

Ombres et lumières

L'année 2015 a enfin vu l'amorce d'une concrétisation de nos demandes réitérées depuis plusieurs années dans différents domaines, tous aussi importants pour les salarié(e)s :

- ✓ Une revalorisation des salaires en hausse après 5 années de baisse consécutives, laquelle ouvre, nous l'espérons, une période de rééquilibrage de traitement entre actionnaires et salariés.
- ✓ L'ouverture d'une négociation sur le temps de travail des cadres et collaborateurs qui traduit, nous l'espérons, la prise de conscience que l'état de surcharge généralisé des salariés était devenu un problème de santé grave et un facteur contreproductif pour l'entreprise. Notre enquête temps de travail dont vous avez eu les résultats en septembre 2015 y a largement contribué.
- ✓ L'acceptation récente de la nécessité de mettre fin à l'omerta sur l'équité de traitement entre hommes et femmes, avec la perspective de disposer en 2016 de données permettant d'engager une démarche de progrès dans la durée.
- ✓ La démarche de compétitivité France pour renforcer les usines françaises dans la compétition européenne interne et mettre un terme à 15 années de fermetures successives d'activités.

La CFE-CGC estime que son action pertinente et déterminée au service des salariés a enfin porté des fruits substantiels en 2015. Elle poursuivra cette action dans les années qui viennent avec une énergie renouvelée.

Dans un paysage social qui pourrait ainsi être lumineux, il subsiste pourtant une part d'ombre sur lequel l'entreprise devrait prochainement lever le voile : quelle sera la nature et l'ampleur de la restructuration qui touchera services généraux ? Après la centaine de postes français délocalisée en Roumanie en 2015, combien des 3 étages libres dans le bâtiment du centre de services à Bucarest seront occupés demain ? Quel sera le devenir de l'ingénierie ? La démarche de simplification produira-t-elle une réelle simplification, attendue par tous pour dégonfler des processus chronophages, ou sera-t-elle l'enveloppe médiatique d'une simple démarche de réduction d'effectifs ?

Au sommaire de la lettre d'information de Janvier

	Page
Négociation salaires : un nouvel espoir ?	2
VÉRIFIEZ VOTRE FICHE DE PAIE DE JANVIER	3
Mutuelle : baisse de cotisation des salariés	3
Métiers de la RDI : une nouvelle grille de classification	3
Accord mixité, égalité hommes – femmes : une réelle ouverture	4



Editorial :

Toute l'équipe CFE-CGC vous souhaite une bonne et heureuse année 2016.

2016 sera indubitablement une année importante pour l'entreprise avec la concrétisation de projets majeurs qui engagent sa relation avec les salariés.

Vous pourrez compter sur l'équipe CFE-CGC pour vous accompagner dans leur mise en œuvre.

Pour la CFE-CGC elle-même, 2016 débute avec un changement de délégué syndical central : Jean Christophe Laourde prend la fonction et Denis Paccard poursuivra son action dans le cadre de ses autres mandats. Cela constitue une opportunité de renforcer l'équipe dans une année importante pour la représentativité de la CFE-CGC, avec les élections professionnelles à Clermont Ferrand.

Les salariés auront ainsi l'opportunité de choisir leurs représentants dans un contexte où le droit social se définit de plus en plus au sein même des entreprises. C'est important dans un contexte de transformations profondes de MICHELIN.

Jean Christophe Laourde
Délégué syndical central

Denis Paccard
Délégué syndical

Négociation salaires : un nouvel espoir ?

Jean Christophe Laourde, Thierry Palou, Pascal Guillemain, Eric Woienberghe

La négociation a débouché sur une proposition qui marque un vrai virage positif par rapport à la tendance de ces 5 dernières années. Le budget d'augmentation de salaire est en hausse et le niveau moyen des augmentations sera supérieur à la moyenne nationale :

Revalorisation 2016	Agents	Collaborateurs	Cadres
Augmentation en mai	2,20%	2,2%	3%
dont augmentation générale	1%	0	0
Cours d'année	0,2%	0,3%	0,4%
Prime Ancienneté	0,4%	0,5%	
Total	2,8%	3%	3,4%

Les collaborateurs et cadres qui n'ont pas eu d'augmentation depuis 3 ans (autre que la prime d'ancienneté) et ont une PGD comprise entre 1 et 5, bénéficieront d'une augmentation de 2%.

