



CRISES EN SERIE

A peine sortis de la crise sanitaire, nous voici plongés dans une crise politique et militaire internationale. **Nos pensées vont prioritairement aux victimes du conflit.** Nos préoccupations quotidiennes semblent bien dérisoires face au sort d'êtres humains qui perdent tout.

Notre entreprise en appelle à la **solidarité. Elle est au cœur de notre ADN** : notre rôle est de revendiquer, veiller au respect du droit social, des accords signés et de rendre des avis pour essayer de faire avancer les sujets.

Est-il égoïste de continuer de penser à nos proches, à nos collègues et amis, à notre avenir ? La question sous-jacente est celle des priorités...

L'employeur aurait tort de se concentrer uniquement sur la crise internationale et ses conséquences : elle nous concerne tous. Nous avons besoin d'être informés sur l'analyse de la situation du Groupe, sur les solutions mises en œuvre pour assurer la pérennité de nos emplois et de nos salaires dans un contexte de très forte inflation.

Les salariés Michelin ont fourni les efforts nécessaires pour permettre au Groupe d'obtenir des résultats exceptionnels. Ceux-ci ont été salués dans les communiqués mais le rendez-vous des NAO salaires pour acter cette reconnaissance a été manqué. Même si les primes sont toujours les bienvenues, ce qui compte vraiment pour assurer l'attractivité et la motivation, c'est la revalorisation des postes et le niveau des salaires.

Nos emplois, notre avenir restent-ils des priorités ? Oui, car il faut maintenir la vie à côté de la barbarie pour qu'elle l'emporte. Préserver nos vies pour aider celles des autres. **La CFE-CGC dialogue et fera son travail de défense de tous les salariés, avec le sens des responsabilités qui la caractérise.**

L'entreprise annonce vouloir « co-construire avec les OS qui s'inscrivent dans le tout durable ». De quels syndicats parle-t-elle ? Que signifie co-construire dans une période où la confiance n'arrive pas à s'installer ?

Et comment ne pas être méfiants quand survient l'« affaire des médianes » : elles ont soudain baissé dans InTouch sans aucune explication préalable alors que la CFE-CGC avait interpellé la direction en amont. (page 3)

Il y a deux ans, Michelin appelait déjà à la solidarité et à l'abnégation pour la survie de l'entreprise. D'abord les finances du Groupe devaient être préservées puis c'était une question de cohérence entre les pays (la France ne pouvait pas être la seule à percevoir des augmentations de salaires ...).

Pour traverser et surmonter l'actuelle crise, nous **devons travailler ensemble** à la recherche de solutions robustes et pérennes en gardant le sens des priorités sans imposer plus d'efforts que de raison ni mettre en opposition le court et le moyen terme. La CFE-CGC sera pleinement impliquée dans cette démarche de co-construction et de gestion de crise.

Analyse des rémunérations variables



N. Mirvault, D. Bourgois

Les excellents résultats 2021 vont permettre aux salariés de recevoir une rémunération variable très élevée au titre des bonus Groupe et bonus Equipes (sous réserve d'atteinte des objectifs).

+ L'avantage du dispositif est **d'associer financièrement les salariés** aux excellents résultats de l'entreprise. Nous avons suffisamment critiqué l'absence de partage des résultats du Groupe pour souligner ici cette **avancée majeure**. Désormais, les collaborateurs et cadres bénéficient directement des résultats du Groupe lorsqu'ils sont bons. C'est moins vrai pour les agents, notamment en raison du mode de calcul de la RVA qui peut être affectée par des éléments externes. La prime exceptionnelle de 600 € bruts est également une initiative que nous saluons en reconnaissance des efforts des salariés.

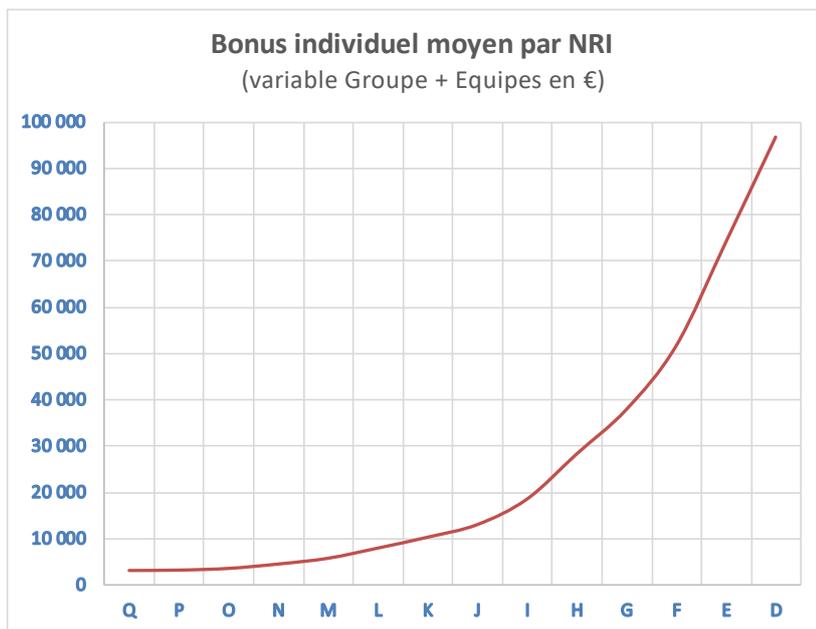
Toutefois, nous émettons **trois réserves** par rapport à ce dispositif :

