



## HOMMAGE



JB. Guilliot

O. Golaz

L'année 2021 a tristement commencé pour notre section syndicale avec la disparition de deux piliers-fondateurs de la CFE-CGC Michelin.

Olivier Golaz et Jean-Benoît Guilliot nous ont quitté au terme d'une vie d'altruisme et d'abnégation. Pour celles et ceux qui les ont connus, ils ne peuvent être que sources d'inspiration. Ils resteront des modèles brillants de ce que doit être le « combat » syndical, constructif et réformateur ainsi que de l'engagement au service des salariés.

L'équipe de la CFE-CGC reprend le flambeau, marche dans leurs pas et perpétuera leur œuvre. Notre admiration et notre reconnaissance leur sont acquises à jamais.

Ils ont fait de la CFE-CGC ce qu'elle est devenue : la première organisation syndicale chez Michelin, grâce à vos votes, à vos adhésions et à vos propositions. Soyez-en remerciés.

La CFE-CGC est une vraie force alternative de propositions et de défense des salariés. Sous quelque forme que ce soit, votre soutien continu nous est indispensable.

En ce début d'année, nous avons dû prendre des positions fermes dans le cadre des diverses négociations.

L'entreprise ayant clos unilatéralement et de manière brutale la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires 2021, nous nous sommes retrouvés contraints de boycotter le démarrage de la négociation de l'accord cadre du projet Simply-Aurore pour obtenir enfin une écoute (à lire page 2).

Nous avons reçu un certain nombre de questionnements légitimes sur cette position de force.

Nous avons expliqué que nous nous préoccupons de tous les salariés, ceux qui vont partir en pré-retraite ou dans le cadre d'une « mobilité externe », mais aussi et surtout - ce sont les plus nombreux - de ceux qui vont poursuivre leur carrière professionnelle dans l'entreprise. Leur situation financière doit être revue et améliorée dès cette année.

Nous vous tiendrons régulièrement informés de l'évolution des négociations qui s'annoncent ouvertes mais tendues ! Nous aurons une pensée émue pour Olivier et Jean-Benoît pendant ces négociations.

Vous pouvez compter sur nous.

**La section syndicale CFE-CGC Michelin.**

## Sommaire

### PAGE 1

Hommage

### PAGE 2

Résultats 2020 robustes dans le contexte covid

Quelle reconnaissance de l'engagement des salariés ?

### PAGE 3

Démarrage des GT compétitivité en industrie

Début des négociations Simply-Aurore

Sessions LIVE questions - réponses

### PAGE 4

Intéressement Clermont-Ferrand 2021

**Rédactrice en chef**

L. Trincal

**Directeur de publication**

J. Tarantini



# Résultats 2020 robustes dans le contexte Covid

D. Bourgois, V. Dossin



Les résultats 2020 ont été publiés et malgré un net recul, ils sont très positifs dans le contexte 2020.

## 1. De solides résultats financiers salués par les agences de notation

Dans un contexte de marchés en fort recul (-13% sur TC, -16% sur spécialités, -7% sur PL), le Groupe a mieux que résisté avec un ROS à 1 878 M€ et un free cash flow supérieur à 2 Milliards d'€. Sans les effets paritaires négatifs, le ROS aurait même atteint 2 Milliards d'€. Ces très bons résultats ont été atteints, comme d'habitude, par une maîtrise des coûts (baisse des SG&A, réduction des investissements de 600 M€, baisse des dividendes), la baisse du coût des matières premières et un effet mix-prix positif.

On notera toutefois le recul plus marqué du résultat net (625 M€ vs 1730 M€ l'an dernier), sous l'effet de charges liées aux restructurations de Dundee, La Roche-sur-Yon et Bamberg ainsi qu'une perte de valeur sur l'usine Chennai en Inde.

## 2. Une large redistribution aux actionnaires : 410 M€, soit 66% du résultat net

En 2020, les versements aux actionnaires sous forme de dividende et de rachats d'action avaient atteint 456 M€, soit 27% du résultat net 2019, en retrait des années précédentes (45% sur les années précédentes), en raison de la crise du Covid-19.

