



Sommaire

PAGE 1

Progrès pour les uns, mise à l'écart pour d'autres ?

Enquête salaires 2022

PAGE 2

Le forfait mobilité durable avance
Bib'Actions, plus accessible mais
moins incitatif

PAGE 3

Budgets d'augmentation, une
réflexion plus globale s'impose
Surcharge des ODF et ADF

PAGE 4

Fermeture du « Z » de Troyes :
négociation des conditions de
mobilité

Risques psycho-sociaux dans les
métiers de la vente

L'engagement syndical

PROGRES POUR LES UNS, MISE A L'ECART POUR D'AUTRES ?

Faire le bilan du mois de juin 2022 d'un point de vue syndical revient à se réjouir d'avancées certaines grâce à un vrai dialogue entre l'employeur et la CFE-CGC.

Voici deux beaux exemples de négociations :

- Sur les frais professionnels, l'entreprise a reconnu que le passage au réel fait beaucoup de mécontents et que des améliorations sont nécessaires. Un Groupe de Travail a permis de lister les inconvénients générés par les déplacements et de valoriser leur éventuelle compensation. Une discussion est en cours avec les O.S. et les échanges sont constructifs.
- Sur le forfait de mobilité durable, la CFE-CGC se félicite d'avoir été entendue par l'entreprise qui ouvre la discussion au 2nd semestre.

Ces exemples démontrent qu'il est possible de négocier des progrès pour tous dans un esprit collectif et positif.

Ce n'est pas le cas en ce qui concerne l'« augmentation générale inflation » annoncée en juin. Générale ? Non car elle concerne les salariés jusqu'à la lettre L. La CFE-CGC salue cette augmentation qui est légitime mais... questionne le sens d'en priver les salariés K, J, I, ... Eux-aussi subissent l'inflation. Eux aussi – et ils nous le disent – sont motivés et responsabilisés.

Quel est le message de l'entreprise aux salariés privés d'augmentation ? Les réactions de nos lecteurs ont été nombreuses sur cfecgcmichelin.org. Ils nous remontent leur sentiment d'injustice, du découragement et de l'amertume.

La rentrée s'annonce riche de discussions avec l'entreprise dans laquelle la CFE-CGC continuera à proposer, challenger et faire valoir les droits de tous les salariés qu'elle représente.

Avant de partir en congés, nous vous invitons ci-dessous à répondre à l'enquête salaires 2022, il est encore temps. Nous remercions dès à présent les centaines de personnes qui ont déjà contribué.

Toute l'équipe CFE-CGC vous souhaite de très belles vacances et vous retrouvera à la rentrée, motivée et déterminée, au service de tous !

Nathalie Goldaraz, élue CSE Clermont.

Rédactrices en chef

Laure Trincal
Valérie Dossin

Directeur de Publication

José Tarantini



L'ENQUÊTE SALAIRES 2022

Répondez, c'est utile et rapide !

Flashez le code :



Le forfait mobilité durable avance



F. Maume, P. Rota



La CFE-CGC est heureuse de vous annoncer que Michelin ouvrira enfin des négociations sur le forfait de mobilité durable. Les nombreuses sollicitations de vos élus CFE-CGC ont convaincu l'entreprise.

Nous avons déjà identifié des questions connexes qui seront soulevées lors des négociations. N'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants syndicaux CFE-CGC pour en savoir plus.

Nous nous félicitons d'avoir été entendus par l'entreprise qui nous propose dès le 2ème semestre d'ouvrir cette discussion.

C'est une bonne nouvelle pour l'environnement et pour la motivation des salariés Michelin à accéder à un mode de mobilité plus doux.

La CFE-CGC anticipe déjà une forte augmentation de la fréquentation de nos parkings 2 roues. Seront-ils suffisamment vastes pour accueillir les nouveaux adeptes de la petite reine ? Déjà, lors de journées ensoleillées, il peut être difficile de trouver une place. Il en va de même pour des locaux permettant de se rafraîchir, voire de se changer.

Concernant les accès cyclistes sur le site de Ladoux, nous avons été informés qu'un plan urbain serait en cours d'élaboration avec les pouvoirs publics pour des accès 2 roues plus sécurisés au site.

Nous vous tiendrons informés de l'avancée des négociations.

Bib'Actions, plus accessible mais moins incitatif



JF. Landemaine, L. Trincal



Le groupe Michelin vient d'annoncer Bib'Actions 2022 ainsi que l'annualisation des plans d'actionnariat salarié et la CFE-CGC salue cette décision. Préalablement, Michelin a procédé à une division des actions qui se traduit par :

- La division de la valeur nominale des titres par 4,
- La multiplication du nombre de titres détenus (x4).