- D'abord, les salariés auraient préféré **plus d'augmentations et moins de primes**. En effet, les augmentations de salaires sont pérennes, tandis que les primes sont, par définition, ponctuelles. En période de forte inflation (3,6% à date), ce sont bien les augmentations salariales qui permettent de faire face à l'augmentation du coût de la vie. De ce point de vue, les NAO salaires n'ont pas été à la hauteur des attentes des salariés.

- Ensuite, une partie de ce qui a été gagné sur le Bonus Groupe et Equipes a été perdu sur l'intéressement. Ainsi, en 2019, avec l'ancien système de calcul, 75 M€ avaient été distribués sur la MFPM au titre de l'intéressement. Cette année, 46 M€ le seront, soit un recul de pratiquement 30 M€ par rapport à 2019, alors que le résultat France est proche du maximum atteignable. Ne perdons pas de vue que la rémunération variable est bien la somme de 3 composantes : Bonus Groupe + bonus équipes + intéressement.

- Enfin, le système, bien que progressif, nous semble inéquitable. En effet, la progressivité sur les lettres N à I est relativement linéaire. La courbe est régulière. A titre informatif, les lettres N à I constituent près de 90% des effectifs cadres.

Ensuite, il y a une inflexion à partir de la lettre H. La courbe prend alors une forme exponentielle. Dit autrement, **les cadres Groupe bénéficient proportionnellement davantage des très bons résultats du Groupe que le reste des salariés.**



Qu'il y ait une progressivité qui corresponde au niveau de responsabilité, cela peut s'entendre. Que cette progressivité ne soit pas linéaire et récompense davantage la couche très supérieure (environ 10% des cadres) n'est pas, pour la CFE-CGC, facteur d'homogénéité et de cohésion sociale.

La CFE-CGC demande donc à la direction de revoir ce système pour davantage d'homogénéité et d'équité : **plus pour les agents, moins pour les cadres Groupe**. Si notre organisation syndicale avait été associée à la réflexion en amont, dans une vraie démarche de co-construction, elle aurait émis ces remarques qui auraient permis de construire un système plus juste. Vous trouverez des compléments à cet article sur cfecgmichelin.org.

* Pour ceux qui pour des raisons fiscales ne souhaiteraient pas toucher tout ou partie de ces rémunérations variables, il est possible de les convertir en jours CET avant le 31 mars : voir portail « Michelin / conversion primes au CET ».



Si tu ne montes pas à la médiane, la médiane descend à toi

L. Trincal, V. Bayet

De nombreux salariés ont constaté dans inTouch que leur positionnement par rapport à la médiane avait été modifié sans « événement salarial » autour du 20 février. La CFE-CGC a immédiatement mené son enquête : l'explication est **une baisse des médianes marché en 2022 sur la plupart des NRI**.

Grâce à vos nombreux retours, nous avons calculé les médianes 2022 :

Evolution des médianes marché*

Lettre	2021	2022	Variation 21-22
Q	29 583	29 690	0,36%
P	32 389	32 046	-1,06%
O	35 735	35 780	0,13%
N	40 841	40 467	-0,92%
M	46 701	46 001	-1,50%
L	54 360	53 825	-0,98%
K	64 741	63 492	-1,93%
J	76 416	74 890	-2,00%
I	91 089	89 280	-1,99%
H	108 319	106 518	-1,66%
G	129 735	128 290	-1,11%
F	151 958	151 500	-0,30%
E	175 749	177 950	1,25%
D	202 041	204 000	0,97%

* calcul CFE-CGC, écart-type <5€ sur les lettres <=G

Dans une note aux managers, la Direction confirme cette baisse des médianes, en l'expliquant par une modération salariale en France liée à la crise Covid et à une accélération des départs à la retraite.

Ces explications ne nous convainquent pas : d'autres études disponibles vont à l'encontre des variations de Hay, les données démographiques ne montrent pas de pic de départ à la retraite et **les médianes ont toujours progressé, sur toutes les lettres** entre 2018 et 2021. Consultez notre étude détaillée sur cfecgcmichelin.org.

Nous constatons surtout que ce **recul inédit**, intervient à un moment où l'entreprise s'était engagée à rattraper les médianes marché. Cherchez l'erreur...

OÙ EN EST L'EGALITE HOMMES / FEMMES ?



C. Zuber

Michelin vient d'annoncer que son index d'égalité est passé de 93/100 en 2020 à 99/100 en 2021. La CFE-CGC est très heureuse de ce progrès, dû à la féminisation du Comité Exécutif du Groupe.

