

L' ACCORD ADAPT MET EN ŒUVRE SIMPLY-AUORE

La négociation sur l'Accord Cadre baptisé ADAPT du projet de « compétitivité et simplification » s'est close par des **avancées pour les salariés qui restent dans l'entreprise**. La direction a elle-même indiqué « répondre ainsi aux revendications de la CFE-CGC » en réunion de négociation :

- Le rattrapage salarial à 100% des médianes marché sera fait dès 2022,
- Sur les CESU et le PEE, les augmentations de 20% d'abondement supplémentaire seront complétées progressivement sur toutes les tranches d'ici 2023 et le PERCO sera abordé avant la fin de l'année 2021,
- La négociation sur le télétravail sera rouverte au 2eme semestre 2021, y compris le sujet des compensations financières : depuis plus d'un an, les salariés en télétravail ont dépensé entre 100 et 150 euros supplémentaires par mois pour l'eau, l'électricité, les repas... De plus en plus d'entreprises le reconnaissent et versent une indemnité, une aide à l'équipement ou toute autre indemnisation aux salariés. Michelin est étonnamment silencieux sur ce sujet. La CFE-CGC demande le versement d'indemnités à tous les salariés concernés.
- La prime d'ancienneté (agents et collaborateurs) sera progressivement étendue de 15 à 18 ans, y compris pour les salariés dont l'ancienneté est supérieure à 18 ans.

La CFE-CGC a porté jusqu'au bout les intérêts de tous les salariés, notamment ceux qui restent et qui sont souvent les oubliés des politiques d'accompagnement. **100% des avancées obtenues pour eux sont des propositions CFE-CGC. Nous sommes signataires de cet accord.**

Nous nous sommes engagés, nous avons résisté à la pression et obtenu de vraies avancées. Toutefois, la CFE-CGC ne perd pas de vue qu'elles se font à l'occasion de suppressions de postes massives. **Nous resterons vigilants sur le suivi** des mesures d'accompagnement (volontariat, succès des changements de métier, charge de travail, RPS...) et leur application conforme à l'accord.

Les projets de compétitivité font l'objet de consultations CSE et CSEC actuellement : leur suivi est actualisé sur cfecgcmichelin.org. La négociation RCC est en cours : nous vous invitons à consulter notre site régulièrement.

L'équipe de négociation remercie tous les militants et adhérents qui ont questionné, émis des propositions et soutenu le travail commun.

L'enjeu sur ces trois ans est fort, mais l'équipe CFE-CGC est mobilisée pour s'assurer que les salariés ne seront pas la variable d'ajustement d'une politique essentiellement centrée sur les objectifs financiers.

D. Bourgois et l'équipe de négociation CFE-CGC.



Sommaire

PAGE 1

L'Accord ADAPT met en œuvre Simply-Aurore

PAGE 2 ET 3

Bilan de la négociation Simply-Aurore

PAGE 4

Les projets de compétitivité en industrie

Sessions LIVE questions – réponses

La médiane en graphique



Rédactrices en chef

Laure Trincal
Valérie Dossin

Directeur de publication

José Tarantini



BILAN DES NEGOCIATIONS SIMPLY AURORE

Les dispositions de
l'accord final &
les avancées
obtenues
grâce à la
CFE-CGC



Les salariés qui restent chez Michelin

Rémunération % marché

| Proposition initiale de l'entreprise | Disposition de l'accord final | Le rôle de la CFE-CGC |
|--------------------------------------|---|--|
| Aucune | Les médianes des salaires Michelin seront à 100% des médianes Hay à fin 2022 avec talon à 85% lors des promotions | Initiée, soutenue et obtenue par la CFE-CGC (boycott des premières réunions) |
| Aucune | Les NRI P à J (les plus décalés) seront ramenés à 98% des médianes marché dès octobre 2021 | Initiée, soutenue et obtenue par la CFE-CGC (boycott des premières réunions) |

