

PROPOSITIONS CFE-CGC POUR LA NAO SALAIRES

Introduction :

Nous savons que la politique salariale est définie pour l'année N+1 bien avant les dates retenues par les relations sociales pour la négociation salaires obligatoire.

Nous ne doutons pas de la volonté de l'entreprise de travailler en collaboration avec les représentants du personnel et d'avancer de manière intelligente et adulte sur ces sujets toujours sensibles,

Dans ce cadre la CFE-CGC souhaite aborder le sujet de la politique salariale 2018 avant que le Plan Annuel soit validé.

Pour ce faire nous vous listons ci-dessous nos revendications

Le but étant de définir un périmètre de négociation pour la NAO salaire sur 2 plans :

- Les items de la rémunération globale sur lesquelles l'entreprise est prête à négocier
- L'échelle de temps sur laquelle ces négociations peuvent s'inscrire (court, moyen ou long terme)

Nous attendons donc un retour de votre part sur ces revendications afin de définir le champ des négociations sur le court (décembre 2017), moyen et long terme.

Nous voulons souligner notre satisfaction vis-à-vis de l'évolution intervenue en 2017, qui ont enfin répondu à nos demandes renouvelées depuis plusieurs années :

- La mise en œuvre d'une information plus complète sur les données constitutives de la politique de rémunération avec la communication aux salariés du NRP de leur poste, de leur NRI et de leur position exacte par rapport à la médiane

• **Cadre général de la politique de rémunération**

Nous dénonçons depuis plusieurs années maintenant la distorsion croissante, depuis 2010, entre la réussite de l'entreprise et sa distribution au personnel sous forme de rémunération (sous toutes ses formes).

Elle s'amplifie d'année en année, avec d'un côté la mise en œuvre de mesures pour distribuer davantage de richesses aux actionnaires (avec des rachats d'actions), et de l'autre, des évolutions de la masse salariale minimales, voire des régressions :

- La réduction de 10% des parts variables individuelles par modification des règles du coefficient d'ajustement des objectifs
- Des règles de révision du salaire de base selon la position médiane qui freinent violemment et bloquent l'évolution des salaires dès qu'ils dépassent la médiane marché. Ce point est a priori en amélioration avec l'évolution de la fonction P.
- Un système de participation / intéressement peu rémunérateur même si les résultats de l'entreprise sont optimum. La corrélation avec les résultats du groupe et la politique de rémunération des actionnaires ne sont pas en phase avec la politique de rémunération des salariés

Nous demandons un rééquilibrage rapide et pérenne de la politique de distribution de la valeur ajoutée créée par l'entreprise, au profit des salariés.

C'est premièrement un juste retour de l'engagement des salariés dans la réalisation des résultats exceptionnels de l'entreprise ces dernières années.

C'est aussi un moyen de motiver les salariés dans les grandes transformations de responsabilisation et de simplification demandées par nos dirigeants.

Pour nous, qui dit responsabilisation dit rémunération en phase avec ses nouvelles responsabilités.

C'est de notre point de vue nécessaire pour inverser la perception des salariés que leur travail et leurs efforts ne sont pas rémunérés à leur juste valeur.

La réorganisation du Groupe va entraîner une réduction importante du nombre de salariés, donc encore des économies pour l'entreprise. Sans retour pour les salariés.

- **Salaire de base :**

- Notre cible demeure une répartition 50/50 entre augmentations générale et individuelle: nous demandons de réaliser une première étape en 2017 avec, pour les collaborateurs et cadres, un budget d'augmentation générale représentant 25% du budget total. A l'heure où l'entreprise appelle à une meilleure coopération et une structure des processus de

travail en équipe, il est important que les efforts collectifs soient récompensés collectivement.

- L'entreprise demande beaucoup à ses salariés et ils répondent présents. La charge de travail très élevée se traduit par un temps de travail très élevé, qui, pour une part croissante de salariés, se traduit par une dégradation de l'équilibre de vie, voire des pathologies (le nombre de burnouts est important). Les salariés attendent légitimement, en échange de leur engagement personnel, un juste retour en termes de rémunération.
- La performance économique de l'entreprise est excellente, ce dont nous nous félicitons : c'est le fruit d'une bonne gestion de l'entreprise et de la contribution individuelle de chacun des salariés. Après une année record en 2016, 2017 devrait se terminer avec un nouveau résultat d'exploitation très important pour le groupe. Les salariés français, dont la majorité travaille non seulement pour la MFPM, mais plus largement pour le groupe, doivent en voir la traduction dans leurs revenus.
- le rattrapage sur 3 ans du décalage entre les salaires et les médianes Hay. Suite à l'enquête Salaires menée par la CFE-CGC en 2016, nous avons mis en évidence une nouvelle fois que les salaires sont décalés en moyenne de 6% à la baisse par rapport à la médiane du NRI. La médiane Hay étant le reflet du marché, nous pouvons en conclure que Michelin ne paie pas ses salariés au prix du marché.
- un effort particulier pour les bas salaires qui ne sont pas dignes d'une multinationale comme la nôtre. Cet effort particulier ne devra pas être fait au détriment d'une autre catégorie de salariés.
- Nous demandons enfin que la politique d'augmentation soit annoncée par l'entreprise non plus par catégorie professionnelle, mais par niveau de gestion réellement pratiqué.
- Nous demandons, dans le cadre du projet de transformation de la fonction P et des nouveaux processus de mesure de la performance et de la gestion des salariés, une explication claire des règles et des modes de fonctionnement de ce système.
- Avoir plus de détails sur la catégorie COCA en fonction des niveaux sur le document transparence.

