CFE CGC MICHELIN

PLUS QU'UN SYNDICAT

FEVRIER 2023

VOTRE LETTRE D'INFORMATIONS

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

Retrouvez toutes nos publications

Prenons les bonnes résolutions.

2023 s'ouvre sur les mêmes défis économiques, environnementaux et sociaux que l'année passée.

A la CFE-CGC, nous voyons la bouteille à moitié pleine : nous avons tous grandi et appris en traversant les épreuves de la vie. Nous savons nous mobiliser quand les enjeux le justifient. Nous pouvons changer le cours des évènements.

Justement, 2023 est une année d'élections professionnelles. Vous êtes appelés à choisir vos représentants pour les quatre ans à venir. Plusieurs sites ont déjà voté ; les autres suivront, toutes les informations sur ces élections sont sur cfecgcmichelin.org

Dans ce contexte, nous vous suggérons quelques bonnes résolutions...

- Aller voter : L'élection détermine les représentativités notamment dans les négociations d'accords entreprise qui nous concernent tous. Aller voter, c'est participer à la vie de l'entreprise et être bien représenté.
- Prendre son destin en main : je ne subis plus les aléas professionnels ; j'anticipe mon évolution en définissant clairement ce que je veux, ce que je vaux, ce que je suis prêt à faire. Nos élus accompagnent des centaines de salariés chaque année, n'hésitez pas à solliciter notre aide.
- Jouer collectif : vous n'êtes pas seuls. Aidez-vous en aidant les autres. Rejoignez la CFE-CGC, que ce soit en adhérant ou en participant aux nombreuses initiatives de notre section. Ensemble nous sommes plus forts.

Une bonne année à toutes et à tous !

José TARANTINI, Délégué Syndical Central.

SOMMAIRE

Page 1
- Prenons les bonnes résolutions.

Page 2
- Négociation salaires 2023 : résultats et analyse

Page 3
- NAO 2023 : pourquoi nous signons ?
- NAO 2023 : une occasion de solidarité

Page 4
- Le projet de réforme des retraites, une fatalité ? NON...
- Signature de l'accord QVTC
- Elections professionnelles : merci

Négociation salaires 2023 : résultats et analyse

Nathalie GOLDARAZ
Dominique BOURGOIS

La négociation « NAO salaires » s'est tenue fin janvier et nous avons porté les revendications dont nous vous rappelons la synthèse :

Rémunération fixe

Nos revendications portaient sur un budget de 7,3% pour toutes les catégories, dont 4,8% sous forme d'AG et 2,5% sous forme d'AI dans un contexte de forte inflation (6% sur 12 mois glissants selon l'INSEE).
Nous avions également demandé : une clause de revoyure et une anticipation des versements au mois de mars.

Rémunération variable et benefits pour tous

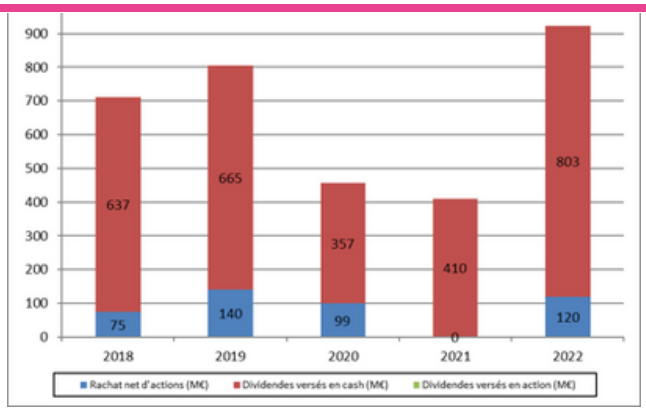
Face à une forte baisse attendue des rémunérations variables (entre –50% et – 60% selon nos estimations), nous avons demandé l'activation au maximum du critère d'ajustement des gérants, une révision du mode de calcul de la rémunération variable ainsi que des avancées sur les benefits (PEE, PERCOL, Cesu, Mutuelle) et une refonte de la rémunération variable agents, qui ne remplit pas suffisamment son rôle.

