



## DÉFENDONS NOTRE POUVOIR D'ACHAT

En mars, lors de la crise des approvisionnements en matières premières, l'entreprise nous a demandé des efforts supplémentaires, avec des jours de congé imposés par l'arrêt de nombreuses usines. La situation est revenue à la normale, au soulagement de tous. Toutefois, les réponses à nos interrogations sur l'anticipation et les moyens mis en œuvre n'ont pas été apportées. Nous renouvelerons nos questions pour donner davantage de visibilité à tous les salariés.

Nous avons également interpellé l'entreprise sur la hausse spectaculaire des prix du carburant. La discussion s'est engagée pour finalement être remise à plus tard. Les bonus Groupe et équipes étant versés fin avril, nous espérons qu'il ne s'agit pas de bénéficier de leur effet pour esquiver la préoccupation des salariés. Les primes ne remplacent pas la rémunération fixe ou les avantages récurrents, c'est pourquoi nous vous partageons sans attendre nos propositions pour le pouvoir d'achat et une demande de forfait mobilité durable (page 2).

Après le PV de désaccord sur la politique salariale, les augmentations versées en mai pourraient décevoir de nombreuses personnes. Les salariés au-dessus de la médiane marché se verront probablement remettre une augmentation décourageante et les salariés encore fortement décalés seront pénalisés par l'introduction d'un critère supplémentaire : les rattrapages ne sont envisageables que pour les positions marché entre 93% et 98,5%, laissant de côté tous ceux situés entre 85% et 92,9%, sans garantie pour 2023.

Après la baisse étonnante des médianes, nous constatons une nouvelle décision décalée des attentes. Rappelons que la CFE-CGC a négocié **le principe du rattrapage des médianes à 100%** et que les **critères appliqués** pour y parvenir sont des **prérogatives de l'employeur**.

L'esprit dans lequel ce rattrapage est mis en œuvre en 2022 nous semble contre-productif, alors que cette réforme était une opportunité d'équité. Certaines remises de situation seront difficiles pour les managers, dont le métier se complique sérieusement (page 4). La CFE-CGC analysera les données de rémunération en lançant une nouvelle Enquête Salaires dans le prochain numéro de votre Lettre d'Informations.

Nous vous invitons à donner votre avis sur nos publications en répondant à l'enquête au verso : il suffit de flasher le QR-Code pour contribuer à l'amélioration de vos informations CFE-CGC Michelin.

[Laure Trincal, Déléguée Syndicale.](#)

## Sommaire

### PAGE 1

Défendons notre pouvoir d'achat

### PAGE 2

Pouvoir d'achat : nos propositions  
Pour un forfait mobilité durable

### PAGE 3

Comment télétravailler ?  
Vers de espaces « active office »  
Votre santé au travail

### PAGE 4

Manager en 2022  
Projet de « hub » achats sites  
Exprimez votre opinion sur la LI



Votre section syndicale vient de concrétiser un don de 3000€ à la Croix Rouge pour l'aide aux réfugiés.

### Rédactrices en chef

Laure Trincal - Valérie Dossin

### Directeur de publication

José Tarantini

# Pouvoir d'achat : nos propositions complémentaires

N. Mirvault, D. Bourgois



Nous subissons une flambée de 30 % des prix de l'énergie et de 8 % des produits frais, qui touche en premier lieu les dépenses non compressibles. « L'inflation se traduit toujours par un appauvrissement des populations », indique Eric Dor, économiste. Le pouvoir d'achat des salariés s'érode car l'inflation a déjà dépassé les augmentations moyennes prévues.

Dans sa vidéo sur les principes de rémunération, la direction invite les organisations syndicales à s'inscrire dans le « tout durable » et à émettre leurs propositions d'évolution de rémunération.

Nos propositions s'inscrivent dans les quatre principes du Groupe (justice, alignement, implication et transparence).

**1- Ouverture de NAO** (négociation annuelle obligatoire) dès lors que l'inflation est supérieure à 3% sur 12 mois glissants : **principe d'alignement**. Avec une inflation à fin mars de 4,5% selon l'Insee, il est urgent d'ouvrir des négociations.

**2- Introduction d'une AG** (Augmentation Générale) représentant au moins 80% du niveau d'inflation **pour toutes les catégories** dès que l'inflation dépasse les 2%/an. C'est le seul moyen de couvrir l'ensemble des salariés : **principe de justice**.

**3- Clause de sauvegarde**, pour tout salarié avec 0% trois années de suite, (ré)introduction d'une clause garantissant une augmentation minimum de 2% au bout de la 3<sup>ème</sup> année : **principe d'implication**. Nota : cette disposition existait jusque 2017.

