



MICHELIN
+ QU'UN SYNDICAT

Rédactrice en chef :
Valérie Dossin avec le concours de nombreux
auteurs et relecteurs

Directeur de publication :
José Tarantini

AVRIL - MAI 2024

LETTRE INFO



Sommaire

ÉDITO

**Enquête Objectifs Partagés :
faites entendre votre avis !**

Page. 01

+ PROCHES DES SALARIÉS

**L'accompagnement des salariés
par les élus CFE-CGC : une force
et une valeur de notre syndicat**

Page. 02

**Pourquoi les médianes Michelin
ont baissé par rapport aux
médianes marché ?**

Page. 02

+ IMPLIQUÉS DANS L'ENTREPRISE

**Montant record d'1,4 milliard d'euros
pour les actionnaires Michelin
en 2024**

Page. 04

+ PRÉSENTS SUR LE TERRAIN

**Arrêt de la production Poids
Lourd à Olsztyn : une annonce
qui en cache d'autres ?**

Page. 05

+ QU'UN SYNDICAT

**Qu'est-ce la RSE
pour la CFE-CGC Michelin ?**

Page. 06

Enquête Objectifs Partagés : faites entendre votre avis !

L'actualité de Michelin a été dense ces dernières semaines. Annonce d'excellents résultats dont les salariés mais aussi et surtout les actionnaires vont profiter. Annonce que l'usine d'Olsztyn en Pologne allait cesser sa production de pneus Poids Lourd d'ici 2025. Évènement « Us Tomorrow » (« Nous, demain »), l'occasion pour Michelin de confirmer sa volonté de diversification à tous les domaines possibles de la mobilité et au-delà, comme par exemple la santé et le bien-être.

Mais qu'en est-il du bien-être justement, lorsqu'il s'agit des salariés ?

Depuis plusieurs mois et années, les réorganisations s'enchaînent, les plans de départs volontaires se sont succédés, la transformation P se poursuit et la politique « People In Motion » est déployée à marche forcée. Mais quelles en sont les conséquences sur le bien-être et l'engagement des employés ?

Un des points qui cristallisent tous ces questionnements est la mise en place des Objectifs Partagés. La CFE-CGC alerte l'Entreprise *via* ses Relations Sociales sur les effets de ces Objectifs Partagés depuis leur lancement en 2023. Comment simplifier le quotidien des salariés, incluant les managers, tout en préservant leur engagement ? Comment garantir l'équité des objectifs lorsque certains employés se sentent dépossédés de tout levier individuel ? Comment recréer du lien entre le travail de tous et la stratégie du Groupe ?

Aujourd'hui, après un premier cycle complet, nous VOUS consultons de nouveau pour faire un bilan de cette démarche. Plus vous serez nombreux à répondre et plus la CFE-CGC sera crédible dans ses propositions d'améliorations concrètes.



Aidez-nous à faire
le bilan sur la mise
en place des Objectifs
Partagés



Charlotte Zuber

+ PROCHES DES SALARIÉS

CARRIÈRE

L'accompagnement des salariés par les élus CFE-CGC : une force et une valeur de notre syndicat



Carine Chefdeville

Défendre les salariés, c'est les représenter au Comité Social, c'est agir dans les organismes paritaires pour défendre les droits des salariés (Prud'hommes, Pôle social, URSSAF, CARSAT...), c'est aussi s'impliquer dans le cadre de négociations avec l'employeur (NAO, accord Handicap, accord de GEPP). Pour notre organisation syndicale, c'est aussi « accompagner » les salariés. Cette activité d'accompagnement a pris une telle ampleur que nous avons au sein de notre équipe un Pôle de Compétence dédié à l'« Accompagnement salarié ». Retour sur l'accompagnement.

À force de plans de restructurations et de changements d'organisations, certains salariés sont perdus et se sentent moins bien traités. Nous constatons aussi des situations où les représentants de l'employeur, sans ménagement, signifient à un(e) salarié(e) qu'il/elle n'a plus sa place dans l'entreprise et qu'il/elle doit partir. Quand cela vous arrive, surtout quand vous avez toujours eu des FF (Feedbacks Fréquents) positifs, vous tombez de la chaise !

