



MICHELIN
+ QU'UN SYNDICAT

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

Directeur de publication :
José Tarantini

JUIN - JUILLET 2024

LETTRE INFO



Sommaire

ÉDITO

**Enquête salaires : aidez-nous
et aidez-vous !**

Page. 01

+ PROCHES DES SALARIÉS

**Cadres et télétravail :
pas de retour en arrière,
nous dit l'APEC.**

Page. 02

**Abondement sur intéressement :
vers davantage d'équité.**

Page. 02

+ IMPLIQUÉS DANS L'ENTREPRISE

**Ligne éthique : les élus CFE-CGC
demandent à être impliqués.**

Page. 03

+ PRÉSENTS SUR LE TERRAIN

**Sites industriels : inquiétude
et perte de repères !**

Page. 03

+ QU'UN SYNDICAT

**Venez rencontrer
vos élus CFE-CGC
à Clermont-Ferrand.**

Page. 04

Enquête salaires : aidez-nous et aidez-vous !

Comme chaque année, nous lançons notre enquête salaires.

Deux enjeux majeurs pour l'enquête 2024 :

- tout d'abord, vous apporter par lettre (NRI) une information sur les niveaux de salaires, les pourcentages d'augmentation et le montant des bonus Groupe et Équipes. Ces informations ne sont, en effet, plus disponibles par lettre depuis la refonte des « lettres en toute transparence » l'an dernier.
- ensuite, vérifier les niveaux d'atteinte des objectifs collectifs sur catalogue et s'assurer qu'ils sont convergents avec ceux annoncés par l'entreprise. Nous souhaitons nous assurer que la mise en place de ces objectifs collectifs ne s'est pas traduite par un tassement du taux d'atteinte.

C'est la raison pour laquelle nous vous invitons à répondre massivement à cette enquête. Elle est rapide (moins de 3 mn) et parfaitement anonyme.

Vous pourrez ajouter vos commentaires si vous le souhaitez. Plus nous aurons de réponses, plus notre analyse gagnera en acuité et pertinence. Cette taille critique est essentielle.

En répondant, vous nous permettez de mieux vous défendre : **vous nous aidez et vous vous aidez !**



Pour répondre, flashez le QR Code
ou connectez-vous sur
<https://www.cfecgcmichelin.org/>



Dominique
Bourgois

SOCIAL

Cadres et télétravail : pas de retour en arrière, nous dit l'APEC.



Nathalie Goldaraz

En 2024, l'Entreprise et les Organisations Syndicales vont se mettre autour de la table de négociation sur un sujet important : le télétravail. Au-delà de cette problématique, c'est toute l'organisation du travail qui évolue dans l'entreprise. Notre équipe se prépare et réfléchit à des propositions concrètes en s'appuyant sur des études, comme celle de l'APEC.

Le télétravail régulier est désormais bien installé dans l'organisation du travail des cadres. En effet, les deux tiers d'entre eux télétravaillent régulièrement (au moins un jour par semaine), dont un quart plus de deux jours par semaine.

Forts de cette pratique, les cadres organisent désormais leurs tâches en fonction de leur lieu de travail. Ils favorisent le travail sur site pour les tâches collectives et optent davantage pour le travail à domicile pour les tâches individuelles. Appréciant la qualité de vie et la flexibilité offerte par le travail hybride, les cadres souhaitent maintenir cette pratique, voire la développer. Un retour en arrière sur ce sujet serait ainsi mal vécu : 7 cadres sur 10 seraient mécontents si leur entreprise diminuait le nombre de jours de télétravail auxquels ils ont droit. Près de la moitié des cadres (45 %) déclarent même qu'ils démissionneraient de leur entreprise si l'accès au télétravail était supprimé, **un chiffre qui atteint 57 % parmi les cadres de moins de 35 ans.**

Adeptes du télétravail, les cadres identifient toutefois certains points de vigilance pour optimiser la pratique du travail hybride. Ils font état de difficultés spécifiques liées au télétravail. Ces limites sont ressenties en particulier par les cadres les plus jeunes – particulièrement concernés par les enjeux d'intégration et d'évolution professionnelle – et **posent des questions sur l'organisation optimale du travail hybride.** Toutefois, aux yeux des cadres, y compris les plus jeunes, ces limites ne remettent pas en cause la volonté de pérenniser la pratique du télétravail.

En effet, 7 cadres sur 10 jugent que le télétravail présente plus d'avantages que d'inconvénients.



Accédez à l'étude de l'APEC.

RÉMUNÉRATION

Abondement sur intéressement : vers davantage d'équité.



Carine Chefdeville

La CFE-CGC appelle l'Entreprise à davantage de justice sociale sur le sujet de l'abondement. Ouvrons les discussions sur le sujet, nous sommes prêts.