Après plusieurs étapes de négociation, la synthèse des propositions salariales de l'entreprise est la suivante :

BUDGET :	Agents	Collaborateurs	Cadres
Augmentation générale	2,80%	1,50%	_
Prime ancienneté	1,15%	1,15%	_
Augmentation individuelle	0,70%	1,40%	4,10%
Cours d'année	0,15%	0,75%	0,90%
TOTAL	4,80%	4,80%	5%

Côté face, nous n'avons pas été entendus sur le principe d'une augmentation générale pour toutes les catégories et le budget obtenu n'est pas à la hauteur de nos attentes et de l'inflation.

Nous regrettons également une asymétrie d'attention entre les actionnaires, dont le dividende devrait progresser de 15% selon le consensus des analystes financiers et les salariés, dont la rémunération variable sera en fort recul cette année.



Distribution aux actionnaires Michelin (M€)

Côté pile, la CFE-CGC a fait bouger les lignes en apportant des propositions argumentées et étayées. Il y a eu de véritables échanges :

- Nous avons obtenu des budgets significatifs et homogènes pour l'ensemble des catégories.
- L'entreprise a accepté une clause de revoyure en cas d'évolution significative du contexte inflationniste.
- Elle relève les écarts possibles à la médiane marché pour permettre des augmentations de salaires jusqu'aux positions marché à 120%, pour toutes les catégories.

- Un groupe de travail va être ouvert sur l'évolution de la Mutuelle et sur la refonte de la RVA (rémunération variable agents).
- Les efforts des organisations syndicales ont permis d'obtenir une prime pouvoir d'achat de 700€ pour les salariés dont les rémunérations annuelles sont inférieures à 50 000€ (primes, avantages en nature et bonus inclus). Cette prime sera exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

L'entreprise a présenté le bilan des évolutions 2022 :

- Agents : + 6,6% en moyenne dont 5,9% d'augmentation générale et "PA"
- Collaborateurs : + 5,55% en moyenne
- Cadres : + 3,95% en moyenne (AG réservée aux L et M)
- Prime de 600€ pour toutes les catégories.

NAO 2023 : pourquoi nous signons

Laure TRINCAL
Jean-François LANDEMAINE

Un accord est toujours un compromis entre des revendications et les résultats obtenus.

C'est dans cet esprit que nous sommes signataires, davantage par pragmatisme que par adhésion.

Nous avons voulu être responsables et retenir les avancées plutôt que de s'arrêter sur les manquements. Nous estimons que l'entreprise a consacré un budget deux fois supérieur à celui qui est débloqué habituellement. Nous saluons cet effort, même si nous constatons dans le même temps un fort recul des rémunérations variables, l'un ayant probablement permis de financer l'autre selon le principe des vases communicants.

La CFE-CGC sera signataire de l'accord NAO 2023 malgré ses imperfections mais sera vigilante dans les prochains mois sur le contexte d'inflation et sur le montant des "bonus".

La clause de revoyure est également un élément important.

Cette signature permet enfin de sécuriser l'accord (souvenons-nous du précédent de 2020) dans un contexte international encore très instable.

NAO 2023 : une occasion de solidarité

Tony BLUTEAU
Nicolas MIRVAULT

L'enveloppe d'augmentation obtenue, même si nous attendions mieux, apportera de la souplesse aux managers. Ces derniers mois, ils ont été particulièrement sollicités par leurs équipes : incompréhension sur les augmentations, objectifs collectifs compliqués à porter, pouvoir d'achat menacé, réforme des retraites qui alarme collaborateurs et cadres. Ils ont fait face mais beaucoup de managers sont fatigués. L'enveloppe NAO 2023 devrait les aider à voir le bon côté des choses.

- Un budget d'augmentations individuelles à 4,1% en mai permet aux managers de reconnaitre leurs équipes sans laisser personne au bord de la route. Ils pourront remercier ceux qui se sont dépassés tout en accordant un montant correct aux autres. La CFE-CGC propose de penser solidaire, dans le contexte actuel de forte inflation.
- Le budget de « cours d'année » a fortement augmenté (0,9% contre 0,6% l'an dernier). Les managers auront donc les moyens de récompenser l'engagement de certains après les AI traditionnelles, sans léser les autres.
- Autre bonne nouvelle, l'entreprise assouplit la possibilité d'augmentation jusqu'à 120% de la médiane. Jusqu'ici, la limite était à 115%. Cela va aussi permettre aux managers de remercier des salariés particulièrement engagés.

