



### SUITE A LA NOTE DU 14 AVRIL CONCERNANT LES AUGMENTATIONS DE SALAIRE

Dans sa note du 14 avril, l'entreprise s'en prend directement à la CFE-CGC sous l'angle de la morale, de l'esprit de responsabilité et l'accuse de mettre à mal la trésorerie du groupe.

#### TRESORERIE

Le sacrifice demandé aux cadres et aux collaborateurs O et N représenterait une économie de l'ordre de 15M€ en montant annuel. En rythme mensuel, l'économie serait de **1,2M€** et la CFE-CGC avait proposé dès le mois de mars de décaler à l'automne les augmentations de salaire améliorant ainsi la trésorerie 2020. Mais ce chiffre est à relativiser fortement à l'échelle de Michelin.

Certes, l'entreprise a réduit de moitié le montant des dividendes, mais elle ne les a pas annulés. L'Etat le demande pourtant aux grands groupes qui recourent aux mesures de chômage partiel. 360M€ vont être versés aux actionnaires et **l'entreprise omet de mentionner le maintien de la politique de rachat d'actions 2020** à hauteur de 100M€ pour destruction. A fin mars, ce sont **18,5M€ de trésorerie** qui ont été consommés de cette manière. Pour quelle efficacité ? A quoi ont servi les 141M€ dépensés ainsi en 2019 ? Ont-ils empêché le cours de l'action de baisser de 25% ? Selon la CFE-CGC, c'est de la trésorerie brûlée à perte, qui n'apporte aucune solidarité aux pays en période de crise. Sur une échelle plus large, l'entreprise a versé 6 milliards d'Euros aux actionnaires depuis 7 ans sous forme de dividendes et de rachats d'actions.

#### EQUITE MONDIALE

L'entreprise présente aussi le refus de la CFE-CGC sous l'angle de l'équité mondiale, en oubliant de mentionner que plusieurs pays ont appliqué les augmentations de salaire 2020, soit parce qu'elles l'ont déjà fait, soit parce que la loi oblige Michelin à le faire. En 2009, lorsque les cadres ont vu leur augmentation annulée en France, qui s'est soucié de savoir si en Chine, les cadres avaient été augmentés ou pas ? Il y a d'autres accords dans d'autres pays. Qui sait quelle politique salariale s'applique chez Michelin en Pologne, en Espagne, en Thaïlande ? Ce qui est vrai et nous a été rapporté par un cadre supérieur du service du personnel, c'est que « mieux votre entreprise marche, moins vous avez besoin de rémunérer votre personnel »... Moralement pervers mais économiquement logique, cette bonne santé rend l'entreprise attractive d'où l'importance de rester l'employeur préféré des Français. On peut alors rémunérer les salariés 5 à 10% en dessous de la médiane en France. Dans beaucoup d'autres pays, Michelin est un « petit employeur », contraint de rémunérer à la médiane – en Espagne, en Inde... – ou plus encore en Roumanie, où les postes transférés de France ont parfois des niveaux plus hauts. Est-il plus équitable d'avoir 3% d'augmentation sur 94% du salaire marché ou 0% sur un salaire à 100% ? Pour comparer, encore nous faudrait-il des données réellement « en toute transparence », ce qui n'est pas le fort de l'entreprise.

La direction manie les valeurs éthiques comme un prestidigitateur. C'est un temps d'opulence ? « soyez compétitifs, sacrifiez vos emplois et vos salaires », c'est un temps de crise, « voyez l'équité, sacrifiez en plus vos augmentations ». Les salariés sont fatigués de ces piètres numéros.

#### REALITE DES PLUS BAS REVENUS

Dans sa communication affichée de protéger les revenus plus faibles, l'Entreprise n'est pas à une contradiction près : elle pratique des augmentations de salaires différenciées par catégorie depuis des années, les bas salaires subissant une double peine : une base moindre et un pourcentage d'augmentation inférieur. Les écarts ne peuvent que se creuser.



