

## Intéressement SEPTEMBRE 2022

Intéressement de SEPTEMBRE 2022

9

Fichier présenté

Thème	Tendance	Indicateurs et résultats	Cibles annuelles	Cible/Maxi à fin AVRL	Résultat à fin AVRL	
SÉCURITÉ :	VERT	Nbre d'audit réalisé : 362	cible à 485	364	0,50%	
		Taux de conforme des audits mini 350 = 93%	cible à 92%		0,20%	
		IP sécurités Emises : 145	cible à 150	113	0,30%	
		IP sécurités Réalisées : 48	cible à 60	45	0,25%	
		TCIR en 2020 à 4,47; 2021 à 4,55; 2022 à ?	cible à 2,4	2,4	0,00%	
QUALITE:	VERT	Taux de HS sorti usine : 1,68% OK	cible à 1,9%	1,9%	1,00%	
		Période 1 01/01 au 31/03 OK	cible à 2,3% par période			
		Période 2 01/04 au 30/06 NOK	cible à 2,3% par période			
		Période 3 01/07 au 30/09 OK	cible à 2,3% par période			
		Période 4 01/10 au 31/12	cible à 2,3% par période			
PRODUCTION :	ROUGE	Engagement Nord	cible à 0,75%	0,56%	0,19%	
		Engagement SUD	cible à 0,24%	0,18%	0,04%	
		Bonus SUD	bonus fin d'année			0,00%
		Engagement U500	cible à 0,11%	0,08%	0,06%	
		bonus U500	bonus fin d'année			0,00%
COÛT :	ROUGE	Budget PEI = 100,71%	bonus fin d'année si cout inf.		0,35%	
		Stock inférieur à 50700 tonnes à 39666 tonnes	à 100%		0,00%	
DIGITALISATION	ROUGE	Digitalisation nb de formation à 4 : 42,14%	cible 87%	65,3%	0,00%	

### Analyse CFE-CGC :

Pour le critère digitalisation plus d'infos et vision de son compteur personnel sur le site <https://michelingroup.sharepoint.com/sites/DigitalisationCSM/SitePages/Culture-Digitale-Bassens.aspx>

Nous avons un levier direct sur le critère digitalisation, car il suffit de faire 4 formations de 15 minutes pour débloquer au minimum 350 euros d'intéressement.

Pour faire ces 4 modules, il faut utiliser ce site <https://digitalculture.coorpacademy.com/dashboard>

### Evolution point chimie

Le point chimie prend 2% en octobre 2022. Cela aura un impact sur la prime d'ancienneté des AV1 et AV2 (moins de 7 euros par mois), sur le panier de nuit (10.79€) et la prime d'astreinte (295.46€).

Cela devrait avoir peu d'impact sur les salaires car l'entreprise paye par rapport au mini de la chimie, 35% de plus les AV1 ; 49% de plus pour les AV2 et 19% les AV3.

Nous demandons de faire attention au cadre M 460 (cadre depuis plus de 9 ans) qui sont payés seulement 5% de plus que la mini de la chimie (base médiane 100% Hays).

Cela sera une question pour les NAO 2022, la convention chimie reste une référence, et faire des écarts de traitement aussi fort dans une même entreprise ne semble pas logique.

		Salaire MINI CHIMIE	Salaire MINI SIMOREP	écart Mini Chimie avec 1 an d'ancienneté	Salaire CIBLE SIMOREP	écart Salaire cible Michelin / Mini Chimie
160	T	22 431 €	25 071 €	12%	29 495 €	31%
175	S	22 695 €	25 424 €	12%	29 910 €	32%
190	R	22 959 €	26 599 €	16%	31 293 €	36%
205	R	23 223 €	26 599 €	15%	31 293 €	35%
225	Q	23 576 €	28 458 €	21%	33 480 €	42%
235	P	24 623 €	31 012 €	26%	36 485 €	48%
250	O	26 195 €	34 149 €	30%	40 175 €	53%
275	N	28 815 €	38 390 €	33%	45 165 €	57%
300	N	31 434 €	38 390 €	22%	45 165 €	44%
360	N					
350	M	36 673 €	43 091 €	17%	50 695 €	38%
400	M	41 912 €	43 091 €	3%	50 695 €	21%
460	M	48 199 €	48 199 €	0%	50 695 €	5%
480	L	50 294 €	50 294 €	0%	57 922 €	15%
510	K	53 438 €	57 544 €	8%	67 699 €	27%
550	K	57 629 €	57 629 €	0%	67 699 €	17%
660	J	69 155 €	69 155 €	0%	79 480 €	15%
770	I	80 681 €	80 560 €	0%	94 777 €	17%
880	h	92 206 €	92 518 €	0%	108 845 €	18%

### ANALYSE DES LETTRES EN TOUTE TRANSPARENCE

Comme chaque année, l'entreprise a mis à disposition les lettres en toute transparence.

Je vous mets en copie celles de SIMOREP.

