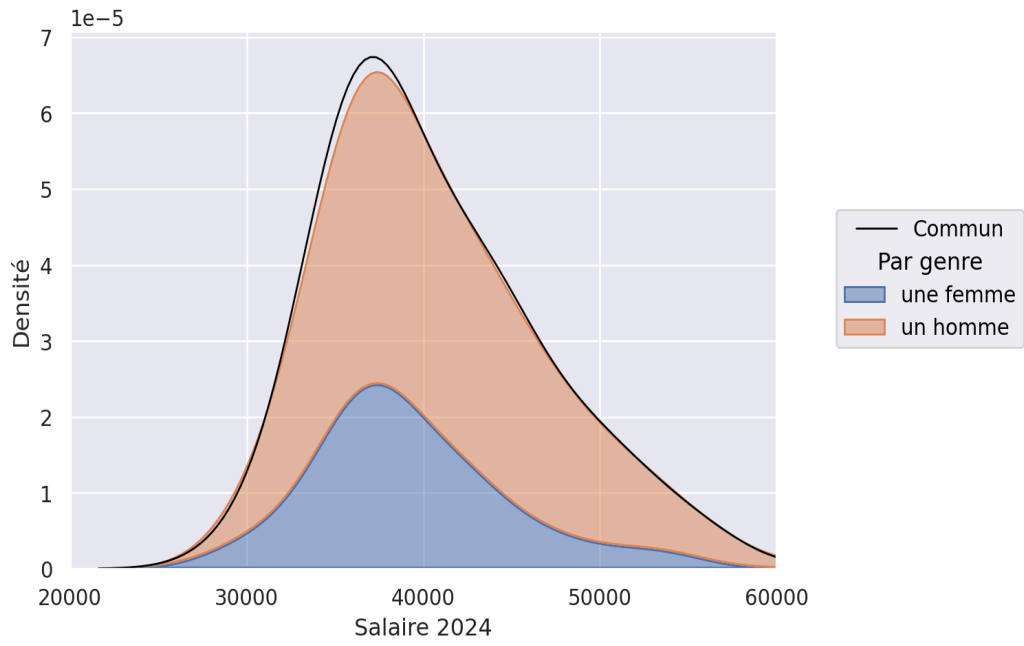
Le graphique ci-dessous présente la répartition salariale par genre dans l'entreprise. On observe plusieurs tendances :

- La courbe de densité pour les hommes (en orange) est décalée vers la droite par rapport à celle des femmes (en bleu), ce qui suggère que les salaires des hommes sont globalement plus élevés que ceux des femmes.
- Les salaires les plus bas semblent relativement similaires entre les deux genres. En revanche, les salaires les plus élevés se retrouvent presque exclusivement dans la population masculine, comme le montre la "queue" de la courbe orange plus longue vers la droite.

