



SALAIRES : LA CFE-CGC FAIT BOUGER LES LIGNES

Dans un contexte de rentrée chargé (Covid toujours, Télétravail, Plan de simplification et de compétitivité), nous publions les résultats de notre Enquête Salaires 2021.

Cette année, nous vous présentons une enquête remaniée : 100% digitale, plus moderne, plus percutante et plus simple à remplir. Vous l'avez plébiscitée avec **+33,44 %** de répondants, merci à tous pour votre mobilisation ! Cette enquête existe grâce à vous et permet à la CFE-CGC de challenger depuis 11 ans l'entreprise sur sa politique salariale.

Après la période de constat récurrent des positionnements des médianes en-dessous du marché, après avoir amené la communication de l'entreprise à la transparence, la CFE-CGC a obtenu un engagement de rattrapage des médianes des NRI K, L, M et N à 95% en juin et pour les lettres P à J à 98% en octobre. L'enquête 2021 se focalise donc sur le respect de cet engagement pris par l'entreprise sur la première étape.

Rappelons-le : en 2020, l'entreprise a voulu négocier un avenant gelant les salaires des collaborateurs et cadres. La CFE-CGC fut le seul syndicat à se mobiliser pour défendre la juste récompense des efforts fournis et l'application des accords signés.

En 2021, la direction a proposé des augmentations minimalistes pour les collaborateurs et cadres. Votre section CFE-CGC a eu, encore une fois, une action décisive lors de la négociation Simply pour obtenir des avancées pour les salariés les plus décalés et qui resteront dans le groupe.

C'est donc grâce à la CFE-CGC que vous avez touché une augmentation en 2020 et pour certains un rattrapage, parfois à 2 chiffres, en 2021.

Retrouvez l'analyse détaillée des résultats de l'enquête en pages 2 et 3.

D'autres sujets d'importance viendront animer cette rentrée et notamment la renégociation de l'Accord Télétravail en octobre, sur laquelle nous savons que vos attentes sont très fortes. La CFE-CGC sera en première ligne pour défendre vos intérêts et être force de propositions.

Courant septembre, nous avons également le plaisir de vous présenter notre nouveau site web qui vous proposera une information encore plus accessible et plus lisible. Vous le savez, notre site est une mine d'informations sur la vie dans l'entreprise, les accords et tout ce qui concerne votre quotidien.

Retrouvez-nous vite sur cfecgcmichelin.org

Vincent Bayet, Délégué Syndical.



Sommaire

PAGE 1

Salaires : la CFE-CGC fait bouger les lignes

PAGES 2 et 3

Résultats de l'enquête salaires 2021
Variables 2022 à la hausse?

PAGE 4

Harcèlement tolérance zéro, oui mais...

Agenda et guide pratique

PAGES 5 et 6 - encart

Mars 2020-septembre 2021: 18 mois chargés en actualité sociale



Rédactrices en chef

Laure Trincal
Valérie Dossin

Directeur de publication

José Tarantini



Résultats de l'enquête salaires 2021

D. Bourgois, N. Mirvault, V. Bayet

Des rémunérations variables 2022 à la hausse ?

L'indexation en catimini du bonus équipe sur le ROS et désormais sur le Free Cash Flow (FCF) nous avait inquiété en début d'année. Nos simulations montraient en effet une forte sensibilité sur le résultat en fonction du niveau du FCF, indicateur financier sur lequel les salariés ont objectivement peu d'influence. En effet, ce ne sont pas eux qui déterminent les niveaux de stocks ou la politique d'investissement. Nous nous en étions ouverts aux relations sociales.

Cependant, les très bons résultats du S1 2021 laissent entrevoir des perspectives plus réjouissantes pour les salariés. A fin août, les analystes financiers tablent sur un ROS à 2 731 M€ et un FCF à 1 132 M€ en fin d'année. S'ils se confirmaient, ces niveaux permettraient aux salariés, sous réserve d'atteinte de leurs objectifs d'équipe, un gain de plusieurs centaines d'euros, voire de plusieurs milliers d'euros pour certains salariés. Il y aurait un effet démultiplicateur qui compenserait largement ce qui a été perdu par les salariés sur l'intéressement.

