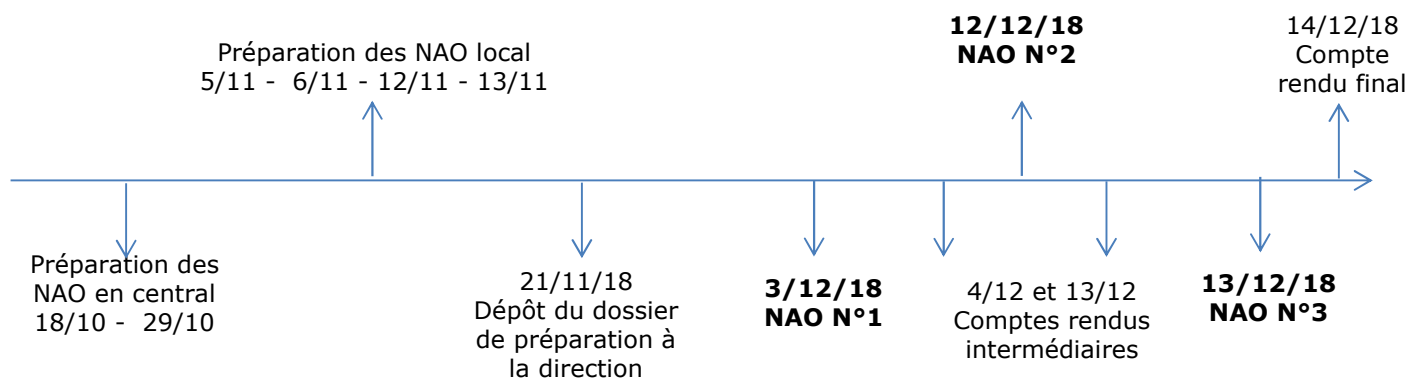


PROPOSITIONS CFE-CGC POUR LA NAO
NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SALAIRES ET TEMPS DE TRAVAIL

Le planning :



La méthode :

- Alignement des revendications avec les autres usines du groupe Michelin France
- Demande d'aide de la CFE CGC centrale MICHELIN pour porter les sujets spécifiques de SIMOREP.
- Implication des salariés de SIMOREP dans la préparation des NAO
- Formalisation de l'ensemble de nos analyses et nos demandes dans un **dossier de préparation de NAO**.

PROPOSITIONS CFE-CGC POUR LA NAO SALAIRES ET TEMPS DE TRAVAIL

Introduction :

La politique salariale est définie pour l'année N+1 bien avant les dates retenues par les relations sociales pour la négociation salaires obligatoire, qui, de fait, n'a de négociation que le titre.

Nous demandons que ces réunions cessent d'être le jeu de théâtre qu'elles ont été depuis toujours. Ceci permettrait d'éviter les crispations réciproques que génère inévitablement la démarche de négociation actuelle.

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

Dans ce cadre la CFE-CGC souhaite aborder le sujet de la politique salariale 2019 avant que le Plan Annuel soit validé.

Pour ce faire nous vous listons ci-dessous nos revendications

1. Les points négociables au niveau du groupe MICHELIN.
Nous demandons que ces revendications soient remontées au niveau des instances du personnel du groupe.
2. Les points négociables au niveau de SIMOREP.
3. Les points où nous souhaiterions avoir un planning de négociation partagée et validé ensemble. Ceux sont des sujets en lien avec rémunération mais que nous ne souhaitons pas aborder dans le cadre des NAO afin de pas tout mélanger.
4. La mise en forme des données du retour de la politique salariale

Nous attendons donc un retour de votre part sur ces revendications afin de définir le champ des négociations sur le court (décembre 2018), moyen et long terme.

Partie 1 :

Revendications qui ne nous semblent pas négociable au niveau de l'entreprise SIMOREP mais seulement au niveau du groupe MICHELIN :

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

- 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.
- Un système de participation / intéressement peu rémunérateur même si les résultats de l'entreprise sont optimum. Les résultats du groupe et la politique de rémunération des actionnaires ne sont pas en corrélation avec politique de rémunération des salariés.

- **Cadre général de la politique de rémunération**

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

- **Salaire de base :**

- Nous demandons un budget exceptionnel pour le rattrapage du décalage entre les salaires et les médianes Hay.
- Nous demandons 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, 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, des objectifs et des modes de fonctionnement de ce système.

- **Parts variables :**

- Nous demandons la revalorisation des primes variables individuelles pour toutes les catégories pour atteindre au minimum 1 mois de salaire brut (8%)
- Nous demandons que les Cadres dont la lettre est N, M, ou L, 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.

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

- Nous demandons un audit du niveau de responsabilité des postes, sur l'ensemble des usines Michelin France, afin de mesurer les écarts qu'il y a entre les sites. Cet audit permettra d'engager une réflexion dans ce sens, devant déboucher sur des adaptations effectives à court terme. Ce travail est pour nous un prérequis afin de favoriser les mobilités internes dans le groupe.
- Nous demandons une « harmonisation » des pratiques entre le site de Bassens (conv coll Chimie) et les pratiques à la MFPM notamment les primes de départ à la retraite.