**4- La transparence sur le mode de calcul des médianes marché**, la confiance n'excluant pas le contrôle, la CFE-CGC souhaite un accès aux données du panel Hay qui sert de baromètre aux médianes marché : **principe de transparence**.

## MANAGEMENT DES FORCES DE VENTE



## Pour un forfait mobilité durable

F. Maume



Le groupe a lancé un test sur plusieurs régions en mutualisant les managers pneus poids lourds (B2B) et pneus touristes (B2C) pour nos forces de vente.

Nous entendons déjà que la décision serait déjà prise... **Est-ce un test de faisabilité ou seulement de mesure d'inconvénients ?**

La CFE-CGC demande une attention particulière aux managers qui seront fortement sollicités, dans un contexte d'éloignement du siège.

Les projets Simply ne doivent pas dégrader les conditions de travail.

Ce dispositif, légal depuis 2019, permet d'aider les salariés ayant recours à un transport durable pour aller travailler : il contribue à limiter le réchauffement climatique et offre une flexibilité aux salariés sur le mode de transport.

La CFE-CGC avait demandé sa mise en place lors de la négociation Qualité de Vie au Travail en 2020. Cette occasion d'aider les salariés dans leurs trajets quotidiens n'avait pas été saisie, alors que ce forfait est exonéré de cotisations et de charges sociales.

**Nous renouvelons et élargissons notre demande pour :**

- Le versement de ce forfait aux salariés se rendant au travail en trottinette, en vélo, en transports en commun (hors prise en charge existante de l'employeur) ou en covoiturage... et tout autre moyen de transport durable.
- Une aide à l'acquisition d'un vélo électrique ou d'une trottinette électrique.

Nous estimons **nécessaire de reconsidérer ces propositions au plus vite**. Les médias se saisissent du sujet : à notre grand regret, **Les Echos viennent de placer Michelin « en fond de classe »** soulignant qu'aucune démarche n'a été débutée.

Nous invitons l'employeur à passer aux premières places, **en ouvrant rapidement la négociation sur le versement de ce forfait, qui peut aller jusqu'à 500€ par salarié**.

APPROVED

# Comment télétravailler ?



F. Renard-Lafleur, V. Bayet

Après un début d'année sous le signe du télétravail obligatoire, nous avons démontré notre capacité à télétravailler régulièrement notamment en industrie. L'entreprise a pris en compte cette réalité dans le nouvel accord Télétravail entré en vigueur ce début d'année.

Si vous avez été concerné ces deux dernières années, **vos activités sont éligibles** aux nouvelles dispositions, sauf exception.

## • Le télétravail occasionnel est facilité

Sur simple demande, vous pouvez télétravailler une journée ou demi-journée, pour répondre au besoin d'un projet (calme et concentration) ou pour gérer une contrainte personnelle ponctuelle. Il suffit de le formaliser par mail dès que l'événement survient. L'accord du manager n'est pas nécessaire.

## • Les avenants télétravail sont plus accessibles

Vous pouvez saisir votre demande d'avenant directement dans inTouch, dès lors que vous êtes en CDI ou CDD, y compris si vous travaillez à temps partiel.

## • La responsabilisation est centrale

Ce n'est plus au salarié de justifier qu'il est capable de télétravailler mais au manager de motiver son refus par écrit dans les cas suivants : une performance qui s'est détériorée en télétravail ou une difficulté d'organisation de l'équipe.

L'accord prévoit une démarche collective de chaque équipe pour définir ensemble les temps de présence physique indispensables. Les équipes peuvent nommer un correspondant télétravail, ou recourir au PDP en cas de difficulté.

Vos élus CFE-CGC sont à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches. Retrouvez aussi l'information sur l'accompagnement financier sur [cfecgcmichelin.org](http://cfecgcmichelin.org)

## VOTRE SANTÉ AU TRAVAIL

La réunion de négociation «santé» a porté sur les risques psycho-sociaux, notamment la ligne éthique.

L'entreprise propose une formation aux membres de la veille RPS pour développer leur rôle.

La CFE-CGC a demandé de renforcer le suivi des salariés « nomades ».

Le processus de la ligne éthique pose question. Nous avons demandé que les élus puissent accompagner les personnes concernées. La direction a préconisé un renvoi vers le médecin du travail et ne souhaite pas partager ces éléments avec les syndicats.

Sur l'exposition aux risques, Michelin veut améliorer la sécurité à travers l'engagement de chacun, avec différents programmes préventifs ainsi que des ateliers pour les managers.

Nous avons émis de nombreuses demandes de progrès sur la prévention des risques chimiques, ergonomiques, organisationnels.

Nous avons rappelé les efforts nécessaires pour le maintien en emploi lors des inaptitudes des salariés.

