

### La fièvre a touché le dialogue social

La période de confinement que nous venons de vivre a été inédite, parfois stressante, souvent compliquée. Elle a permis aussi de s'interroger sur le sens et l'équilibre de nos vies professionnelles et personnelles. Il est temps de commencer à tirer les enseignements de cette expérience extraordinaire.

Les premiers sont : la place du télétravail et la juste rétribution de nos collègues en usines très mobilisés pour que les productions reprennent au plus vite. Nous retenons aussi l'effort collectif au service de nos clients qui a permis la continuité des chaînes d'approvisionnement ainsi que la reprise économique de notre entreprise et de notre pays.

Les gérants du Groupe s'interrogent sur le modèle et la stratégie de Michelin sur le plan économique, environnemental et social. Nous espérons pouvoir apporter notre contribution, nos propositions et porter vos intérêts dans ces réflexions.

La période a été également intense et éprouvante du côté des représentants du personnel de la CFE-CGC et des autres syndicats. Je salue l'engagement et l'implication de chacun d'entre eux dans les commissions CSSCT qui ont réalisé un énorme travail de l'ombre afin d'assurer à chacun d'entre nous les meilleures conditions sanitaires, matérielles et psychologiques possibles sur tous les sites.

En parallèle, l'actualité du dialogue social durant cette période a été chahutée et riche en événements : certains plutôt désagréables avec l'épisode de la négociation de « l'avenant NAO salaires 2020 », qui s'est terminé dans un conflit regrettable tranché par le Tribunal d'Instance de Clermont Ferrand à l'heure où nous mettons sous presse. Nous remercions le très grand nombre de salariés de tous niveaux et métiers qui nous ont apporté leur soutien pendant cette période.

Vos élus CFE-CGC ont montré qu'ils savaient rester constructifs même face à une communication de la direction peu fair-play. Pour preuve, nous venons de négocier et signer l'accord d'intéressement pour la période 2020-2022.

Il en va de même pour l'accord transitoire QVT, pour lequel les équipes de négociations CFE-CGC ont fait un travail remarquable de propositions et de benchmark auprès d'autres entreprises. Nous espérons que le suivant sera un accord référence. En synthèse, nous gardons l'esprit constructif qui nous a toujours animé.

La rentrée sera tout aussi chargée et impactante pour notre avenir avec la reprise du projet Simply Michelin et la mise en œuvre des leviers de compétitivité dans les sites industriels Français. Vos élus CFE-CGC seront présents pour défendre vos intérêts. Nous gardons à l'esprit que sans entreprise performante, il n'y a pas de salariés et sans salariés motivés, il n'y a pas d'entreprise.

**Jean-Christophe LAOURDE, Délégué Syndical Central.**

Faites un geste écologique et restez informés en télétravail ou hors site : **ABONNEZ-VOUS gratuitement à la LETTRE DE LA CFE-CGC sur**

[cfecgcmichelin.org](http://cfecgcmichelin.org)



## sommaire

### PAGE 2

Quel respect du dialogue social

### PAGE 3

Le respect des accords signés Solidarité Covid-19 en industrie

### PAGE 4

Accord Qualité de Vie au Travail

### PAGE 5

Intéressement : un accord à minima

### PAGE 6

Le télétravail dans le monde d'après

### PAGE 7

Quel intérêt reste-t-il à devenir collaborateur ?

### PAGE 8

La Roche / Yon : fermeture au pas de charge  
Troyes : fonctionnement des primes « covid »

### RÉDACTEUR EN CHEF

C. Boyer  
L. Trincal

### DIRECTEUR DE PUBLICATION

JC. Laourde



# Quel respect du dialogue social ?



D. Paccard, D. Andrieu, L. Trincal

## La proposition d'avenant NAO salaires

Début avril, l'entreprise a demandé 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.

