



## RÉFÉRÉ AVENANT SALAIRE : RENDEZ-VOUS LE 30 JUIN

Fin avril, l'entreprise a proposé à ses salariés "volontaires" de renoncer à leurs augmentations de mai 2020 prévues par l'accord salaire de février 2020. L'inspecteur du travail, alerté par la CFE-CGC, a par ailleurs fait un courrier à l'entreprise lui demandant d'appliquer cet accord. Considérant la démarche de l'entreprise illégale, la CFE-CGC a demandé au tribunal, par référé, l'application de l'accord salaire dument signé par l'entreprise.

L'audience du référé s'est tenue le mardi 26 mai au tribunal de grande instance. La plainte a été jugée recevable par Mme la juge. Compte tenu de la complexité du dossier, du caractère inédit de cette situation et les augmentations ou renoncements à l'augmentation étant faits, **Mme la juge ne rendra son avis que le 30 juin.**

La section syndicale, le 29 mai 2020

## MICHELIN DOIT MIEUX SE SOUCIER DE SES COLLABORATEURS ET CADRES

Le site de Troyes, qui fabrique des pneumatiques Agricole, s'est arrêté en Mars, comme une partie des usines du groupe en France. Il a repris progressivement en Avril avec la mise en place, par un groupe d'agents et de collaborateurs et cadres, de moyens pour se prémunir contre le COVID-19.

En Mai, le site devait absolument augmenter sa production : « les clients ont besoin de pneus. » La direction a décidé de rouvrir au calendrier les jours fériés du 8 et du 21 Mai ainsi que du 22 mai initialement fermé ; elle a fait appel au volontariat et a installé **dans ce contexte exceptionnel des mesures de paiement exceptionnelles**. Prime forfaitaire exceptionnelle de 170€ pour les heures réalisées le 8 Mai et le 22 Mai. Par ailleurs cela concernera les heures réalisées au-delà de l'horaire prévu, sur la période **du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mai 2020**.

Sauf que pour les Collaborateurs et cadres, il n'était plus question de volontariat

- *Les collaborateurs et cadres peuvent également venir travailler sur les trois journées, **si nécessaire pour la production**, et en accord avec la hiérarchie.*
- *La journée de travail le 22 mai, le cas échéant, n'entraînera pas de prime exceptionnelle, un jour de congé sera réaffecté au compteur.*
- *Les collaborateurs et cadres ne sont pas concernés par le besoin d'heure au-delà de l'horaire prévu*

A notre demande d'explication sur ces différences de valorisations des collaborateurs et cadres catégorie professionnelle sur laquelle la direction a pu s'appuyer sans problèmes dans les moments compliqués de la crise, la direction a répondu, à notre grande satisfaction, en accordant à tous les employés ces mesures exceptionnelles.

Là encore, ces salariés étaient « transparents » aux yeux de MICHELIN, bien que participant à la bataille, sur le terrain ou en télétravaillant, disponibles, attentifs, pour permettre la réactivité.

L'entreprise a une tendance actuellement à ne se rappeler de l'existence et de l'engagement de ses collaborateurs et cadres que lorsqu'un sacrifice de temps ou d'argent lui paraît le bienvenu.

Il est temps qu'elle soit plus attentive à l'avenir à cette population dont la motivation, essentielle au bon fonctionnement de l'entreprise et de ses unités de production, n'est pas un dû !