Vous pourrez trouver celle de la MFPM ici : <https://michelingroup.sharepoint.com/sites/Intranet-France-Personnel/SitePages/remuneration-de-base.aspx#anchor3> (à la fin de la page)

Médianes CHIMIE de 2022												
Lettres	T	S	R	Q	P	O	N	M	L	K	J	I
Coefficients	160-175	160-190	175- 205	225-235	235-250	250-275	275-300	400-460	460	460-550	555-660	660-880
médianes hay 2022 vu sur intouch	29 495 €	29 910 €	31 293 €	33 480 €	36 485 €	40 175 €	45 165 €	50 695 €	57 922 €	67 699 €	79 480 €	94 777 €
Salaires embauche mini	25 071 €	25 424 €	26 599 €	28 458 €	31 012 €	34 149 €	38 390 €	43 091 €	49 234 €	57 544 €	67 558 €	80 560 €
100% de la médiane	29 495 €	29 910 €	31 293 €	33 480 €	36 485 €	40 175 €	45 165 €	50 695 €	57 922 €	67 699 €	79 480 €	94 777 €
115% de la médiane	33 919 €	34 397 €	35 987 €	38 502 €	41 958 €	46 201 €	51 940 €	58 299 €	66 610 €	77 854 €	91 402 €	108 994 €

La CFE CGC de BASSENS a analysé les lettres depuis 4 ans afin d'observer les évolutions (étude complète disponible sur le site de la CFE CGC <https://bit.ly/3AJah9F>)

#### Sur les médianes Hay :

On observe que toutes les médianes augmentent faiblement (+5,6% en 3 ans) et absolument pas en lien avec l'augmentation du coût de la vie sur la région bordelaise entre 2019 et 2022.

On attend avec impatience les médianes 2023 qui on l'espère prendra en compte l'augmentation de l'inflation (6%).

#### Sur les médianes Simorep et la position par rapport à la médiane HAY :

On observe que la direction tient les objectifs fixés par l'accord ADAPT. Cependant elle le fait au moindre cout et au péril de la hiérarchie des salaires constituée depuis des années. Les anciens sont les grands perdant de cette politique.

Sur les 3 dernières Années	Période de 2020 à 2022 lettres T S R Q P	Période de 2020 à 2022 lettres O N M L	Période de 2020 à 2022 lettres M L	Période de 2020 à 2022 lettres K J I
Inflation	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%
Augmentation médiane Hay	4,8%	5,4%	4,7%	7,7%
Augmentation de janvier 20/21/22 + Mai 20/21/22 + juillet 2022	11,1%	8,2%	7,6%	5,6%
Hypo Inflation	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%

Une situation logique avec ce fonctionnement en mode rattrapage depuis 2 ans et surtout à cause du choix de répartition de l'action de juillet de l'inflation.

Sur la lettre de juillet 2022, on voit les conséquences du « rattrapage des 98% » avec environ 35% des salariés sous les 95 % et seulement 7% au-dessus de 105% ;

#### Interprétation CFE CGC :

Pour 2022, la CFE CGC porte le message auprès de la direction pour orienter le rattrapage d'octobre (cible 100%) et les cours d'années, afin que les oubliés de 2020, 2021 et 2022 (ceux qui ont eu moins que l'inflation les 3 ans) soient reconnus, à travers les augmentations de salaire, à hauteur de leur implication.

Pour 2023, face à cette analyse, il nous semble prioritaire :

- De travailler sur des dispositifs locaux pour prendre en compte le cout de la vie à Bordeaux.
- D'avoir un budget du mois de janvier (ancienneté) et mai (mérite) supérieur de 2% à celle de l'évolution des médianes.
- De faire une augmentation générale pour tous et du même pourcentage pour accompagner l'inflation et redonner les moyens aux managers de reconnaître les meilleurs contributeurs au mois de mai.

### Le saviez-vous ?

A partir de novembre 2022, avec le projet ECM, vos e-mails datant d'avant novembre 2021 seront automatiquement supprimés. En effet, une fois mise en application en novembre 2022, la durée de conservation de ces données sera fixée à un an par défaut.

Voici un lien vers, les modes opératoires pour simplifier l'archivage de vos et répondre à vos questions :

<https://michelingroup.sharepoint.com/sites/ServiceCatalog-fr/sitespages/entreprise-content-management--cleaning.aspx>

Le + CFE-CGC

Et bien sûr, retrouvez toutes nos publications sur le site internet de la CGE-CGC MICHELIN <http://www.cfecgcmichelin.org>

### L'équipe CFE CGC



IZTUETA Benoit  
Délégué syndical –  
Elu CSE - Del  
Mutuelle  
06 28 54 42 84



VANACKER  
Christophe  
RS CSE  
06 65 74 84 56



CORDELIER Daniel  
Elu CSE et CHSCT  
07 77 83 31 67



ARIS Franck  
Elu CSE  
06 38 95 88 86



NDAW Yerim  
Elu CSE