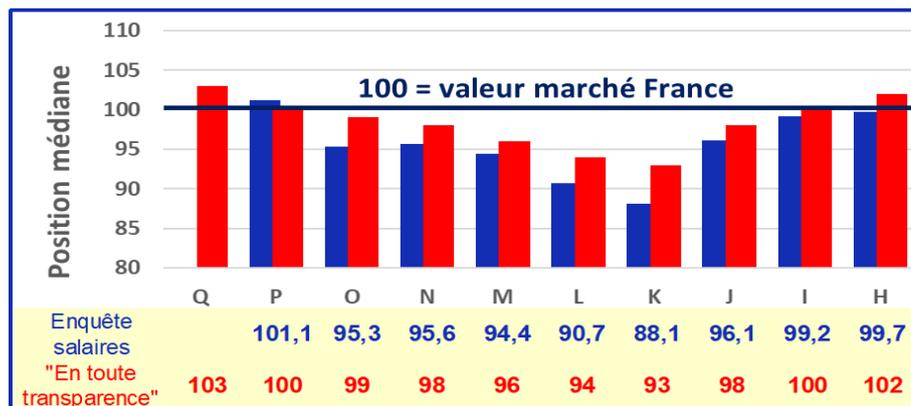
La proposition initiale de l'entreprise, pour faire face à la crise économique, a été la suivante :

- 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.

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), les salariés en avaient reçu une part équitable. Les salaires Michelin sont de longue date en dessous des médianes marché France, et nous avons subi des suppressions d'emplois massives.



L'entreprise est revenue à la table des négociations avec une clause de retour à meilleure fortune dont le seuil de déclenchement était très hypothétique : le ROS aurait dû atteindre le niveau 2019 sur l'une des années 2021 à 2023 permettant alors le rattrapage des médianes marché.

Atteindre ou dépasser le chiffre de 2019, qui était historique, dans les 3 ans qui suivent une crise sans précédent était un risque très important. Les exemples passés montrent qu'il faut 5 à 7 ans pour retrouver les niveaux d'avant crise.

La CFE-CGC a fait une contre-proposition : introduire un seuil intermédiaire de 50% du rattrapage de la médiane marché réalisé si, au cours des 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 a considéré qu'il valait mieux préserver 2020 et ne pas s'engager sur une perspective trop hypothétique. Nous n'avons pas signé l'avenant à l'accord salaires 2020.

## Le « libre choix » proposé aux salariés de rendre leur augmentation

L'entreprise a réagi mi-avril, dans le registre émotionnel, en prenant la CFE-CGC à partie, à la limite du procès d'intention et en annonçant le maintien des augmentations prévues par l'accord. Rappelons que cet avenant est factuellement rejeté par trois organisations syndicales représentant plus de 80% des salariés : si SUD et la CGT avaient été convaincues de l'objectif de solidarité de l'entreprise pour l'emploi de ces sommes, elles pouvaient, au même titre que la CFE-CGC, signer l'accord et l'avenant. Nous avons donc assisté à un rejet **massif** de cet avenant et nous avons d'ailleurs reçu de très nombreux messages de soutien de la part des salariés.

# Le respect des accords signés

D. Paccard, D. Andrieu, L. Trincal



Dans une logique d'affrontement, l'entreprise a publié une seconde note, en contradiction avec la précédente, demandant à tous les salariés – cadres, collaborateurs, mais également les agents de « reporter volontairement » leur augmentation à 2021, par solidarité, tandis que 360 millions d'€ de dividendes seront versés aux actionnaires.

La CFE-CGC, estimant que la démarche est illégale, a prévenu l'Inspection du Travail, qui a envoyé un courrier officiel demandant à l'entreprise de se conformer à l'Accord NAO signé avec ses Organisations Syndicales, sur le fondement de l'article L2254-1 du code du Travail, confirmé par la Cour de Cassation à plusieurs reprises. Son courrier précise : « **le salarié ne peut pas renoncer, même avec l'accord de l'employeur** » et demande officiellement à Michelin de respecter ses engagements.

La CFE-CGC a attendu en vain une réaction rapide de l'entreprise pour faire cesser la démarche. Notre avocat a obtenu une audience de jugement en référé sur la question. Conscients du risque d'image que l'entreprise encourt, nous n'avons pas prévenu la presse, ni utilisé les réseaux sociaux. Le jugement est attendu dans les premiers jours de juillet.

