

LES AUGMENTATIONS PREVUES DE SALAIRE SERONT PAYEES EN 2020

L'entreprise a demandé en début de semaine une réouverture de la NAO (négociation) salaires pour réviser les augmentations prévues cette année au titre de la performance 2019. Pour rappel, l'accord salaires 2020 a été signé en janvier par CFDT et CFE-CGC. 2 réunions de négociation (en Teams !) se sont déroulées le mercredi 8 et le jeudi 9 avril.

La proposition initiale de l'entreprise, pour faire face à la crise économique attendue suite à la crise sanitaire, a été la suivante :

- Maintien des augmentations prévues dans l'accord pour les agents et les collaborateurs jusqu'au NRI P inclus,
- Annulation des augmentations prévues dans l'accord pour les collaborateurs O et N et pour tous les cadres.

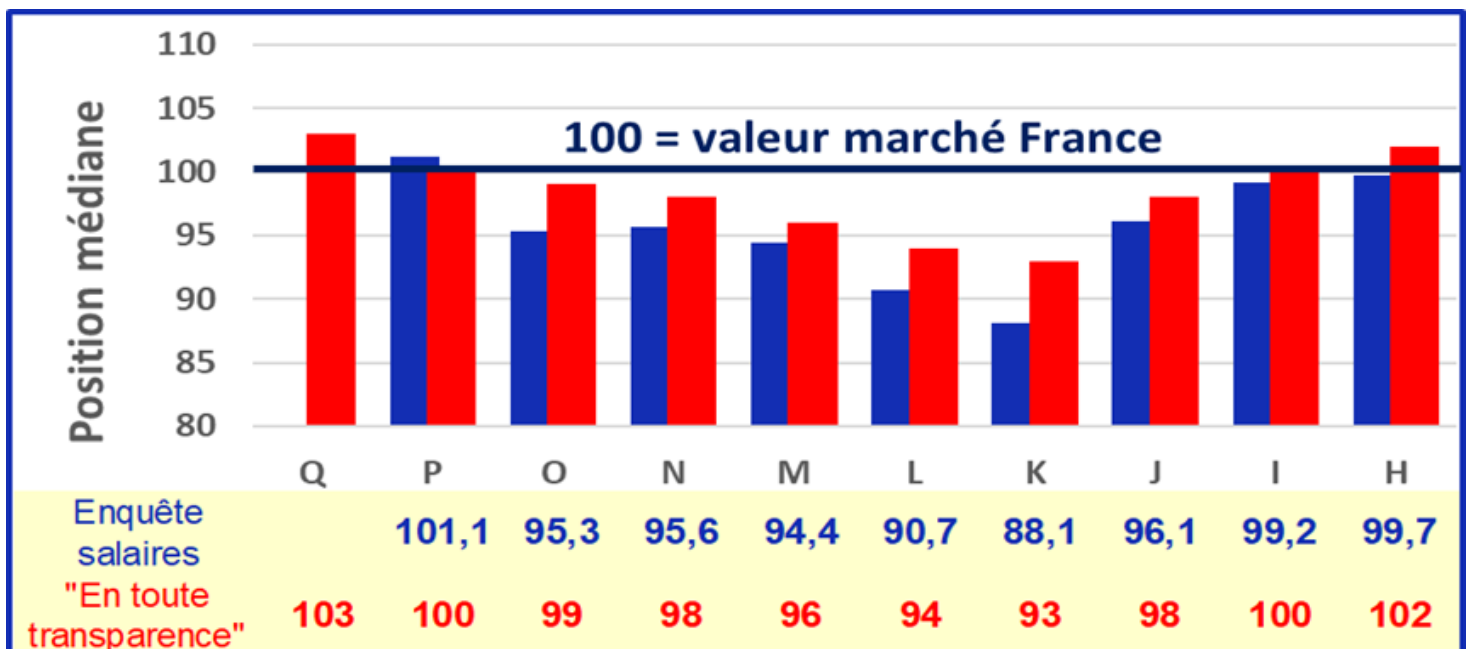
L'entreprise prévoyait de décliner cette démarche à l'ensemble des sociétés du groupe partout dans le monde, tout au moins là où les augmentations prévues n'ont pas encore été appliquées. Or c'est déjà le cas de 4 pays européens et ce sera le cas également des pays où la loi ne permet pas à l'entreprise d'y déroger.

