

# VOTRE LETTRE D'INFORMATIONS



Rédactrices en chef : Laure Trincal & Valérie Dossin.  
 Directeur de la publication : José Tarantini.



Retrouvez  
toutes nos  
publications



## L'espoir, toujours !



Nous espérons 2022 meilleure que 2021 mais la conjoncture en a décidé autrement. Les problèmes ne se trouvent plus isolés dans un pays ou un site. C'est pourquoi la CFE-CGC prône le dialogue et la négociation aux bons niveaux.

Nous vivons un contexte de forte inflation et de baisses d'activité, il faut s'habituer à travailler dans l'incertitude. Cela ne doit pas nous empêcher d'avancer.

Et il existe beaucoup de raisons d'espérer :

- Le Groupe devrait présenter de bons résultats financiers cette année encore, nous y avons tous contribué !
- La restructuration du Groupe touche à sa fin, au moins pour la tranche 2021-2023.
- 2023 sera une année d'élections professionnelles, vous pouvez nous aider à vous aider.
- Vous allez voter en plus grand nombre : vos réactions aux vidéos présentées sur l'Intranet montrent que vous valorisez l'engagement syndical, que vous souhaitez voter et améliorer la co-construction, comme nous.
- Ces votes déterminent la représentativité de votre syndicat et sa position pour négocier les accords. Les enjeux sont donc importants !

Le premier enjeu 2023 sera la NAO salaires, les attentes sont à la hauteur des difficultés de pouvoir d'achat que vous nous exprimez : l'occasion pour l'entreprise de concrétiser la reconnaissance de nos efforts communs.

La CFE-CGC vous souhaite d'excellentes fêtes de fin d'année et s'engage à vos côtés pour construire un bel avenir... L'espoir, toujours !

**Tony BLUTEAU, Délégué Syndical.**

## SOMMAIRE

### Page 1

- L'espoir, toujours !

### Page 2

- Quelles suppressions de postes en 2023 à Clermont ?
- Anticipons les NAO salaires 2023

### Page 3

- Vos priorités Qualité de Vie au Travail portées en négociation
- Améliorons le dialogue social à Cholet

### Page 4

- Encore une refonte des rémunérations variables !
- 4eme vague de rattrapage des médianes



## Quelles suppressions de postes en 2023 à Clermont ?



Laure TRINCAL  
Olivier REIX

L'entreprise a communiqué ses prévisions d'adaptation d'effectifs pour 2023 dans le cadre des « projets de rupture conventionnelle collective » pour **l'établissement de Clermont Ferrand**.

	Tertiaire	Industrie
Suppressions	~300	~10
Créations	~250	~40

Les départs prévus se font dans le cadre des mesures d'âge (221) et des départs volontaires en mobilité externe : 128 postes sont éligibles à cette mesure, principalement à la DOMF, la DORD, SES, les ventes, la logistique, « connexion et transition » et la finance.

Chaque projet a été présenté aux élus et a fait l'objet d'une consultation lors du CSE extraordinaire du 30 novembre et du 1er décembre.

La co-construction a progressé et nous encourageons ce niveau de dialogue social à se poursuivre.

Depuis l'échec des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) de début d'année, la CFE-CGC, soutenue par les autres organisations syndicales, demande à Michelin la réouverture de ces NAO. Le contexte inflationniste impacte fortement le pouvoir d'achat de tous les salariés et va continuer en 2023.



Pourtant Michelin continue de faire la sourde oreille, notamment pour les cadres intermédiaires, exclus unilatéralement de l'augmentation générale de juillet par la direction. Les salariés H, I, J, K ont dû se contenter de moins de 3,2% d'augmentation sur DEUX ANS, alors que l'inflation cumulée sur la même période dépasse 8% au global et 15% sur les produits alimentaires. Ce n'est pas acceptable.

Les créations de postes concernent des internalisations de compétences ou de nouvelles activités. N'hésitez pas à nous solliciter si vous souhaitez vous informer sur les nouvelles perspectives qu'elles créent.

**La CFE-CGC a été intégrée à la co-construction et constate que la prise en compte de nos retours s'est améliorée cette année. Certains projets ont été amendés et mieux accompagnés grâce à nos élus.**



*Vos élus vous accompagnent*



Pour 2023, le solde suppression % créations s'approche de l'équilibre et nous saluons cette relative bonne nouvelle, dans un contexte où nous parlons plus souvent « suppressions ».

**La CFE-CGC complétera ce premier retour sur les annonces RCC2023 et rappelle son adresse : [contact@cfecgcmichelin.org](mailto:contact@cfecgcmichelin.org) pour des conseils personnalisés.**

## Anticipons les NAO salaires 2023

José TARANTINI  
Nicolas MIRVAULT



La CFE-CGC demande l'ouverture immédiate des discussions sur les NAO 2023 afin de faire bénéficier TOUS les salariés d'augmentations de salaires cohérentes avec le contexte économique dégradé.

De plus, nous proposons d'anticiper l'application des augmentations de salaires dès le mois de mars. ONE MICHELIN, c'est aussi une augmentation pour TOUS !

## Vos priorités QVT portées en négociation



Fabienne RENARD-LAFLEUR  
Vincent BAYET

Grâce aux enquêtes que nous avons menées auprès des salariés, nous avons pu porter des recommandations fortes sur la QVT autour quatre axes :



### 1- Possibilité aux pères de prendre un congé de paternité rémunéré de 8 semaines

Le légal est de 4 semaines. Nous avons ouvert la porte à une mise en place progressive, en demandant une phase d'étude, suivie d'un bilan et d'une revoyure pour envisager un avenant.