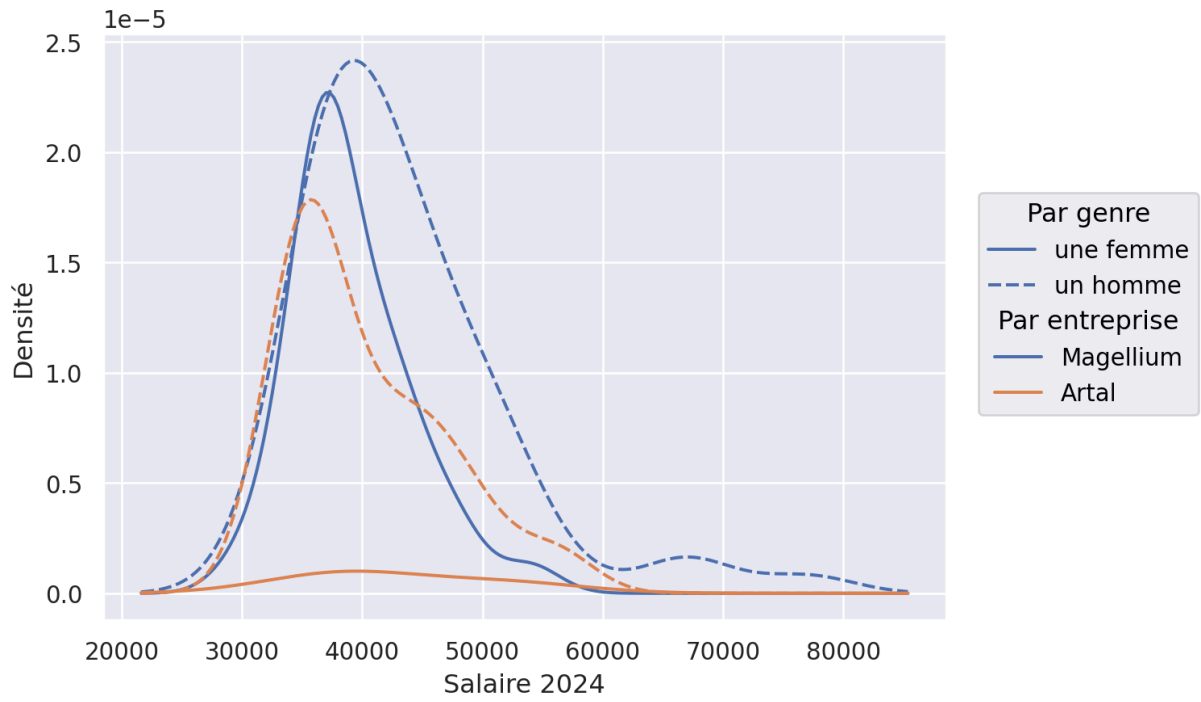
Ces observations pourraient indiquer des disparités salariales selon le genre, potentiellement dues à des facteurs tels que la ségrégation des postes (les hommes occupant plus fréquemment des postes mieux rémunérés), des écarts dans les négociations salariales, ou des biais dans les politiques de rémunération. Pour aller plus loin, nous analysons ci-dessous ces écarts en tenant compte de l'expérience totale. En observant cette répartition de l'expérience en fonction du genre, on constate que:

- La courbe de densité pour les femmes (en bleu) est plus concentrée sur les faibles niveaux d'expérience (entre 0 et 10 ans), ce qui suggère une proportion relativement élevée de femmes ayant peu d'expérience (et donc d'ancienneté).
- En revanche, la courbe pour les hommes (en orange) est plus étalée, avec une présence significative sur des niveaux d'expérience plus élevés.
- On observe un chevauchement significatif des deux distributions pour les faibles niveaux d'expérience (0-5 ans), où les proportions hommes/femmes sont comparables. Cependant, au-delà de cette tranche, la densité masculine domine progressivement, particulièrement à partir de 10 ans d'expérience.
- La "queue" de la courbe des femmes décroît beaucoup plus rapidement que celle des hommes ce qui indique qu'il y a moins de femmes bénéficiant d'une longue expérience.

Cette répartition montre des écarts significatifs d'expérience entre hommes et femmes. Cela pourrait partiellement expliquer les différences salariales observées dans le graphique précédent, puisque l'expérience est souvent un facteur clé de progression salariale. Cette analyse invite à examiner plus précisément les raisons de ces écarts (turnover, différences dans la durée de carrière, biais systémiques, etc.).