L'accompagnement débute toujours par une prise de contact à l'initiative du salarié qui a besoin de parler et d'être écouté. Une simple discussion qui peut évoluer vers un accompagnement plus concret dans la mesure où, s'il nous le demande explicitement, nous jouons un rôle de médiateur avec le Management ou les PDP/GDP. À l'autre bout du spectre, nous pouvons accompagner le salarié dans un processus disciplinaire et parfois même juridique. Nous cherchons toujours à éviter cet extrême mais c'est le choix du salarié.

Il est clair que les récentes RCC (Ruptures Conventionnelles Collectives), les RCI (Ruptures Conventionnelles Individuelles) récurrentes, et le malheureux accord de GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) ont alimenté les inquiétudes et les interrogations de nos collègues.

De plus en plus de salariés, quel que soit leur niveau dans l'entreprise, nous contactent pour évoquer leur situation. Parfois, une simple discussion suffit à les éclairer ou à les rassurer. Mais souvent il faut aller plus

loin et c'est là que nous jouons ce rôle de médiateur afin de trouver des solutions qui conviennent à tout le monde.

Si vous voyez autour de vous un(e) collègue en souffrance ou dans le doute, aidez-le (la) en l'orientant vers notre section CFE-CGC. Si vous avez besoin d'accompagnement, n'hésitez pas à nous solliciter.



Rapprochez-vous de notre équipe !

RÉMUNÉRATION

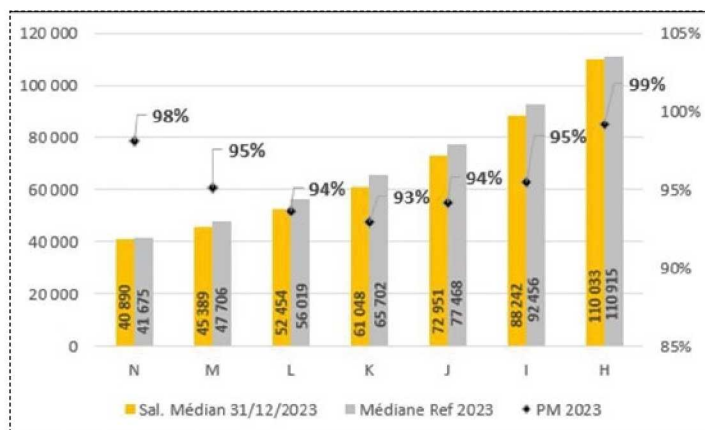
Pourquoi les médianes Michelin ont baissé par rapport aux médianes marché ?



Dominique Bourgois

Plusieurs d'entre vous nous ont interpellé suite au recul des médianes Michelin par rapport aux médianes du marché. Effet promotion comme l'explique l'entreprise ? Nous vous proposons un décryptage de la situation.

Lors des négociations salariales annuelles en janvier dernier, la CFE-CGC Michelin a été désagréablement surprise de constater le décrochage des médianes Michelin par rapport aux médianes marché sur de nombreuses lettres, alors même qu'elles étaient proches de 100 en 2022.



+ PROCHES DES SALARIÉS

Suite à l'actualisation des médianes marché 2024 dans In Touch en février, vous avez été également nombreux à nous interpeler.

Quelle est la raison de ce brusque décrochage ?

Nous avons sollicité la Direction qui explique ce décrochage par un taux de promotion plus élevé chez Michelin (environ 17 % chez les cadres et 10 % chez les collaborateurs selon les données 2023) que dans les autres sociétés et qui impacte donc mécaniquement le salaire médian Michelin.

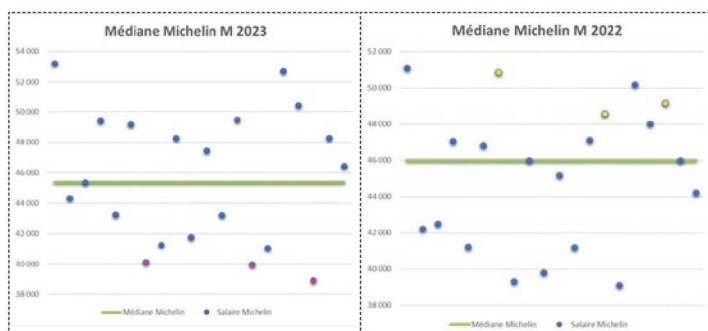
L'explication étant loin d'être intuitive, nous avons voulu la vérifier au travers des lettres N&M :

Lettre N	Salaire médian Michelin	Salaire médian marché	Position Michelin vs marché
2022	41 146	40 470	102
2023	40 890	41 675	98
	0%	+ 2,9 %	

Lettre M	Salaire médian Michelin	Salaire médian marché	Position Michelin vs marché
2022	46 000	46 000	100
2023	45 389	47 706	95
	- 1,3 %	+ 3,7 %	

Pour ces 2 lettres, les salaires médians Michelin ont reculé tandis que les médianes marché ont augmenté, entraînant ainsi le décrochage des médianes Michelin par rapport aux médianes marché.

