



QUELLE PLACE POUR LA CO-CONSTRUCTION ?

Début 2021, le Groupe annonçait son projet de simplification et de compétitivité. Ce plan devait s'appuyer sur une « démarche de co-construction et de dialogue social ambitieuse ». Un an après, qu'en est-il ?

Nous voyons des personnes engagées, tant du côté des relations sociales que de beaucoup de chefs de projet. Mais, à l'évidence, la conception de la co-construction diffère entre la Direction et les organisations syndicales. Pour nous, la Direction définit le cap, puis employeur et salariés doivent s'entendre sur la mise en œuvre. Nous demandons donc l'association des équipes et des organisations syndicales au moment de l'élaboration des solutions et non pas une fois les décisions prises.

Trop souvent, nous constatons que l'entreprise assimile la co-construction à un partage d'informations auprès des salariés et représentants du personnel, qui sont ensuite « invités » à valider les solutions exposées et décidées unilatéralement. L'entreprise déroule alors sa politique, qu'elle ait reçu ou non leur approbation. 3 illustrations :

- Sur la vingtaine de projets industriels ou tertiaires présentés en instance (CSE, CSEC), les élus ont bien vu les gains économiques mais beaucoup moins les gains de simplification. D'ailleurs, très peu de projets ont reçu l'approbation des élus, ils seront pourtant appliqués.
- Pour les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) salaires, la CFE-CGC a travaillé, puis retravaillé pour avancer des propositions très réalistes. Las, la Direction n'en a pas tenu compte, elle a balayé notre demande d'augmentation générale pour toutes les catégories, seul moyen de garantir un minimum d'augmentation à tous dans un contexte de forte inflation. Nous invitons les salariés à exprimer leur ressenti sur la politique salariale 2022 (voir p°4).
- Enfin, sur les frais de déplacement, les organisations syndicales ont été appelées une fois que le mécontentement s'est manifesté. Une vraie co-construction aurait permis de trouver des solutions plus acceptables pour les salariés, d'autant que la CFE-CGC avait fait des propositions.

Heureusement, certains projets avancent sur une dynamique de co-construction. Mais l'impression prédominante est que la démarche est au domaine social ce que le « green-washing » est à l'environnement. On en parle beaucoup mais il reste du chemin entre les paroles et les actes.

La Direction ne peut pas rester dans une position où elle a toujours – et forcément – raison. Elle doit savoir écouter et amender ses positions pour bénéficier des retours de ses salariés.

La co-construction doit se fonder sur une relation équilibrée. Pour la CFE-CGC, cet équilibre reste à construire si l'entreprise veut réellement embarquer son personnel dans sa transformation.

Dominique Bourgois, Délégué Syndical.



Sommaire

PAGE 1

Quelle place pour la co-construction ?

PAGE 2

Une NAO salaires décalée des attentes

PAGE 3

Harcèlement

PAGE 4

Bilan annuel de la RCC 2021
Dates clés RCC 2022 - 2023
Exprimez-vous sur la NAO !



Rédactrice en chef

Laure Trincal

Directeur de publication

José Tarantini



La CFE-CGC ne signe pas une NAO 2022 décalée des attentes

D. Bourgois, L. Trincal

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) portant sur les salaires se sont tenues les 18 & 19 janvier. Il y a eu des éléments positifs, comme le partage par l'entreprise de nombreuses informations relatives aux salaires ainsi que la volonté de protéger les rémunérations les plus basses dans un contexte de forte inflation. Le principe d'alignement des rémunérations Michelin sur les médianes marché à fin 2022, obtenu de haute lutte par la CFE-CGC lors de l'accord Adapt, a également été confirmé.

Toutefois, ces négociations ont été marquées par la négation par l'entreprise du principe de la co-construction ainsi que par une politique salariale peu respectueuse de l'ensemble des salariés. Concernant la co-construction, la Direction a adressé une fin de non-recevoir à une revendication unanimement portée, à savoir l'application d'une augmentation générale (AG) pour l'ensemble des catégories.

Cette revendication était essentielle pour nous car c'était le seul moyen de garantir un minimum d'augmentation à tous et ainsi éviter que des salariés se retrouvent avec un 0 pointé pour la seconde année consécutive. **Rappelons que 4 000 salariés n'ont perçu aucune augmentation en 2021.** Les effectifs Coca étant supérieurs à ceux des agents (ci-dessous), **la Direction refuse de protéger la majorité de ses salariés.** Comment parler de co-construction lorsqu'une demande de bon sens de l'ensemble des OS est ainsi ignorée ?

