

VOTRE LETTRE D'INFORMATIONS



À LA UNE !

- Enquête salaires : aidez-nous et aidez-vous
- Accord d'intéressement : la CFE-CGC est signataire
- Enquête "Avancer Ensemble" : oui, mais...
- Du renouveau pour le CSE de Clermont-Ferrand

Comme chaque année, nous lançons notre enquête salaires. Pour y répondre, il suffit de flasher le code ci-dessous ou vous connecter sur <https://www.cfecgcmichelin.org/>.

Cette enquête a permis de réels progrès par le passé en contribuant à la parution des lettres "En toute transparence" et en favorisant un alignement des médianes Michelin sur les médianes marché. Il reste encore des ajustements à faire mais regardons aussi le chemin parcouru et les avancées, même si elles ont été longues à se concrétiser.

Cette année, nous voulons axer notre enquête sur les rémunérations variables en « relevant les compteurs » et pouvoir ainsi vérifier l'an prochain que la mise en place des objectifs catalogue ne s'est pas traduite par un tassement du bonus Equipes. Pour cela, nous avons besoin de consolider nos données concernant les rémunérations variables.



C'est la raison pour laquelle nous vous invitons à répondre massivement à cette enquête.

Elle est rapide (environ 5 mn) et parfaitement anonyme.

<https://www.cfecgcmichelin.org/>

Accords d'intéressement : la CFE-CGC est signataire



Laure Trincal

Après une négociation nationale quelque peu laborieuse en raison du refus de l'entreprise d'augmenter l'enveloppe allouée à l'intéressement, les accords locaux se sont finalisés.

Dans la plupart des sites, les critères retenus tournent autour des 3 P : "Profit / People / Planet". Dans l'intérêt des salariés, la CFE-CGC est signataire des accords locaux. Sans des organisations syndicales signataires des accords comme la nôtre, il n'y aurait pas d'intéressement pour les salariés.

Pour l'aspect "People" l'entreprise est très axée sur la Sécurité, notamment au travers du TCIR.

Cette préoccupation est légitime mais la CFE-CGC souhaite rappeler que le P de "People" ne se résume pas au seul critère Sécurité (et encore moins au Net Promoter Score qui est un critère davantage Profit que People). A titre d'exemple, sur Paris-Breteuil, ont été retenus des critères comme les éléments de développement, le suivi de formations liées au bien-être ou encore des audits sur les espaces communs.



Concernant le P de "Planet", la CFE-CGC salue la mise en avant d'un certain nombre de critères, aussi bien dans le milieu industriel que dans le tertiaire. Ces préoccupations écologiques doivent concerner l'ensemble des salariés. La CFE-CGC soutient la démarche et pense qu'il est possible d'aller plus loin. Par exemple dans le tertiaire, nous suggérons de conditionner l'intéressement à la réduction des émissions de CO2 liées aux voyages professionnels. Nous prenons date pour le prochain accord.

Nous n'aborderons pas ici le critère "Profit", largement prédominant au niveau du bonus Groupe et, à un degré moindre, du bonus Equipe.

Enfin, un mot sur le climat ayant présidé à ces négociations : sur chaque site, la CFE-CGC a été force de propositions. A l'exception notable du site de Golbey où la Direction a tordu le bras aux OS sur le TCIR, il y a eu un dialogue ouvert sur la plupart des sites.

Nous avons même pu co-construire avec la Direction sur certains sites. C'est le cas sur Clermont-Ferrand, où la direction et les organisations signataires expliquent ensemble les critères aux salariés au travers d'une vidéo. C'est le cas aussi sur Montceau-les-Mines où les échanges ont été fructueux.

Les équipes de négociation de la CFE-CGC



Enquête "Avancer Ensemble" : oui, mais...



José Tarantini

Le nouveau système d'objectifs équipe annuels suscite des réactions mitigées. En mars dernier, la CFE-CGC a réalisé une enquête pour recueillir le plus objectivement possible l'avis des salariés. Les résultats et notre analyse montrent que les salariés, managers et managés, oscillent entre résignation, démotivation ou désintérêt.



Au moment où l'enquête était lancée auprès des salariés, la CFE-CGC avait alerté l'entreprise sur ce sujet sensible qui suscite des réactions parfois vives.

50% des répondants ont laissé des commentaires, 82% des commentaires sont négatifs.

Les résultats de cette enquête sont toujours disponibles ici !



Plusieurs centaines de salariés, avec une forte proportion de managers, ont parmi leurs objectifs équipe le niveau d'engagement des salariés. Dès lors, comment répondre sans être juge et partie ? En effet certains objectifs sont directement liés à l'enquête « Avancer Ensemble ».

Le salarié se voit donc fortement incité par l'employeur à répondre « positivement » afin de « ne pas se tirer une balle dans le pied » pour sa rémunération variable ... C'est une manière à peine déguisée de « booster » le résultat, alors que le salarié est censé répondre de façon indépendante.

Nous avons demandé à l'Employeur, en gage de bonne volonté, de mettre en place dès cette année des mesures correctives, comme l'attribution des objectifs portant sur une amélioration des réponses à l'enquête « Avancer Ensemble » uniquement à des managers.

Nous avons d'ores et déjà émis des propositions d'amélioration pour 2024, qui seront à amender selon le bilan que nous pourrons faire après une première année complète. **Sans réponse concrète de l'employeur d'ici fin juillet, nous nous réservons la possibilité de suggérer aux salariés de ne pas répondre cette année à l'enquête « Avancer Ensemble », qui serait devenue vide de sens.**



Nous souhaitons en rediscuter avant avec les représentants de l'employeur. Rendez-vous en septembre prochain.

Retrouvez l'article intégral sur <https://cfecgcmichelin.org>

Du renouveau pour le CSE de Clermont : une équipe CFE-CGC et Sud Michelin



Michel Desormière

A l'issue des récentes élections professionnelles, grâce à la confiance des salariés, la CFE-CGC est restée majoritaire. Suite à un partenariat avec SUD, nos deux syndicats sont désormais seuls décisionnaires dans toutes les instances Clermontoises et notamment le CSE.

Pour les salariés, cela veut dire :



PLUS de FACILITÉ dans l'utilisation des activités du CSE (avec de nouveaux événements, des chèques loisir...)

PLUS de PROXIMITÉ entre le CSE et vous (avec une permanence sur les sites clermontois par exemple)

PLUS de LIBERTÉ dans nos offres (avec des aides pour voyager en train ou encore le développement des offres Evasion)

Le projet pour le CSE de Clermont est de placer celui-ci sur une dynamique adaptée au monde qui nous entoure, pour les prochaines années. De nouveaux modes de fonctionnement s'installent, de nouvelles attentes aussi.

- Nous souhaitons agir pour des vacances accessibles à tous, favorisant le lien entre adhérents, et ouvrant sur l'interculturalité.
- Pour notre offre culture, nous souhaitons dépasser une logique d'offre pour nous inscrire dans une logique de production avec nos adhérents, tout en favorisant la découverte de nouvelles pratiques.
- Pour notre communication, nous devons réinventer.
- Enfin, votre CSE doit se positionner comme un initiateur sur différents sujets dans le domaine social.

Tous les sujets seront abordés dans cette volonté pour vous proposer de nouvelles offres, pour pérenniser celles qui vous donnent satisfaction et ainsi imaginer notre CSE de demain, avec vous et pour vous.



Retrouvez l'article intégral sur <https://cfecgcmichelin.org>

Rejoignez-nous !



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

**CFE
CGC**
MICHELIN