



DES-ACCORDS DECEVANTS

A la demande de la CFE-CGC, l'entreprise a accepté de rouvrir une négociation sur le télétravail lors de l'accord ADAPT 2021-2023. Sa communication mentionnait notamment que la flexibilité et la prise en charge des frais professionnels seraient discutées.

Malgré un gros travail de fond de notre section et des propositions construites et étayées, l'entreprise nous a écoutés mais guère entendus :

- Les progrès en flexibilité sont limités. Le distinguo entre télétravail occasionnel, télétravail régulier et télétravail adapté complique son application combinée,
- Le télétravail en demi-journée ne sera possible qu'en télétravail occasionnel, c'est une avancée pour nos collègues en usine mais cela ne répond pas au besoin en tertiaire,
- L'accompagnement financier sera limité à l'équipement en matériel (50% des dépenses, avec un plafond de remboursement à 250 €). Attention : cette disposition ne sera pas rétroactive et vous n'y aurez accès qu'à partir de mars 2022 ET APRES le renouvellement de votre avenant.
- L'entreprise n'aidera pas les salariés sur leurs frais variables alors que beaucoup d'autres grands groupes ont reconnu ces frais (chauffage, électricité, repas à la hauteur de l'admission cantine, internet...).

Comment le groupe motivera-t-il les salariés à télétravailler lorsqu'il décidera de réduire les m² en déployant des flexbureaux ? Et comment expliquer que la prise en charge des frais durant la période Covid a été balayée aussi alors que le télétravail était imposé ?

L'accord est en-dessous des attentes des salariés et des pratiques innovantes en QVT. Nous le signons « faute de mieux » afin que les petites avancées bénéficient aux salariés.

Sur l'évolution du remboursement des frais professionnels (page 2), l'entreprise a aussi mis fin à la discussion, tout en se réclamant de la co-construction dans sa note de communication. La CFE-CGC demande que la co-construction ne se borne pas à écouter mais qu'elle prenne davantage en compte nos propositions.

Contactez vos élus CFE-CGC si vous rencontrez des difficultés sur ces sujets. Nous continuerons à porter ces revendications favorables aux salariés, à leur productivité et donc à l'entreprise.

La crise sanitaire a amplifié la sensibilité de tous sur la qualité de vie et le sens du travail, les difficultés de recrutement en industrie que nous relevions le mois dernier le montrent également en industrie.

L'entreprise a-t-elle vraiment compris les enjeux sociétaux qui se jouent partout en Europe ?

Laure Trincal, Déléguée Syndicale.

Sommaire

PAGE 1

Des-accords décevants

PAGE 2

L'entreprise a présenté SA compensation sur les frais pro
L'application d'ADAPT soulève des questions
Salaires H/F
PERCOL et PERO : informations

PAGE 3

Annnonce des projets Simply et Aurore
Résultats EAE : peut mieux faire

PAGE 4

Rattrapage salarial : notre périmètre d'action
La consultation Simply a mal démarré

Rédactrice en chef

Laure Trincal

Directeur de publication

José Tarantini

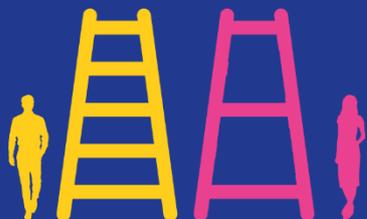




L'entreprise a présenté SA compensation sur les frais professionnels

C. Zuber, J. Tarantini

SALAIRES H/F : des progrès mais encore du chemin...



Selon l'analyse INED 2021 des salaires Michelin, les écarts sont faibles et s'expliquent par les différences d'âge, d'ancienneté et de niveau de responsabilité.

L'évolution de carrière est plus lente pour les femmes, avec peu d'entre elles avec un NRI supérieur à I. Le « plafond de verre » perdure en particulier pour la promotion interne.

PERCOL ET PERO : informations à venir

Suite à la transformation du PERCO en PERCOL et de l'article 83 en PERO, l'entreprise a prévu une campagne d'information via l'Intranet et via les gestionnaires des PERCO (Natixis) & PERO (Axa).

Pour bien recevoir vos informations, il est nécessaire que vos coordonnées personnelles soient bien renseignées. Pour AXA, allez sur www.ere.axa.fr / Espace salarié / Epargne retraité.

Pour Natixis, www.interepargne.natixis.com

Après avoir donné l'impression d'écouter les O.S. qui avaient accepté de participer au GT sur l'évolution du remboursement des frais professionnels au 01-01-2022, l'entreprise a repris une posture unilatérale.

Nous avons seulement obtenu que l'entreprise élargisse sa proposition (jusqu'au NR K et avec un seuil ramené à 51 repas pris à l'extérieur) mais elle a maintenu le paiement unique en 2022. Elle opte pour un système couteux à court terme.