Patrick Vanaret, Délégué syndical CFE-CGC à Troyes, le 29 mai

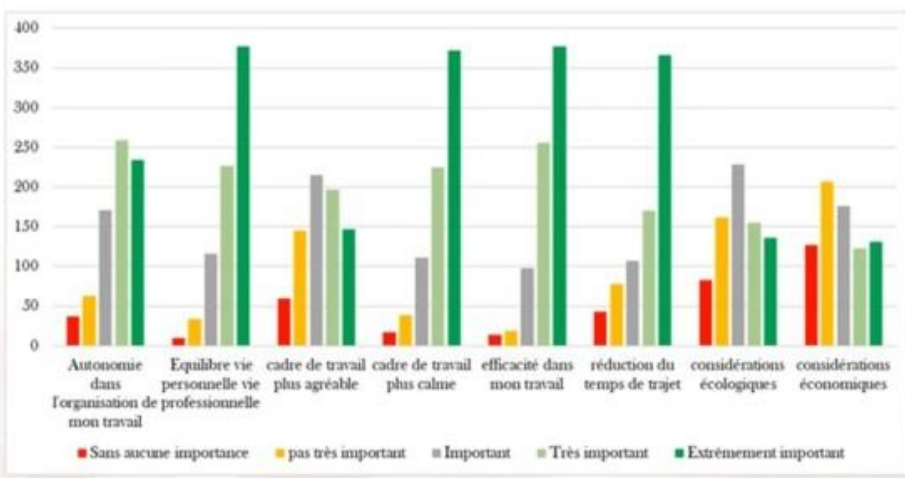
## TÉLÉTRAVAIL – UNE EXPÉRIENCE QUI VA COMPTER

La crise sanitaire du COVID 19 aura montré que Michelin est compatible avec le télétravail à une échelle beaucoup plus importante qu'avant la crise. En effet, le bilan 2019 affichait 831 personnes ayant signé un avenant « télétravail régulier ». Ce chiffre était en léger recul vs 2018 (-4%) pour la première fois depuis 10 ans. Notons que le télétravail occasionnel, c'est-à-dire non officialisé par un avenant, n'est pas comptabilisé. 80% des télétravailleurs réguliers le pratiquent 1 journée par semaine.

Avec la crise, plusieurs milliers d'entre nous télétravaillent à temps plein. Hors quelques imperfections, les outils fonctionnent et les projets avancent.

Les motivations ont évolué. A force d'open-spaces imposés, pour effectuer des tâches nécessitant de la concentration et du calme, les salariés recherchent l'efficacité et optent ainsi pour le télétravail.

### Motivations au télétravail



Ainsi, l'entreprise a montré lors de la commission de suivi de l'accord que les managers constatent un effet positif du télétravail sur les compétences et les performances.

Déjà, suite au confinement, des salariés nous demandent si l'entreprise prévoit d'élargir l'accord existant pour augmenter le nombre de jours télétravaillables, limités dans l'accord actuel à 10 par mois. La question de l'aide que pourrait (devrait ?) apporter l'entreprise aux salariés pour améliorer la QVT en télétravail se pose. Nous suggérons par exemple de régler l'achat d'un 2e écran, d'une chaise de bureau adaptée... Rappelons que nos collègues commerciaux, qui ont l'obligation de télétravailler, reçoivent une prime de 190 € brut par mois afin de compenser leurs frais...

Suite aux sollicitations de la CFE-CGC, l'entreprise a indiqué qu'une réflexion est en cours sur le sujet et que l'accord sera certainement revu, après la crise – ce que nous comprenons - mais avant 2022, date de fin de validité de l'accord actuel.

En attendant, nous rappelons aux personnes intéressées qu'elles peuvent dans l'accord actuel demander 10 jours de télétravail par mois soit 50% d'un temps plein. Seuls 0.7% des salariés ayant signé un avenant, sont à ce maximum. Il y a encore pour beaucoup un potentiel à exploiter. Toutes les informations sont sur l'intranet <https://michelingroup.sharepoint.com/sites/Intranet-France-Personnel/SitePages/teletravail.aspx>

## INTERESSEMENT : ACCORD UNANIME POURTANT A MINIMA

L'accord d'intéressement précédent (2017-2019) se caractérisait par un maximum atteignable de 10% de la masse salariale. Sur cette enveloppe de 10% maximum, la moyenne obtenue a été de 7,5%, tous établissements confondus, sur les trois années. L'accord se basait sur une répartition de l'intéressement comprenant 25% du montant réparti de manière égalitaire (part uniforme) et 75% proportionnel au salaire. Cette partie égalitaire n'existait pas avant 2017.

Le nouvel accord proposé par l'entreprise pour la période 2020 à 2022 s'inscrit dans la nouvelle politique de rémunération variable décidée unilatéralement par le Groupe. Elle est constituée de 3 niveaux :

- le niveau 1 "Groupe" dont le déclenchement est conditionné par l'atteinte d'un niveau de ROS et de free-cash flow,
- le niveau 2 "Equipe" dont le déclenchement est conditionné par l'atteinte d'un niveau de ROS et des objectifs équipe,
- le niveau 3, l'intéressement, conditionné par l'atteinte d'objectifs par établissement.

Les organisations syndicales n'ont pas été associées, ni de près, ni de loin, à la réflexion pour les deux premiers niveaux.