Répartition H/F selon l'expérience et le salaire chez les cadres



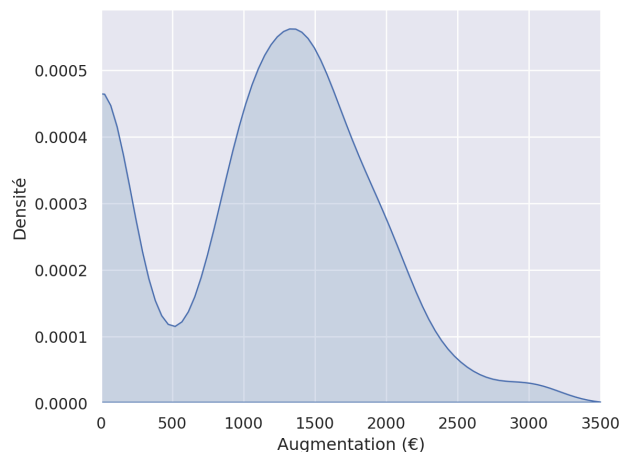
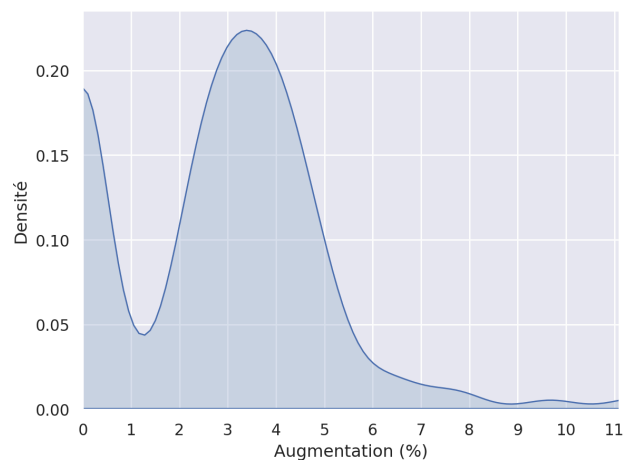
## Extra

### Tri-polarisation

Les graphiques ci-dessous montrent la répartition des augmentations distribuées en 2024 en pourcentage et en enveloppe brute. On constate une tripolarisation de la distribution des salaires, en pourcentage et en valeur brute, ce qui permet d'identifier trois principaux types d'augmentés:

- ceux qui ne bénéficient d'aucune augmentation ou d'une augmentation relativement très faible (<1% ou 300-400 euros). Comme nous l'avons vu, cela ne concerne pas uniquement les personnes considérées comme non éligibles,
- ceux qui bénéficient d'une augmentation relativement moyenne (augmentation située plus ou moins autour du taux d'augmentation moyen, 3,5% ou 1300-1500 euros),
- ceux qui bénéficient d'une augmentation relativement très forte (>9% ou 3000 euros)

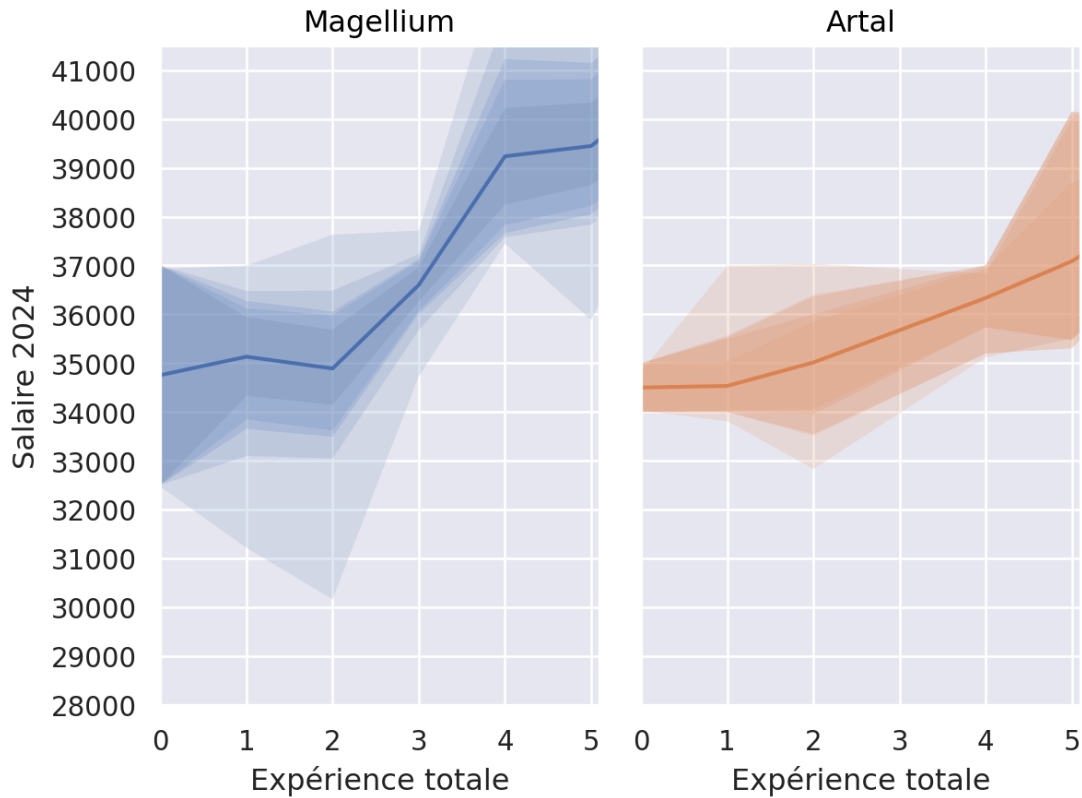
Cette tripolarisation met en évidence des disparités importantes dans la répartition des augmentations 2024, lesquelles, d'après l'enquête, n'ont pu être clairement corroborées à aucun facteur spécifique.





