

### UNE AUGMENTATION GÉNÉRALE POUR TOUS

C'est dans un contexte d'inflation jamais vu depuis les années 80, que la CFE-CGC lance son enquête salaires.

L'environnement international compliqué, avec un conflit présent aux frontières de l'Europe, la pandémie toujours présente, notamment en Chine, les conditions climatiques et la nécessaire transition écologique alimentent l'inflation (5,2% à fin mai selon L'INSEE) qui perdurera au moins jusqu'à fin 2023 selon les instituts économiques.

La CFE-CGC alerte l'entreprise sur le pouvoir d'achat de tous les salariés, qui vivent des fins de mois difficiles. L'entreprise, par son dirigeant, a salué les très bons résultats du groupe lors de l'assemblée générale des actionnaires. Pourtant, les salariés français subissent des augmentations de salaire largement en dessous de l'inflation.

La CFE-CGC travaille au quotidien pour vous défendre. Nous avons fait déjà de nombreuses propositions afin d'amortir l'effet de l'inflation, en particulier une augmentation générale (AG) **pour toutes les catégories**, à hauteur d'au moins 80% de l'inflation. Les grands groupes comme Airbus ou Thalès reviennent aux AG. Les augmentations au mérite ont montré leurs limites : difficulté à arbitrer quand tous les équipiers sont méritants, prime au plus « corporate », seniors oubliés... Nous demandons maintenant des actes forts de l'entreprise, pour les salariés et pour l'attractivité du groupe. Ils tardent à venir, malgré la co-construction affichée.

Cette année encore, la CFE-CGC vous appelle à prendre trois minutes pour remplir l'enquête salaires. A travers vos réponses et l'analyse du « pôle économique », nous apporterons un éclairage factuel et argumenté qui étayera les revendications.

En répondant à notre enquête, vous contribuez à la défense de vos droits.

[Nicolas Mirvault, Délégué Syndical.](#)



## Sommaire

### PAGE 1

Une augmentation générale pour tous

### PAGE 2

Collaborateurs et Cadres, plus forts ensemble

L'attractivité des postes en usine

### PAGE 3

Merci à vous, nos lecteurs !

S'abonner ou adhérer

### PAGE 4

Le monde du travail d'après

Poitiers fermera en 2023

Votre enquête salaires 2022

### Rédactrices en chef

Laure Trincal

Valérie Dossin

### Directeur de Publication

José Tarantini



Répondez à  
**L'ENQUÊTE SALAIRES 2022**

Flashez le code :



# Collaborateurs et cadres, plus forts ensemble



L. Trincal, J. Tarantini



Michelin a longtemps attiré et retenu les collaborateurs et cadres. **Mais la CFE-CGC constate une inversion assez récente de la relation.** L'entreprise a commencé par l'intéressement, moins favorable aux CoCa depuis l'« Accord » de 2020.

Les enveloppes d'augmentation de salaires ont aussi été inversées : en 2021, la direction a imposé 0% en mai aux salariés CoCa de NR supérieur ou égal à O. Elle a poursuivi cette « politique » en janvier 2022 avec un budget de 1,8-1,9% (augmentations de mai), tandis que le budget Agent semblait un peu plus raisonnable avec 2,7%.

Aujourd'hui, l'inflation dépasse les 5%. La CFE-CGC a compris qu'une fois encore la direction va « proposer des mesures pour les bas salaires » et trois fois rien pour les CoCa. Nous supportons la mesure en faveur des Agents mais nous refusons cette opposition catégorielle entre les salariés. **Nous demandons de l'équité, avec une augmentation générale pour TOUS, adaptée à l'inflation (au moins 80% du niveau constaté sur la période).**

Au-delà des aspects de rémunération, la CFE-CGC remarque que **les plans de suppression de postes touchent désormais majoritairement les Collaborateurs et Cadres :**

- Le PSE mis en œuvre de 2018 à 2021 a supprimé 970 postes uniquement tertiaires (CoCa),
- Le cumul des projets Simply 2021-2022 affiche déjà 800 suppressions d'emplois CoCa, contre moins de 300 emplois Agents.

La CFE-CGC est heureuse que nos usines reprennent et qu'elles réalisent les gains de productivité attendus par d'autres leviers que les baisses d'effectifs. Mais les chiffres montrent surtout **la suppression massive des emplois tertiaires en France : 2 000 en cumul entre 2018 et mi-2023.**

Tandis que les autres organisations syndicales concentrent leurs revendications sur les Agents, la CFE-CGC porte aussi la voix des Collaborateurs et Cadres. L'énergie déployée à nous convaincre que ces différences de traitement répétées seraient normales nous interroge : **l'inversion des politiques salariales vise-t-elle à décourager les CoCa, pour dérouler plus facilement les plans de suppression d'emplois ?**

Il est urgent de nous faire entendre et de nous défendre. Collaborateurs et Cadres, rejoignez la CFE-CGC pour être plus forts ensemble.