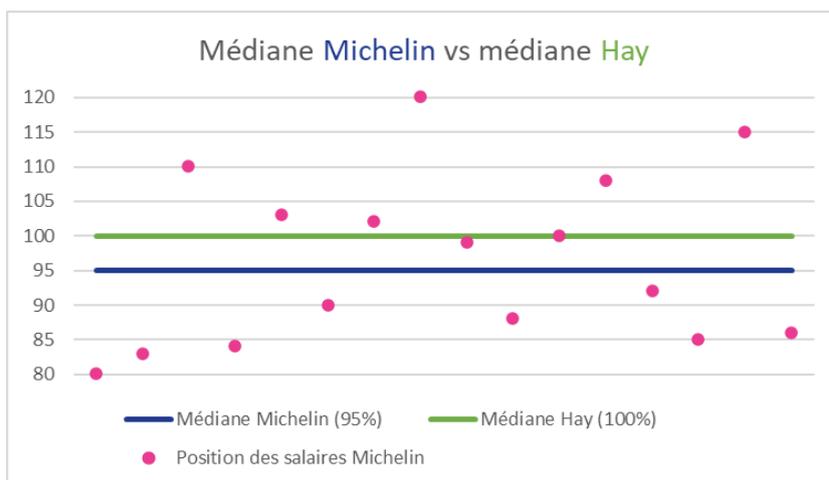
Cœuvrons chacun à notre niveau pour que ces résultats se confirment et que nous puissions effectivement en tirer profit.

Une politique salariale mal comprise et asymétrique

Beaucoup de salariés nous ont remonté une incompréhension concernant la politique salariale à 0% qui touche de nombreux collaborateurs et cadres.

Pour la CFE-CGC, il s'agit d'une décision de principe au nom de « l'uniformité et de l'égalité de traitement entre les pays », sans tenir compte des efforts des salariés, pourtant chaleureusement salués à maintes reprises par Florent Ménégaux. Il y a là une incohérence majeure entre le discours et les actes. Fait exceptionnel : nous avons signé un procès-verbal officiel de désaccord sur la politique salariale de l'entreprise.

Par ailleurs, pour les catégories ayant bénéficié d'un rattrapage grâce à l'action décisive de la CFE-CGC (voir ci-dessous), beaucoup de salariés avaient compris que la cible de 95% s'appliquait à CHAQUE personne. Or, le principe même d'une médiane est que 50% d'une population donnée est en-dessous de la valeur médiane et 50% au-dessus.



Il est donc logique qu'il y ait encore des disparités entre individus ayant la même lettre. En revanche, cette différenciation de traitement au sein d'une population répondant strictement aux mêmes critères a généré des crispations voire un sentiment d'injustice. Ceux dont le salaire n'a pas progressé alors qu'ils sont depuis longtemps dans leur poste acceptent difficilement que des collègues récents obtiennent soudain des augmentations à deux chiffres.

Si le rattrapage n'a pas été effectué auparavant, c'est que le turn-over restait faible et que l'entreprise a privilégié les actionnaires à ses salariés. C'est toujours le cas puisque les actionnaires ont reçu les 2/3 du résultat net 2020 tandis que plusieurs milliers de salariés ont vu leur salaire gelé ou revalorisé d'un pourcentage inférieur à l'inflation. Ce sentiment de « 2 poids, 2 mesures » a été exprimé par beaucoup de salariés au travers de commentaires complémentaires.

Certes, il y a eu un effort que nous saluons sur le bonus exceptionnel Groupe mais côté salaires, les employés français restent majoritairement payés en dessous du marché, ce qui est anormal si on considère les très bons résultats du Groupe depuis plusieurs années. Cette anomalie devrait être enfin corrigée à fin 2022, sous l'impulsion décisive de la CFE-CGC, avec l'engagement obtenu de l'alignement des médianes salariales Michelin avec celles du marché.

Résultats de l'enquête salaires



Des engagements tenus par la direction sur les populations ciblées

La Direction s'était engagée sur des rattrapages ciblés sur les populations K,L,M,N. Les réponses reçues, suffisamment nombreuses pour être représentatives, montrent que le mouvement de fond de rattrapage des médianes a bien été engagé. Certains salariés ont même reçu des augmentations supérieures à 10%.

