

VOTRE LETTRE D'INFORMATIONS



Rédactrices en chef : Laure Trincal & Valérie Dossin.
 Directeur de la publication : José Tarantini.



Notre analyse
 et nos
 propositions
 salariales
 En vidéo



Plébiscite de l'enquête salaires 2022



La politique salariale est un sujet important, surtout en période de forte inflation. Votre participation massive à l'enquête (+30,2%, voir p°2) en est la meilleure preuve. Soyez remerciés pour vos réponses : plus vous êtes nombreux, plus l'analyse gagne en pertinence et acuité.

Cette année, nous avons voulu apporter une information élargie sur les niveaux de rémunération moyens par lettre par rapport aux médianes marché. Nous avons également fait un focus sur les rémunérations variables et les taux d'atteinte des objectifs. Nous vous donnons aussi la parole au travers de verbatim représentatifs que nous reproduisons p°5.

Notre travail de fond porte ses fruits : en 2021, nous avons obtenu des budgets de rattrapage médiane que nous revendiquions de longue date, avec des augmentations à 2 chiffres pour certains salariés.

Lors des négociations de début d'année, la Direction ne voulait pas entendre parler d'augmentations générales pour les collaborateurs et cadres. Elle a finalement écouté en introduisant un 2ème budget d'augmentation générale pour les agents, les collaborateurs et une partie des cadres. Il reste des efforts à faire.

Notre organisation syndicale, elle, n'est guidée ni par le populisme, ni par le pseudo-égalitarisme. Nos revendications sont basées sur le sérieux et le respect des faits. Nous sommes force de propositions et les rappelons à la fin de notre enquête, p°7. Bonne reprise.

Vincent Bayet, Délégué Syndical.

SOMMAIRE

Page 1

- Plébiscite de l'enquête salaires 2022

Page 2

- Qui sont les répondants ?
- Structure des salaires

Page 3

- Structure des salaires
- Analyse des augmentations

Page 4

- Analyse des bonus Groupe et Equipes

Page 5

- Vos commentaires

Page 6 et 7

- Synthèse
- Propositions salariales

Page 8

- Enquête Avancer Ensemble 2022
- Prime d'attractivité pour les RI

Qui sont les répondants de l'enquête 2022 ?



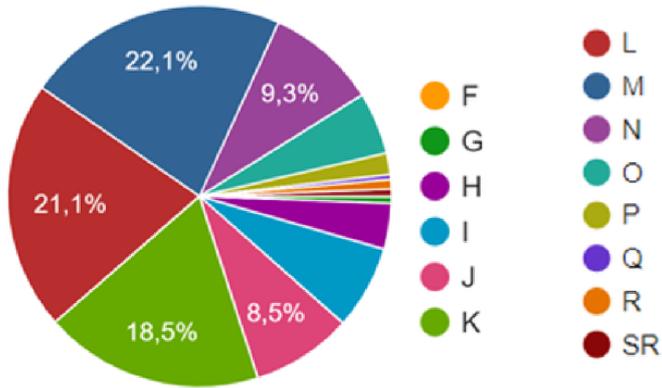
Nathalie GOLDARAZ
Olivier REIX

La typologie des répondants est la suivante : 82% de cadres, 16% de collaborateurs et 2% d'agents.

Par niveau de responsabilité, elle se répartit surtout de O à H.

En termes de genre, nous avons une sur-représentation des hommes cadres.

Quel est votre NRI au 31/12/2021 ?



Nous enregistrons une progression de 30,2% de répondants par rapport à 2021, ce qui prouve que le sujet mobilise et que la facilité et l'anonymat de l'enquête sont appréciés. Cette progression conforte l'augmentation de l'année dernière : +74% en deux ans !

Pour les collaborateurs, notre panel est représentatif de la structure de la MFPM. Pour les agents, le faible nombre de réponses ne permet pas une exploitation des données.

Nous espérons à l'avenir recevoir plus de réponses féminines pour faire davantage de comparaisons entre salaires par genre.

	% MFPM	% répondants
Cadres		
Hommes	71%	81%
Femmes	29%	19%
Collaborateurs		
Hommes	75%	73%
Femmes	25%	27%
Agents		
Hommes	93%	78%
Femmes	7%	22%

Concernant les salaires, voici l'état des lieux que nous dressons, avec 2 précisions de méthode :

- Nous avons inclus le second budget d'augmentation aux réponses puisqu'elles nous sont parvenues avant l'application des augmentations générales 2ème tour,
- Nous publions des données pour lesquelles nous avons suffisamment de retours pour déterminer des statistiques.