Avec un dividende proposé de 2,30 € pour 2021, la Direction va distribuer 410 M€ aux actionnaires, portant le taux de distribution à 66%. Il y a clairement un effet de rattrapage de 2020.

Le Groupe investit trois fois plus (1,2 MME) qu'il ne distribue à ses actionnaires qui restent néanmoins les premiers bénéficiaires des solides résultats du Groupe. Car pour les salariés, il n'y a pas d'effet de rattrapage ni de juste retour de leurs efforts, pourtant souvent salués par Florent Menegaux. Pour la CFE-CGC, les augmentations salariales proposées ne sont pas à la hauteur de l'engagement des salariés. Les rémunérations variables, malgré le bonus exceptionnel et l'intéressement, seront aussi en recul.

## 3. Une communication autour des 3 P : People, Profit, Planet

Même si le P de Profit reste prédominant, le groupe communique de plus en plus sur ses engagements sur les Personnes et pour la Planète. Ainsi, pour la Planète, le groupe rappelle ses différents engagements en faveur d'une mobilité propre durable et ses bonnes notations sociales et environnementales.

## Quelle reconnaissance de l'engagement des salariés ?

L'entreprise et les OS se sont rencontrées pour la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires. Cette année, l'entreprise donne 0% d'augmentation à plus de 5 000 cadres et collaborateurs français. Les autres employés toucheront une augmentation de salaire que la CFE-CGC estime indécente au vu du résultat 2020 ! C'est grâce à ses salariés que l'entreprise a pu réaliser un résultat financier 2020 exceptionnellement bon. Cela ne mérite-t-il pas reconnaissance ?

Aucune organisation syndicale ne sera signataire de l'accord sur la NAO 2021. L'entreprise a mis un terme à cette négociation de manière unilatérale et s'est empressée de communiquer sur sa politique salariale 2021. La CFE-CGC n'accepte pas que l'entreprise maltraite les salariés qui vont rester sur leur rémunération.

La CFE-CGC a fait savoir à la direction qu'elle ne participerait pas aux premières réunions pour négocier l'« accord cadre » du projet de « compétitivité et simplification ». Toutes les organisations, sauf la Cfdt, ont suivi cette voie, et c'est grâce à cette protestation que l'entreprise a finalement accepté d'inclure un volet rémunérations et « benefits » (PEE, PERCO, CESU...) à l'accord cadre.

La CFE-CGC est satisfaite que des « dispositifs d'accompagnement et de gestion des salariés » soient discutés dans le cadre des négociations débutées le 25 février, ainsi que les mesures d'accompagnement de ceux qui partent (pré-retraites, mobilités externes). La CFE-CGC fait des propositions concrètes pour faire évoluer la rémunération à horizon trois ans. Nous estimons que l'entreprise doit engager ses salariés qui vont porter le changement.

Quand on dit vouloir « co-construire », il faut savoir partager les informations mais aussi les idées, en acceptant que l'autre puisse avoir des propositions aussi dignes de considération que celles de la direction et surtout, les fruits du travail accompli en commun.

L'entreprise doit donner une toute autre image que celle de la « NAO salaires 2021 ». C'est tout l'enjeu des négociations qui s'ouvrent.



Des VSM\* (Value Stream Mapping) ont débuté sur les sites, ce sont des chantiers de progrès qui s'appuient sur les principes LEAN. Elles visent à optimiser les flux de production ainsi qu'à identifier et éliminer les NVA\* (Non-Valeurs Ajoutées). Les VSM sont focalisées sur l'amélioration du service client, la simplification, la baisse des stocks et la réduction du coût par article.

Nous avons collectivement établi ces éléments concernant la vision de la CFE-CGC sur les différents sites ou streams afin d'éclairer cette co-construction voulue par l'entreprise. Nous avons demandé une représentativité des métiers et statuts afin que ces leviers de productivité et de simplification soient réalistes au vu du quotidien des équipes. Nous constatons des écarts importants de dialogue social, de co-construction, d'avancement et de réalisme dans les choix de ces leviers d'un site à l'autre.