Toutefois, les hommes restent majoritaires aux postes importants : seulement 28,9% des managers et 4 membres du Comex sur 11 sont des femmes.

Sans compter que l'arrivée d'un enfant marque souvent pour une femme une rupture dans la progression de carrière.

Pour atteindre une réelle égalité Hommes/Femmes, nous sommes convaincus que Michelin devrait aussi encourager les hommes à prendre leur place de père, dès la naissance de leur enfant et au quotidien, par exemple en proposant un congé de paternité au-delà du légal.

Nous aurons réussi l'égalité lorsque l'on questionnera aussi un cadre supérieur masculin sur la conciliation de ses responsabilités professionnelles et parentales.

Votre opinion sur la NAO 2022

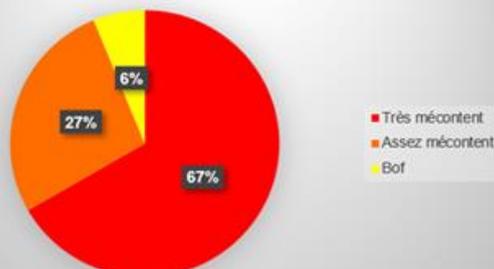
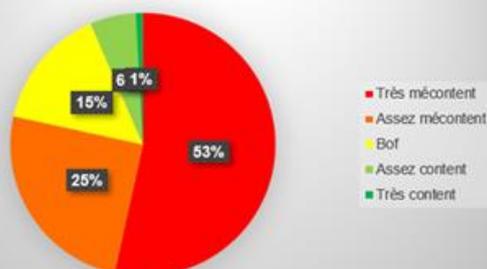
V. Dossin, M. Desormiere



Fin janvier, la CFE-CGC a ouvert une enquête pour recueillir votre avis sur la NAO 2022. Nous remercions les nombreux répondants. En voici les résultats : le mécontentement domine, en particulier parmi les salariés qui n'ont pas bénéficié des rattrapages de médianes en 2021. Résultats parmi :

Tous les répondants

Ayant reçu 0% en juin et octobre





C. Bitsch, T. Bluteau

Le conflit perturbe nos approvisionnements

Après deux semaines compliquées pour l'approvisionnement en matières premières, suite au conflit déclenché par la Russie, nos usines ont dû programmer des journées de fermeture début mars. L'entreprise a convoqué un nouveau CSEC le 10 mars : toutes les usines en France ont repris leur activité à plein temps du 14 au 20 mars.

La CFE-CGC rappelle avant tout son soutien aux victimes du conflit et dénonce l'agression commise par la Russie. Les perspectives d'approvisionnement sur les semaines suivantes seront annoncées au fur et à mesure de l'avancement des plans de reprise d'activité, en cours de finalisation. Les CSEC et CSE extraordinaires devraient être hebdomadaires pendant cette période difficile.

Les élus ont interpellé l'entreprise : l'inflation exponentielle du prix de l'énergie place les salariés dans une situation encore plus difficile avec des hausses de prix quotidiennes et l'alimentation suivra rapidement les mêmes courbes. La CFE-CGC a demandé à l'entreprise de répondre aux salariés sur le pouvoir d'achat : nous avons déjà signalé l'insuffisance de la NAO salaires 2022 et le contexte de guerre aggrave encore la situation.

Plus largement, la CFE-CGC a questionné la direction sur les mesures associées à la gestion de crise, notamment la constitution de stocks stratégiques, les perspectives sur les produits semi-finis et les indicateurs d'efficacité des plans de reprise d'activité afin de tirer les enseignements de cette situation délicate pour mieux anticiper la suite. Les réponses à ces questions seront apportées ultérieurement par l'entreprise.

La direction a proposé d'aborder le pouvoir d'achat avec les organisations syndicales.

La CFE-CGC vous informera régulièrement sur le niveau d'activité des usines ainsi que sur les sujets de rémunération. Nous vous rappelé que **les salariés ont besoin de visibilité**. Nous vous invitons à consulter souvent cfecgcmichelin.org pour suivre l'avancée de ces sujets depuis la mise sous presse de ces lignes.

EN BREF...



TROYES : VISITE DES RELATIONS SOCIALES

Les représentants RS France ont réaffirmé leur vision positive de l'usine et l'intérêt de la co-construction pour une vision d'avenir équilibrée.

La CFE-CGC a souligné la nécessité de progresser sur l'attractivité du métier de confectionneur qui ne séduit guère actuellement.



ROANNE : INVESTISSEMENTS

Les projets 2022 sont en cours de réalisation avec un planning tenu pour l'installation des nouvelles machines C3M.

L'étude des projets 2023 a débuté. La CFE-CGC participe activement dans les Groupes de Travail en coopération avec entreprise et salariés.



JOURNEE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

Les mutations du groupe Michelin nous touchent directement. On n'a jamais eu autant besoin d'un syndicat.

REJOIGNEZ-NOUS...

Pour exprimer aussi les voix féminines et faire bouger les choses ensemble !

Soyons actrices de notre vie professionnelle !



CFECGCMICHELIN.ORG