Si vous possédiez 10 actions à fin mai, vous êtes maintenant titulaires de 40 « nouveaux titres ». La CFE-CGC précise que les 4 droits à actions qui ont été octroyés fin 2020 se traduisent aussi par 16 actions désormais.

Cette division **favorise un actionnariat salarié plus large** puisqu'il permet de proposer la 1ère action autour de 22€ (pour un prix de marché d'une « nouvelle action » = 27,5€ moins 20%). La première marche pour devenir actionnaire est ainsi moins haute.

Toutefois, la CFE-CGC regrette que **l'incitation financière ait été fortement réduite sur la première tranche d'investissement** : lors de Bib'Actions 2020, l'entreprise abondait 3 actions pour la première achetée.

Pour 88€ investis (l'équivalent de 4 « nouvelles actions ») le salarié devenait titulaire de 440€ en capital (la valeur de 4 anciennes actions). En 2022, pour 88€ investis, il ne devient titulaire que de 220€ en capital.

Pour obtenir un abondement presque équivalent à celui de 2020, il faut investir 330€ (15 actions) ce qui permet d'obtenir 30 nouvelles actions (825€ en capital).

Bib'Actions annualisé est une avancée mais les nouvelles règles d'abondement déçoivent les salariés qui ne peuvent investir que modestement.

Budgets d'augmentation, une réflexion plus globale s'impose

D. Bourgois, J. Tarantini



La Direction a reçu les organisations syndicales pour expliquer les décisions qu'elle avait prises, à savoir :

- 3% d'augmentation générale (AG) pour les salariés avec un NRI inférieur ou égal à Q
- 2% d'augmentation générale (AG) les salariés avec un NRI L,M, N, O ou P

La direction a eu une approche par « lettre » et non par catégorie. La CFE-CGC a demandé que le principe de l'augmentation générale soit étendu au-dessus de la lettre L, il nous a été répondu que les variables versées en avril permettaient d'absorber une partie de l'inflation.

Ces évolutions appellent plusieurs commentaires de la CFE-CGC :

- Nous avons été partiellement entendus sur la mise en place d'une augmentation générale pour tous. Agents, collaborateurs et une petite moitié des cadres vont en bénéficier. C'est un élément qui va dans le bon sens et que la CFE-CGC avait demandé. Nous en sommes heureux pour tous les collègues bénéficiaires.
- Les budgets débloqués ne permettent pas de rattraper l'ensemble de l'inflation mais la Direction insiste sur son approche globale, soulignant l'importance des rémunérations variables cette année. La CFE-CGC invite la Direction à réviser cette politique globale : nous proposons de rendre plus progressive et de plafonner la rémunération variable afin de dégager des budgets plus importants pour les AG. L'équilibre fixe/variable est à revoir.
- La CFE-CGC met en garde sur la prochaine rémunération variable. A fin mai, le consensus des analystes financiers nous place juste au-dessus des objectifs de ROS et de FCF. La persistance de l'inflation et /ou une dégradation de la conjoncture économique pourraient mettre à mal la capacité du Groupe à tenir les objectifs annoncés. Il en résulterait une forte baisse des rémunérations variables. Les salariés subiraient une triple peine : une forte inflation en %, des augmentations symboliques et une faible rémunération variable en 2023.
- Il existe pour la CFE-CGC encore des marges de manœuvre autour des primes Macron qui peuvent être activées d'ici la fin de l'année puisque l'inflation perdure.
- Malgré nos demandes, il n'y a pas eu de vraie négociation sur cette adaptation de la politique salariale. La Direction a décidé quand et sous quelle forme faire évoluer sa politique salariale. Pour les salariés cadres qui ont eu 0% en 2021 et une faible hausse en 2022 sans le rattrapage médiane, en terme de motivation et reconnaissance, c'est très décevant. Jusqu'où peut-on tirer sur la corde ?

Nous saluons donc une **bonne nouvelle pour la majorité des salariés** mais nous alertons sur la **forte déception pour les autres**. Et le terme de co-construction n'est pas applicable à cette annonce. La CFE-CGC continuera de défendre l'intérêt de **TOUS les salariés en étant force de propositions** et prépare déjà la NAO salaires 2023.