Sites	Effectifs	VSM/FCI	état d'avancement	représentation des statuts	co-construction avec les OS	Présence des OS au Copil des leviers	Commentaires
UMO	1031	2017 revue en 2019	25%	Agent Collab Cadre	ok	OS dans le Copil	Les animateurs de groupe ont été "imposés" par l'entreprise. Le timing est très serré, il faut que les GT rendent rapidement leurs réflexions et axes de progression. Les élus s'interrogent : le changement de directeur aura-t-il un impact sur les décisions prises....
CHO	1168	2021	25%	en cours de démarrage	en cours	pas d'OS dans le Copil	Il aura fallu l'intervention de l'entreprise et de notre DSC pour que les élus aient les éléments afin de pouvoir représenter les équipes correctement. Nous regrettons que les éléments ne soient pas partagés avec les élus locaux depuis le début du travail et de la réflexion.
CTX (C25)	1059	2021	25%	en cours de démarrage	en cours de démarrage	pas d'OS dans le Copil	VSM en cours de réalisation sur C25 (C2 et Z-CTX). La CFE-CGC vous tiendra informés de leurs conclusions.
TRO	775	2021	25%	Agent Collab Cadre	ok	OS dans le Copil	La co-construction et le dialogue social semble fonctionner. Les OS sont incluses au comité de pilotage des leviers. L'ensemble des statuts sont représentés dans les GT en cours.
UFR	747	2019	25%	Agent Collab Cadre	ok	pas d'OS dans le Copil	L'usine travaille pour le marché TC haut de gamme qui a beaucoup de besoins.
GRV	739	2019->2024	50%	Agent Collab Cadre	ok	pas d'OS dans le Copil	La vision 2024 du site qui reprend les éléments de la VSM de début 2019 permet une projection des gains à effectuer qui sont issus de la construction des plans annuels prévus jusqu'en 2024.
UGO	441	2020	75%	Agent Collab Cadre	ok	pas d'OS dans le Copil	Les groupes de travail et de réflexion ont repris en début d'année avec un mixage de métiers et statut représentant l'ensemble de la population du site.
VAN	373	2021	50%	Agent Collab Cadre	ok	pas d'OS dans le Copil	Bien qu'il n'y ait pas d'élus au Copil, le dialogue social fonctionne bien sur Vannes.
UJO	179	2021	25%	en cours de démarrage	en cours de démarrage	OS dans le Copil	Co-construction en cours, un membre de chaque OS est présent dans le COPIL des leviers. La moyenne d'âge du site laisse envisager un nombre de départ en retraite important, occasionnant une crainte sur le maintien en activité du site d'UJO après 2023 ?

La CFE-CGC estime que la présence d'un maximum de salariés est souhaitable pour la prise en compte de votre parole.

## Début des négociations de l'accord Cadre Simply - Aurore

### Sessions LIVE questions - réponses

Posez toutes vos questions sur les mesures d'accompagnement aux départs et la simplification, l'équipe CFE-CGC vous répond :

Vendredi 12 mars  
13h30 à 14h30



Scannez moi

Vendredi 26 mars  
13h30 à 14h30



Scannez moi

Retrouvez les prochaines dates et les liens vers nos sessions sur [cfecgcmichelin.org](https://cfecgcmichelin.org)

La négociation de l'accord Cadre « Simply – Aurore » a débuté par les propositions de l'entreprise sur deux volets :

- **Rémunération** avec l'évolution globale des salaires promise à fin 2023, une évolution sur le 13eme mois agents et un abondement supplémentaire sur les CESU et le PEE. Mais la réponse à la demande de la CFE-CGC d'une prime dès 2021 pour reconnaître l'engagement des salariés est différée. Nous avons rappelé qu'elle constitue un élément essentiel pour nous.
- **Pré-retraite**, avec une condition d'éligibilité qui est l'obtention d'une retraite à taux plein avant le 31/12/2023. Les volontaires pourront bénéficier d'une dispense d'activité de 6 mois maximum, rémunérée à 75% et une aide au rachat de jusqu'à 8 trimestres est proposée (100% sur les 4 premiers). L'indemnité de fin de carrière sera exonérée d'impôt et de charges (jusqu'à 2 PASS).