13eme mois agents

| | | |
|---|---|--|
| Acquisition du 13eme mois en 2 ans (4 ans actuellement) | Acquisition du 13eme mois dès la 1 ^{ere} année (contre 4 ans actuellement) | Demande de Sud soutenue par la CFE-CGC |
|---|---|--|

Benefits

| | | |
|--------|--|---|
| Aucune | <p>CESU : abondement à 60% sur la 1^{ere} tranche de 500€ (contre 40% actuellement) et +20% sur chacune des tranches progressivement sur 2022-23</p> <p>PEE : abondement à 90% sur la 1^{ere} tranche de 360€ (contre 70% actuellement) et +10% sur chacune des tranches progressivement sur 2022-23</p> | <p>A partir du 1/09/2021 Fin 2023, +400€ sur les CESU et +315€ sur le PEE</p> <p>Initiées, soutenues et obtenues par la CFE-CGC qui poursuivra avec le PERCO dont la discussion est remise à fin 2021</p> |
|--------|--|---|

Prime d'ancienneté

| | | |
|--------|---|--|
| Aucune | Disposition étendue progressivement à 18 ans d'ici 2024 (15 actuellement) | Demande de Sud soutenue par la CFE-CGC et obtenue en fin de négo |
|--------|---|--|

Les salariés en mobilité interne

Prime de mobilité géographique

| Proposition initiale de l'entreprise | Disposition de l'accord final | Le rôle de la CFE-CGC |
|---|---|---|
| <p>Clermont -> Industrie : 15 mois de salaire</p> <p>Industrie -> industrie avec suppression de poste : 9 mois de salaire</p> <p>Industrie -> industrie sans suppression de poste : 4 mois de salaire</p> | <p>Clermont -> Industrie : 15 mois de salaire</p> <p>Industrie -> industrie avec suppression de poste : 15 mois de salaire</p> <p>Industrie -> industrie sans suppression de poste : 6 mois de salaire</p> <p>Engagement de 4 ans sur place pour le salarié</p> | Demande d'équité initiée, portée et obtenue par la CFE-CGC sur les suppressions de postes |

Rachat de forfait

| | | |
|--------|---|---------------------------------|
| Aucune | En cas de baisse du forfait nécessitée par la mobilité, rachat du forfait à 75% sur 18 mois | Demande soutenue par la CFE-CGC |
|--------|---|---------------------------------|

Accompagnement du conjoint

| | | |
|--|---|--|
| Prime de 2000€ si démission Accompagnement à la recherche d'emploi sur 9 mois Budget de formation <= 4000€ | Prime de 2000€ si démission Accompagnement à la recherche d'emploi sur 9 mois Budget de formation <= 4000€ possible | |
|--|---|--|

Dispense d'activité

| Proposition initiale de l'entreprise | Disposition de l'accord final | Le rôle de la CFE-CGC |
|---|---|---|
| Entre 0 et 6 mois selon date de naissance et à la main du manager | 3 mois garantis pour CoCa à partir de 2022 6 mois garantis pour Agents, BOETH et « en équipe >= 15 ans » | Demande d'équité dès le 26/02 et obtenue le 11/03 |

Décote Agirc-Arrco

| | | |
|--------|--|---|
| Aucune | Prime versée au départ du salarié égale aux 10% de malus bruts sur les 3 ans | Initiative de la CFE-CGC demandée le 26/02 et obtenue le 3/03 |
|--------|--|---|

Rachat de trimestres

| | | |
|---|---|---|
| 4 trimestres (2 à 100% - 2 à 50%) pour les salariés ayant 62 ans mais pas tous leurs trimestres au 1/1/24 | 8 trimestres (4 à 100% - 4 à 50%) pour les salariés ayant 62 ans mais pas tous leurs trimestres au 1/1/24 | Demande portée par la CFE-CGC le 26/02 et obtenue le 3/03 |
|---|---|---|