Pour le 3<sup>ème</sup> niveau, la Direction a fortement réduit l'enveloppe : de 10% à 5,65% de la masse salariale. Nous avons obtenu seulement 0,65% de masse salariale supplémentaire sur ce que prévoyait initialement la Direction. Et lorsque nous avons demandé 0,10% de masse salariale complémentaire, soit 0,85 M€ sur une masse salariale de 850 M€, afin de réduire la perte des salariés de P à K, dont beaucoup sont déjà lésés par des salaires très inférieurs aux médianes marché, nous avons essuyé une fin de non-recevoir. Un sou est un sou.

Pour s'attirer les signatures des organisations syndicales « égalitaristes », la Direction a fortement augmenté la part égalitaire en la portant de 25% à 60%. Nous étions prêts à accepter une part égalitaire plus importante que celle du précédent accord mais pas dans cette proportion, d'autant plus que l'enveloppe d'intéressement est pratiquement divisée par deux dans ce nouvel accord. La conséquence est une double peine pour les collaborateurs et cadres :

- baisse du gâteau partagé (- 44%)
- baisse de la part du gâteau pour les NRI supérieurs à N.

La Direction déshabille Pierre pour habiller Paul. Les chiffres sont éloquentes : tout le monde perdra, notamment les collaborateurs et cadres qui subissent en % davantage que la baisse de l'enveloppe.

Pour vous donner une idée de la perte pour chaque lettre, voici une comparaison entre ce qui a été touché en 2020 (au titre de 2019) pour l'intéressement avec l'ancien accord et ce que vous toucheriez en 2021 (au titre de 2020) pour l'intéressement avec le nouvel accord, toute chose étant égale par ailleurs.



## INTERESSEMENT : ACCORD UNANIME POURTANT A MINIMA - SUITE

Lettre	Intéressement 2020 (ancien accord)	Intéressement 2021 (nouvel accord)	Ecart en valeur en €	Ecart en %
T	2 321	1 557	• 764	• 33%
S	2 425	1 589	• 836	• 35%
SR	2 611	1 646	• 965	• 37%
R	2 788	1 701	• 1 087	• 39%
Q	2 758	1 692	• 1 066	• 39%
P	2 885	1 731	• 1 154	• 40%
O	3 078	1 790	• 1 288	• 42%
N	3 350	1 874	• 1 476	• 44%
M	3 663	1 970	• 1 393	• 46%
L	4 030	2 083	• 1 947	• 48%
K	4 597	2 258	• 2 339	• 51%
J	5 489	2 532	• 2 957	• 54%
I	6 030	2 699	• 3 331	• 56%
H	6 030	2 699	• 3 331	• 56%

Selon la Direction, ce qui est perdu sur l'intéressement (= niveau 3) pourrait être plus que compensé par les niveaux 1 et 2 car, pour elle, la nouvelle politique variable totale offrirait un **potentiel** de rémunération très supérieur au système actuel.

Mais aucun élément chiffré n'est venu garantir cette affirmation de gain pour le salarié. La CFE-CGC estime que les niveaux de ROS exigés pour le déclenchement rendent improbable le versement d'une rémunération variable Groupe et équipe en 2021 au titre de 2020.

**Nous avons été confrontés au choix suivant : signer cet accord a minima qui entérine d'importantes pertes d'intéressement ou ne pas signer, prenant le risque que les salariés ne touchent rien du tout. Assumant nos responsabilités, nous avons signé cet accord qui, pour des raisons diverses, ne satisfait aucune organisation syndicale mais permet paradoxalement d'afficher la signature unanime des syndicats.**

Les établissements vont maintenant négocier leurs propres critères autour de la sécurité, la qualité, la performance économique, le service au client. La CFE-CGC espère que ces négociations feront l'objet d'un véritable échange. Nous avons des doutes sur le sujet, notamment pour l'établissement de Clermont-Ferrand.

## LE JOBPOSTING EN PROGRES

La direction du personnel a présenté aux élus France les dernières évolutions du Jobposting sous InTouch.

La CFE-CGC suggérait depuis longtemps de prioriser les salariés sans poste pour les candidatures. Nous apprécions de voir arriver une première étape en ce sens : les salariés de retour de long congé (maternité, longue maladie, congé parental, année sabbatique) sont enfin reconnus prioritaires, ainsi que les salariés en "parcours de développement" (programme connexion notamment) et les retours d'expatriation.