## L'attractivité des postes en usine



Benoit I., C. Bitsch

Fin 2021, l'entreprise a démarré une pesée massive des postes de production et de maintenance sur l'usine de Bassens. Ce travail d'évaluation s'est terminé mi-mars 2022 pour une application en juin 2022.

A l'issue de cette démarche, la CFE-CGC a proposé plusieurs actions pour aller plus loin, que ce soit sur les descriptifs de postes ou sur d'autres pesées de postes à réaliser.

Nous **encourageons** cette démarche et surtout **son extension aux autres sites industriels** : ce sont environ 100 salariés qui prendront une lettre en juin 2022 à la suite de la réévaluation de leur poste (environ 50% des salariés dans le périmètre de l'étude).

L'entreprise a valorisé les parcours métiers, c'est pour cette raison que sur de nombreux postes il a été créé un niveau « En formation » et un niveau « Validé ». Les nouvelles fiches de postes prévoient au moins deux niveaux par métier et d'en viser trois chaque fois que possible pour proposer un parcours évolutif de carrière.

Cette pesée est une étape positive pour le site de Bassens. La CFE-CGC appelle l'entreprise à proposer la démarche sur l'ensemble des sites de France pour **améliorer l'attractivité des postes en production et faciliter ainsi les recrutements partout dans nos usines.**



# Merci à vous, nos lecteurs !



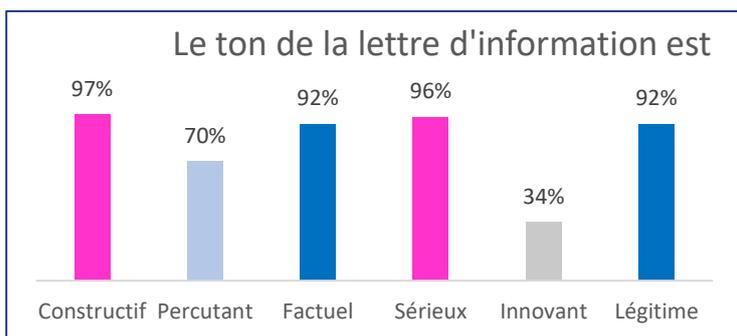
V. Dossin, V. Bresard

**La lettre d'informations CFE-CGC se veut factuelle, constructive, courageuse et engagée. Vous plébiscitez cet état d'esprit. C'est une fierté car nous souhaitons avant tout vous informer objectivement, honnêtement et avec sérieux.**



Nous avons interrogé 500 d'entre vous aux entrées des sites lors de notre enquête « flash » sur la lettre d'informations CFE -CGC et beaucoup d'entre vous ont complété leur réponse sur Forms. Les résultats sont très encourageants pour toute l'équipe qui contribue à la rédiger. Merci de votre soutien !

**91% d'entre vous lisent la lettre d'informations et 99 % y trouvent toujours au moins un sujet qui les intéresse.** Vous aimez le ton de nos articles que vous jugez constructifs, légitimes et sérieux.



A quoi vous sert la lettre d'informations de la CFE-CGC ? D'abord, elle informe pour 96% d'entre vous. **C'est aussi un soutien dans la vie professionnelle pour 69%.**

**Vous trouvez à 98% que nos articles donnent un éclairage complémentaire sur la communication de l'entreprise.**

Ils sont utiles à 95% d'entre vous et sur les bons sujets pour 93%. Nous sommes très attentifs à proposer des progrès à l'entreprise : RSE, télétravail, Qualité de Vie au Travail... Nous voulons être force de proposition dans le dialogue social et nous nous appuyons sur vos préoccupations.

**78% de nos lecteurs reconnaissent notre objectivité.** Et c'est bien notre ambition. A la CFE-CGC, nous nous engageons pour faire progresser l'entreprise, pas pour la combattre. Challenger, c'est amener des améliorations bénéfiques pour les salariés comme pour l'entreprise.

**Prochain objectif pour l'équipe communication ? Continuer à vous informer, de façon plus innovante, donner davantage de place aux visuels, digitaliser...** La maquette de votre lettre d'informations CFE-CGC va évoluer. Sa version digitale est disponible sur simple inscription ci-dessous mais nous irons plus loin. On vous en dit plus très vite !