Pour la France, le budget d'augmentation prévu dans l'accord 2020 est de 25M au total. L'entreprise entend ainsi faire une économie de 14M€ (+ part collabs) en rythme annuel, soit 1,2M€ par mois à partir de mai pour notre pays. L'ensemble des organisations syndicales présentes autour de la table ont dénoncé l'ouverture d'une négociation dans laquelle l'entreprise n'entendait rien négocier. La CFE-CGC apprécie la volonté de préserver le pouvoir d'achat des plus bas revenus. Nous aurions pu entendre une demande de modération salariale pour les cadres mais elle n'est pas acceptable en l'état.

La CFE-CGC a fait des propositions d'adaptation :

- Préserver l'augmentation prévue pour tous les collaborateurs (incluant O et N)
- Préserver une augmentation pour les cadres les plus décalés de leur médiane
- Définir une clause de retour à meilleure fortune basée sur le montant des versements aux actionnaires sur les années 2021 à 2023 (l'augmentation serait reportée à une date future liée à l'atteinte d'un niveau de versement aux actionnaires).

Nous avons fait remarquer que la demande aurait été plus facile à comprendre si, lors des périodes de forte croissance des bénéfices (depuis 10 ans), salariés et actionnaires avaient eu une part équilibrée des bénéfices. Les salaires Michelin sont de longue date en dessous des médianes marché France, et nous avons subi des suppressions d'emplois massives.





LES AUGMENTATIONS PREVUES DE SALAIRE SERONT PAYEES EN 2020 – fin

Jeudi 9 avril, l'entreprise est revenue à la table des négociations avec une proposition alternative :

- Les abandons d'augmentation sont maintenus (annulation des augmentations prévues pour les collaborateurs O et N et pour tous les cadres)
- L'engagement à rattraper la médiane marché en 1 seule fois si le ROS atteint le niveau 2019 au cours des années 2021 à 2023.

La CFE-CGC a étudié avec attention cette avancée pour 2 raisons :

- Elle constitue une forme de clause de retour à meilleure fortune, ce qui répond à l'une des attentes,
- Elle a du sens et une valeur réelle, mais elle est difficilement chiffrable à un horizon de 3 ans.

En revanche, elle est assujettie à un seuil dont l'atteinte est très hypothétique avec les éléments historiques et les perspectives fixées pour 2020 avant la crise : l'année 2019 a été exceptionnelle, avec un ROS d'un niveau jamais atteint auparavant (3 009M€). La moyenne des 5 années précédentes (2015 à 2019) est de 2 759M€. Le ROS 2020 (avant crise du Covid-19) était d'ailleurs annoncé légèrement inférieur à celui de 2019.

Dans ce contexte, atteindre ou dépasser le chiffre de 2019 dans les 3 ans qui suivent une crise sans précédent est un risque très important, qui hypothèque le bénéfice attendu pour les salariés à moyen terme en sacrifiant assurément le bénéfice court terme. L'expérience des crises passées montre qu'il faut 5 à 7 ans pour retrouver les niveaux d'avant crise.

La CFE-CGC a fait une contre-proposition : accepter la proposition de l'entreprise à condition d'introduire un seuil intermédiaire de 50% du rattrapage de la médiane marché réalisé si, au cours de années 2021 à 2023, le ROS atteint le niveau moyen des années 2015 à 2019 (2 759M€). **L'entreprise a catégoriquement refusé cette proposition.**

Dans ce contexte, la CFE-CGC considère qu'il vaut mieux préserver 2020 et ne pas s'engager sur une perspective trop hypothétique. Nous ne serons pas signataire de cet avenant à l'accord salaires 2020. Il s'appliquera donc comme prévu et tous les salariés recevront en mai 2020 une nouvelle situation salaire conforme à l'accord.

Nous communiquerons rapidement suite à la note de l'entreprise du 14 avril qui contient des omissions et au moins des erreurs.

Quelle considération pour les Collaborateurs ?

Dans la négociation salariale du 9 avril, l'entreprise a proposé de geler les salaires à partir de la lettre O et donc de nombreux collaborateurs de O à N dont certains, en raison des primes, sont moins rémunérés que les agents. La CFE-CGC a refusé ce point et demandé fermement que, quelles que soit l'issue des négociations (refus aujourd'hui), au même titre que celles des agents, les augmentations soient versées également à cette catégorie très engagée et qui est mal reconnue depuis des années notamment d'un point de vue salarial,.