SURCHARGE DES ODF ET ADF



L. Clergot

Le changement de modèle provoque des effets de bord non négligeables sur la charge de travail des opérateurs ainsi qu'un changement de valeur perçue par le client :

- Les négociants ne sont pas tous à l'attendu en termes de ressources, ce qui oblige les opérateurs et auditeurs de flotte qui restent à compenser. Les heures supplémentaires ne sont pas comptabilisées, alors même que beaucoup d'entre eux démarrent leur journée de travail avant l'aube ! La CFE-CGC alerte sur cette charge de travail anormale et demande des solutions.

- L'entreprise se cale sur le modèle Goodyear pour calibrer ses offres : notre prestation se différenciait de la concurrence par la qualité de service, les clients qui nous choisissaient étaient enclins à payer pour cette qualité. Les nouvelles offres « au standard » que nous proposons restent plus chères que la concurrence, amenant les clients à s'orienter vers le moins-disant.
- La CFE-CGC comprend l'objectif du projet de passage en modèle M3 mais interpelle sur le timing du projet que nous estimons trop serré. Nous posons également la question de l'attractivité des postes Euromaster : un ODF perd environ 10k€ par an s'il accepte son transfert et la prime « RCC » ne compense pas tout.



Fermeture du « Z » de Troyes : négociation des conditions de mobilité

P. Vanaret, C. Bitsch

La CFE-CGC a alerté l'entreprise sur la **nécessité d'un accompagnement spécifique** des salariés concernés par la fermeture de l'atelier Z de Troyes. Nous avons demandé que la **négociation** débute... La direction ayant trop attendu, les salariés concernés, **las de l'incertitude**, se sont spontanément **mis en grève** mi-juin, ce qui a permis de débiter les négociations, qui devraient durer jusqu'à la rentrée.

La direction a proposé des avancées sur un certain nombre de points dont les principaux sont :

- Sur la fermeture progressive, **maintien** du forfait 3x8 à 100% jusqu'à la fin du transfert de l'activité Mélanges,
- Au passage sur l'activité Agricole, **accompagnement** « écart forfait et primes », 100% sur 2 ans puis 75% la 3eme,
- En cas d'évolution vers un poste avec 2 niveaux d'écart (NRI/NRP), **garantie** d'augmentation pendant 3 ans par attribution de la moyenne d'augmentation des salariés possédant la même ancienneté et le même NRI, sous réserve d'une performance à l'attendu du poste,
- Si le nouveau poste ne convient pas à l'issue d'un délai « raisonnable », possibilité de se réorienter vers une mobilité interne ou externe, tout en **bénéficiant des conditions** d'accompagnement de la **RCC**,
- Le minimum de 5 ans d'ancienneté pour bénéficier de la mobilité externe ne serait pas requis sur l'atelier Z.

La CFE-CGC prend acte de la volonté de mieux accompagner les salariés concernés et demande à l'entreprise d'améliorer significativement ces propositions avec notamment :

- Une mesure d'âge plus favorable,
- La levée du critère « performance » la première année pour la garantie d'augmentation
- La même garantie d'augmentation dans le cas d'un seul niveau de décalage entre NRI/NRP,
- Que tous les salariés qui le souhaitent puissent bénéficier de la mobilité externe avec confirmation de la levée du critère de 5 ans d'ancienneté minimum.

Nous veillons à la prise en compte de toutes les situations, y compris collaborateurs et cadres. Nos propositions seront complétées pendant les prochaines réunions : rapprochez-vous de vos élus CFE-CGC pour remonter vos attentes.

RPS DANS LES METIERS DE LA VENTE

Vos élus CFE-CGC ont reçu de nombreux témoignages d'une situation qui se dégrade sur le terrain. Surcharge de travail, sous-effectifs, manque de moyens.

La CFE-CGC a émis une alerte RPS (Risques Psycho-Sociaux) pour que les points suivants soient pris en compte :

- Une charge de travail aigüe, la fatigue s'accumule du fait de la longueur des intérim
- La solitude inhérente au métier, qui devient pesante dans ce contexte difficile,
- Des amplitudes de travail régulièrement importantes.

Nous avons émis plusieurs propositions, notamment la mise en place d'un pulse-check mensuel, ANONYME, pour libérer la parole, une communication plus large sur la hotline STIMULUS (aide et soutien psychologique Tel : 0801 825 033) et une gestion des intérim longs par des renforts supplémentaires afin qu'ils ne dépassent pas 2/3 mois.

Vos élus CFE-CGC restent à votre écoute, ne restez pas seuls et contactez-les pour faire part de vos difficultés.

L'ENGAGEMENT SYNDICAL



Nos militants le résument en vidéo en un mot. Visiblement, ça les rend heureux !

Flashez moi



CFECGCMICHELIN.ORG