- Dans le cadre de la transparence du dialogue social avec les OS nous demandons les retours d'évolution des médianes Hay 's par lettre pour analyser la politique salariale de l'année N- 1.
- **Parts variables :**
 - Nous demandons que les Cadres dont la lettre est L, M, ou N, bénéficient de la part variable groupe.
Ces « nouveaux » cadres n'ont pas complètement été assimilés au statut puisque leur prime sur objectifs est indexée sur la seule part individuelle alors que tous les autres cadres touchent aussi la part Groupe. Ces cadres ont une contribution qui sert le Groupe au même titre que les autres.
 - Nous demandons que l'entreprise revienne en arrière sur le dispositif de coefficient d'ajustement des objectifs (CAJ), afin que le montant de la PVI dépende intégralement de l'atteinte de ses objectifs par le salarié.
 - Le minimum acceptable sur ce point si le principe devait rester serait une harmonisation des règles sur le groupe de la répartition du CAJ par entité / département et en faire un bonus au-delà de 100% dans les situations difficiles et non un capage à 80% dans des conditions normales.
 - Partie variable collective pour les Collaborateurs et Cadres : 1/3 Individuel
2/3 collectif
 - Mise en place de critères d'objectifs collectifs liés aux objectifs du Groupe.
 - Intégrer des critères différents de l'intéressement
 - Mettre en place des règles précises pour déclencher des ajustements d'objectifs en cas de contraintes de forces majeures indépendantes de la volonté des salariés.
 - Objectifs à tiroir à bannir clairement et réduire le nombre d'objectifs sur la part individuelle.

- **Harmonisation des pratiques et des statuts sur les sites industriels:**

- La plupart des métiers de techniciens en usine ont un NRP O, parfois N : alors même que de nombreux salariés dans ces postes sont soumis à une charge de travail excessive. Nous constatons qu'ils répondent présent au quotidien malgré la fatigue et le sentiment de non reconnaissance. L'atteinte durable des objectifs industriels nécessite une révision des attendus de ces postes, aussi bien en termes de charge de travail que de classification. Nous demandons à l'entreprise d'engager une réflexion dans ce sens, devant déboucher sur des adaptations effectives à court terme.
- Nous demandons que par code emploi : Collaborateurs industrie : RI Tech, la mise en place de 3 niveaux : N = apprenti, M = qualifié, L = expert.
- Sur le site de Bassens nous demandons une « harmonisation » des pratiques entre le site de Bassens (conv coll Chimie) et les pratiques à la MFPM ; A savoir : les primes de départ à la retraite (2 fois moins élevées à Bassens) et le nombre de jours travaillés par les cadres de Bassens +3j/an !

- **Benefits :**

Nous demandons à l'entreprise de revoir la politique des benefits

- Le niveau des abondements n'ont jamais étaient revu depuis leurs création (CESU, PERCO, PEE), Nous demandons une réévaluation de ces abondements.
- Nous demandons la possibilité de pouvoir transférer les abondements sur le support du choix du salarié (PERCO, PEE, CESU) afin de répondre au mieux aux besoins des salariés en fonction de leur vie personnelle.
- Prendre en compte pour chaque catégorie de salariés les besoins et les possibilités financières d'accès aux benefits en aménageant les niveaux d'abondement en fonction du niveau de revenu.



Le + syndical

MICHELIN

- Compensation de la perte liée au nouvel accord d'intéressement : Cotisation employeur ART 83 + 1% pour les salaires > 1 PASS.
- Demande de porter le plafond du PERCO à 4 % du revenu N-1. Ce point est nécessaire pour couvrir la perte de revenu à la retraite d'un cadre moyen et au-dessus.
- Pour certains fonds (Article 83) le gestionnaire propose d'investir dans le financement de projets d'entreprises. Michelin en parallèle propose aux actionnaires des ventes et rachats d'actions pour financer ses projets. Nous proposons la création d'un fond de financement pour les salariés aux conditions des actionnaires via un fonds dans le PEE ou le PERCO
- La dotation CE est au minimum légal, loin des pratiques d'entreprises similaires à Michelin, nous demandons une réévaluation de cette dotation.
- Bib Action : Améliorer le niveau d'abondement ou actions gratuites. Accélérer le déploiement pour augmenter la part d'actions détenues par les salariés
- Actions de reconnaissance : pouvoir proposer des dons d'actions
- Mutuelle : remettre la subvention de l'entreprise sur la prévention.
- Revoir le niveau de prix des pneus d'essais pris en compte pour les cotisations avantage en nature.