## Les conséquences

C'est la **cohésion sociale** que l'entreprise a mise à mal. Dans La Montagne, la direction a appelé à ne pas se tromper de combat. Mais qui se trompe de combat ? Le premier facteur de cohésion sociale, c'est le respect de la loi, du droit et donc des accords et des partenaires de négociation. Sans droit, pas d'affaire mais surtout pas de sociétés... Ne règne alors que la loi du plus fort ou du plus riche. La loi du plus fort ne règne pas en France, nos institutions défendent l'état de droit. Le gouvernement n'a pas émis d'ordonnances dérogatoires rendant les accords existants caducs.

La CFE-CGC ne combat pas l'entreprise, ses membres y travaillent, ils tentent de conserver et d'augmenter la motivation des salariés en défendant leurs droits. La CFE-CGC est toujours prête au dialogue dans un esprit constructif mais dans le respect de la loi et son choix est celui de la paix et du droit.

# Solidarité Covid-19 en industrie ?

L. Trincal, T. Bluteau



En plus de 10 jours de congés obligatoires et des mesures d'activité partielle qui touchent principalement nos collègues en industrie, l'entreprise a annoncé que la règle relative à la maladie serait appliquée dans le calcul de la part variable agents pour le 1<sup>er</sup> trimestre.

Reprenons le fil des événements. Le 15 mars, l'entreprise arrêta la quasi-totalité des productions. Une partie des salariés, confrontés brutalement à des problèmes de garde d'enfants, ont fait le choix, autorisé par les pouvoirs publics, de se placer en arrêt maladie. Certains agents ont même été encouragés par leur manager à faire jusqu'à la fin du mois de mars (le confinement était alors décrété pour 2 semaines) pour éviter la perte de revenu liée au chômage partiel, non intégralement compensé par l'entreprise.

Un mois plus tard, l'entreprise sort du flou qu'elle avait créé et décide, sans concertation préalable avec les organisations syndicales, d'appliquer la « règle de l'absence pour maladie » au calcul de la rémunération variable agent du 1<sup>er</sup> trimestre : la RVA est annulée à partir du 4<sup>e</sup> jour d'absence maladie sur la période.

La conséquence est brutale : les agents en arrêt maladie pour problème de garde d'enfant dans la 2<sup>e</sup> quinzaine de mars **perdent la totalité de leur part variable du premier trimestre** alors qu'ils ont travaillé autant que les autres.

Le manque à gagner est de l'ordre de 400€ par agent concerné. Cela constitue une perte importante dans le budget familial alors qu'à l'échelle de Michelin France, « l'économie » réalisée sur la trésorerie est marginale.

La CFE-CGC s'est associée à d'autres organisations syndicales pour dénoncer cette décision.

Nous regrettons que la lecture financiarisée de la solidarité atteigne un tel degré : l'entreprise fait payer cash aux salariés l'incertitude qu'elle a créée.



Internet  
[cfecgcmichelin.org](http://cfecgcmichelin.org)

Twitter  
[Cfecgcmichelin](https://twitter.com/Cfecgcmichelin)

Facebook  
[Cfecgcmichelinpage/](https://facebook.com/Cfecgcmichelinpage/)

# Accord transitoire Qualité de Vie au Travail



F. Renard Lafleur, C. Tisserand

## Continental, un benchmark intéressant

Notre concurrent Continental (pour sa filiale France) a accordé à ses employés les aides suivantes.

### 1- Pour les aidants familiaux :

- 3 jours par an et par salarié « aidant » - quand Michelin offre 5 jours sur une carrière. (1<sup>er</sup> jour rémunéré à 80%, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> jour à 60%)
- Session de formation pour les aidants,
- Organisation de forum « Aidant familiaux ».

2- Autorisations d'absence pour enfant malade : 6 jours / an pour 1 enfant à charge, 8 jours / an pour plusieurs enfants à charge, 1<sup>er</sup> jour rémunéré à 80%, les suivants à 60%. Chez Michelin, ces autorisations ont disparu avec l'accord 35h.

3- Les dons de jour de congés faits par les salariés Conti peuvent être attribués à toute personne dont un proche est atteint d'une maladie, d'un handicap, ou ayant subi un grave accident. Continental abonde de 20% (dans la limite de 3 jours par an). Michelin n'abonde pas.

Pour la CFE-CGC, Michelin, l'employeur préféré des français, « peut mieux faire ».

