

VOTRE LETTRE D'INFORMATIONS



À LA UNE !

Enquête salaires : vos réponses, notre analyse

La politique salariale est un sujet mobilisateur, surtout en période de forte inflation. Votre participation massive à l'enquête en est la meilleure preuve.

Soyez remerciés pour vos réponses qui nous permettent d'avoir un argumentaire fondé et représentatif vis-à-vis de l'entreprise.

En synthèse, il ressort :

- **que les niveaux médian de salaire Michelin sont proches des niveaux médian marché (même si certaines lettres sont en décrochage, p. 3),**
- **que malgré un résultat net historique, les bonus Groupe et Equipes ont fortement reculé (p.4),**
- **que vous êtes une nette majorité à être circonspects sur la mise en place des objectifs équipes sur catalogue (p.5),**
- **et que vous regrettez majoritairement une politique salariale (p.5) ne permettant pas pour les cadres de couvrir l'inflation et se traduisant, in fine, par une baisse de pouvoir d'achat.**

Pour celles/ceux qui souhaiteraient aller plus loin, rendez-vous sur notre site via les QR codes. Vous y retrouverez également nos propositions en termes de rémunération globale.

La rentrée est le moment de remplir l'enquête avancer ensemble (EAE). La CFE-CGC a toujours incité les salariés à s'exprimer via cette enquête. Cette année, nous sommes clairement mal à l'aise face à l'attitude de l'entreprise et le fait que plusieurs centaines de salariés aient dans leur objectif équipes l'atteinte d'un niveau d'engagement (objectif 2740). Retrouvez notre lecture de la situation et nos recommandations en page 6.

Par ailleurs, nous vous invitons, si vous en avez les moyens, à souscrire au plan d'actionariat : plus la part du capital détenue par les salariés est élevée, plus la voix des salariés pèsera dans la politique de l'entreprise. A 5% du capital détenu (contre 2,2% actuellement), les salariés deviendraient un actionnaire de premier rang. A nous d'aller, selon nos moyens, dans cette direction.

Bonne lecture et bonne reprise



Enquête salaires 2023

Ce dossier a été réalisé par Vincent Bayet
& Dominique Bourgois



La typologie des répondants à notre enquête est la suivante : 86% de cadres, 12% de collaborateurs et 2% d'agents. En termes de genre, nous avons 80% d'hommes et 20% de femmes. Dans cette analyse, nous publions des données pour lesquelles nous avons eu suffisamment de retours pour déterminer des statistiques. De fait, les remontées sur les agents et sur la lettre P étaient quantitativement insuffisantes pour établir des statistiques fiables sur ces populations. 2/3 des répondants sont dans la tranche d'âge 30-49 ans, ce qui est représentatif de la population de la MFPM.

Que faut-il retenir de vos réponses ?

Salaires et pourcentages d'augmentation : le décrochage de la lettre J continue, lettres L et N à surveiller.

Niveau salarial par lettre au 01/07/2023 :

Lettre	Moyenne salaire de base des répondants	Médiane salaire des répondants	Médiane marché Hays au 31/12/2022	Position médiane des répondants
H	112 556	111 209	110 915	100,27
I	91 738	92 552	92 450	100,11
J	74 652	72 833	77 470	94,01
K	63 960	65 930	65 700	100,35
L	54 266	54 687	56 020	97,62
M	46 746	47 472	47 710	99,50
N	40 887	40 492	41 690	97,13
O	35 626	36 702	37 000	99,19

Nous attirons l'attention de l'entreprise sur le décrochage de la lettre J, que nous avons déjà constaté l'an dernier, par rapport à la médiane marché. Les lettres L et N sont, à un degré moindre, à surveiller également. Le cours d'année doit servir prioritairement sur ces lettres en décrochage par rapport à l'engagement de l'entreprise.

Retrouvez l'intégralité des résultats, la méthodologie utilisée et notre analyse détaillée sur le site internet de la CFE- CGC et en cliquant sur le QR code





Les pourcentages d'augmentation des répondants ne couvrent pas l'inflation

% d'augmentation salarial au 01/07/2023 :

Lettre	Budget d'augmentation annoncé	% d'augmentation moyenne des répondants	% d'augmentation mini des répondants	% d'augmentation maxi des répondants
H	5% (yc cours d'année de 0,9%)	3,93%	1%	7,6%
I	5% (yc cours d'année de 0,9%)	4,40%	2%	9,5%
J	5% (yc cours d'année de 0,9%)	4,97%	2,15%	12,2%
K	5% (yc cours d'année de 0,9%)	5,24%	2,45%	18,4%
L	5% (yc cours d'année de 0,9%)	5,22%	2,46%	21,9%
M	5% (yc cours d'année de 0,9%)	4,42%	0%	15,0%
N	4,80% (yc cours d'année de 0,75%)	5,39%	0%	9,7%
O	4,80% (yc cours d'année de 0,75%)	4,16%	1,33%	10,2%

Les pourcentages d'augmentation des répondants sont conformes aux budgets d'augmentation annoncés par l'entreprise. Cependant, ils ne couvrent pas à eux seuls l'inflation, qui bien qu'en ralentissement, reste à des niveaux élevés (ex : 11,1% pour l'alimentation - donnée INSEE août). Pour rappel, l'an dernier, l'entreprise avait procédé à « deux évènements salariaux » pour une majorité des salariés. Ca n'a malheureusement pas été le cas cette année.