Depuis des années, l'ascenseur social est en panne. La gradation des niveaux d'augmentation entre les différentes catégories est normalement là pour traduire un plus grand dynamisme des carrières depuis les agents vers les cadres. Depuis des années, les augmentations des collaborateurs sont égales ou quasi égales à celles des agents. Ceci traduit bien que la dynamique des carrières des collaborateurs est faible, bien en deçà de celles des cadres. A une autre époque, Michelin savait reconnaître l'implication de ce personnel souvent de terrain et cela se traduisait concrètement par une dynamique des augmentations plus linéaire en fonction des statuts, qui amenait davantage de promotion sociale.

Les salariés de cette catégorie seront choqués de voir qu'en janvier Michelin annonce des augmentations au niveau de celles des agents mais qu'en avril pour envisager de les retirer, elle les place avec celles cadres. Une double punition difficilement compréhensible.

Ce collègue semble « transparent » aux yeux de MICHELIN. Ces salariés participent activement à la bataille. Ils sont sur le terrain ou en télétravail et restent disponibles, attentifs, pour permettre cette reprise. Et pour quelle reconnaissance de l'entreprise ? Il est plus que temps que l'entreprise réagisse au risque de désengager ces salariés pourtant essentiels à sa réussite.

Pas de confinement pour les rachats d'action

Depuis le 16 janvier, le Groupe procède chaque semaine à des rachats d'action pour un montant hebdomadaire de 1,785 M€. Cela fait ainsi 11 semaines d'affilée qu'avec une régularité de métronome, le Groupe dépense chaque semaine 1,785 M€ dans les rachats d'actions. En cumul depuis le début de l'année, on arrive à plus de 18 M€.

On aurait pu penser qu'avec le confinement des salariés et la fermeture des usines en France, Italie, Espagne, le Groupe leverait le pied sur ses rachats d'action pour préserver sa trésorerie. Il n'en n'est rien. Volonté de la direction de rassurer les actionnaires qui ont perdu 30% de valorisation en un mois ? Opportunisme face à la baisse des cours pour racheter davantage d'actions ?

Pour la CFE-CGC, il est en tout cas difficilement compréhensible et encore moins acceptable que le Groupe ait recours aux aides de l'Etat pour financer tout ou partie du chômage partiel et que, dans le même temps, il continue à puiser dans ses ressources pour procéder à des rachats d'actions. Et la Direction nous explique que le principal risque actuel porte sur la trésorerie... A un moment donné, il faut de la cohérence dans l'action et nous ne la voyons pas.

Nous demandons donc à la Direction de stopper sans délai ces rachats d'action, au moins le temps de retrouver une activité de marche courante normalisée et des marges de manœuvre financières. La CFE-CGC réitère une nouvelle fois toutes les réserves qu'elle a dans la pratique des rachats d'action dont la seule finalité est de soutenir le cours de l'action. Car en pratique, cela revient surtout à brûler inutilement du cash. A titre d'illustration, à quoi ont servi les 141 M€ dépensés l'an dernier en rachats d'actions maintenant que l'action a perdu 30% de sa valeur ? Verser de l'eau sur du sable a le même effet.

REPRISE D'ACTIVITE PARTIELLE SUR DE NOMBREUX SITES MICHELIN

Malgré l'avis négatif du CSEC (27/03/2020) sur la reprise des activités industrielles dans le groupe Michelin, un nouveau CSEC s'est tenu en date du 8 avril, pour informer (sans consultation) les représentants du personnel de la situation des reprises d'activités en présentiel sur site cette semaine :