Un nouvel accord Qualité de Vie au Travail, sur le périmètre France, a été négocié avec l'entreprise dans le courant du premier semestre 2020 pour une durée de 18 mois. Cet accord porte sur 4 domaines de la QVT : l'environnement de travail, Accompagnement de la parentalité, Conciliation vie privée/vie pro, Diversité et égalité professionnelle. Les accords relatifs aux personnes en situation de handicap, le télétravail, les services de médecine du travail (MT) feront l'objet d'autres négociations pendant l'année 2020.

La CFE-CGC Michelin a fait 48 nouvelles propositions à l'entreprise, dont :

- La mise en place un plan d'accessibilité pour chaque site (environnement/écologie/liberté du mode de transport) et le paiement de la prime prévue par **le plan de mobilité** du gouvernement (400€) pour mobilité douce : covoiturage, trottinette, + piéton si distance > 2 km,
- **Allongement du congé paternité de 4 semaines** payé par l'entreprise,
- **Revalorisation des CESU à 2000 €/an** avec participation de 1000 €,
- **Féminisation de l'industrie** : études de poste par les ergonomes et la MT pour promouvoir la féminisation,
- **Donner des objectifs de taux de diversité** des équipes à tous les managers quel que soit le niveau, et suivre leur progression,
- **Nommer un(e) responsable QVT sur chaque site avec un budget annuel** pour de nouvelles initiatives proposées aux salariés pour validation.

Malheureusement, aucune proposition majeure n'a été validée. Cet accord comporte quelques timides avancées sur la parentalité et la conciliation vie privée/vie pro, mais loin du niveau de ce que nous avons demandé.

### 1- L'environnement de travail :

- Poursuite de la mise en conformité des locaux sociaux,
- Poursuite du plan de déploiement de la restauration dans chaque site : une solution dans tous les sites d'ici 2020,
- Création d'une fonction responsable "Expérience employé" pour déployer les initiatives du groupe.

### 2- Accompagnement de la parentalité :

- Dispense temporaire du travail de nuit ( pdt 1 an) avec maintien des primes et des paniers pendant **9 Mois** (au lieu de 3),
- Possibilité de congé parental d'un an sans solde pour l'un des parents à temps complet ou partiel (mini 16 heures) jusqu'aux 4 ans de l'enfant,
- Pour les congés parentaux à 80%, possibilité de cotiser sur un plein temps pour la retraite. L'entreprise paie les cotisations patronales sur 9 mois.

### 3-Conciliation vie privée/vie pro :

- Pour les familles monoparentales ou recomposées, la planification des congés tiendra compte des périodes de garde des enfants,
- Mise en place de dons de jours pour les proches aidants : 5 jours maximum par salarié pour toute la carrière,
- Hospitalisation nouveau-né : complément de salaire à 100% pendant le congé en complément des Indemnités Journalières.

Nous ne sommes pas les seuls à dire que la QVT et le bien-être des salariés sont des éléments clés pour la performance de l'entreprise. Plusieurs études démontrent que les entreprises qui ont développé la symétrie des attentions : « Bien-être des salariés + Satisfaction des clients » ont des résultats financiers meilleurs que les autres. La CFE-CGC espère que cela motivera l'entreprise pour un prochain accord plus ambitieux et à la hauteur des enjeux actuels.

# Intéressement : un accord a minima

N. Mirvault, D. Bourgois



## Zoom Clermont

Le précédent accord ayant vécu, un nouvel accord a été proposé par l'entreprise pour la période 2020 à 2022.

Dans celui-ci, la Direction a fait disparaître la participation dérogatoire ce qui **réduit fortement l'enveloppe** : de 10% à 5,65% de la masse salariale. Nous avons obtenu seulement 0,65% supplémentaire sur ce que prévoyait initialement l'entreprise.

Pour s'attirer les signatures des organisations syndicales égalitaristes, la Direction a fortement augmenté la part égalitaire en la portant de 25% à 60%. Nous étions prêts à accepter une part égalitaire plus importante que celle du précédent accord mais pas dans cette proportion, d'autant plus que l'enveloppe d'intéressement est pratiquement divisée par deux. La conséquence est une **double peine pour les collaborateurs et cadres** :

- baisse du « gâteau partagé » (- 44%)
- baisse de la part du gâteau pour les NRI supérieurs à N.