**Vous voulez mieux comprendre la différence entre
médiane et moyenne ?
Cliquez sur le QR code**



**Fort recul du Free Cash Flow
qui impacte durement les bonus Groupe et Equipe.
Mauvaise nouvelle dans un contexte de persistance
de l'inflation !**



Malgré un résultat net historique à plus de 2 Milliards d'€, les bonus Groupe et Equipe ont fortement reculé (-45% en moyenne) sous l'effet d'un Free Cash Flow sensiblement éloigné de la cible annoncée aux marchés financiers début 2022. Ce fort recul des bonus n'est évidemment pas une bonne nouvelle dans un contexte de persistance de l'inflation. Pour rappel, la troisième composante de la rémunération variable – l'intéressement – a vu son montant global progresser de 10% (43 M€ à 47,4 M€), même si les évolutions sont variables d'un site à l'autre. Les résultats du S1 2023 laissent entrevoir de meilleures perspectives pour le bonus Groupe l'an prochain mais attendons la fin du bal pour savoir si les musiciens – nous ! – en bénéficieront.

Lettre	Bonus Groupe moyen des répondants		Bonus Equipe moyen des répondants		% d'atteinte moyen des objectifs
	2022	2023	2022	2023	
H	14 687 €	7 849 €	14 836 €	7 865 €	Central : 92%
I	9 440 €	5 118 €	9 733 €	5 753€	Central : 89%
J	6 365 €	3 644 €	7 035 €	4 163 €	Central : 97%
K	4 870 €	2 676 €	6 284 €	3 350 €	Central : 94% / usine : 94%
L	3 520 €	1 892 €	5 215 €	2 921 €	Central : 95% / usine : 91%
M	2 334 €	1 304 €	3 732 €	2 229 €	Central : 90% / usine : 84%
N	1 692 €	855 €	3 272 €	1 867 €	Central : 96% / usine : 87%
O	1 070 €	497 €	3 033 €	1 736 €	Central : 84%

Concernant les taux d'atteinte des objectifs, ils sont élevés : 91% en moyenne d'atteinte d'objectifs pour le panel de répondants, toutes lettres confondues (vs 94% l'an dernier). C'est donc ce niveau de 91% d'atteinte qui servira de base de comparaison l'an prochain et on verra ainsi si la mise en place des objectifs équipes catalogue s'est traduite, ou non, par une baisse du niveau d'atteinte de ces objectifs. En 2022, 52% des répondants ont atteint 100% et plus de leurs objectifs. A l'autre extrémité, 4% des répondants déclarent avoir eu 0% d'atteinte de leurs objectifs. Bien qu'il se résorbe un peu, nous continuons à constater un différentiel dans le % d'atteinte des objectifs entre les sites industriels et le Central en défaveur des sites (-6 pts en moyenne, sauf lettre K). **Pour la CFE-CGC, ce différentiel n'a pas lieu d'être et une harmonisation à la hausse est souhaitable pour les sites qui sont déjà suffisamment sous pression.**



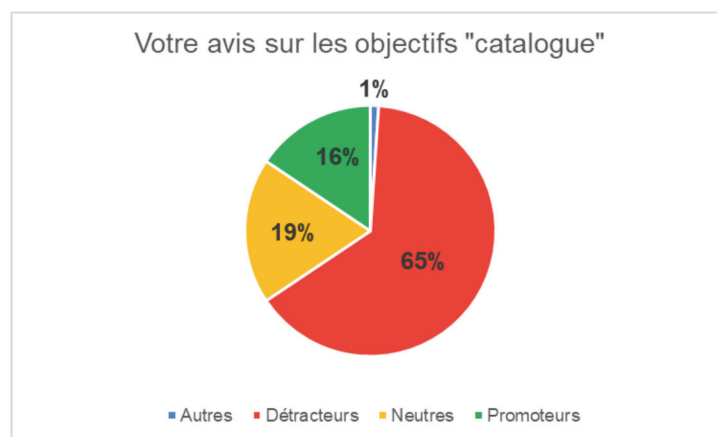
Scepticisme sur la mise en place des objectifs catalogue

Près des 2/3 des répondants affichent leur scepticisme sur la mise en place des objectifs catalogue.

Cette méfiance se retrouve sur l'ensemble des lettres, y compris sur les populations I & H, censées portées le message d'en haut.

Une partie (19%) des répondants demande à voir et jugera sur pièces.