- **Pratiques sociales**

- Nous demandons la mise en place du principe de subrogation pour tous les sites MICHELIN France.

- **Benefits :**

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

- Le niveau des abondements n'ont jamais été revus depuis leur 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.
- Demande de porter le plafond du PERCO à 4 % du revenu N-1 pour tous. 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 actions gratuites ET améliorer la transparence sur les processus de distribution
- 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.

2^{ème} partie

Nous avons listé les points qui nous semblent abordables au niveau de SIMOREP.

Sur ces revendications nous vous demandons de nous faire remonter avant le début des négociations

- 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)

• Salaire de base :

Les pourcentages sont à rapporter sur la masse salariale de 2018, à iso périmètre (hors recrutement pour projet ou changement d'organisation)

L'inflation de l'Insee sur les 12 derniers mois est de 2,2 %.

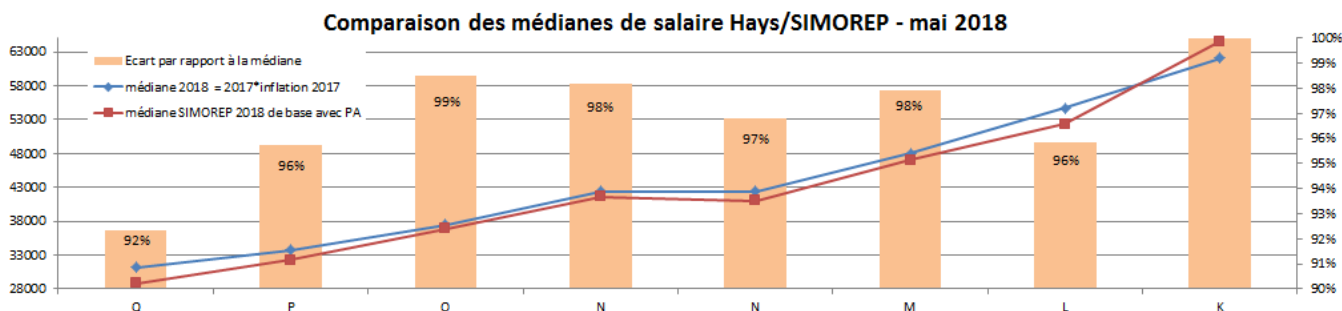
La prévision d'inflation pour 2018 est à 1,9%

- Nous demandons une augmentation générale de minimum 1.3 %. Avec l'application d'un talon de 350 euros mini d'augmentation. Une augmentation générale sera l'opportunité de récompenser les efforts collectifs.
- Nous demandons une augmentation de 1,30 % pour valoriser la performance des salariés de BASSENS.
- Sur le site de BASSENS, nous observons sur décalage des salaires par rapport à la médiane, très variable en fonction des lettres et de la codification HAYS. Ce décalage, selon les informations mis à disposition, ne semble pas logique avec votre discours sur la méthode utilisée pour définir la rémunération des personnes.
En effet, vous nous expliquez que si l'on est dans ce cadre :
 - avec plus de 3 ans à son poste
 - avec une certaine expérience (+de 40 ans)
 - une ancienneté de plus de 3 ans dans son NRI
 - une performance à l'attendu du poste

un salarié devrait être logiquement à la médiane de sa lettre NRI.

L'analyse des lettres en « Toute transparence », nous montre que majoritairement plus de la moitié des effectifs de l'usine sont dans cette situation et pourtant la médiane de SIMOREP est décalé vers le bas de plus de 3,4% par rapport à celle de Hays.

Nous demandons un budget exceptionnel d'augmentation, afin de faire un premier pas cette année vers l'alignement des médianes. En commençant, par les lettres les plus décalés des médianes, c'est-à-dire des lettres Q à L (voir analyse des lettres en « toute transparence »), ce qui toucherait 40% des effectifs de l'usine.



Nous estimons que 0,7% d'augmentation de la masse salariale globale serait un premier pas qui permettrait d'aligner les pratiques sur ce point et serait acceptable pour l'entreprise.

- Nous demandons aussi un budget pour accompagner les changements de coefficient et les changements de lettre NRI.
Nous estimons que 0,24% d'augmentation de masse salariale globale pour 2019 permettrait de répondre au besoin. Les changements qui interviennent à la suite de mutation interne ne font pas partie du pourcentage des NAO mais sont la conséquence d'un départ à la retraite ce qui à terme n'entraîne pas d'augmentation de la masse salariale.
- Nous demandons l'application de l'indemnité d'éloignement à l'ensemble des salariés de l'usine. Nous avons estimé un budget nécessaire qui correspond à une augmentation de la masse salariale globale de 0,25%.
- 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

En synthèse :

Quoi	Taux
Augmentation générale avec talon de 350€	1,30%
Augmentation pour valoriser la performance	1,30%
Rattrapage écarts Médianes Hays	0,70%
Changement de coefficients ou NRI	0,24%
Application des indemnités d'éloignement à tous	0,25%
TOTAL	3,79%

- **Parts variables :**

- Nous demandons une grille détaillée des conditions nécessaires et factuelles pour avoir 100% du CAJ, afin de donner les moyens à chaque employé de pouvoir atteindre 100% de la rémunération variable.
- Nous demandons de mettre en place des règles précises pour déclencher des ajustements d'objectifs en cas de contraintes indépendantes de la volonté des salariés ou suite à des efforts exceptionnels.