- A Bourges, 119 salariés sont concernés dont 110 travaillent pour le militaire (cette activité n'ayant pas été interrompue depuis le début de la crise)
- A Cholet, 10 personnes travaillent à préparer la reprise,
- A Clermont Ferrand, au total 495 personnes sont concernées réparties comme suit :
 - 42 à Ladoux,
 - 96 aux Carmes dont 75 opérateurs de flotte,
 - 71 à La Combaude notamment pour l'activité masques (une trentaine de personne s'ajoutera la semaine prochaine pour ce besoin),
 - 116 personnes à Cataroux sur C2, MAT, HE (pour du gel hydroalcoolique) et en tertiaire,
 - 50 personnes sur les sites logistiques (CML, ROU, UPO)
 - 120 personnes aux Gravanches.
- A Epinal, 100 salariés répondent à des besoins C3M, militaires et FTZ
- Au Puy en Velay, 140 personnes préparent le redémarrage du site,
- A Montceau, 155 personnes travaillent dont la moitié pour les activités agricoles et militaires (jamais arrêtées),
- A Roanne, 70 personnes préparent le redémarrage,
- A Tours, 43 personnes de ZP travaillent pour les sites en redémarrage,
- A Troyes, 300 personnes sont sur site pour des besoins en agricole.



REPRISE D'ACTIVITE PARTIELLE SUR DE NOMBREUX SITES MICHELIN - suite

Ce sont ainsi plus de 1300 personnes qui sont concernées par la reprise en présentiel. Les élus ont rappelé que la santé des salariés est prioritaire sur l'activité économique, la CFE-CGC a émis une liste de propositions (ci-dessous en date du 27/03/2020) dont une partie ont été retenues : rappelons ainsi qu'aucun salarié ne sera contraint de reprendre s'il est inquiet pour sa santé, celle d'un proche ou à fortiori s'il est « à risque ».

Nous avons également demandé la cohérence des mesures sanitaires entre les différents sites, ce à quoi l'entreprise s'est engagée.

Nous vous rappelons également que les masques seront mis à disposition de tous les salariés qui en feront la demande et qu'ils sont obligatoires lorsque les postes de travail ne permettent pas une distanciation de 2m entre deux personnes.

Vos élus CSSCT sont disponibles pour vous épauler sur l'ensemble des sites et nous assurerons une présence pour nous assurer que les recommandations de santé sont bien en place pour chacun. N'hésitez pas à nous remonter vos difficultés, nous sommes là pour vous aider.

REPRISE D'ACTIVITE PARTIELLE AUX GRAVANCHES Retour de la CSSCT (T. Bluteau)

La CSSCT Gravanches et vos élus CFE-CGC se sont assurés sur place des conditions sanitaires mise en place pour la reprise d'activité partielle de l'usine. Les élus sont globalement satisfaits des mesures mises en place, avec quelques points d'améliorations.

A la majorité, nous sommes d'accord pour la reprise d'activité pour la consommation des produits déjà extrudés, donc sans reprise des moyens d'extrusions. mais nous sommes contre, à ce jour, une reprise d'activité même partielle, le besoin de production impératif n'étant pas démontré dans la situation sanitaire actuelle.

Nous avons pu échanger avec de nombreux salariés : la plupart sont contents de revenir au travail et rassurés par les mesures mises en place. **La libre circulation des élus de la CSSCT est respectée sans soucis.**

Le protocole de formation aux nouveaux gestes de protection sanitaire est réalisé et suivi, le management est présent. La CSSCT souligne un gros travail des personnes ayant assuré la transition et le redémarrage, notamment les managers et les équipe FT central qui sont beaucoup sollicitées. Les accessoires sont remis à l'entrée dans de bonnes conditions d'hygiène. La CSSCT relève néanmoins quelques points d'amélioration :

- Il n'y a pas suffisamment de poubelles à pédales pour couvrir tout le site.
- Les produits désinfectants (javel diluée) étant renouvelés pour chaque équipe, le nombre de contenant reste un peu trop limité.
- Il manquait du gel hydroalcoolique sur les plateformes (à proximité des imprimantes tactiles par exemple), un petit format pompe est suffisant.
- Les bleus de travail ne sont pas ramassés quotidiennement, ce qui serait prudent en cette période.
- L'Algeco va être changé pour un 12m afin de rentrer d'un côté et ressortir de l'autre.
- Donner accès aux EPI « standards » aux opérateurs semble nécessaire car les personnes titulaires des clés sont moins souvent présentes du fait de l'activité partielle,
- Créer une check liste de nettoyage de toutes les parties à désinfecter sur les pupitres ou postes de travail en début et fin de poste permettra un suivi.

Les élus suivront la mise en place de ces améliorations et seront présents aux côtés des salariés pour veiller aux 4 conditions de travail de chacun. La CFE-CGC reste mobilisée pour remonter toutes vos remarques.