Tous les salariés devraient pouvoir bénéficier de l'abondement versé par l'entreprise et qui récompense leur effort d'épargne sur le PEE et le PERCOL, deux des « bénéfices » faisant partie de notre rémunération globale. Malheureusement, seuls les versements spontanés sont aujourd'hui abondés. **Les salariés qui versent directement au PEE leur intéressement ne bénéficient pas de cet abondement. Certains salariés, notamment dans les collèges agents et collaborateurs ne disposent pas de l'épargne nécessaire pour verser chaque année les sommes ouvrant droit à l'abondement.** De ce fait, soit ils ne bénéficient pas de cet abondement, soit pour en bénéficier, ils sont obligés d'encaisser leur intéressement pour être en mesure de le verser ensuite sur leur PEE. Cela augmente alors leurs revenus et donc leurs impôts. Ce n'est pas équitable !

La CFE-CGC Michelin demande, de nouveau, à l'Entreprise d'abonder également sur l'intéressement versé par un salarié directement sur son PEE. **Abonder sur le PEE quelle que soit la source des sommes épargnées (versements libres ou intéressement) reviendrait moins cher à l'entreprise que de distribuer des primes et permettrait aux salariés de payer moins d'impôts.**



Pour en savoir plus,
consultez l'article complet.

+ IMPLIQUÉS DANS L'ENTREPRISE

SOCIAL

Ligne éthique : les élus CFE-CGC demandent à être impliqués.



José Tarantini

La CFE-CGC demande officiellement à l'Entreprise d'aller sur de la co-construction sur le sujet « Ligne Éthique », co-construction mise à toutes les sauces chez Michelin. Ainsi, nous prenons au mot l'Entreprise : co-construisons !



Bien que l'Entreprise soit revenue sur le process de la ligne éthique lors du passage au CSE du mois de mars, vos élus CFE-CGC s'interrogent toujours. En effet, même si la ligne éthique permet

de faire cesser des comportements qui ne sont pas acceptables, des pistes de progrès importantes sont prioritaires et identifiées.

Le fonctionnement de la ligne éthique chez Michelin reste encore un peu obscur. **Sous l'impulsion de la**

CFE-CGC, l'ensemble des organisations syndicales demandent maintenant :

- à être impliquées dans le comité éthique,
- la possibilité de pouvoir accompagner les personnes impliquées dans une enquête éthique, comme ce serait le cas dans le droit classique.

Nous avons besoin de transparence dans ce domaine.

Bonne nouvelle !

Sous l'impulsion du CSE, et avec le soutien de la responsable Diversité & Inclusion EUS, il y a désormais **2 Référent·e·s Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes sur chaque site clermontois.**

Au plus près du terrain, ils informent, écoutent, orientent et accompagnent les salariés et prestataires. Leurs noms seront communiqués cet été. Un bel exemple de dialogue social réussi au bénéfice des salariés. **Jusqu'à présent, il n'y avait que 2 Référent·e·s pour les quelques 10 000 Clermontois !** Inefficace pour lutter contre le sexisme et soutenir les victimes, témoins et accusés.

+ PRÉSENTS SUR LE TERRAIN

CARRIÈRE

Sites industriels : inquiétude et perte de repères !



Christophe Bitsch

La CFE-CGC demande à la Direction de porter une attention toute particulière aux équipes des sites industriels confrontées à des annonces stratégiques perturbantes. Il est urgent de redonner confiance aux acteurs du pneumatique qui font, encore, vivre le groupe Michelin.

Les salariés se sentent démunis face à une telle situation et souffrent de ces instabilités structurelles. La motivation s'en ressent. Le climat social est affecté : les résultats « sécurité » se dégradent avec des accidents graves et des maladies professionnelles, signes forts de découragement et d'inattention dans le travail.

Les sites nous interpellent : «où allons-nous?». Ils sont lucides et se posent énormément de questions sur l'avenir de leurs sites industriels auxquels ils tiennent tant...

Des moyens existent pour redonner confiance et motivation et sont déjà mis en place dans certains sites. La CFE-CGC demande la généralisation de tels outils via un accord national.

Le P de Profit ne doit pas faire oublier le P de People.



+ QU'UN SYNDICAT

SAVE THE DATE



Venez rencontrer vos élus CFE-CGC à Clermont-Ferrand.

Désormais, si vous êtes salarié à Clermont, vous pourrez rencontrer vos élus chaque mois, pour un moment d'échange privilégié et en toute confidentialité.

Rejoignez-nous dans les locaux syndicaux :

- aux Carmes : **21 juin et 19 juillet**
de 11 h 30 à 14 h 30
au B07 3^e étage
- à Ladoux : **13 juin et 18 juillet**
de 11 h 30 à 14 h 30
au campus RU-RJ-15



Retrouvez le plan
des locaux syndicaux

Autres rendez-vous du mois de juin, **les traditionnels café-chouquettes de la CFE-CGC à la sortie de la cantine !**

- Aux Carmes, le **10 juin** à partir de midi
- À Ladoux, le **11 juin** à partir de midi

REVUE DE PRESSE



Michelin, la face cachée
du « salaire décent »



Surveillance, charge de
travail... ce qu'a changé
le télétravail pour votre
manager



Budget 2024 :
le gouvernement décide
d'encadrer les rachats
d'actions



Michelin veut porter
sa marge à 14 % en 2026,
et se montre plus prudent
sur sa diversification



Retrouvez-nous sur :

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

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