### 2- Conditions de travail : charge et risques psycho-sociaux

Nous demandons un suivi de l'activité Teams (et non plus seulement des mails) pour prendre en compte les nouvelles façons de travailler et davantage de prévention pour les RPS.

Les évolutions récentes du dialogue social sur le site de Cholet préoccupent la CFE-CGC. L'activité du site, en forte baisse, devrait au contraire nous rassembler, syndicats et Direction, autour d'un projet commun, porteur d'espoir et de pérennité des emplois.



Les conditions mêmes d'indemnisation des baisses d'activité devraient faire l'objet de discussions concertées entre tous. Dans ce contexte économique anxiogène, la CFE-CGC propose de discuter d'un accord global sur la réactivité et la flexibilité des usines.

### 3- Pour les proches aidants, possibilité de bénéficier de plus de jours

Le précédent accord prévoyait "5 jours au total" pendant toute la carrière, nous avons argumenté sur l'insuffisance de ces 5 jours et également porté la demande d'un abondement de l'entreprise des "dons de jours de solidarité".

### 4- Mise en place d'un forfait de mobilité durable pour tous

Nous demandons que tous les utilisateurs de mobilités douces aient accès au forfait mobilité durable au "plafond prévu par la loi" et que l'entreprise encourage les mobilités douces via des équipements adaptés sur les sites.



**La CFE-CGC est confiante dans le dialogue instauré avec l'entreprise et espère que les demandes légitimes des salariés seront entendues. A suivre très vite...**

## Améliorons le dialogue social à Cholet



Nadine ALLAIN  
Mathilde LIN  
Fabien DE BIASIO

Les sites prennent leur destin en main pour diagnostiquer et proposer, mais ils n'ont pas toutes les réponses qui se trouvent le plus souvent au niveau du Groupe.

Nous demandons le respect des représentants du personnel qui portent la voix de leurs collègues et la mise à disposition des documents de consultation.

La CFE-CGC est force de proposition pour défendre l'intérêt de tous les salariés dans le cadre bien compris de la stratégie du Groupe, sous réserve que nous soient fournies les informations pour la comprendre.

## Encore une refonte des rémunérations variables !



Dominique BOURGOIS  
Valérie DOSSIN

Face à la forte dispersion des objectifs – 150 000 –, la Direction souhaite recentrer ceux des équipes autour des objectifs « ayant de la valeur pour le Groupe » (sic). Les salariés devront les puiser dans un catalogue prédéfini d'environ 2 000 objectifs, élaboré au niveau des N-2 du CEG et des directeurs d'usines. L'année 2023 serait une année de transition. Le système d'appréciation individuel serait amené lui aussi à évoluer, avec un volet sur la manière de les atteindre, davantage de latitude des managers pour valoriser la performance de leurs équipes (à iso budget) et une prise en compte de l'avis des pairs du salarié. **De grandes orientations mais peu de modalités pratiques. La route reste à tracer, à défaut d'être co-construite.**

Il s'agit de la 3ème évolution en 3 ans du système touchant à la rémunération variable ; ces incessants changements nuisent à l'appropriation ! Sur le fond, la CFE-CGC n'est pas opposée à un recentrage. **Toutefois, elle s'interroge sur la capacité réelle des salariés à s'approprier des objectifs qui seraient trop éloignés de leur quotidien, notamment pour les fonctions support.** En outre, les objectifs Equipe restent indexés sur ceux du Groupe, avec des effets amplificateurs. En 2022, les salariés ont bénéficié à plein des très bons résultats de 2021 : les bonus Groupe et Equipe distribués ont représenté ainsi 108 M€ (+ 66 M€ vs 2020).



En 2023, ce sera l'inverse puisque la dégradation du Free Cash Flow pénalisera fortement les bonus Groupe et Equipes.

Ce fort recul des bonus est évidemment une mauvaise nouvelle pour les salariés dans un contexte de persistance de l'inflation à un niveau élevé. Dans quelle mesure le salarié lambda peut-il influencer sur le Free Cash Flow, sachant que sa dégradation est essentiellement causée par la forte appréciation des stocks en raison de l'inflation et le ralentissement des marchés ?

Bel exemple de déconnexion entre objectifs essentiels pour l'entreprise et notre contribution réelle. A terme, c'est l'engagement même des salariés qui pourrait en pâtir. Car derrière la volonté d'alignement des objectifs, il y a également une volonté de contrôler la masse salariale.

La CFE-CGC demande que les objectifs soient en adéquation avec le champ d'action réel des salariés et sera vigilante sur leur mise en place. Par ailleurs, **nos propositions d'évolution de la rémunération variable vers davantage de progressivité sont restées à ce jour sans réponse. Pourquoi ?**

## 4ème vague de rattrapage des médianes

Lors des négociations Simply, la CFE-CGC a obtenu le rattrapage des médianes Michelin au niveau du marché.

Les règles d'attribution sont dans les mains de l'entreprise. Qui est concerné, quelles sont les critères (éligibilité, position médiane concernée, ancienneté, quel montant...)? Nous appelons à la transparence. Ce 4ème rattrapage a été fait à bas bruit : peut-être pour éviter de mettre la rémunération en lumière dans un contexte de très forte inflation et alors que plus de 3300 salariés n'ont touché qu'une augmentation de 3,25% en moyenne (selon notre enquête salaires).

Vos élus CFE-CGC demanderont les éléments factuels. Nous voulons une augmentation du pouvoir d'achat pour TOUS les salariés.

## ENGAGÉS POUR VOUS !



**Anthony CHENE**

Président CFE-CGC Chimie Lyon



**Gilles LE STIR**

Président Fédéral CFE-CGC Chimie

**A découvrir sur**

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

Retrouvez-nous sur

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

 CFE-CGC Michelin

 Cfe-cgc Michelin

 cfecgcmichelin



MICHELIN