	Pourcentage de la population inférieure à 95% de la médiane et éligible à une augmentation en juin	Budget dédié	Moyenne enquête des personnes ayant eu une augmentation	Valeurs mini maxi des augmentations "enquête"
K	75%	2% à 10%	9,3%	0% à 20%
L	60%	2% à 10%	7,0%	0% à 13%
M	50%	2% à 10%	5,9%	0% à 13%
N	50%	2% à 10%	5,1%	0% à 16%

Un effort conséquent a notamment été fait sur la lettre K, où le déphasage était le plus marqué, comme nous l'indiquons depuis des années.

Les lettres en toute transparence de l'entreprise montrent d'ailleurs que sur ces 4 lettres, la Direction s'est positionnée pour arriver exactement à 95,00% de la médiane, preuve selon nous que le pilotage a été opéré pour s'en tenir à l'engagement pris : 95%, ni plus, ni moins.

	Médianes HAY 31/12/2020	Médianes MICHELIN 01/06/2021	
K	64 741	61 504	95,00%
L	54 360	51 642	95,00%
M	46 701	44 366	95,00%
N	40 841	38 799	95,00%

Nous attendons désormais la deuxième vague d'octobre pour vérifier que l'alignement à 98% des médianes marché pour les lettres de P à J soit bien effectif.

Le bonus exceptionnel s'étant appliqué à tous à 50% du maximum atteignable, l'analyse des parts variables n'apportait aucun éclairage cette année.

Une action décisive de la CFE-CGC

Ces avancées ont été obtenues grâce à l'**action résolue de la CFE-CGC** qui a boycotté les deux premières réunions du projet Simply et **mené des négociations très serrées**. La dynamique est engagée et se poursuivra dès octobre 2021, avec le positionnement à 98% de la médiane marché pour les lettres de P à J, puis d'ici fin 2022 avec un point d'arrivée de l'ensemble des médianes Michelin à 100% des médianes marché.

Ce succès sera à mettre à l'actif de notre organisation syndicale car nous avons été leaders sur le sujet, tout comme nous avons défendu jusqu'au bout **les droits des salariés en 2020**.

Quelques verbatim

- Difficile d'admettre que pour une entreprise leader (en techno et en rémunération des actionnaires), Michelin ne le soit pas en rémunération des employés.
- Pas d'augmentation alors que les résultats sont bons ????
- Enfin un rattrapage pour les personnes qui sont depuis longtemps très loin de leur médiane : cela fait 13 ans que je n'ai jamais dépassé 85% et là je passe à 95%, ça remotive ! Merci à la CFE-CGC pour tout le travail de négociation pour en arriver là.
- Même avec 0% d'augmentation, j'aurais apprécié une remise de situation par mon responsable pour explication.
- J'aimerais comprendre pourquoi au bout de 5 ans à ce NRP, je ne suis qu'à 95% de la médiane.
- Avec des performances depuis 7 ans et de l'ancienneté : j'ai le même salaire que mes collègues fraîchement arrivés. Je trouve la situation injuste et surtout très démotivante.
- Très grand manque de clarté et de transparence sur les critères d'attribution des augmentations 2021 [...]



J. Tarantini, L. Trincal

Harcèlement : tolérance zéro, oui mais...

L'entreprise renforce la lutte contre le harcèlement, avec une Ligne et un Comité éthiques pour permettre aux salariés de dénoncer tous les faits susceptibles de porter atteinte à l'intérêt de l'entreprise ou à l'intégrité des personnes. Le code éthique actualisé intégrera le règlement intérieur de la MFPM, ce qui nécessite une grande vigilance des syndicats car tout manquement au règlement intérieur est sanctionnable.

Sur le fond, la CFE-CGC est favorable à ce recadrage éthique, d'ailleurs nos représentants consacrent une grande partie de leur temps à défendre tous les salariés. Parce que nous côtoyons de nombreux salariés concernés par le « processus éthique » (en tant que victimes ou accusés), nous interpellons l'entreprise sur ses limites. Moins que les dénonciations -même anonymes- sur la Ligne éthique, ce sont les enquêtes menées qui sont en cause. L'entreprise reconnaît en off que le processus est récent, que la volumétrie a « explosé », que tout n'est pas parfait...

Quelle est l'impartialité et l'objectivité de ces enquêtes ? La participation de représentants du personnel au Comité éthique serait de nature à mieux éclairer les débats car nous voyons la réalité des choses de l'intérieur.