La CFE-CGC sera signataire de l'accord. Nous avons largement dénoncé au cours des années précédentes la divergence de tendance entre rémunération des actionnaires et des salariés. Aussi, nous nous félicitons d'une évolution qui amorce le rééquilibrage que nous demandons depuis 4 ans.

La question qui se pose est pourquoi maintenant ?

Il y a 2 lectures possibles :

- ✓ Une lecture très cynique : l'entreprise n'a pas écouté nos alertes sur la divergence de traitement entre actionnaires et salariés jusqu'à ce qu'elle constate au travers de l'enquête « AVANCER ENSEMBLE » de 2015 que sa politique était rejetée par un nombre croissant de salariés. Elle a géré un risque et attendu qu'un seuil d'acceptabilité par le corps social soit enfoncé pour apporter une correction.
- ✓ Une lecture plus prometteuse : l'entreprise amorce en 2016 un virage vers le rééquilibrage de sa politique de répartition entre actionnaires et salariés en cessant de considérer ces derniers comme un centre de coût à réduire pour maximiser les profits au bénéfice des actionnaires.

Nous voulons croire que la 2^e lecture est la bonne. De notre point de vue, c'est nécessaire pour redonner du sens au message « AVANCER ENSEMBLE » dans le lien qui unit l'entreprise à ses salariés. Nous invitons l'entreprise à s'engager résolument dans cette voie et la soutiendrons dans cette optique.

L'avenir nous montrera laquelle des 2 lectures est la bonne. Selon que cette évolution positive s'inscrit ou non dans la durée et dans un cadre plus global et général, nous pourrions affiner notre perception.

Nous voulons passer un message à l'entreprise : si comme nous l'espérons, elle s'engage dans une démarche de rééquilibrage, elle doit aussi adapter ses relations sociales dans le sens d'une écoute plus proactive des alertes des organisations syndicales. Cela évitera d'attendre que des niveaux douloureux soient atteints pour apporter des corrections.

Nous appelons également les salariés à soutenir la CFE-CGC qui a, par son action d'information et de sensibilisation, contribué à obtenir un niveau d'augmentation enfin satisfaisant cette année.



Équité

Augmenter le budget de revalorisation des salaires, c'est bien. Nous demandons cependant que l'entreprise veille à l'équité de distribution.

Aussi, nous lui demandons de revoir sa politique de répartition en fonction de la position médiane. Elle a décidé en 2015 de freiner fortement le niveau des augmentations de salaire pour les salariés payés au-dessus de leur médiane. Nous demandons qu'un rééquilibrage soit fait en 2016 afin que ces salariés ne ratent pas le virage de la politique salariale.



Collaborateurs

Nous nous félicitons que le virage de politique salariale soit amplifié pour les collaborateurs.

Ces derniers ont été largement sacrifiés au cours des années précédentes, alors même que la performance de nombreuses activités dépend de leur engagement.

Nous avons largement dénoncé cet état de fait et nous nous félicitons d'avoir été enfin écoutés.

Peu à peu, nos demandes se concrétisent. Pour la première fois en 2016, la population collaborateurs retrouvera un niveau d'augmentation satisfaisant et bénéficiera d'un dispositif de part variable étendu à l'ensemble de la population. La CFE-CGC estime ainsi avoir été entendue.

Il reste à négocier un accord temps de travail qui permette aux collaborateurs d'obtenir paiement ou récupération des heures supplémentaires et de week-end.



Agents

Après des années de disette, les agents bénéficient également de la révision de politique salariale. Ils en sont même les principaux bénéficiaires. C'est là aussi indispensable pour redonner du sens à « AVANCER ENSEMBLE ».