Les chiffres sont éloquentes : tout le monde perdra, notamment les collaborateurs et cadres qui perdent en % davantage que la baisse de l'enveloppe.

Lettre	Intéressement 2020 (ancien accord)	Intéressement 2021 (nouvel accord)	Ecart en valeur en €	Ecart en %
T	2 321	1 557	- 764	- 33%
S	2 425	1 589	- 836	- 35%
SR	2 611	1 646	- 965	- 37%
R	2 788	1 701	- 1 087	- 39%
Q	2 758	1 692	- 1 066	- 39%
P	2 885	1 731	- 1 154	- 40%
O	3 078	1 790	- 1 288	- 42%
N	3 350	1 874	- 1 476	- 44%
M	3 663	1 970	- 1 393	- 46%
L	4 030	2 083	- 1 947	- 48%
K	4 597	2 258	- 2 339	- 51%
J	5 489	2 532	- 2 957	- 54%
I	6 030	2 699	- 3 331	- 56%
H	6 030	2 699	- 3 331	- 56%

Selon la Direction, ce qui est perdu sur l'intéressement serait plus que compensé par la rémunération variable Groupe et Equipe car selon elle, la nouvelle politique variable prise dans son ensemble (= Groupe + Equipe + Intéressement) offre un potentiel de rémunération supérieur au système actuel.

Aucune garantie n'a été apportée sur ce gain théorique et les niveaux de ROS retenus pour le déclenchement des variables rendent d'ores et déjà très improbable le versement d'une rémunération variable Groupe et Equipe en 2021 au titre de 2020.

**Nous avons été confrontés au choix suivant : signer un accord a minima qui entérine d'importantes pertes d'intéressement pour tous, sans garantie de compensations ou ne pas signer, prenant le risque que les salariés ne touchent rien du tout.** Entre deux maux, nous avons choisi le moindre. Assumant nos responsabilités, nous avons signé cet accord qui, pour des raisons diverses, ne satisfait aucune organisation syndicale mais permet à l'entreprise d'afficher leur signature.

Pour cette négociation, nous avons un double objectif : avoir des critères sur lesquels chaque salarié puisse agir individuellement et avoir un nombre limité de critères pour mettre fin à la litanie des objectifs.

Avec 4 critères : **Sécurité** (TCIR), **Idées de Progrès**, **Compétences** validées dans In-Touch et **Net Promoter Score** (= recommandation par les clients distributeurs de la marque Michelin), nous avons globalement atteint nos objectifs.

La CFE-CGC regrette toutefois qu'aucun de ces critères n'ait une dimension développement durable.

Nous avons proposé d'introduire un critère en lien avec la diminution des emails stockés, qui nécessitent de nombreux serveurs et dégradent notre empreinte environnementale... Chacun aurait pu être acteur sur ce point et ce critère était déjà intégré dans le précédent accord d'intéressement chez Michelin Travel Partner (Boulogne).

La Direction était prête à en discuter mais à condition que ce critère environnemental s'ajoute aux autres. Pour rompre avec la logique de « toujours plus », nous y avons donc renoncé.

Dans le triptyque « Profit, Planet, People », **la planète reste donc la grande absente de l'accord d'intéressement.**



## Concilier engagement collectif et télétravail

Les salariés d'une grande direction corporate ont reçu de leur directeur un message inspirant concernant les nouvelles façons de travailler.

Ce manager a commencé par valoriser le travail effectué par ses équipes durant la crise. Il reconnaît que le télétravail apporte aussi de la productivité supplémentaire sur de nombreuses tâches, tout en étant lucide sur la disparité des conditions de travail à la maison.

Il a étayé ensuite l'intérêt du retour sur site en s'appuyant sur l'étude « How Google works » pour démontrer que les sujets collaboratifs et créatifs nécessitent le collectif, l'engagement synchronisé, donc le regroupement des équipes.

Il termine en ouvrant la perspective d'un équilibre agile entre les deux modes de travail et en éclairant les ambitions de son entité.