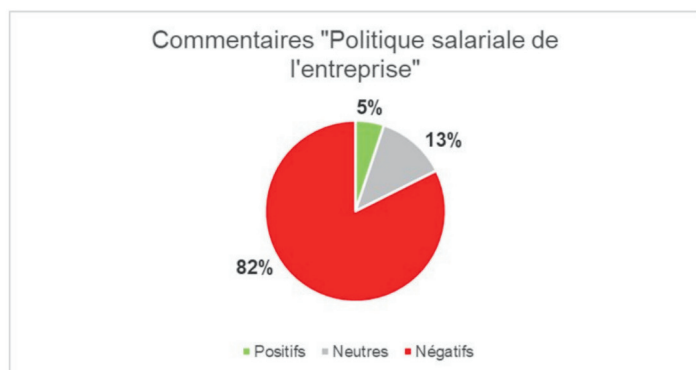
Enfin, il y a également des promoteurs (16% des répondants) du nouveau système qui saluent notamment le gain du temps.



Promoteurs : Je suis à l'aise / ça me va bien
Neutres : Je n'ai pas d'avis sur le sujet / j'attends de voir
Détracteurs : Je suis sceptique / je ne m'y retrouve pas
Autres

Par ailleurs, près de la moitié des répondants (contre 1/3 l'an dernier) ont laissé un commentaire sur la politique salariale de l'entreprise. Ce pourcentage montre le besoin pour les salariés de s'exprimer.

Parmi les commentaires laissés, 82% sont à tonalité négative, 13% neutres et 5% à tonalité positive.



Ceux qui s'expriment sont critiques sur des évolutions globales (salaires et variables) pas en phase avec le niveau d'inflation, sur les pertes nettes liées aux déplacements, sur des objectifs équipes catalogue sur lesquels il est difficile d'avoir une contribution individuelle et un changement permanent des règles de variable, sur l'application des rattrapages médiane ayant généré des frustrations et enfin sur une gestion insuffisante de la séniorité. Autant de préoccupations portées par la CFE-CGC sur les 12 derniers mois.

Un verbatim résumant ces sentiments :

"Politique salariale très faible pour les cadres ces derniers temps, loin de l'inflation. De moins en moins de prime, des déplacements professionnels qui ne sont plus du tout intéressants".

Tous vos verbatims sur notre site internet et en cliquant sur le QR code



Enquête « Avancer ensemble » (EAE) y répondre ou pas ?



José TARANTINI

Délégué Syndical Central CFE-CGC Michelin

La CFE-CGC est profondément mal à l'aise au moment du lancement de l'enquête annuelle, et ce à cause de l'attitude de l'entreprise et du choix cornélien imposé aux salariés : répondre favorablement à l'EAE afin d'atteindre un objectif partagé ? Ou répondre honnêtement et risquer de ne pas atteindre l'objectif ?

Pour rester crédible, toute enquête doit rester indépendante de toute pression, directe ou indirecte. Or, en introduisant un objectif équipes, la Direction oriente nécessairement le résultat. Depuis plusieurs mois, la CFE-CGC interpelle la Direction sur le sujet. Sans réponse à ce jour. Lors de la présentation des résultats en instances (CSE et CSEC), la CFE-CGC réitérera ses critiques et son opposition à cette situation créée par l'employeur.

Déjà l'an dernier la CFE-CGC avait dénoncé le fort recul à la question : « Je vois un lien clair entre mon travail et les objectifs de Michelin » (-7 pts à 72% de réponses globalement favorables). Au moment même du lancement du nouveau système d'objectifs sur catalogue, nous avons interpellé la Direction sur ce recul inquiétant qui risquait de déboussoler un certain nombre de salariés.

Eh bien, nous y sommes !

Comme l'a montré notre enquête de mars dernier (résultats présentés aux responsables des Relations Sociales en mai), et le montre la présente enquête salaires, le nouveau système d'objectifs annuels suscite des réactions mitigées des salariés, managers et managés, oscillant entre résignation, démotivation ou désintérêt.

La CFE-CGC ne peut que déplorer la non-prise en compte par l'employeur de notre alerte éclairée et documentée.

Le pire concerne ces objectifs directement liés à l'enquête « Avancer Ensemble ».

Le choix cornélien est celui de devoir répondre à l'enquête plutôt positivement afin de « ne pas se tirer une balle dans le pied » ... En effet, comment répondre honnêtement à l'enquête « Avancer Ensemble » quand on est objectivé sur l'amélioration de ses résultats ? **Pour rappel, 520 salariés ont dans leur objectif « Equipe » l'atteinte d'un niveau d'engagement dans l'EAE.**

Dans cette situation, chacun est libre de participer ou pas à l'enquête « Avancer Ensemble ». Ne pas répondre à l'enquête « Avancer ensemble » est une option permettant de marquer son opposition à des pratiques d'un autre temps.

Y participer conforte la Direction qui sollicite beaucoup les managers pour motiver les équipes à répondre à l'enquête.

Dilemme que chacun adressera en son âme et conscience.

Rédactrice en chef :
Valérie Dossin.

Directeur de la publication :
José Tarantini.