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

- Nous attirons votre attention sur les techniciens « experts » de notre site ; Ils acquièrent avec l'expérience une grande expertise dans leur métier, une expertise qui permet à ces personnes d'aider des usines similaires du groupe. Le classement actuel des postes ne permet de reconnaître l'expertise de ses personnes. 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 d'avoir de la visibilité sur les processus de pesé des postes (processus qui permet de définir le niveau de responsabilité d'un poste). Nous souhaiterions que l'ensemble des postes de l'usine soit revus au minimum 1 fois tous les 4 ans et que les délégués syndicaux soient intégrés dans le processus. Cela nous permettra de s'assurer que le niveau de responsabilité choisi soit bien compris par le salarié et par le manager.
- Nous demandons d'avoir plus de visibilité sur les niveaux de responsabilité atteignable dans chaque service.

3 ème partie

Dans la 3^{ème} partie, nous avons listé des points où nous souhaiterions avoir un planning de négociation partagée et validé ensemble. Ceux sont des sujets en lien avec rémunération mais que nous ne souhaitons pas aborder dans le cadre des NAO afin de pas tous mélanger.

- Nous demandons sur ouverture de négociation sur la prime 1,35% des cadres de BASSENS afin d'avoir un traitement égalitaire pour l'ensemble des salariés de SIMOREP. Une mesure qui permettrait de s'aligner au temps de travail des cadres de la MFPM. Nous souhaitons que cette négociation ait lieu au 1^{er} trimestre 2019 avec une application à partir du 1er janvier 2019.
- Nous demandons un traitement clair, simple et égalitaire de la journée de solidarité. Aujourd'hui, pour le personnel en quart il y a une retenue de 7h et pour le personnel à la journée c'est 1 RTT qui est retenu avec la nécessité pour le manager de gérer et les 26 minutes que l'entreprise à trop perçu. Pour améliorer l'efficacité de l'usine nous vous demandons de simplifier ce processus pour supprimer la gestion de ce reliquat au manager.
- Nous demandons d'ouvrir une discussion sur les permanences techniques et administratives qui sont nécessaires en cas de POI suite à un incident. Les personnes qui prennent en compte ses permanences, prennent aussi des responsabilités qui dépassent le cadre de leur poste. Cette discussion serait l'opportunité de partager les spécificités de ses permanences et de trouver ensemble le meilleur moyen pour les valoriser au plus juste.

4 ème partie :

Nous souhaitons exprimer des lignes guides sur la présentation de la politique salariale de l'année passée. Le document présenter l'année dernière est parfaitement adapté mais il manquait des éléments de la rémunération.

Découpage des données pour les NAO :

Afin d'avoir une vision complète et exhaustive des données de rémunération

Pourriez-vous présenter les données sous de type de format, en y intégrant la notion de médiane Hays? Pouvez inclure l'ensemble des éléments de rémunération :

- Salaire brut de base
- Réménération variable PPI ou Prime objectif
- Interressement + participation
- Heures supplémentaire
- 1,35%
- Autre primes : astreintes P3,1 etc

Sur la notion de masse salariale l'idéal serait de l'exprimer en brut (hors charge patronale), cela nous permettrait de garder un lien avec la notion de salaire brut.

Sur la forme : nous vous proposons de type de format qui permettrait d'avoir une vision complète des éléments de rémunération.

	Coefficient	Lettre NRI	Masse salariale TOTAL	Effectifs		HORS PA			AVEC PA			Age moyen	Rémunération variable		Interressement + participation		Heures supplémentaires		1,35%	Autres primes				
				Femmes	Hommes	1er quart	situation annuelle moy en €	2 ème quart	1er quart	situation annuel moy en €	2 ème quart		Pourcentage moyen	Total En euros	Pourcentage moyen	Total En euros	Pourcentage moyen % / la masse salariale du regroupement	Total En euros		Total En euros	Pourcentage moyen % / la masse salariale du regroupement	Total En euros		
AV1	150	pas de gestion par lettre																						
	160																							
	175																							
	190																							
	205																							
AV2	225	Q																						
	225-250	P																						
	250-275	O																						
	275-360	N																						
AV3	350 -460	N																						
	400 - 460	M																						
	400 - 460	L																						
	460 -770	K																						
	460 -770	J																						
	460 -770	I																						
	880	H																						

Pourriez-vous garder le même le format pour les données abondement perco et PEE ?

Pourriez-vous faire un retour sur l'utilisation des CESU, des pneus d'étude sur le périmètre de SIMOREP ?