Pour comprendre l'effet « promotion » avancé par la Direction sur la médiane Michelin, nous avons reproduit à partir d'un échantillon réduit ce qui s'est passé entre 2022 et 2023 pour la lettre M.



En 2022, la médiane des salaires Michelin s'établissait à 46 000 €. À l'intérieur de la lettre, il y avait autant de salariés en dessous qu'au-dessus de cette médiane de 46 000 €.

Avec l'effet promotion, environ 15 % de salariés M sont promus à la lettre L : ce sont les points jaunes sur le graphique, positionnés sur la partie haute du schéma de 2022 car salariés expérimentés dans leur poste. Ils quittent donc la lettre M et sont remplacés par de nouveaux entrants, auparavant sur la lettre N, et qui bénéficient eux aussi d'un changement de lettre : ce sont les points roses dans la partie basse du schéma de 2023. D'une certaine façon, les points roses remplacent les points jaunes numériquement mais pas en valeur salariale.

C'est donc bien ce remplacement de sortants dans le haut de la fourchette par de nouveaux entrants dans le bas de la fourchette qui entraîne le recul de la médiane. Elle passe ainsi de 46 000 € à 45 389 €. Et ce malgré la progression de salaire moyenne de 5 % des autres salariés de la lettre M (les points bleus). Car, attention, les salaires ont bien augmenté de 5 % en moyenne pour les autres salariés de la lettre. Le recul de la médiane indique « simplement » une distribution différente des salaires à l'intérieur d'une lettre, pas une baisse ou une stagnation de ceux-ci. Et on peut faire le même constat sur de nombreuses lettres. Comme les sociétés du marché ont des taux de promotion moindres selon la Direction, elles sont moins sensibles à ces effets et progressent donc davantage. CQFD.

Ce qui importe, c'est donc bien la dynamique **individuelle** des salaires. Et par définition, elle est propre à chaque individu. Ce qui importe, c'est également que la CFE-CGC puisse défendre au travers de ses élus vos intérêts et vérifier le bien-fondé des explications avancées par l'entreprise. **Et à cette fin, votre participation anonyme à notre enquête annuelle sur les salaires (en juillet) est essentielle.**

+ IMPLIQUÉS DANS L'ENTREPRISE

STRATÉGIE GROUPE

Montant record d'1,4 milliard d'euros pour les actionnaires Michelin en 2024



Jean-François Landemaine
Bruno Joubrel

Il y a à peine deux mois, nous nous félicitons de la relative modération de Michelin dans la rémunération de ses actionnaires, comparée aux pratiques du marché. Notre satisfecit n'aura malheureusement pas été durable car $\frac{3}{4}$ des résultats de 2023 vont être reversés aux actionnaires.

Cette captation du résultat à une telle hauteur que l'on observe dans tous les grands Groupes pose la question d'un capitalisme durable à l'heure où des investissements considérables sont nécessaires pour la transition climatique et où l'attente d'une certaine cohésion sociale reste forte.

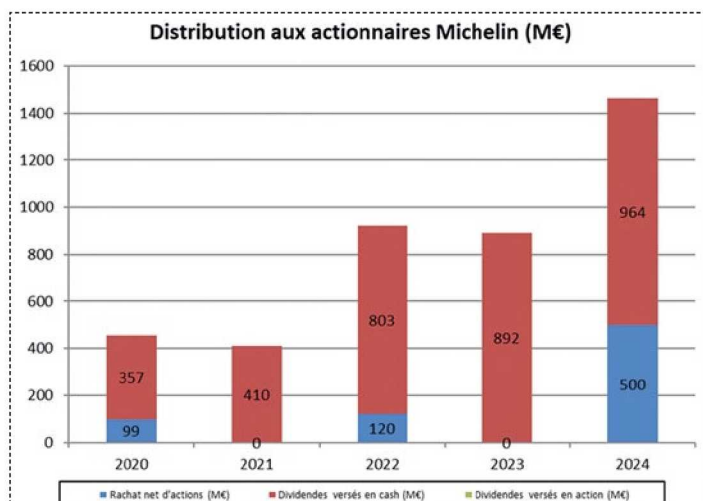
Le Groupe a signé une convention avec deux prestataires de services d'investissements pour racheter 500 M€ d'actions d'ici fin novembre 2024.