Rémunération dispense

| | | |
|---|---|--|
| 75% du brut et cotisations retraites sur 100% | 75% du brut et cotisations retraites sur 100% et cotisations patronales pour l'Art83 et la prévoyance | |
|---|---|--|

Fiscalité de l'IFC

| | | |
|---|---|--------------------|
| Exonération de charges sociales dans la limite de 2xPASS et d'impôt sur le revenu sur la totalité | Exonération de charges sociales dans la limite de 2xPASS et d'impôt sur le revenu sur la totalité | Disposition légale |
|---|---|--------------------|

Mobilité externe

Indemnité de rupture complémentaire

| Proposition initiale de l'entreprise | Disposition de l'accord final | Le rôle de la CFE-CGC |
|---|--|-------------------------------|
| 9 mois avec congé mobilité 12 mois sans congé mobilité | 12 mois avec congé mobilité 20 mois sans congé mobilité | Demande portée par la CFE-CGC |

Indemnité de rupture supplémentaire (ancienneté)

| | | |
|---|---|---|
| 1 mois >= 5 ans 2 mois >= 10 ans 3 mois >= 20 ans 4 mois >= 30 ans | 2 mois >= 5 ans 4 mois >= 10 ans 6 mois >= 20 ans 8 mois >= 30 ans | Demande initiée, portée et obtenue par la CFE-CGC |
|---|---|---|

Congé de mobilité

| | | |
|---------------------------------|--|---|
| 12 mois rémunérés à 70% du brut | 12 mois rémunérés à 70% du brut 15 mois pour les > 50 ans et salariés BOETH | Demande initiée, portée et obtenue par la CFE-CGC |
|---------------------------------|--|---|

Indemnité de concrétisation rapide

| | | |
|--|---|-------------------------|
| En cas de concrétisation avant la fin du congé de mobilité ,versement d'une prime = 50% des mois entiers restant | En cas de concrétisation avant la fin du congé de mobilité ,versement d'une prime = 100% des mois entiers restant | Soutenue par la CFE-CGC |
|--|---|-------------------------|

Plancher minimum d'indemnité

| | | |
|--------|----------------|---|
| Aucune | 60 000 € bruts | Montant correspondant exactement à la demande de la CFE-CGC |
|--------|----------------|---|

Accompagnement du projet professionnel

| | | |
|---|---|-------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • CDI ou CDD>6 mois : formation possible <= 5000€ • Création entreprise : 20 000€ d'aide et formation <= 5 ou 10000€ selon le type de formation • Formation : <=10000€ • Pour tous : prise en charge du déménagement si le projet pro le nécessite | <ul style="list-style-type: none"> • CDI ou CDD>6 mois : formation possible <= 5000€ • Création entreprise : 20 000€ d'aide et formation <= 5 ou 10000€ selon le type de formation • Formation : <=10000€ • Pour tous : prise en charge du déménagement si le projet pro le nécessite | Soutenue par la CFE-CGC |
|---|---|-------------------------|

Clause de retour

| | | |
|--------|--|-------------------------|
| Aucune | Retour possible dans le même établissement sur un poste équivalent pour celles/ceux qui ont un congé de mobilité | Soutenue par la CFE-CGC |
|--------|--|-------------------------|

Attention, l'éligibilité à la mobilité externe est conditionnée par le nombre de places ouvertes par l'entreprise par entité et par NRI : seulement 71 places ouvertes en 2021 pour Clermont.



Les projets de compétitivité en industrie

T. Bluteau, C. Bitsch

Les élus ont été consultés en CSEC extraordinaire début avril sur les projets Simply-Aurore comprenant des suppressions de postes pour lesquels un vote en CSE local avait eu lieu. Les projets "sans avis" seront représentés en CSE / CSEC car ils font l'objet d'études complémentaires concernant les risques, les conditions de travail des salariés qui restent ou le contexte marché du site concerné. Cholet fait l'objet d'un accompagnement du cabinet d'expertise Secafi.