%	AGENTS	COLL	CADRES
A.Générale	2		
A.Individuelle	0,7	1,9	1,8
PA	0,9	0,9	
Cours année	0,15	0,3	0,6
TOTAL	3,75	3,1	2,4

Catégories	Effectifs au 31/12/2021
Agents	5 997
Collaborateurs	3 457
Cadres	6 133

Les budgets alloués sont insuffisants et ne permettront pas de couvrir l'inflation (2,8% hors tabac annuel) pour bon nombre de salariés, notamment collaborateurs et cadres. Ces budgets ne sont que des **moyennes**, la partie « cours d'année » ne bénéficie qu'à un petit nombre. Ainsi les cadres non concernés par les rattrapages des médianes (**soit au moins 1/3 des cadres**) et cours d'année devront se disputer **un maigre budget de 1,8% d'augmentation individuelle**, loin des niveaux de l'inflation. Certes, les rémunérations variables devraient atteindre des niveaux très élevés mais elles ne remplacent pas les augmentations de salaires qui sont pérennes et alimentent les niveaux de retraite futurs. Rappelons que l'inflation devrait se poursuivre cette année, pénalisant encore plus ceux qui seront peu ou pas augmentés.

Pour les collaborateurs dans le même cas (non concernés par promotion ou rattrapage), la plupart du temps éligibles à aucune aide sociale, le budget est de 2,8%, exactement au niveau de l'inflation passée. La CFE-CGC précise que la PA s'appliquera également à **tous les agents et collaborateurs ayant 16 ans d'ancienneté ET plus.**

Concernant les agents, le pourcentage global est en hausse avec 3,75%, mais le % acquis n'est que de 2,9% (augmentation générale + PA) **couvrant tout juste l'inflation passée. Ces budgets ne seront pas suffisants pour améliorer leur situation dans la durée.**

Alors qu'ils sont régulièrement remerciés par les dirigeants de l'entreprise, beaucoup de salariés risquent fort de « recevoir » une augmentation très faible ou nulle. La CFE-CGC avait formulé des propositions très raisonnables – comparables aux politiques salariales 2019 et 2020 et au vu des excellents résultats de l'entreprise. Nous les avons estimées à 23 M€ hors charges, à comparer aux 420 M€ de dividendes supplémentaires que pourraient toucher les actionnaires. Elles n'ont pourtant pas été retenues.

En synthèse, la négation de la co-construction, le refus de protection de l'ensemble des salariés au travers d'augmentations générales, les budgets insuffisants nous amènent à ne pas signer l'accord salarial proposé.



A la CFE-CGC, nous accompagnons beaucoup de salariés en souffrance, en recherche de conseils ou pour des ruptures conventionnelles ou des transactions dans le cadre de procédures disciplinaires.

Même s'ils ne concernent pas tous les salariés, les cas douloureux sont révélateurs de situations que nous ne pouvons pas accepter. L'entreprise veut chasser les « comportements inappropriés » et « non éthiques », elle doit donc s'appliquer ce qu'elle impose aux autres.

Une récente affaire nous inspire **une réflexion sur son mode de fonctionnement et son processus décisionnel**. Au terme de 4 ans de procédure, Michelin a perdu pour la troisième fois dans l'affaire qui l'opposait à une ex-salarié de Michelin Air Services (Arrêt de la Cour de Cassation, Chambre sociale, 12 janvier 2022). La Cour de Cassation vient de rejeter le pourvoi de l'entreprise, condamnée définitivement pour « *licenciement abusif, harcèlement moral et sexuel, et discrimination salariale* ».

Nous nous réjouissons **de l'issue favorable pour cette ex-collègue qui a vécu un enfer**. Elle est complètement rétablie dans son intégrité et son droit. Elle a « simplement » au passage perdu la capacité d'exercer son métier et doit maintenant reconstruire sa vie après 9 ans de descente aux enfers.

Pendant 5 ans, Michelin n'a rien fait et l'a laissée venir au travail avec la boule au ventre malgré un poste à hautes responsabilités (elle pilotait des avions !). Il y a là un défaut de prévention de la part de l'employeur, alerté à maintes reprises et qui n'a pas voulu agir. L'employeur a-t-il seulement imaginé le tort et la souffrance engendrés par son acharnement ?

Cette situation nous interroge d'autant plus que son cas n'est pas isolé ; il y en a eu d'autres et d'autres sont en cours... Alors, nous posons la question : qui prend ce genre de décisions ? Qui s'obstine au mépris du respect des personnes ou de la loi ? Quel est l'impact sur le dialogue social et les relations au sein de l'entreprise avec des salariés de plus en plus méfiants, sans parler de l'image qui finira par en sortir ternie auprès du grand public et de la communauté financière ?

A la CFE-CGC, nous nous battons pour la défense des salariés, la pérennisation de nos emplois et la qualité de vie au travail. La valeur créée ne se limite au « P » de « Profit » ; le « P » de « People » est tout aussi important car les personnes sont à la source de la création de valeur. Nous lançons ici **un appel à moins de certitudes, au dialogue et au respect des personnes**.