## Écarts de salaire en début de carrière

Le figure ci-dessous présente les salaires en fonction de l'expérience pour les cadres en début de carrière.



*Salaires en fonction de l'expérience pour les débuts de carrière chez les cadres.*

Les lignes pleines représentent les moyennes salariales et les bornes représentent les valeurs min et max brutes des salaires par année d'expérience.

Les débuts de carrière des cadres présentent une hétérogénéité notable, particulièrement chez Magellium, où l'on constate des écarts de salaire pouvant dépasser 7 000 euros entre cadres ayant la même expérience.

## Conclusion

Grâce à une bonne participation, nous avons pu vous présenter des résultats significatifs et diversifiés, des résultats qui montrent que:

- Le critère d'éligibilité n'est pas un indicateur fiable pour discuter ou mesurer la politique salariale puisqu'il ne correspond à aucune définition générique permettant de le mettre en perspective dans le temps ou dans le secteur. Son application n'est en outre pas respectée si l'on se fie aux résultats qui montrent des proportions non négligeables d'éligibles non augmentés et vice-versa.
- La distribution salariale révèle des inégalités liées à l'expérience et au genre, suggérant des disparités salariales croissantes avec l'ancienneté, renforcées par des écarts structurels entre hommes et femmes en termes d'accès aux niveaux d'expérience élevés, potentiellement attribuables à des facteurs systémiques et organisationnels (moins de femmes à des postes d'expérience élevée).
- La répartition des augmentations révèle une tripolarisation, distinguant trois catégories d'augmentés et mettant en lumière d'importantes disparités.

L'ensemble de ces constats tend à confirmer le caractère discrétionnaire des augmentations et de la politique salariale, conduisant à des trajectoires professionnelles et financières qui peuvent être très divergentes.

Ces résultats n'auraient pu être obtenus sans la participation d'un grand nombre d'entre vous et nous vous **remercions vivement de votre confiance**. Une **nouvelle campagne** de transparence salariale sera lancée à la suite des prochaines NAO 2024 qui démarrent le 03/12. Nous espérons que ce rapport sera utile à tout salarié s'interrogeant sur la politique salariale de l'entreprise et qu'il encouragera encore davantage de participants lors des prochaines éditions. **Plus il y aura de participations, plus les résultats seront concluants et complets.**

D'ici là n'hésitez pas à nous contacter ( [contact@cgt-magellium-artal.fr](mailto:contact@cgt-magellium-artal.fr) ) pour nous donner des idées d'analyses à produire ou des idées de questions à poser lors de l'enquête.