Ces opérations de rachat d'action serviront au financement du plan Bib Action (pour environ $\frac{1}{3}$), aux actions de reconnaissance auprès de certains salariés via l'attribution d'actions et à soutenir le cours de l'action par effet relutif, c'est-à-dire qui augmente le bénéfice par action.

Ces rachats d'action s'ajoutent au versement du dividende, en progression de 8 %, qui sous réserve d'approbation lors de la prochaine Assemblée Générale des actionnaires s'élèvera à 964 M€.

Au total, c'est donc 1,464 milliard d'€ qui devrait être versé aux actionnaires cette année sous forme de rachats d'action et de dividendes.

C'est un montant historique, le Groupe n'ayant jamais dépassé le milliard d'€ dans la rémunération de ses actionnaires (dividendes et rachats d'action cumulés). La barre du milliard d'€ est cette fois allègrement franchie.



Une autre façon de mettre en perspective ce montant est de le rapporter au résultat net du Groupe. On arrive à 74 % du résultat net du Groupe, très au-dessus de l'engagement d'un retour aux investisseurs de 50 % du résultat net. Et il se trouve que ce taux de 74 % est la moyenne constatée en 2023 pour les groupes du CAC40 (source : lettre Vernimmen janvier 2024).

Les salariés ne sont pas exclus des très bons résultats du Groupe puisque les bonus Groupe et intéressement seront au plus haut. Ils bénéficieront également des rachats d'action sous forme du plan Bib Action qui pourrait réserver des conditions d'attribution d'autant plus favorables qu'il n'y en n'a pas eu l'an dernier, ainsi que de la progression du titre bénéficiant à l'ensemble des actionnaires.



Crédit photo : freepik

CARRIÈRE

Arrêt de la production Poids Lourd à Olsztyn : une annonce qui en cache d'autres ?



Olivier Reix

Avec la signature de la GEPP au niveau Groupe en 2023, la CFE-CGC Michelin est vigilante : la porte est désormais ouverte à la mise en place d'éventuels Plans de Sauvegarde de l'Emploi, amenant à la réduction voire à la fermeture d'activités ciblées ou même de sites entiers. L'annonce de l'arrêt de la production Poids Lourd à Olsztyn en témoigne. Aussi nous serons très attentifs aux volumes de production programmés par le Groupe sur les différents sites et restons prêts à défendre les salariés qui pourraient être touchés par un Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

L'entreprise vient d'annoncer, sur le site Intranet Pologne, que l'usine d'Olsztyn se modernise pour produire plus de pneus Tourisme et Camionnette, notamment sur le segment 18" et plus. Dès la fin de l'année 2024, les capacités de production en pneus Tourisme et Camionnette vont augmenter, dont ceux à destination des véhicules électriques. **C'est une conséquence logique de la stratégie affichée par le Groupe de se réorienter vers les pneus à forte valeur ajoutée.** De plus, la communication du Groupe rajoute que la montée en puissance des fabrications en Tourisme et Camionnette se fera progressivement durant l'année 2025, ce qui témoigne d'une volonté de rapidité sur ce projet.

Mais en contrepartie, les capacités Poids Lourd seront fermées. Bien que l'usine Poids Lourd d'Olsztyn affiche de bonnes performances industrielles, sa capacité de production est la plus faible d'Europe. « Elle n'est plus rentable et va devoir fermer » prévient Michelin. Cette fermeture affecte 430 personnes. L'Entreprise annonce que chaque salarié bénéficiera d'un accompagnement individuel pour permettre une évolution de carrière vers un nouveau poste, potentiellement sur le site d'Olsztyn lui-même. On peut penser que ces personnes du PL pourront être réorientées vers des productions TC au fur et à mesure que le site se transforme.

Cette annonce cache deux informations importantes :

- La production de pneus Poids Lourd en Europe va dorénavant uniquement se réaliser en Espagne, en Italie et en Roumanie.
- La production de pneus Tourisme que le site d'Olsztyn va réaliser en compensation de la perte du Poids Lourd pourrait se faire au détriment d'un autre site industriel. Lequel ? S'agit-il d'un site en France ?