Vérifiez votre fiche de paie de janvier 2016

Noël Morel, Denis Paccard

Votre fiche de paie de janvier sera produite par la société ADP dont les services sont basés à Prague. Cela concrétise l'externalisation d'une prestation qui était depuis toujours assurée en interne.

La CFE-CGC a dénoncé cette évolution, qui fait disparaître 20 emplois à Clermont Ferrand et délocalise un service historiquement réalisé avec une très grande qualité de prestation. Le niveau de confiance était tel qu'une très grande majorité de salariés ne vérifiaient pas leur paie.

Nous vous conseillons de vérifier attentivement votre fiche de paie de janvier

C'est important, en particulier si votre paie inclut des prestations spécifiques ou non récurrentes.

Si vous constatez des anomalies, alertez le centre de service au personnel Michelin (44500) pour correction et informez-nous, de manière à ce que nous puissions avoir une vision de synthèse et agir si la situation l'exige.

Mutuelle : baisse des cotisations des salariés

Noël Morel, Bruno Maillard

L'accord négocié en septembre 2015 entre en vigueur dès janvier : nous avons négocié que l'entreprise prenne à sa charge 50% de la cotisation de la mutuelle.

Cela se traduit par une augmentation de la part employeur de 1,5M€ par an et une diminution d'un montant identique de la part salariés. Vous allez ainsi constater une baisse de votre cotisation mutuelle sur votre feuille de paie dès janvier correspondant à environ 0.2% de votre salaire.

Par ailleurs de nouvelles règles s'appliquant aux contrats responsables ont conduit la Mutuelle à améliorer un certain nombre de prestations. Ces évolutions conduisent à un surcoût de prestations sans répercussion sur le taux d'appel de la cotisation globale (part salarié + part employeur).

Métiers de la RDI : une nouvelle grille de classification

Denis Paccard

Le collège métier RDI a révisé la classification des métiers de son périmètre. 1200 personnes sont concernées, dont environ 785 sur Clermont Ferrand, dans les 3 domaines du produit, du matériau et de la performance.

Cette évolution concerne la redéfinition des NRP accessibles par niveau :

NRP	O	N	M	L	K	J	I	H	G
Ancienne classification	Niveau 1								
			Niveau 2						
					Niveau 3				
								Fellow	
Nouvelle classification	Niveau 1								
				Niveau 2					
						Niveau 3			
								Fellow	



Loi ambiguë

La prise en charge par l'employeur d'au moins 50% de la cotisation mutuelle est issue de l'accord national interprofessionnel de 2013. Cependant, la traduction dans la loi comporte une ambiguïté : les 50% s'appliquent-ils au panier de soin minimum ou au panier de soin réel ? Le législateur, conscient de cette faille devrait apporter en 2016 une clarification pour préciser que la référence est l'ensemble des prestations correspondant au panier de soin réel.

C'est ce que nous avons obtenu dans l'accord Michelin, alors que l'entreprise voulait se référer aux prestations minimum.

Il a été rappelé par les négociateurs de l'entreprise que le surcoût de 1,5M€ avait été retiré du budget alloué aux augmentations de salaire 2016.

Nous prenons acte d'une décision mesquine, mais nous considérons que l'accord que nous avons négocié concernant la mutuelle constitue un progrès ancré dans la durée pour les salariés.



Opacité

Nous dénonçons le fait que cette évolution ait été conduite en toute opacité pour les salariés, ce qui de notre point de vue, ne se justifiait absolument pas.

171 personnes, actuellement positionnées sur les NRP M et K sur lesquels il y a chevauchement des niveaux, sont directement concernées par cette évolution. Certains salariés pourront voir leur définition métier évoluer sans que cela ait d'influence, ni sur leur NRP (donc leur salaire), ni sur leur perspective d'évolution. Pour celles qui se verraient repositionnées à un niveau de métier inférieur à leur niveau actuel, nous conseillons de demander une révision de leur descriptif de poste.