Cette idée largement répandue que Michelin détient la Vérité vient contredire les messages sur la libération de la parole en interne. L'entreprise et ses dirigeants gagneraient à écouter un peu plus les remontées terrain. La coopération dans un groupe est le fruit de deux dimensions complémentaires et indispensables : la cohérence et la cohésion. C'est sur ces points que le bât blesse :

Coté cohérence, combien de managers se retrouvent confrontés à des « injonctions contradictoires » et se gardent bien de se plaindre sous peine d'être taxés de faiblesse voire d'incompétence ?

Coté cohésion, un énorme travail reste à faire dans un environnement où le moindre écart à la pensée unique est aussitôt (et subtilement) assimilé à un conflit. Dans un climat de confiance, le « *speaking-up* » est naturel. Nos dirigeants le promeuvent mais il n'émerge pas, c'est un symptôme du mal... Tout comme la « ligne éthique » de l'entreprise qui risque bien de se retourner contre elle, avec des processus pas toujours maîtrisés, des opérateurs insuffisamment formés, des circuits de décision discutables.

Harcèlement, tolérance 0, oui, mais aussi pour l'employeur.

NOS DEMANDES DE TRANSPARENCE ET D'OBJECTIVITE SUR LES ENQUETES ETHIQUES

Dans notre article de septembre, nous avons émis des propositions :

- Sur l'objectivité, l'enquêteur ne doit pas être le CP ou un PDP du site mais une personne formée, appartenant à un autre site. Nous attendons la mise en œuvre sur les sites industriels.
- Sur la transparence, nous souhaitons que des élus soient formés et associés au comité éthique.
- Sur l'accompagnement, les représentants du personnel sont de fait soumis à un engagement de confidentialité et **peuvent à ce titre être au côté des salariés** impliqués dans l'enquête.



Bilan annuel de la RCC 2021

N. Mirvault, T. Bluteau

Lors de la commission de suivi de l'accord Adapt fin janvier, l'entreprise a présenté le fonctionnement des équipes et des outils permettant l'accompagnement interne des personnes dont les postes sont supprimés. La CFE-CGC constate que 71 % des personnes prises en charge n'ont pas encore de visibilité sur leur avenir dans le groupe.

- **Bilan des mobilités externes** : 146 postes étaient éligibles à la RCC 2021. Au final, seulement 112 départs sont effectifs parmi les dossiers de personnes volontaires. Une vingtaine ont été refusés, soit parce qu'ils n'étaient pas éligibles, soit parce que le projet professionnel n'a pas reçu d'avis favorable. 2/3 des personnes en mobilité externe bénéficient du congé mobilité, pendant 2,5 mois en moyenne.
- **Bilan des départs en retraite** : 525 personnes sont parties dans le cadre de la RCC 2021. Ce chiffre est un peu en dessous des premières prévisions présentées au printemps par la Direction.

L'entreprise a détaillé les actions réalisées de façon complète. Nous saluons les efforts des équipes PDS et du cabinet HR-CP en termes d'accompagnement, que ce soit pour les personnes en mobilité interne ou externe.

La CFE-CGC a demandé la mise en place d'un « pulse check » dès le début des accompagnements internes. Actuellement, les personnes ne sont interrogées qu'après la sortie du dispositif, ce qui ne reflète qu'une vision partielle de la situation. Nous avons aussi questionné l'entreprise sur son objectif révisé à fin 2023 du nombre de suppression de postes. En effet, le nombre de suppression de postes réalisé en 2021 plus la prévision 2022 laissent entrevoir que l'objectif ne sera pas atteint sur les sites industriels, qui peinent à recruter dans un contexte de forte demande en production. Nous attendons une réponse de l'entreprise.

La CFE-CGC a été particulièrement impliquée lors de cette commission de suivi et challengera régulièrement l'entreprise sur la mise en œuvre de l'accord et sur le respect des engagements pris.

EN BREF...

DATES CLES RCC 2022 - 2023



1er au 9 février : inscription en ligne pour les volontaires à la mobilité externe,

21 février : date limite de signature des conventions de départ à la retraite 2022,

31 juillet : date limite de pré-inscription pour les départs à la retraite 2023,

Tout au long de l'année : s'il reste des « places 2022 », possibilité de s'inscrire à la mobilité externe,

Fin novembre : consultations des CSE sur la RCC 2023 et publication des « places 2023 » en mobilité externe par entité + postes.

EXPRIMEZ-VOUS !

Que pensez-vous des propositions NAO 2022 ?

Répondez en quelques clics à notre enquête flash : <https://forms.gle/WrfZX1hfFyfbSRRk8>



La CFE-CGC vous remercie pour vos retours qui permettront de construire les propositions NAO suivantes au plus près de vos attentes.



CFECGCMICHELIN.ORG