La CFE-CGC estime que la période de dispense d'activité est décevante (la GEPP et le plan précédent étaient mieux-disant) et regrette que les salariés partant en 2024 ne soient pas éligibles au plan. Nous allons émettre des contre-propositions.

Les **incitations à la mobilité externe** seront discutées entre début et mi-mars. La CFE-CGC vous tiendra informés chaque semaine sur Yammer, nos réseaux sociaux et notre site [cfecgcmichelin.org](https://cfecgcmichelin.org)

La CFE-CGC vous propose des **sessions de questions – réponses** sur les mesures d'accompagnement en live events : les liens et toutes les informations sont indiqués ci-contre et sur [cfecgcmichelin.org](https://cfecgcmichelin.org)



# Intéressement Clermont-Ferrand 2021

V. Bayet, N. Mirvault

## Journée internationale des droits des femmes

La CFE-CGC salue l'arrivée au comité exécutif de 3 nouvelles femmes en 2020.

Le profond changement de culture et les réels bénéfices de la mixité se constateront quand la présence des femmes dans l'entreprise aura atteint un % supérieur à 30% et que l'égalité de traitement et de promotion interne sera réelle.

La CFE-CGC estime qu'il reste encore du chemin pour y parvenir. L'article complet est à lire sur [cfecgcmichelin.org](http://cfecgcmichelin.org)

La CFE-CGC se félicite de la renégociation du niveau des critères de l'accord d'intéressement de Clermont Ferrand pour 2021 -2022 dans un esprit d'ouverture. La CFE-CGC a apporté de nombreuses propositions afin de rendre le niveau des critères de l'intéressement atteignable dans le contexte de crise sanitaire.

Voici notre analyse sur les différents critères de l'accord d'intéressement :

- **TCIR (Total case incident Rate, indicateur sécurité)** : nous avons obtenu un niveau de TCIR plus cohérent avec la réalité pour les Gravanches sur 2021, néanmoins pour 2022 l'objectif reste très ambitieux. Pour Cataroux, nous regrettons que l'entreprise n'ait pas tenu compte de nos remarques, le niveau retenu sur ce site nous paraît plus qu'ambitieux.
- **Idées Progrès** : l'entreprise a émis une proposition plus en adéquation avec le contexte Covid, nous l'avons challengée sur le critère de valorisation des IP ainsi que sur le Bonus lié aux « IP environnement et sécurité » et nous avons été entendus.
- **Net Promoter Score** : l'objectif initial est confirmé et cohérent avec le résultat 2020, nous resterons néanmoins vigilants sur la réalisation des 4 vagues d'enquête prévues.
- **Compétences** : la proposition de l'entreprise nous convient à l'exception du % agents devant encoder 4 compétences. Le chiffre proposé pour 2021 (45%) semble atteignable mais les 85% demandés pour 2022 seront difficilement atteints. Nous avons demandé une communication régulière et efficace sur cet objectif.

L'accord étant mieux disant pour les salariés, la CFE-CGC est signataire de cet avenant.



L. Trincal

# J'AI ENTENDU DIRE QUE... J'AI ENTENDU DIRE QUE... J'AI ENTENDU DIRE QUE...



Les mutations du Groupe Michelin touchent de plus en plus nos emplois et nos conditions de travail, on n'a jamais eu autant besoin d'un syndicat.

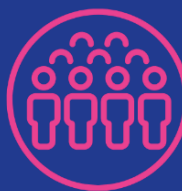


## ...OUI mais...

## Me syndiquer peut nuire à ma carrière.

La CFE-CGC ne communique pas sa liste d'adhérents à l'entreprise et ils participent aux débats d'idées en toute confidentialité.

Militer permet aussi de démontrer de nouvelles compétences. Michelin reconnaît maintenant le dialogue social comme moteur du progrès.



CFECGCMICHELIN.ORG