Négociation mixité – égalité hommes-femmes : une réelle ouverture

Dans notre lettre d'information de novembre, nous avons indiqué que nous ne signerions pas un accord mixité – égalité professionnelle qui ne comporterait pas un volet sur l'équité de promotion hommes – femmes.

Nous avons enfin été entendus.

L'entreprise s'engage à conclure un partenariat avec l'INED, qui dispose d'une expertise dans ce domaine, pour conduire une analyse des écarts hommes – femmes en termes de salaire et de carrière.

Les remontées de terrain que vous nous faites nous laissent penser que le constat rendra utile un vaste plan d'adaptation de l'entreprise.

Nous avons obtenu d'être associés à la construction du partenariat avec l'INED, et d'être associés au diagnostic pour identifier les leviers d'action. Ce diagnostic aura lieu en 2016. Vous pourrez ainsi compter sur nous pour challenger l'entreprise afin de conduire une action dynamique et efficiente.

Nous serons ainsi signataires de l'accord. Nous voulons croire qu'il constitue une ouverture vers le dialogue adulte qui nous a été obstinément refusé depuis 7 ans. Nous espérons ainsi avoir convaincu l'entreprise que mener une politique de féminisation à l'embauche n'avait de sens dans la durée que si elle s'accompagnait d'une démarche pour leur assurer une réelle équité de salaire et de carrière.

L'accord prévoit en outre des évolutions utiles pour les salariés, mais que nous n'avons pas considérées suffisantes pour apposer notre signature à un accord portant sur l'égalité professionnelle entre hommes – femmes. Voici les 2 principales :

- ✓ Le plan d'action mixité est pérennisé et continuera à être animé par l'équipe « diversité ». En particulier, il poursuivra son action en faveur de la féminisation à l'embauche qui a déjà obtenu des résultats probants et visibles dans tous les sites en France. De même, les actions pour favoriser la parentalité seront poursuivies.
- ✓ La mise en place d'un dispositif de don de jours de repos par solidarité à un parent d'enfant gravement malade. L'entreprise sort enfin d'une position tout à fait ambiguë : elle laissait faire une pratique qui était gérée localement dans les services, mais de manière non officielle. Le dispositif prévoit les modalités de don de jour (1 à 2 jours de JDR ou de CSR, ainsi que des jours de CET). Ces dons alimenteront un fonds de solidarité qui sera distribué anonymement aux salariés qui en ont besoin. L'entreprise abondera au dispositif de la manière suivante : pour chaque salarié concerné, l'entreprise donnera les 20 premiers jours ouvrés. Les organisations syndicales pourront suivre le fonctionnement de ce dispositif dans le cadre de la commission de suivi de l'accord. La CFE-CGC se félicite de la mise en place d'un tel dispositif.



INED

L'Institut National d'Etudes Démographiques est un organisme public affilié au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Il emploie 250 experts et produit des statistiques et des études démographiques dans différents domaines sur un périmètre aussi bien national qu'international : natalité, espérance de vie, famille, habitat, inégalités hommes-femmes, discrimination, mobilité,...

Depuis plusieurs années, l'INED a ouvert son champ d'action au monde du privé, en établissant des contrats de partenariats avec de grandes entreprises.

Pour le sujet qui nous occupe, l'INED a été sollicité par LOREAL pour une étude l'égalité professionnelle, dont les résultats ont permis à la direction d'avoir un état des lieux de l'équité de traitement hommes – femmes. Résultats qui ont également alimenté le débat social avec un rapport de situation comparé comportant des données pertinentes, ce qui n'est pas le cas chez MICHELIN (voir notre lettre d'information de novembre).

A la suite de LOREAL, EDF a également passé un contrat de même nature avec l'INED.

C'est dans cette trajectoire que MICHELIN va s'inscrire en 2016.

Directeur de Publication : Denis Paccard

Rédacteur en chef : Chris Boyer

dsc@cfecgcmichelin.org

mag@cfecgcmichelin.org

Rendez-vous sur notre site www.cfecgcmichelin.org