Parce que la démarche est vertueuse, l'entreprise peut-elle se dédouaner de ses responsabilités ? Nous avons vu certains sanctionnés par un licenciement, sans qu'il y ait eu de **progressivité dans les sanctions**. Des plans d'action sont parfois mis en place pour faire progresser les protagonistes, pour d'autres non... Sur quels critères ?

A la CFE-CGC nous continuerons de défendre les salariés, **Tous les salariés**. Tout le monde est susceptible de dénoncer ou d'être dénoncé sur la Ligne éthique et objet d'une enquête longue et dérangement. Nous sommes là pour vous aider et aider l'entreprise à ne pas se fourvoyer. Retrouvez notre **article complet** sur cfecgcmichelin.org

Harcèlement...Tolérance zéro... Oui mais **pas à n'importe quel prix**.



L. Trincal, V. Dossin

AGENDA ET GUIDE PRATIQUE

LA CFE-CGC A VOTRE ECOUTE



La CFE-CGC met à votre disposition un email d'écoute et de conseils sur tous les sujets qui vous préoccupent : rémunération, carrière, simplification, compétitivité, ligne éthique...

mag@cfecgcmichelin.org

Si votre préoccupation est urgente, laissez-nous un message pour être rappelé rapidement.



J'AI ENTENDU DIRE QUE...

Les mutations du groupe Michelin nous touchent directement.
On n'a jamais eu autant besoin d'un syndicat.

OUI MAIS...

Le syndicalisme est « has-been » ?

En France, les patrons sont les plus syndiqués, leur organisation est très puissante (le MEDEF).
La loi Macron a renforcé le rôle des négociations en entreprise, nous sommes tous concernés.



CFECGCMICHELIN.ORG





Mars 2020 – septembre 2021: 18 mois chargés en actualité sociale

D. Bourgois, N. Mirvault

Avec le premier confinement en mars 2020, nombre d'entre nous ont dû rester en télétravail et éloignés du bureau. Aussi, nous vous proposons un rappel des principaux évènements et de notre action durant cette période.

Mars-Avril 2020

✂ La crise du Covid impose un confinement pour un temps indéterminé. La CFE-CGC négocie les conditions d'indemnisation du chômage partiel et la prise de congés obligatoire. De ce fait, de nombreux salariés ont bénéficié d'un jour de fractionnement. ☹ L'entreprise veut signer un avenant à l'accord salarial de février, avec un gel des salaires pour les collaborateurs et cadres. Faute d'accord sur les conditions de retour à « bonne fortune », la CFE-CGC n'est pas signataire de cet avenant qui ne peut donc pas s'appliquer. L'entreprise contourne l'accord en s'adressant individuellement à chaque salarié. La CFE-CGC porte l'affaire devant la justice pour faire respecter le principe fondamental de la représentation des salariés et de l'accord signé.

Mai-Juin-Juillet 2020

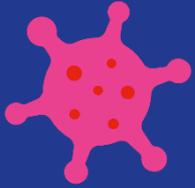
☹ Un nouvel accord d'intéressement est négocié pour la période 2020-2022. Il s'inscrit dans la nouvelle logique de rémunération variable à 3 niveaux du Groupe (N1 : Bonus groupe/N2 : Bonus équipe/N3 : Bonus Pays). Pour la MFPM, il se traduit surtout par une baisse de l'enveloppe globale d'intéressement (N3) passée de 10% maximum de la masse salariale à 5,65% et par une répartition différente (la part égalitaire passe de 25% à 60%, diminuant d'autant la part individuelle). La CFE-CGC signe par défaut. 👉 La justice donne raison à la CFE-CGC sur la question salariale. La Direction, de façon assez inexplicable, s'entête et fait appel. ✂ Un accord QVT transitoire est signé par la CFE-CGC, malgré des progrès minimes. 🗨 Actant l'impossibilité d'atteindre les seuils de déclenchement des variables Groupe et Equipe, les Gérants mettent en lieu et place des critères pour un bonus exceptionnel.