C'est le Partenaire de Développement qui est garant de cette priorisation et qui s'assurera que les candidatures de ces personnes soient étudiées en priorité.

L'entreprise s'engage également à compléter les offres en publiant tous les postes sur le Jobposting, la situation actuelle était loin de l'exhaustivité.

Vos élus CFE-CGC sont à votre disposition si vous rencontrez des difficultés d'application de ces dispositions.

Laure TRINCAL, le 21 mai 2020.



## LANCEMENT DE L'ENQUÊTE SALAIRES 2020 FIN JUIN

Nous allons repousser de quelques semaines l'enquête salaires 2020, du fait des perturbations liées à la crise du Covid-19.

Les bulletins sociaux individuels (BSI), que nous recevons habituellement en mars, seront envoyés dans la 2<sup>e</sup> quinzaine de juin, et dans les secteurs tertiaires la présence sur site sera très réduite avant cette période. Nous n'aurons pas la possibilité de vous informer par lettre d'information papier avant quelques semaines.

Nous allons ainsi lancer l'"enquête salaires" annuelle dans la dernière semaine de juin, par voie d'enquête en ligne, le media qui avait été utilisé par 90% des participants l'an passé.

Vous pouvez d'ores et déjà mettre de côté les données utiles à l'enquête dont vous disposez :

- La nouvelle situation mai 2020 qui vous a été remise par votre manager
- La position médiane qu'il vous a communiquée à cette occasion

Les autres données que nous vous demanderons, seront disponibles dans InTouch. Nous vous en indiquerons le chemin d'accès au moment du lancement de l'enquête.

Nous vous remercions de partager cette information avec vos collègues et vous donnons rendez-vous fin juin.

Denis Paccard, le 20 mai 2020

## SENSIBILISATION AUX RÈGLES SANITAIRES

La très grande majorité des salariés Michelin applique de son mieux et très correctement les mesures sanitaires décidées par le gouvernement, adaptées par l'entreprise et suivies par les Commissions SSCT. Nous reconnaissons là le sérieux et le professionnalisme des salariés Michelin.

Nos équipes nous remontent maintenant que l'ensemble des salariés est appelé à revenir au travail. Il semble que certains font preuve de légèreté vis-à-vis de ces mesures. Vu la gravité de l'épidémie en France et dans le monde, notre rigueur à tous est nécessaire, y déroger mettrait l'ensemble des salariés présents en danger. L'entreprise fait généralement de son mieux pour mettre à disposition les équipements de sécurité, utilisons-les correctement.

Les managers et PDP pourraient se lasser de faire des rappels à cette petite minorité. Nous imaginons qu'il serait facilement justifiable pour l'entreprise de sanctionner un récidiviste.

Pour la sécurité de tous, portons les équipements de sécurité sanitaire.

Votre équipe CFE-CGC, le 13 mai 2020



### Petits soucis avec votre masque chirurgical ?

	<b>Buée sur les lunettes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- BIEN POSITIONNER le masque sur le nez</li> <li>- mettre les lunettes quelques millimètres SUR LE MASQUE</li> <li>- ne plus bouger le masque</li> </ul>	
	<b>Irritations au niveau des oreilles ou du cou</b>	Enlever et remettre le masque augmente les irritations	
	<b>Le masque "balle" car il est détendu</b>	Enlever et remettre le masque détend les élastiques	
		<b>Attacher les élastiques ensemble à l'aide d'un lien ou un trombone</b>	
	<b>Maux de tête</b>	Respiration inadaptée Habitude respiratoire à prendre, boire beaucoup d'eau Défaut de positionnement des lunettes de vue pour éviter la buée Essayer changer la position du masque plutôt que des lunettes	

### Petit rappel sur le port du masque chirurgical à usage unique :

1. Se laver les mains au savon ou désinfection au SHA
2. Prendre le masque par les élastiques
3. Positionner le masque couleur vers l'extérieur, resserrer la barrette sur le nez, tirez le soufflet du masque sous le menton
4. Normalement ne plus toucher le masque et son visage. Toutefois, il est permis d'ôter le masque s'il y a une distanciation > 2 mètres entre les personnes
5. Jeter le masque après 4 heures d'utilisation en le tenant par l'élastique
6. Se laver les mains