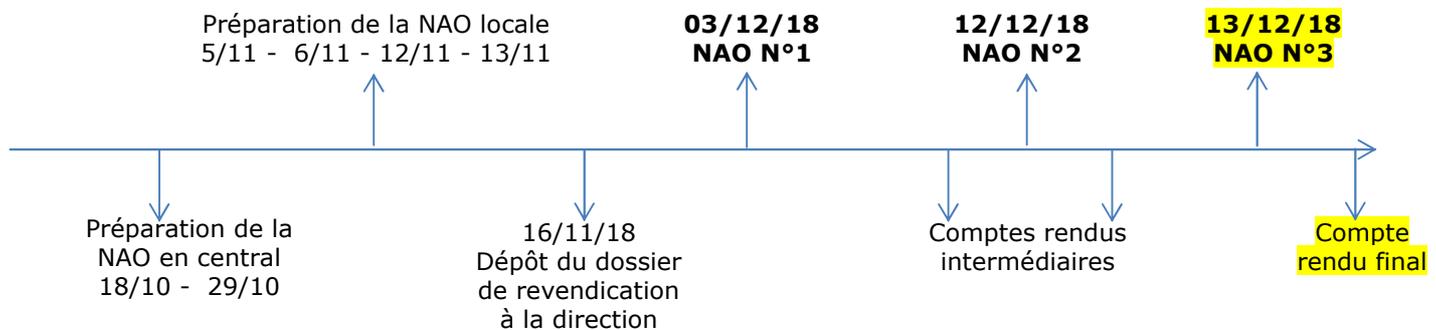


MICHELIN Bassens

ACTE 3

RESULTAT DE LA NEGOCIATION DE LA DIRECTION POUR LA NAO NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SALAIRES ET TEMPS DE TRAVAIL



Le 13/12/2018, s'est déroulée la 3^{ème} et dernière réunion de NAO pour SIMOREP pour MICHELIN France :

Nous avons retravaillé la proposition de la direction (Rappel : 2.6% pour les AV1 et AV2 et 2.8% pour AV3) et défendre l'intérêt d'une prime de fin d'année pour l'ensemble des salariés.

Nouvelle Proposition de SIMOREP :

	collaborateurs	cadres
Augmentation individuelle	2.0 %	2.8 %
ancienneté	0.5 %	
cours d'année	0.3 %	0.4 %
budget supplémentaire exceptionnel	0.4 %	
TOTAL	3.2 %	3.2 %

La direction a **entendu les revendications de la CFE CGC**, cela a permis d'aller chercher **0.6% supplémentaire pour les AV1 et AV2 et 0.4% supplémentaire pour les AV3**. Ces budgets permettront d'accompagner des rattrapages de médiane, de prendre en compte la nouvelle organisation sureté et d'accompagner les évolutions de poste.

Nous avons aussi obtenu une augmentation identique entre les AV1, AV2 et AV3 !

Autres avancées :

- Prime de fin d'année sur les premiers niveaux de rémunération (voir au verso)
- Revalorisation des indemnités d'éloignement pour les collaborateurs
- Négociation le 30 janvier 2019 sur la charge de travail des cadres et sur la convention de forfait jour (**nous comptons y aborder le sujet des 1.35%**)
- Diffusion de module de formation standard à destination des managers de l'usine sur l'application du CAJ et des conditions de revue des objectifs annuels lors des feedbacks. **CFE CGC a demandé que des représentants de personnel du site puissent y assister.**

Les points négatifs :

- Pas d'ouverture sur la subrogation
- Pas d'ouverture sur la revalorisation de la rémunération variable des salariés
- **La direction reste encore fermée à l'attribution de l'indemnité d'éloignement pour les cadres** sans tenir compte de la particularité du site de Bassens qui n'offre pratiquement pas de transport en commun jusqu'au site ce qui oblige les cadres autonomes à venir en voiture.

La suite

Nous allons vous rencontrer pour vous expliquer cette politique salariale et recueillir vos avis sur cette proposition.

Pour toutes questions ou vos étonnements dans l'entreprise, contactez vos représentants CFE-CGC !

Claude Daubercies, Benoit Iztueta, Daniel Cordelier, Thierry Négret
<http://www.cfecgcmichelin.org/sites/bassens/notre-actualite/>

FOCUS sur la prime exceptionnelle :

Critères d'éligibilité	Salaire annuel réel brut (y compris ancienneté hors primes)	Montant prime brute*
Les salariés des sociétés Michelin en France : MFPM, CSM, PLA, MAS, IMECA, MTP (CDI/CDD présents au 1 ^{er} janvier 2019 sans condition d'ancienneté, y compris salariés en dispense d'activité) Salariés non éligibles : Salariés en congés sans soldes et expatriés Apprentis, alternants, stagiaires et CIFRE,	< 26 000 €	750 €
	de 26 000 à < 30 000	500 €
	de 30 000 à < 34 000	250 €

Nous rappelons que le dispositif du président de la république était ouvert à tous les salariés dans la limite de 1000€.

La direction a choisi de limiter le montant et en plus de la limiter aux premiers niveaux rémunérations.

Le cout pour SIMOREP est de l'ordre de 1% de la masse salariale.

Le CFE CGC est évidemment satisfaite qu'une prime exceptionnelle soit débloquée pour certains salariés mais reste très déçue de n'avoir pas pu ouvrir cette prime à tous.

Et nous regrettons de voir que Michelin n'as pas fait le choix d'utiliser 100% du cadre de la loi, c'est-à-dire ouvrir cette prime jusqu'aux salaires de 53946 euros annuel brut et à hauteur de 1000 euros. Une action forte que l'entreprise a les moyens de financer.

En effet, sur ce dispositif il n'y a pas eu de négociation, c'est la proposition de l'entreprise très éloigné de l'idée de la proposition du président de la république.

Eloigné car :

- sur les conditions on regarde uniquement la rémunération annuelle et on ne prend pas en compte le revenu réel des personnes : toutes les primes et les heures supplémentaires qui sont les fiches de paie (/101 Total Brut)
- les seuils de revenu à 34 000 euros alors que la loi prévoit 53946 euros.

Si cette prime avait été réfléchie avec les organisations syndicales :

- elle aurait été juste se basant sur le revenu réel des personnes : toutes les primes et les heures supplémentaires
- elle aurait été cohérente en touchant tous les salaires entre 0 et 53946 euros
- elle aurait été équitable avec une répartition graduelle