Lettre	Moyenne salaire de base des répondants au 31/07/2022	Médiane salaire des répondants	Médiane HAYS au 31/12/2021
H	111 136	109 800	106 515
I	88 038	85 941	89 277
J	71 025	68 922	74 894
K	61 112	62 893	63 492
L	52 766	53 834	53 827
M	45 676	46 941	46 000
N	41 183	42 158	40 470
O	35 075	37 053	35 778
P	31 857	31 595	32 049

Structure des salaires

Vincent BAYET
Nicolas MIRVAULT



Niveau salarial par lettre au 31/07/2022, incluant le 2ème budget d'augmentation.



Note : nous n'avons pas eu suffisamment de remontées pour les niveaux inférieurs ou égal à Q.

Nous avons volontairement indiqué la moyenne et la médiane des répondants pour montrer que moyenne et médiane diffèrent : illustration avec la lettre M.

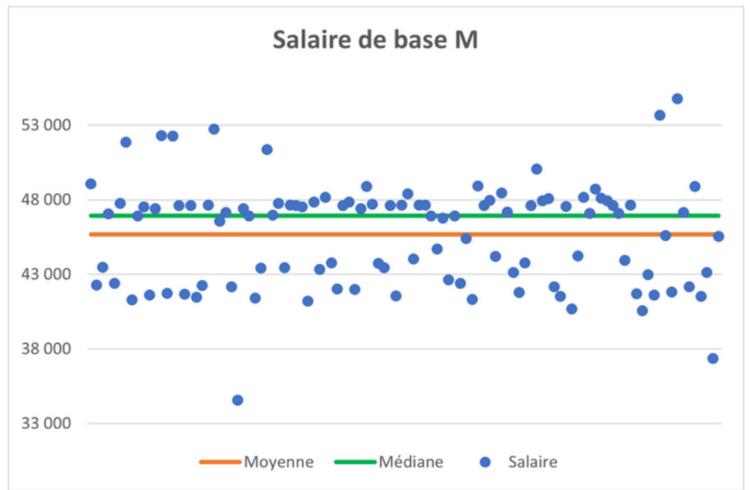
Pour la lettre M, la médiane est 46941 €, ce qui signifie que 50% du panel est au-dessus de 46941 € et 50% en-dessous : on a exactement le même nombre de points bleus au-dessus et en-dessous de la ligne verte. En revanche, la moyenne est plus basse. Elle s'élève à 45676 €.

En effet, la dispersion (= l'éloignement par rapport à la médiane) est plus importante dans la partie inférieure que dans la partie supérieure. Cette dispersion « tire » donc la moyenne vers le bas.

Sur la lettre M, notre panel appartient plutôt à la médiane inférieure que la médiane supérieure.

On retrouve la même typologie pour les lettres jusqu'à K tandis qu'à partir de la lettre J, c'est le contraire : la moyenne devient supérieure à la médiane.

Pour ces lettres, les répondants appartiennent donc plutôt à la partie supérieure de la médiane.



Le principal enseignement sur les salaires est **une convergence entre les médianes de notre panel et les médianes marché** (sauf sur I et J), ce qui est conforme à l'engagement de l'entreprise d'aller vers un alignement entre les médianes Michelin et les médianes marché. Cet engagement avait été obtenu suite à la négociation Simply et **aux revendications portées par la CFE-CGC**.

Cette année, la convergence de médianes a été aussi facilitée par **la baisse surprenante des médianes marché** sans communication préalable de l'employeur et dans un contexte de tension sur le marché de l'emploi.



Analyse des augmentations de salaires

José TARANTINI
Nicolas MIRVAULT



Lettre	% d'augmentation moyen (inclus 2 ^{ème} budget)	% d'augmentation mini	% d'augmentation maxi
H	1,76%	0%	3,60%
I	2,83%	0%	6,41%
J	3,15%	0,97%	9,15%
K	2,89%	0,81%	14,57%
L	4,59%	3,02%	8,89%
M	4,63%	2%	12,47%
N	5,09%	3,82%	8,12%
O	4,92%	2%	6,45%
P	4,42%	2%	6,20%

Plusieurs commentaires :

- Les augmentations cumulées ne couvrent pas l'inflation à date (6,1% sur 12 mois en août, source INSEE), malgré des efforts notables pour les collaborateurs.
- Il y a une vraie ligne de fracture pour les cadres K et plus car ils n'ont pas bénéficié des augmentations générales du 2^{ème} budget.
- Nous avons eu très peu de remontées à 0% et celles-ci concernaient plutôt les catégories supérieures (à partir de I) et étaient accompagnées d'une prime de performance.