En 2023, les managers Michelin auront ainsi un peu de souplesse pour motiver les équipes dans un climat de solidarité et de bienveillance. La CFE-CGC en mesurera les effets, favorable à tous, lors de sa prochaine enquête salaires.

Le projet de réforme des retraites, une fatalité ? NON…

Valentin BRESARD
Valérie DOSSIN

La CFE-CGC refuse le décalage de l'âge de départ en retraite et vous explique pourquoi.

Équilibrer le budget d'un système de retraite qui se dégraderait, réformer pour rétablir les finances publiques ? Cet argument est infondé et c'est le Conseil d'Orientation des Retraites qui le dit. Dans son rapport de septembre 2022, le COR a affirmé que « l'idée d'une dynamique non contrôlée des dépenses de retraite est infondée ». Le COR liste d'ailleurs des scénarios qui conduisent à sous-estimer l'équilibre financier futur du système.

Une réforme plus juste pour les salariés ? Non… Sur le partage de la valeur, la CFE-CGC rappelle que les données de la Banque de France mettent en évidence un nécessaire rééquilibrage à opérer sachant qu'entre 1997 et 2019, la part revenant aux salariés est passée de 59,3 % à 54,9 % quand celle des actionnaires a triplé, de 5,2 % à 15,8 % ! Notre système de retraite n'a pas vocation à devenir une variable d'ajustement du budget de l'État. À ce titre, la CFE-CGC s'oppose fermement au projet de transfert du recouvrement des cotisations Agirc-Arrco aux URSSAF qui vise, sans le dire, à ce que l'État s'approprie ces réserves de plus de 60 milliards d'euros

Une seule issue pour financer notre modèle social ? Non… Pour équilibrer son budget, le gouvernement a plusieurs pistes d'actions, autre que l'allongement du temps de travail. Cela passe notamment par :·

- Mettre en place une politique efficace de lutte contre la fraude et l'évasion fiscale, estimée à environ 80 milliards d'euros par an.
- Légiférer pour une gouvernance plus responsable des grandes entreprises et mettre fin à la priorité donnée à la rémunération des actionnaires (70 milliards d'euros l'an passé dont 25 milliards d'euros de rachats d'actions !)
- ·Favoriser l'emploi des seniors en contraignant les entreprises à limiter drastiquement les départs forcés avant l'âge de départ en retraite. De quoi générer des ressources supplémentaires.

La CFE-CGC, en opposition argumentée à la réforme telle que proposée aujourd'hui par le gouvernement, a demandé deux projections complémentaires :

- ·Un scénario à espérance de vie constante.
- ·Un scénario intégrant un redressement de la part du PIB revenant aux salariés.

La CFE-CGC se mobilise pour vous !

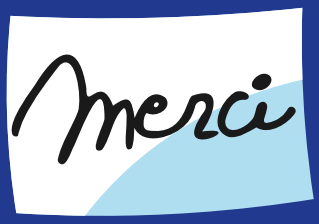
Signature de l'accord QVTC

La CFE-CGC salue l'accord QVCT « LA PERSONNE ET SON ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL » sur lequel nous venons de nous déclarer signataires. C'est un accord équilibré, issu d'un dialogue social constructif et qui suit une grande partie des recommandations faites par la CFE-CGC à l'entreprise. Recommandations issues de vos réponses à notre enquête QVCT! Bonne nouvelle, vous retrouverez dans cet accord le Forfait Mobilité Durable attendu par nombre d'entre vous.

QVT devient QVTC comme Qualité de vie et conditions de travail

Un dialogue social constructif et de réelles avancées pour les salariés !

Elections professionnelles



A Montceau, où avaient lieu les premières élections professionnelles, vous nous avez renouvelé votre confiance en plaçant la CFE-CGC en tête sur les deux collèges où nous étions candidats : merci de votre confiance !

Retrouvez-nous sur

www.cfecgcmichelin.org
CFE-CGC Michelin
Cfe-cgc Michelin
cfecgcmichelin

CFE CGC MICHELIN