## SUITE A LA NOTE DU 14 AVRIL CONCERNANT LES AUGMENTATIONS DE SALAIRE

En 2020, le groupe a refusé d'accorder une prime Macron, pourtant centrée sur les agents et collaborateurs. La CFE-CGC avait plaidé pour le versement de cette prime et déplore la décision de la direction, alors que ce dispositif, fiscalement avantageux pour elle, ne sera pas reconduit l'année prochaine. Les salariés des usines ont été écœurés par ce refus dans un contexte de résultats historiques, eux avaient subi déjà des périodes de chômage partiel et/ou de vacances forcées. En réponse à la crise du covid, le gouvernement a doublé la prime Macron. Dans sa « hâte de protéger les plus faibles », l'entreprise, droite dans ses bottes, n'a pas saisi cette opportunité.

Concernant le chômage partiel, l'entreprise complète partiellement le dispositif légal qui assure 80 à 84% du net aux salariés. Ce complément assure entre 87% et 92% du net selon les situations. Mais une perte sèche pour les salariés demeure et perdre 10% sur un salaire net de 1 600 €/mois engendre la précarité, tandis que moins 10% sur un salaire net de plus de 25 000 €/mois réduit seulement le confort. Chez Renault, l'accord signé prévoit une prise en charge du chômage partiel à 100%, financé par un fonds abondé par tous selon le principe des vases communicants et de la solidarité réelle. Un tel dispositif n'a pas été proposé chez Michelin.

### MODERATION SALARIALE FACTUELLE

Rappelons ici quelques faits : depuis 10 ans (cf. enquêtes salaires), nous avons malheureusement constaté que beaucoup de salariés **connaissent parfaitement la modération salariale puisqu'ils la vivent chaque jour : les NRP N, M, L, K et J (soit près de 40% des salariés en France) sont payés moins de 95% des médianes marché France** et ces chiffres sont confirmés par les dépliants « en toute transparence » distribués par le Service du Personnel. Vous pourrez constater sur le « en toute transparence cadres groupe » que ceux qui nous assènent cette morale, nous appelant à la responsabilité et à la modération salariale, sont payés autour de 105% des médianes marché (NRP de G à D) et tous au-dessus de 125 000€ annuels (hors primes).

Les salariés de NRP O à J sont sollicités à chaque difficulté pour des sacrifices : nous avons tous en tête l'augmentation zéro de 2009 et n'en avons jamais eu de compensation. Malgré les années de bénéfice record que nous venons de connaître, nous restons les perdants de la politique salariale. Nous le serons probablement encore début 2021, avec **les effets de la nouvelle rémunération variable, réservée en avant-première à la France, qui hypothèque et c'est inédit, la prime d'objectifs et groupe.**

La CFE-CGC a émis des propositions de report des augmentations ou d'aménagements par paliers permettant de préserver les catégories les plus décalées de la médiane marché. Aucune n'a été entendue par l'entreprise. En fait de dialogue social, cette proposition d'avenant n'a été qu'un monologue. Et pendant la soi-disant négociation, l'entreprise communiquait déjà sur ces annulations d'augmentation au comité d'entreprise européen.

### PERSPECTIVES

**La CFE-CGC aurait signé un gel des augmentations à 0% pour les cadres en 2020 si des conditions de retour à bonne fortune atteignables avaient été retenues.** Nous avons d'ailleurs du mal à comprendre la projection de l'entreprise. Dans sa note, elle parle de crise économique sans précédent, mais elle affirme la perspective de recouvrer dès 2021 le niveau de profitabilité historique d'avant crise. Quel autre exemple a-t-on d'un retour aux niveaux d'avant crise sur une aussi courte période ?

S'il n'y a pas d'avenant, c'est de la responsabilité de l'entreprise et pas un corporatisme de la part de CFE-CGC. Les adhérents et les militants de la CFE-CGC portent une vision gagnant – gagnant de la relation sociale, avec indépendance et libre arbitre, dans l'intérêt commun. La CFE-CGC espère retrouver bientôt des interlocuteurs en phase avec cette dynamique sociale, la mieux adaptée à un **développement harmonieux et durable de l'entreprise.**