Analyse des bonus Groupe et Equipes



Dominique BOURGOIS
Tony BLUTEAU

En lien avec les très bons résultats 2021, **les bonus n'ont jamais été aussi élevés**. Nous saluons le principe de mieux associer les salariés aux résultats lorsqu'ils sont bons.

A l'échelle de Michelin, ces bonus sont exceptionnels. En comparaison d'autres grands groupes du CAC40, ils le sont moins.

Nous attirons l'attention de la direction sur un éventuel « effet boomerang » en 2023 si les résultats 2022 devaient être inférieurs aux objectifs Groupe (ex : Free Cash Flow).

La surperformance a permis des bonus élevés mais trop dispersés favorisant davantage les cadres Groupe.



Un garde-fou serait alors nécessaire pour éviter une chute trop forte des rémunérations variables.

Par ailleurs, afin d'éviter **certains excès** liés à une dispersion trop forte et **mieux associer les premiers niveaux de rémunération**, la CFE-CGC propose une révision du mode de calcul de ces variables (voir nos propositions).

Lettre	Bonus Groupe moyen des répondants	Bonus Equipes moyen des répondants	% d'atteinte moyen des objectifs
H	14 687 €	14 836 €	Central : 92%
I	9 440 €	9 733 €	Central : 92%
J	6 365 €	7 035 €	Central : 98%
K	4 870 €	6 284 €	Central : 97% / usine : 98%
L	3 520 €	5 215 €	Central : 99% / usine : 90%
M	2 334 €	3 732 €	Central : 98% / usine : 91%
N	1 692 €	3 272 €	Central : 98% / usine : 89%
O	1 070 €	3 033 €	Central : 99% / usine : 93%
P	838 €	2 303 €	Central : 95% / usine : 88%

Concernant les taux d'atteinte des objectifs, ils sont élevés : 94,1% en moyenne d'atteinte d'objectifs pour le panel de répondants.

55% des répondants ont atteint 100% et plus de leurs objectifs. Nous avons d'ailleurs relevé un pourcentage assez homogène entre les lettres de personnes ayant atteint 120% de leurs objectifs : en moyenne 7% de la population.

A l'autre extrémité, seulement 2% des répondants ont eu 50% ou moins d'atteinte de leurs objectifs.

Toutefois, nous avons constaté un différentiel dans le % d'atteinte des objectifs entre les sites industriels et le Central en défaveur des sites (-8 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. L'enquête salaires ne permet pas d'analyser les parts variables des cadres groupes, mais leur niveau est indiqué sur "en toute transparence" : 86% d'entre eux ont touché au moins 38 500€, **soit davantage que le salaire annuel médian d'un collaborateur "O"**.

Vos commentaires



Charlotte ZUBER
Michel DESORMIERE

Environ 1/3 des répondants ont laissé un commentaire sur la politique salariale.

Parmi les commentaires, 84% étaient à tonalité négative, 11% neutres et 5% à tonalité positive.

Il suffit de relier le verbatim à la lettre qui se trouve en face : O1, N2, M3...

Jeu de rentrée, reliez la citation au bon NRI :

- O** 1 Les postes évoluent, je prends d'autres missions mais le NR ne bouge pas. Toujours pas à la médiane malgré cela et une inflation qui augmente. Mal-être et laissé pour compte...
- N** 2 Depuis mon passage collaborateur, je ne cesse de perdre du pouvoir d'achat. Il est dommage qu'évolution rime avec dégradation.
- M** 3 Politique déphasée par rapport à l'engagement des salariés et à l'inflation dans un contexte où l'on demande toujours plus avec moins de monde.
- L** 4 Non éligible au rattrapage des médianes car trop loin de la médiane. Mon manager et mon PDP ne sont pas très à l'aise avec cela mais n'ont aucun levier d'action.
- K** 5 Déçu de la baisse de la médiane marché qui a un effet mécanique sur mes futures révisions salariales et mon niveau de motivation.
- J** 6 Je n'avais jusque-là pas compté mes soirées et week-end pour l'entreprise. Comme évoqué par certain(e)s, j'ajuste maintenant mon équilibre global à la hauteur de la reconnaissance de l'entreprise.