Sur la transition entre vie active et retraite, l'entreprise a accepté la demande de la CFE-CGC en portant le temps dédié à l'implication dans la vie locale à 80 h/an pour les personnes qui ont plus de 58 ans.

## Vers des espaces « Active Office »

V. Dossin, M. Desormiere



Dans le cadre des projets de réaménagement des locaux Clermontois, l'entreprise envisage le déploiement de l'« Active Office » : les salariés doivent partager des m<sup>2</sup> et des bureaux selon leur présence sur site. Au-delà des aspects matériels, c'est une nouvelle façon de travailler ensemble que Michelin veut promouvoir. Avec l'avènement du télétravail, des évolutions sociétales, il est évident que l'organisation du travail est en pleine mutation.

+ La CFE-CGC salue la prise en compte de ces évolutions. Nous les avons d'ailleurs mises en avant lors de la négociation « télétravail ».

+ L'entreprise annonce que dans cette étude « Active Office », les besoins des équipes seront analysés et pris en compte pour la création de leurs futurs espaces de travail.

- Nous alertons sur l'impact que la perte d'un bureau personnel peut avoir sur certains salariés. Ce « change » devra être rigoureusement accompagné. Cette évolution pose également des questions autour de l'engagement, du sentiment d'appartenance à une équipe et de la convivialité...

La CFE-CGC restera vigilante sur le déploiement de la démarche et demande à l'entreprise de mettre en place une information périodique des élus dans le cadre des instances représentatives.



# Manager en 2022

J. Tarantini, C. Bitsch



L'attrait principal du rôle de manager est de faire grandir et développer les compétences de ses équipiers. Pourtant, ce métier, chez Michelin, semble devenir un métier à risques. Nous avons déjà évoqué ce point l'été dernier, à l'occasion d'une réflexion sur la ligne éthique et son démarrage balbutiant.

Nous constatons des situations où le manager **craind de s'exprimer...** Il est vertueux d'encadrer le comportement et les propos. Il est moins acceptable qu'ils soient à tout moment sujets à caution. Nous accompagnons des managers accusés sur la ligne éthique, subissant des enquêtes parfois controversées...

Le manager doit aussi **s'adapter en permanence** : la campagne de révision des situations a été annulée la veille de sa clôture. Il faut tout reprendre dans l'urgence pour appliquer les rattrapages de médianes pour mai au lieu d'octobre.

Il existe une autre contrainte pour les managers, qui fait partie du job mais se révèle de plus en plus lourde : « **porter les décisions** ». Nous avons d'ailleurs beaucoup de sollicitations de leur part. Ils questionnent la CFE-CGC pour chercher des arguments additionnels et mieux comprendre certaines décisions de l'entreprise.

Leur rôle devient si contraint qu'il risque de se restreindre à celui de « porteur de nouvelles » : quand elles sont mauvaises et qu'on manque d'arguments suffisamment crédibles, **la tâche est vraiment difficile**.

L'exemple le plus récent est bien sûr celui de l'affaire des médianes 2022 au sujet desquelles la CFE-CGC continue de demander un éclairage complet (lors des derniers CSEC). Ils doivent expliquer cette baisse surprenante alors qu'elle les concerne aussi personnellement et répartir des budgets d'augmentations réduits tout en continuant à **motiver leurs équipes**, malgré tout.

N'hésitez pas à nous faire remonter vos expériences. La CFE-CGC sera à vos côtés, pour vous aider.



## PROJET DE « HUB » ACHATS SITES

Le groupe s'apprête à regrouper les acheteurs sites sur deux plateformes : Clermont et Cholet, pour rendre les équipes plus polyvalentes et les professionnaliser. **Cela permet surtout un gain rapide de 10 postes.**

La CFE-CGC a exprimé de nombreuses réserves sur le projet, à savoir :

- ✓ Un timing défavorable par rapport aux crises Supply,
- ✓ Des risques de perte de proximité, de réactivité et d'expérience,
- ✓ Des conditions de mobilité inéquitables selon le site d'origine et le hub rejoint par les salariés mobiles,
- ✓ L'absence totale de prise en compte des impacts environnementaux avec la multiplication des trajets,
- ✓ Le cas particulier des achats de Bassens.

**Les acheteurs créent de la valeur pour l'entreprise** car les gains qu'ils génèrent sont très supérieurs à leur coût. Rogner sur cette fonction n'est jamais une bonne idée.

La CFE-CGC a **voté contre** et demande une approche globale du projet.

## EN BREF...

EXPRIMEZ VOTRE  
OPINION SUR LA LI



Vous avez la parole !



Flashez moi

En complément de notre enquête rapide, exprimez-vous sur les sujets abordés, le ton, votre usage de la Lettre d'Informations CFE-CGC Michelin.



CFECGCMICHELIN.ORG