De nombreux signes nous alertent sur la possibilité de réduction, voire de fermeture d'autres sites industriels du Groupe, en particulier en France.

Ainsi, pendant *US Tomorrow*, la fermeture de l'entité Poids Lourd de Shenyang (Chine) a été mentionnée afin d'être remplacée par des productions Tourisme-Camionnette. Par le passé, des réductions de volume, programmées par l'Entreprise, ont justifié la réduction des activités voire la fermeture de sites français via un Plan de Sauvegarde de l'Emploi. **Aujourd'hui, les mêmes signaux sont en cours sur de nombreux sites : baisse programmée du volume de production depuis de nombreuses années, fermeture de certains secteurs sur les sites.**

Rappelons enfin que les sites sont interdépendants : si l'activité baisse sur la production d'un site qui fabrique des enveloppes TC, cela se répercute en amont sur l'activité des usines de fabrication de semis-finis tels que les tissus, les tringles, ou les activités Z.

La CFE-CGC demande à l'entreprise des informations complémentaires sur cette annonce et sur les répercussions potentielles en France, mais aussi pour les autres pays.



Crédit photo : freepik

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

Qu'est-ce la RSE pour la CFE-CGC Michelin ?

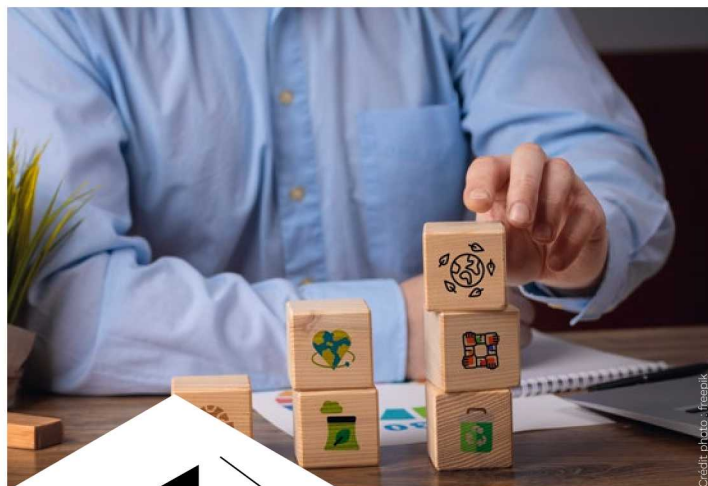


Patrice Rota

La CFE-CGC Michelin est une organisation syndicale engagée et notamment autour de la thématique RSE. Découvrez ici notre engagement et nos prochaines actions.

■ C'est la Responsabilité Sociétale des Entreprises, elle couvre 7 grandes thématiques :

- La gouvernance de l'organisation en lien avec la RSE – dans le Groupe Michelin c'est l'entité. DCDI (Direction corporate du développement durable et de l'impact)
- Les droits de l'Homme.
- Les relations et conditions de travail.
- L'environnement.
- La loyauté des pratiques.
- La protection des consommateurs.
- Les communautés et le développement local.



Retrouvez-nous sur :

-  Cfe-cgc Michelin
-  CFE-CGC Michelin
-  cfecgcmichelin

■ Quel est le rôle de la CFE-CGC Michelin ?

- Connaître la stratégie RSE de l'entreprise
- La comprendre et la décrypter pour vous
- Vous informer de ce qui se passe et quels en seront les impacts pour les salariés
- Et si besoin questionner et challenger l'entreprise sur les orientations prises

Nous vous présentons, et continuerons de le faire, des articles sur les actions engagées par l'entreprise.

Nous allons également vous présenter, dans de prochains articles, la CSRD (Corporate sustainability reporting directive), qui est une réglementation contraignante qui s'impose à nous. Mais pour de bonnes raisons. Elle est l'essence même du chapitre 4 du « Document d'Enregistrement Universel » (DEU) du Groupe Michelin, dont la version mise à jour de l'année 2023 sera publiée le 7 avril prochain.

Nous décrypterons ce document très riche en information pour vous, dans nos futures LI et bien sûr sur notre site internet

Nous sommes à votre écoute, n'hésitez pas à nous interpeller des questions que vous pourriez avoir ou des sujets que vous souhaiteriez voir aborder.

Découvrez l'ensemble de nos dossiers sur : www.cfecgcmichelin.org