La CFE-CGC est opposée à cette prime précaire, qui engendre encore des inégalités :

- Elle exclut ceux qui se déplacent moins que d'autres et créé, encore une fois, un effet de seuil (à 50 repas, un salarié ne touchera rien),
- Le choix des notes de frais 2021 comme référence désavantage ceux qui ont dû annuler des déplacements en raison de la crise sanitaire,
- Le versement en une fois début 2022 est encore plus pénalisant : une personne qui change de poste début 2022 (ou fin 2021) prend la prime sans subir l'évolution du système de remboursement des frais, tandis que ceux qui entreraient dans un métier où on se déplace beaucoup en 2022 n'auront RIEN...

La direction indique « qu'elle travaillera, à compter de 2022, en co-construction avec les organisations syndicales représentatives, pour définir un système permettant de mieux prendre en compte les effets liés aux déplacements. »

Pour la CFE-CGC, reporter ce sujet à plus tard ne résoudra rien, au contraire, ce sera probablement l'occasion d'un refus facilité par le nouvel usage.

La CFE-CGC dresse un constat d'échec, tous les syndicats sont très déçus de n'avoir pas réussi à convaincre. L'entreprise effectue une sorte de rachat de forfait, alors qu'ici, les salariés sont maintenus dans l'inconvénient des déplacements.

Cet avantage, l'entreprise l'a assumé pendant des décennies. Sous prétexte de se mettre dans la légalité, il faudrait que les salariés acceptent l'idée qu'ils étaient responsables de cette situation... Non merci.

L'application d'Adapt soulève des questions

M. Desormiere, V. Bayet



Alors que les consultations CSE et CSEC ont débuté sur les projets de compétitivité 2022, la CFE-CGC soulève des questions importantes sur la RCC 2021, dont le bilan n'est pas encore définitif :

- Nos élus ont demandé les résultats EAE des équipes concernées par Simply 2021. Même si ces indicateurs ne sont pas parfaits, ils sont l'occasion de capter des tendances sur la perception par les salariés de la simplification, de la manière dont le changement est conduit dans leur entité,
- Nous questionnerons le bilan des mobilités externes RCC, ainsi que les Ruptures Conventionnelles Individuelles : si la tendance du 3eme trimestre se confirmait, nous observerions davantage de départs en RCI qu'en RCC. Nous mettrons ces chiffres en perspective avec les années précédentes pour une analyse pertinente,
- Enfin, nous soulevons des questions sur le calcul du salaire de référence avant l'entrée dans le congé de mobilité, notamment sur la partie « primes ». Si vous êtes concerné, contactez vos élus CFE-CGC. Nous publierons prochainement une information complète sur le sujet sur cfecgcmichelin.org

Annonce des projets Simply et Aurore



N. Mirvault, C. Bitsch

La direction a démarré la consultation des élus sur les projets « Simply et Aurore 2022 » annonçant le détail des suppressions de postes prévues en 2022, site par site.

Des annonces ont déjà eu lieu dans les services concernés, avant même que la consultation ait commencé. S'agissant de co-construction, la CFE-CGC entend que la démarche vise davantage à rassurer les salariés qu'à court-circuiter les représentants du personnel mais dénonce cette pratique qui ne respecte pas les instances.

Pour autant, la consultation est une étape très importante des projets Simply, car elle permet aux élus d'émettre un avis motivé visant à garantir des conditions de travail acceptables aux salariés concernés, ceux qui partent comme ceux qui resteront. L'entreprise n'est pas contrainte par ces recommandations, mais elles ont tout de même une valeur juridique. Inscrites dans le Procès Verbal du CSE, elles sont la trace écrite des propositions des élus et des problématiques soulevées sur les projets de réorganisation.

La première consultation a eu lieu les 1 et 2 décembre, mais l'accord de méthode prévoit d'accorder un délai de 6 semaines au CSE Clermont Ferrand pour se prononcer sur les projets Simply, en raison de leur complexité. Le CSEC de consolidation des avis sur tous les projets France est prévu autour du 10 janvier 2022.

Les chiffres annoncés montrent un décalage important entre les annonces de jusqu'à 2300 suppressions de postes et le prévisionnel consolidé sur l'industrie principalement :

	2021	2022
Clermont Fd	-330	-469
Hors Clermont Fd	-159	-129
TOTAL MFPM	-489	-598

Sur l'industrie, l'analyse de la CFE-CGC est que le chiffre de 1100 suppressions de postes a été construit dans le contexte Covid, avec une anticipation d'une reprise économique lente : si les gains de productivité sont au RDV et la production à l'attendu, les suppressions de postes n'augmenteront pas beaucoup en 2023. Nous tenons également compte de l'attrition naturelle des effectifs sites (fin de CDD, démissions, licenciements...). Certains sites ont ainsi vu leur effectif baisser significativement hors du « radar » du plan ADAPT.