Il y a ceux qui s'expriment (1/3 des répondants) et la majorité silencieuse (2/3 des répondants), celle qui ne s'exprime pas. Nous ne les oublions pas.

Nous ressentons quand même une déconnection entre le sentiment des salariés et la notion de salaire « décent », martelée par Florent Menegaux lors de son allocution sur les résultats du premier semestre. Dans une entreprise qui affiche de solides résultats, avec des salariés engagés, ceux-ci attendent une juste répartition de la valeur créée plutôt qu'un salaire « décent ».

Cette répartition est-elle équitable ? Nous relayons cette question que se posent beaucoup d'entre vous.



Vous appréciez notre travail, vous partagez nos valeurs constructives, vous souhaitez recevoir des informations réservées à nos adhérents ?

Notre cotisation reste inchangée pour la huitième année consécutive. Elle est déductible de vos impôts à hauteur de 66 % + tarif préférentiel la première année !

Envoyez nous un simple mail à contact@cfecgcmichelin.org en précisant :

- Si vous souhaitez adhérer à la CFE-CGC et bénéficier de nos informations dédiées
- Ou simplement recevoir la Lettre d'Informations en format numérique.



L'adhésion est strictement confidentielle.

Synthèse



José TARANTINI
Laure TRINCAL

Vous avez été plus nombreux à répondre à l'enquête salaires ces deux dernières années. Cette progression est le signe d'une plus grande préoccupation quant au système de reconnaissance de l'entreprise et face aux évolutions récentes des systèmes de rémunération fixe et variable.

La CFE-CGC reconnaît l'importance de l'actionnaire qui finance notre croissance et notre activité, nous savons aussi que l'entreprise doit créer de la valeur mais les salariés ne sont pas la variable d'ajustement. Ils sont à l'origine de la création de valeur. L'idée n'est pas de dépouiller l'entreprise mais de partager cette valeur de manière équilibrée en versant des « salaires décents » pour reprendre le mot de notre Président : décents ? Plutôt que de décence, parlons d'équité pour que chacun bénéficie d'une reconnaissance à la hauteur de sa contribution au collectif.



Les salariés ont permis au Groupe de réaliser des résultats exceptionnels salués par la Direction et par les actionnaires.

La CFE-CGC obtient des avancées en matière d'augmentation salariale pour toutes les catégories professionnelles, avec cependant une déception pour les cadres au-delà du NR K. Certes, les primes ont été exceptionnelles en avril 2022 grâce à un système mis en place par la Direction du Groupe de manière unilatérale.

Après l'échec des négociations salariales de janvier et suite à nos demandes insistantes, l'entreprise est revenue sur sa décision : elle a accordé des augmentations générales jusqu'aux salariés de NR K. La CFE-CGC plaide pour des augmentations générales pour **TOUS**. Elle se félicite quand même de ce résultat même si ces augmentations ne compensent pas l'inflation.



L'attente légitime de tous les salariés, c'est une reconnaissance pérenne, donc des augmentations de salaires. Il reste beaucoup de travail ; **la CFE-CGC est le syndicat qui vous défend**. Notre résolution est sans faille pour challenger les décisions salariales.

Propositions salariales

Dominique BOURGOIS
Jean-François LANDEMAINE



Rappelons quelques-unes de nos propositions :

- un mécanisme d'augmentation générale pour l'ensemble des salariés mis en œuvre dès que l'inflation dépasse 2%,
- Tout en conservant un budget d'Augmentation Individuelle suffisant permettant aux managers de valoriser la performance et l'engagement.
- des rémunérations variables plus équitables : il ne faut plus qu'elles soient exponentielles mais qu'elles bénéficient d'une progression raisonnable de l'agent au cadre groupe...

La CFE-CGC propose de revoir la grille des Bonus maximum atteignables (groupe + Equipes + intéressement) par niveau de responsabilité, dont nous vous présentons un résumé ci-dessous :

NR	Total variable actuelle	Total variable proposition CFE-CGC
Q à N	16%	18 à 20%
M à K	17 à 19%	21 à 23%
J à H	20 à 24%	24 à 26%
G à D	27 à 40%	27 à 30%

Le détail complet de notre proposition est disponible sur cfecgcmichelin.org

Pour illustrer cette proposition : avec un taux d'atteinte des résultats de 100%, le système que nous proposons permettrait un gain de 500€ en moyenne pour un agent, 900€ en moyenne pour un collaborateur, et environ 1500€ pour un cadre de NR M à K.