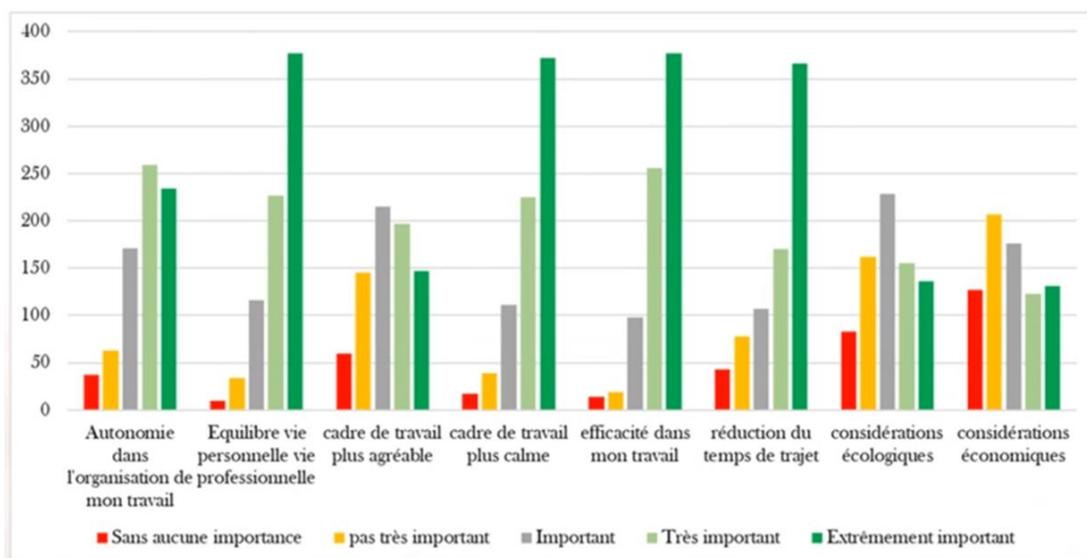
La CFE-CGC apprécie ce type de communication managériale car elle contient **la reconnaissance, des arguments adultes, l'ouverture à la discussion et la vision.**

Nous espérons que davantage de communications aux salariés et à leurs représentants s'inspirent de cet exemple.

La crise sanitaire COVID-19 aura montré que Michelin est compatible avec le télétravail à une échelle beaucoup plus importante qu'avant la crise. En effet, le bilan 2019 affichait 831 personnes ayant signé un avenant « télétravail régulier ». Ce chiffre était en léger recul vs 2018 (-4%) pour la première fois depuis 10 ans. Notons que le télétravail occasionnel, c'est-à-dire non officialisé par un avenant, n'est pas comptabilisé. 80% des télétravailleurs réguliers le pratiquent 1 journée par semaine.

Avec la crise, plusieurs milliers d'entre nous télétravaillent à temps plein. Hors quelques imperfections, les outils fonctionnent et les projets avancent.

Les motivations ont évolué. A force d'open-spaces imposés, pour effectuer des tâches nécessitant de la concentration et du calme, les salariés recherchent l'efficacité et optent ainsi pour le télétravail.



Ainsi, l'entreprise a montré lors de la commission de suivi de l'accord que les managers constatent un effet positif du télétravail sur les compétences et les performances.

Déjà, suite au confinement, des salariés nous demandent si l'entreprise prévoit d'élargir l'accord existant pour augmenter le nombre de jours télétravaillables, limités dans l'accord actuel à 10 par mois. La question de l'aide que pourrait (devrait ?) apporter l'entreprise aux salariés pour améliorer la QVT en télétravail se pose. Nous suggérons par exemple de prendre en charge l'achat d'un 2<sup>e</sup> écran, d'une chaise de bureau adaptée... Rappelons que nos collègues commerciaux, qui ont l'**obligation** de télétravailler 1 jour par semaine, reçoivent une prime de 190 € brut par mois afin de compenser leurs frais...

Suite aux sollicitations de la CFE-CGC, l'entreprise a indiqué qu'une réflexion est en cours sur le sujet et que l'accord sera certainement revu, après la crise – ce que nous comprenons - mais avant 2022, date de fin de validité de l'accord actuel.

En attendant, nous rappelons aux personnes intéressées qu'elles peuvent demander jusqu'à 10 jours de télétravail par mois soit 50% d'un temps plein. Seuls 0.7% des salariés ayant signé un avenant, sont à ce maximum. Il y a encore pour beaucoup un potentiel à exploiter. Toutes les informations sont sur l'intranet entreprise.