Résultats d'Enquête Avancer Ensemble : peut mieux faire

D. Bourgois, F. Lescoublet



Le taux d'engagement des salariés du Groupe a reculé de 3 points en 2021 à 80% (et non de 2 points comme évoqué dans la vidéo diffusée sur intranet, respect des faits).

	Groupe	France
Taux de participation	87% (-2 pts vs 2020)	80% (+ 3 pts vs 2020)
Taux d'engagement	80% (- 3 pts vs 2020)	78% (+ 1 pt vs 2020)

La France est décalée par rapport au Groupe : malgré une hausse cette année, elle compte un pourcentage de répondants significativement inférieur (- 7 pts) et un taux d'engagement moindre (- 2 pts). Les salariés français expriment ainsi des doutes sur la sincérité et l'ouverture de la communication de l'entreprise. Ils estiment qu'il y a encore des marges de manœuvre dans la responsabilisation. La population agents, touchée par les réorganisations et les incertitudes concernant l'activité industrielle en France, est celle qui exprime le plus de réserves.

La vidéo diffusée évoque pour 2022 la nécessité de se sentir à l'aise pour parler (« speak-up » !), une meilleure reconnaissance du travail et une bienveillance mutuelle. Manifestement, il y a encore du chemin pour la France.

Pour la CFE-CGC, ces résultats devraient en tout cas faire réfléchir l'entreprise sur sa logique de redistribution et les perspectives d'évolution proposées à ses salariés. Comment ambitionner 85% de taux d'engagement si son pays de base est à la traîne ? Nous invitons ainsi les relations sociales à davantage d'écoute des remontées faites par les représentants du personnel sur un certain nombre de domaines (salaires, frais professionnels, télétravail, charge de travail...) et à entrer dans une VRAIE démarche de co-construction.



Rattrapage salarial : notre périmètre d'action

D. Bourgois, N. Mirvault

Constatant depuis des années l'écart entre les salaires Michelin et la médiane marché, la CFE-CGC a négocié dans l'accord Adapt un alignement progressif sur les médianes marché, avec des points de passage en juin 2021 pour les lettres N à K (95% de la médiane marché), octobre 2021 (98% de la médiane marché pour les lettres P à J) et fin 2022 (100% de la médiane marché pour toutes les lettres).

Rappelons que la médiane 100% ne signifie pas que tous les salariés seront payés au niveau du marché : cela signifie que 50% sont rémunérés au-dessus de la valeur du marché pour leur poste et 50% sont payés en-dessous.

En revanche, nous n'avons été nullement associés, ni consultés, sur la mise en œuvre de cet alignement. C'est l'entreprise qui définit qui bénéficie du rattrapage salarial et sur quels critères. En février 2021, elle a indiqué qu'elle se fonderait sur 3 critères, à savoir un minimum d'ancienneté dans le poste, la performance dans le poste et le potentiel d'évolution d'après le manager. Elle donnait même une estimation du % de la population concernée par lettre. La liste des heureux élus a donc été discutée entre PDP et managers.

En octobre, la logique qui a prévalu pour juin a été reconduite et élargie aux lettres non concernées par les rattrapages de juin.

En cette période de forte inflation et de parution des très bons résultats du Groupe, nous comprenons l'amertume des salariés qui restent avec 0% d'augmentation, alors que d'autres bénéficient de rattrapages massifs. Nous nous en sommes fait l'écho auprès de la direction. Les prochaines négociations salariales se dérouleront en février prochain.

Nous avons d'ores et déjà adressé nos revendications à la direction pour 2022, en tenant compte de l'inflation record induite par la reprise économique. Ces revendications intègrent bien TOUS les salariés : agents, collaborateurs, cadres, quel que soit leur niveau. Nous vous les ferons connaître début 2022.

DERNIERE MINUTE...

LA CONSULTATION SIMPLY A MAL DEMARRE



Lors de l'ouverture du CSE extra du 1^{er} Décembre 2021, l'entreprise avait déjà communiqué à la presse, avec tous les détails d'une RCC 2022 dont les réunions de négociation n'étaient même pas encore planifiées. L'article de La Montagne détaillait les suppressions de postes sur l'ensemble de la France, bien avant le CSE Central.

A Clermont Ferrand, tous les syndicats, sauf un, ont protesté en se retirant provisoirement de la consultation Simply.

La CFE-CGC a demandé à l'entreprise de rétablir une communication claire dans **le respect des lois et des accords signés qui garantissent l'accompagnement des personnes et des départs sans pression.**

Notre objectif n'est pas de bloquer l'avancement des projets mais de faire respecter nos droits collectifs.



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...

Ca va m'apporter quoi?

Des analyses, des informations poussées, du soutien, un réseau de militants compétents, un accompagnement juridique,
Soyez acteurs de votre vie professionnelle !



CFECGCMICHELIN.ORG