• **Il serait également opportun de limiter les bonus Groupe et Equipes en cas de surperformance.**

En 2021, les bonus Groupe et Equipes ont représenté 108M€ contre 41M€ en 2020. Le surcoût a forcément pesé sur le budget d'augmentation salariale. La CFE-CGC propose donc de plafonner le niveau des variables à 120%, pour dégager des ressources pour les augmentations générales. Cette proposition est intrinsèquement liée à la révision de l'ensemble du dispositif et ne peut être prise seule.

• **L'harmonisation par le haut des mesures d'atteinte des objectifs entre Clermont et les sites.**

• **La revalorisation des postes sur les sites industriels,**

à la hauteur des responsabilités, à l'exemple du pesage des postes généralisé effectué sur le site de Bassens.



Un dernier mot sur la façon dont sont obtenus ces résultats concrets. La CFE-CGC apprécie qu'un dialogue social existe, mais plutôt que des discussions de groupes de travail, nous aimerions plus de construction en amont du consensus : le partage de décisions déjà prises n'est pas une co-construction. Il faut accepter de faire bouger les lignes et de discuter avec l'esprit ouvert.

A la CFE-CGC, nous portons la voix des salariés de manière indépendante et sans compromission.



Toutes les analyses détaillées
cfecgcmichelin.org

L'enquête en vidéo



Suivez le lien



Une question ?

WEBINAIRE
Enquête salaires
Vendredi 16/09
13h15 - 14h

Merci encore à tous nos contributeurs



Enquête Avancer Ensemble 2022



Christophe BITSCH
Valentin BRESARD

La CFE-CGC vous invite à répondre largement et librement à l'enquête Avancer Ensemble.

La France reste en retrait en termes de participation par rapport au Groupe : - 7 points.

C'est regrettable car c'est le baromètre le plus suivi par la Direction et par les managers. L'objectif pour le Groupe est d'arriver à un taux d'engagement à terme de 85% (dernier résultat France : 78%).

Ne vous laissez pas influencer : si vous avez des messages à faire passer, positifs ou négatifs, c'est l'occasion de le faire. L'anonymat vous protège. Et si vous subissez des « pressions », plus ou moins amicales, avertissez-nous.



Quatre questions sont déterminantes pour mesurer le taux d'engagement : Je suis fier(e) de dire que je travaille chez Michelin / Je recommanderais Michelin comme une entreprise où il fait bon travailler / Je choisirais de rester chez Michelin même si on m'offrait un poste équivalent ailleurs / Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) de Michelin comme lieu de travail.

Vous êtes considéré comme « engagé » si vous répondez « tout à fait d'accord » ou « d'accord » à l'affirmation. Toute autre réponse est considérée comme « non engagée ».

Les autres questions portent sur ma relation avec mon/ma hiérarchique, la reconnaissance et la responsabilisation. Nous vous invitons à cibler les réponses pour chacun des thèmes.

Les réponses seront closes le 19 septembre.

Versement d'une prime attractivité pour les postes de RI

Mi 2021, un groupe de travail sur l'attractivité des postes de Responsable d'Ilôt a démarré. Le GT a identifié plusieurs priorités :

- Le besoin d'un réseau, qui débouchera sur une convention nationale prochainement,
- La rémunération avec un travail sur les positionnements de salaires notamment lors du passage Collaborateur. Pour fidéliser, une prime d'attractivité de 3% versée à 4 et 8 ans d'ancienneté a vu le jour. Les versements ont été réalisés en juillet pour la plupart des sites. La prime est globalement appréciée mais la CFE-CGC regrette qu'elle ne soit pas rétroactive pour ceux qui ont 8 ans et plus d'ancienneté. Nous constatons une méconnaissance des autres critères d'attribution et donc de la frustration pour ceux qui n'ont pas été éligibles, ainsi que pour les métiers exclus (RGTE et AMS flux).
- Des attentes fortes sur les possibilités d'évolution de NR sur ce métier,
- Une charge de travail importante parfois déraisonnable qui nécessite des évolutions.

La CFE-CGC participe à ces études et communiquera sur les axes en cours de travail pour retrouver l'attractivité de ce métier cœur pour notre entreprise.

Retrouvez-nous sur

 www.cfecgcmichelin.org

 CFE-CGC Michelin

 Cfe-cgc Michelin

 cfecgcmichelin



**CFE
CGC**
MICHELIN