# Quel intérêt reste-t-il à devenir Collaborateur ?

C. Boyer, S. Ponsart



Le passage du statut d'agent à collaborateur perd désormais beaucoup de son intérêt. En effet, au statut d'agent sont associées plusieurs primes en lien avec les horaires en équipe (relève), le niveau de production (RVA), le travail de nuit et les contraintes du poste... qui représentent une forte partie de la rémunération. En passant au statut de collaborateur, un salarié perd de l'argent. Certes, les contraintes de poste diminuent, mais il en subit d'autres – niveau de responsabilité plus exigeant, horaire à rallonge souvent sans reconnaissance des heures supplémentaires.

Auparavant un argument pour inciter les personnes à prendre davantage de responsabilités, malgré les pertes sur le salaire mensuel, était que l'intéressement et les primes les compenseraient.

Avec l'augmentation de la part égalitaire de l'intéressement et surtout la précarisation des primes d'objectifs des collaborateurs qui sont désormais liées à des critères d'atteinte du ROS, l'argument n'est plus valable. Et ce d'autant moins que les primes agents sont désormais du même niveau que les primes collaborateurs et sont les seules à rester – et il faut qu'elles le restent – soumises aux seuls résultats de l'équipe.

La CFE-CGC s'interroge sur ce changement de modèle : du « tout individuel » (objectifs, intéressement, ...) du passé récent, il semble que l'entreprise s'oriente vers du « tout collectif » et égalitaire – objectifs tous collectifs, part égalitaire plus que doublée de l'intéressement... Elle remet en cause la différence de rémunération entre les bons contributeurs et les personnes désengagées et la progressivité des rémunérations, détruisant une grande part de l'intérêt d'investissement dans son travail.

De notre point de vue, il faut viser un équilibre entre le collectif et l'individuel, les deux sont importants. Il faut reconnaître la performance collective car la compétition entre salariés est destructrice de valeur mais il faut également rémunérer l'effort individuel sur des critères objectifs, sinon la motivation s'effondre.

Le déséquilibre se perçoit d'autant plus que, si la progression des rémunérations est insignifiante d'agent à collaborateur et premier niveau de cadres, elle est exponentielle lorsqu'on atteint les niveaux de cadres groupes. Comme s'il y avait deux mondes, deux logiques, deux types d'humains... Pour la CFE-CGC, pour garantir la fluidité et la cohésion sociale, l'envie de progresser, de prendre des responsabilités à tous niveaux, il faut les rendre financièrement intéressantes.

Nous comprenons la nécessité de revaloriser les agents mais nous refusons que ce soit au détriment des collaborateurs et des premiers échelons cadres. Ils sont encore les oubliés de la politique de rémunération de l'entreprise.

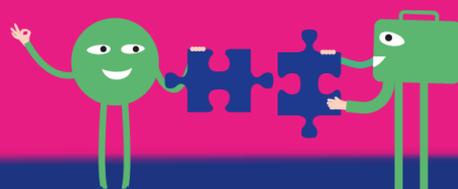
**Nous tenons à remercier chaleureusement tous nos militants, délégués, secrétaires de Csst, représentants de proximité, qui se sont rendus sur place, malgré l'épidémie, pour vérifier les conditions de reprise, la mise en place des équipements de sécurité sanitaire, proposer des solutions et parfois s'opposer en raison de protocoles mal appliqués.**

Ci-dessous les noms des personnes s'étant rendues ou se rendant sur site, pour prendre contact si nécessaire.

Pour Clermont, **BZT** : Laurent Clergot, Ghislain Champlon, David Simiand-Buissonnet, Thierry Mairey  
**CAR** : Denis Andrieu, Cécile Tisserand, Nicolas Mirvault **COM/CML** : José Tarantini, **CTX** : Laure Trincal, Julien Papon, Thierry Palou, Floriand Filari, **GRV** : Tony Bluteau, **LAD** : Patrick Soule, Olivier Lenepveu, Richard Vivier.

Pour les sites, **Bourges** : Jean-Francois Landemaine, **Tours** : Bruno Maillard, **Golbey** : Christophe Bitsch, **Roanne** : Didier Martin, Eric Pierrat, Montceau : Samuel Ponsard, Baptiste Lebée, Sébastien Auduc, Nicolas Pretlot, **Troyes** : Patrick Vanaret. **Vannes** : Frédéric Lescoublet, **Cholet** : Pierre Thevenot, Nadine Allain.