Septembre-Octobre 2020

👉 La CFE-CGC présente les résultats de son enquête salaires qui confirme que de nombreux salariés sont payés en-dessous de la médiane marché, parfois assez loin (lettres L et K notamment). L'engagement de rattrapage promis pour les L et K négocié ne s'est pas concrétisé. ☹ La direction annonce que le site de la Roche-sur-Yon est fermé définitivement par anticipation.

Novembre-Décembre 2020

👉 Le pôle QVT CFE-CGC conduit une enquête sur le télétravail, plébiscitée par les salariés, alors qu'un deuxième confinement a démarré. La CFE-CGC invite l'entreprise à faire évoluer l'accord actuel. 😊 JC Laourde, délégué syndical central de la CFE-CGC Michelin, est nommé au Conseil de Surveillance comme représentant salarié. Il démissionne de ses mandats et, après une élection interne, est remplacé par José Tarantini à la tête de notre syndicat. ✂ La CFE-CGC signe l'accord Handicap MFPM malgré des avancées limitées, en particulier sur les fins de carrière.



Mars 2020 – septembre 2021: 18 mois chargés en actualité sociale

Janvier–Février 2021

☹️ Michelin annonce son « plan de compétitivité », supprimant « jusqu'à » 2 300 postes d'ici 2024 : 1 200 dans l'industrie (projet Aurore), 1 100 dans le tertiaire (projet Simply). Les Organisations Syndicales sont invitées à « co-construire » cet accord de compétitivité. La négociation débute difficilement : la CFE-CGC boycotte les deux premières réunions pour obtenir l'ouverture de la discussion sur les salaires suite à la négociation salariale catastrophique de février (aucune OS signataire). Notre stratégie portera ses fruits.

👉 Le Groupe annonce des résultats 2020 meilleurs qu'attendus dans le contexte de crise sanitaire. Michelin reste bénéficiaire, malgré le fort recul des marchés et distribue 2/3 de son résultat aux actionnaires (👉)

👉 La Cour d'Appel confirme le jugement en première instance concernant l'application de l'accord salarial de février 2020. L'entreprise est déboutée.

La CFE-CGC aura dépensé 8 000 € de frais de justice et aura consacré une centaine d'heures pour faire valoir les droits des salariés.

☹️ ☹️ La CFE-CGC a la profonde tristesse de vivre les disparitions à 10 jours d'intervalle des 2 fondateurs de la section : Jean-Benoit Guilliot et Olivier Golaz.

Ils étaient deux humanistes inspirants, davantage soucieux du bien-être des autres et de la cohésion sociale que de la progression de leur carrière et de leur intérêt personnel.

Mars-Avril 2021

👉 Négociations serrées autour des projets Aurore-Simply. La CFE-CGC obtient des avancées déterminantes pour les salariés qui restent : ajustement progressif des médianes salariales à 100% de la médiane marché d'ici fin 2022, abondements revus à la hausse pour le PEE et les CESU, ouverture d'une négociation télétravail au second semestre 2021, améliorations significatives des conditions de mobilité interne et externe. Les GT compétitivité en usine démarrent, avec des fortunes diverses. La CFE-CGC signe l'accord.

🌟 Le journal « Le Monde », alerté par la CFE-CGC, publie un article sur les managers « toxiques » chez Michelin.

👉 Les salariés touchent le bonus exceptionnel et l'intéressement.

Mai-Juin-Juillet 2021

👉 La Rupture Conventionnelle Collective 2021 est signée et mise en œuvre.

⚙️ L'Assemblée Générale des actionnaires se tient une nouvelle fois en distanciel et est orientée People-Profit-Planet.

👉 L'entreprise ouvre une négociation pour la fusion MTP (Michelin Travel Partner) – Michelin sur laquelle nous avons obtenu des avancées significatives pour les salariés parisiens. La prime de compensation du coût de la vie parisienne (10%), principale mesure de cet accord, s'applique aussi aux salariés Michelin vivant et travaillant en région parisienne.

👉 La CFE-CGC prépare activement la négociation sur le Télétravail, prévue en octobre.

Retrouvez l'ensemble de ces informations et toutes nos analyses sur notre nouveau site cfecgcmichelin.org. Mis en ligne courant septembre, nous l'avons conçu plus clair, plus fonctionnel, plus convivial et toujours aussi riche d'informations.



[CFECGCMICHELIN.ORG](https://cfecgcmichelin.org)