La CFE-CGC ne se précipite pas car les salariés ne sont pas au bout de leurs peines. Nous accompagnons au mieux tous les salariés, en ne donnant pas de blanc-seing à la va-vite mais en challengeant comme il se doit l'entreprise. Il ne suffit pas de poser des questions pour se satisfaire de son action syndicale, il faut prendre des positions courageuses.

La CFE-CGC présente sur cfecgcmichelin.org les avis rendus. Ainsi, Boulogne, Bourges, Golbey, Montceau, Troyes, Vannes et Le Puy peuvent mettre en œuvre les projets présentés.

A Cholet, l'objectif est très ambitieux. La direction l'estime réalisable mais il nécessite un engagement fort des salariés et des investissements conséquents qu'elle s'engage à mettre en place s'ils servent la compétitivité. Les élus ont rappelé que l'engagement des salariés n'a pas évité la fermeture du site de La Roche-sur-Yon et qu'il faut éviter la même situation sur Cholet. Nous demandons une présentation de la stratégie Michelin en Europe sur Tourisme-Camionnette-4x4 pour éclairer les perspectives de ce projet, notamment après 2023.

Pour Clermont Ferrand, le projet Escrime peut se mettre en place. Pour les autres projets, la CFE-CGC attend des compléments importants sur les analyses de risques et les charges de travail avant de pouvoir rendre un avis. Sur Tours, les élus attendent également des réponses à de nombreuses questions. Sur Roanne, le CSE ne s'était pas encore réuni.

La direction a présenté les montants d'investissement 2021 : 94M€ dont 37M€ sur les projets entraînant des suppressions de postes sur les sites industriels. Ce montant nous semble faible au regard de la volonté affichée de doper la compétitivité des sites français.



AGENDA ET GUIDE PRATIQUE

L. Trincal, V. Dossin

SESSIONS LIVE QUESTIONS-REPONSES

Posez toutes vos questions sur le plan de compétitivité en industrie ou le télétravail, l'équipe CFE-CGC vous répond :

LE PLAN DE COMPETITIVITE EN INDUSTRIE

Vendredi 21 mai : 13h30 – 14h30

<https://bit.ly/3er5bW0>



Scannez-moi !

TELETRAVAIL : NOTRE NOUVELLE ORGANISATION ?

Vendredi 11 juin : 13h30 - 14h30

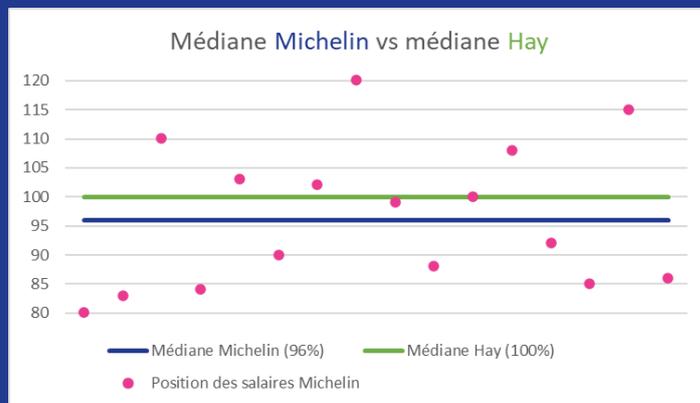
<https://bit.ly/3gS1uvx>



Scannez-moi !

LA MEDIANE EN GRAPHIQUE

La médiane à 96% du marché ne signifie pas que tout le monde touche 96% : en rose, 16 positions de salaires Michelin (de 80% à 120%) et en bleu, la médiane Michelin calculée. La moitié des salariés touchent plus que la médiane, l'autre moitié moins ou beaucoup moins.



CFECGCMICHELIN.ORG