Que les oubliés nous excusent.



# La Roche / Yon : fermeture au pas de charge



L. Trincal, F. Herbreteau

## Pas d'augmentation à Bassens

Une partie des collaborateurs et cadres de Bassens ont vu leurs augmentations 2020 supprimée par la signature d'un avenant acceptant ce renoncement par la Cfdt, syndicat majoritaire sur le site.

Cette signature est d'autant moins compréhensible qu'il n'y a aucune compensation au renoncement.

L'entreprise n'a pas partagé d'éléments factuels qui auraient justifié de toucher aux augmentations annuelles. Cette signature pénalisera les salariés jusqu'à la fin de leur carrière.

Notre sentiment est qu'il fallait faire un effort, cependant nous n'étions pas d'accord avec la proposition de l'entreprise.

Ce sacrifice rapportera environ 220 000 euros cette année et touche tous les salariés depuis le NRP O. L'entreprise a refusé d'exempter du sacrifice les salariés dont la rémunération est très décalée de la médiane marché.

La CFE-CGC demandait une politique salariale homogène jusqu'à la lettre N et de maintenir un talon ou mini pour tous. En effet, les gros travaux de maintenance de l'usine en 2019 ont demandé des efforts significatifs qui auraient largement mérité une reconnaissance.

La direction a annoncé que la production de l'usine de La Roche ne reprendrait pas après l'arrêt « provisoire » Covid-19.

Dans ce contexte particulier de crise sanitaire, la période de « volontariat » pour les mobilités internes et externes s'est ouverte le 1<sup>er</sup> avril, pour une durée de 3 mois. Sans pouvoir être présent sur site, l'accès aux entretiens d'accompagnement est devenu difficile pour les salariés qui vont perdre leur poste.

L'intersyndicale Cfdt, CFE-CGC, FO, Sud a demandé à la direction de prolonger cette période pour tenir compte du contexte. Cette proposition a été refusée. Votre équipe CFE-CGC regrette profondément cette décision bien peu respectueuse des situations vécues par nos collègues.

Par ailleurs, l'intersyndicale qui en négociant a permis d'obtenir près de 40% d'indemnités supplémentaires par rapport aux plans sociaux précédents chez Michelin, a proposé aux salariés de RYO de s'unir pour contester le motif économique de la fermeture. Un avocat aguerrri dans ces procédures, est là pour les accompagner dans cette démarche.



P. Vanaret

## Troyes : fonctionnement Des primes « covid »

Le site de Troyes, qui fabrique des pneumatiques Agricole, s'est arrêté en Mars et a repris progressivement en Avril avec la mise en place, par un groupe d'agents et de collaborateurs et cadres, de moyens pour se prémunir contre le COVID-19.

En Mai, le site devait absolument augmenter sa production. La direction a décidé de rouvrir au calendrier 3 jours en mai initialement fermés ; elle a fait appel au volontariat et a eu recours à **des mesures de rémunération exceptionnelles** : prime forfaitaire de 170€ par jour travaillé pour ces 3 jours, au-delà de l'horaire prévu par le calendrier prévisionnel. Mais pour les Collaborateurs et cadres, il n'était plus question de volontariat et les règles les excluaient des dites primes.

A notre demande d'explication sur ces différences de valorisation des collaborateurs et cadres, sur lesquels la direction a pu s'appuyer sans problème dans les moments compliqués de la crise, la direction a répondu, à notre grande satisfaction, en accordant à tous les employés ces mesures exceptionnelles.

Là encore, ces salariés étaient « transparents » aux yeux de Michelin, bien que participant à la bataille, sur le terrain ou en télétravaillant, disponibles, attentifs, pour permettre la réactivité.

L'entreprise semble ne se rappeler de l'existence et de l'engagement de ses collaborateurs et cadres que lorsqu'un sacrifice de temps ou d'argent lui paraît le bienvenu.

Il est temps qu'elle soit plus attentive à cette population dont la motivation, essentielle au bon fonctionnement de l'entreprise et de ses unités de production, n'est pas un dû.