Cette enquête était aussi l'occasion pour vous de suggérer des sujets : nous les aborderons dans les mois qui viennent.

**Comme mot de la fin, vos commentaires :** « *Merci pour votre travail, votre facilité de contact et la clarté des informations et conseils que vous donnez. Ceci aide à avoir une grille de lecture factuelle des déclarations, actions et engagements du groupe.* »



**Vous appréciez notre travail, vous partagez nos valeurs constructives, vous souhaitez recevoir des informations réservées à nos adhérents ?**

Notre cotisation reste **inchangée** pour la 8<sup>ème</sup> année consécutive. Elle est **déductible de vos impôts** à hauteur de 66% + **tarif préférentiel** la première année !

Envoyez nous un simple mail à [contact@cfecgcmichelin.org](mailto:contact@cfecgcmichelin.org) en précisant :

- Si vous souhaitez adhérer à la CFE-CGC et bénéficier de nos informations dédiées,
- Ou simplement recevoir la Lettre d'Informations en format numérique.





# Le monde du travail d'après

V. Bayet, F. Renard-Lafleur

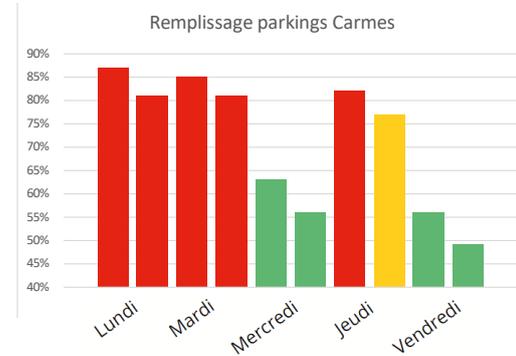
Après cette longue période Covid et son télétravail « imposé », les salariés du tertiaire sont de retour au bureau. Les médias se font écho d'un bouleversement du monde du travail, « le monde d'après », notamment lié au télétravail qui s'est installé de manière durable, dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Qu'en est-il chez Michelin ?

Nous avons cherché des éléments factuels pour observer ce bouleversement, en prenant l'exemple du site des Carmes, sur lequel nous avons suivi en temps réel le remplissage des principaux parkings. Nous avons effectué des relevés 2 fois par jour (9h30 et 14h30) sur une période de six mois environ.

Vous trouverez ci-contre le graphique compilant **l'ensemble des données**.

Nous pouvons retenir les constats ci-dessous,

- Une forte disparité d'un jour à l'autre : des lundis, mardis et jeudis avec une présence importante et des mercredis, vendredis où la présence chute de manière significative. Nous observons concrètement l'impact du télétravail sur la fréquentation du site, ces jours étant principalement pris les mercredis et vendredis.
- Un écart significatif entre les matins et les après-midis, ce qui indique une part de télétravailleurs à la demi-journée, sujet que vos élus CFE-CGC ont mis en avant lors de la négociation de l'accord télétravail en 2021.



Ces éléments chiffrés confirment vos remontées qui relèvent **une fréquentation disparate sur les sites tertiaires** avec un vrai impact sur votre Qualité de Vie au Travail : des jours d'embouteillages aux parkings, dans les restaurants d'entreprise, dans les salles de réunion et une vie plus simple les autres jours.

Forts de ces constats, vos élus CFE-CGC porteront les problématiques liées à la QVT qui en découlent.

## POITIERS FERMERA EN 2023

L'entreprise a annoncé le transfert des « ensembles montés » de Poitiers vers Bourges, à plus de 200 kms. 26 emplois sont concernés pour mars 2023, sans suppression de postes : tous les salariés se verront proposer formellement une mutation et devront l'accepter ou la refuser.

Deux motivations économiques ont été présentées aux élus :

- La mutualisation des services supports et de leur coût,
- L'économie de location du bâtiment de Poitiers (~1 M€).

L'entreprise a déjà évoqué les conditions qu'elle va proposer aux salariés, calquées sur le plan (PSE) de La Roche / Yon, avec des accompagnements mobilité géographique, pré-retraite ou mobilité externe.

Une négociation avec les Syndicats devrait avoir lieu prochainement. N'hésitez pas à nous solliciter sur [contact@cfecgcmichelin.org](mailto:contact@cfecgcmichelin.org) pour remonter vos problématiques personnelles.

L'équipe CFE-CGC Bourges met tout en œuvre pour s'assurer que les conditions d'accueil proposées soient favorables aux salariés mutés.

## VOTRE ENQUETE SALAIRES 2022

Répondez, c'est important !  
Flashez le code :



CFECGCMICHELIN.ORG

