

## Signature de l'accord du personnel posté et de l'accord CET – modification de la période de prise des congés – **CORRECTION et complément RTT**

Le CET est déplafonné avec cet accord.

Les changements de l'accord pour le personnel posté seront effectifs à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 (Attendu à 193 jours par an pour les 5\*8 / 129 jours pour les 2\*12, avec annualisation du temps de travail, augmentation des compensations de quart de 25% qui passent de 24% à 30% environ).

Le changement le plus important qui concerne tous les salariés, est le changement de la période prise des CA : passage à une période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

**Concrètement, on va nous demander de solder les CA de cette année le 31 décembre 2023 et le 1<sup>er</sup> janvier 2023 nous aurons 16 CA de crédits à solder aussi le 31 décembre 2023 (CA acquis du 1<sup>er</sup> juin 2022 au 31 décembre 2022).**

Mouvements/Motifs/Consignes					
Compteurs temps	Bonifications/Primes	Absences Programmables	Gestion Polyvalents	Délégation	
Droits CA ouverts	Prise CA ouverts	Solde CA ouverts	Droit CA Report ouverts	Prise CA Report ouverts	Solde CA Report ouverts
16	0	16	11	0	11

Et le 1<sup>er</sup> janvier 2024, nous aurons 25 CA de crédits et les RTT, l'ensemble à solder au 31 décembre 2024 et donc nous entrerons en mode « normal »

Nous encourageons tous les salariés avec moins de 10 CA au 31 décembre 2022 à faire un point avec leur manager pour accompagner au mieux la transition de 2023.

**Pour 2023, les RTT devraient être de 13 RTT pour les AV1 et AV2 à la journée (soit 213+1 jours travaillés ou 210+1 jours travaillés si les vous prenez 1,35% en jours) et 13 RTT pour les AV3 (soit 212+1 jours travaillés). (Cela sera confirmé début février lors des NAO)**

## CSE de novembre 2022

Voici l'ordre du jour du CSE de novembre 2022 :

- Point Activité / Intéressement : *article dédié*
- Informations trimestrielles : *463 salariés sur l'usine, taux d'absentéisme*
- Désignation référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et comportement sexiste
- Présentation nouvelle assistante sociale
- Information-consultation sur les comptes du CSE : *tout est conforme*
- Règles sanitaires COVID : *on renforce et on applique de nouveau les gestes barrières*
- Résultats EAE 2022
- Point mise en place des gardes armés : *il manque encore des autorisations, les pompiers se préparent*
- Point projet STAR
- Point effectif FM
- Information sur les accords temps de travail et CET signés en octobre 2022
- Présentation travaux locaux CSE et organisations syndicales
- Contact pour voiture de location

### Enquête EAE

81% de taux de réponse et un résultat à 85% d'engagement

Voici un aperçu des questions les plus importantes (selon nous) :

5 éléments les moins bons	Réponses	Globalement favorable					2021	FRA Industry	Best in class - 90th	
		9	23	16	31	21				
Sur mon lieu de travail, il y a peu de pertes de temps et d'effort (tâches redondantes, bureaucratie inutile, travaux de mauvaise qualité à refaire, etc.).	365	9	23	16	31	21	32	-1	-8 ▼	-43 ▼
Je pense que mon salaire est compétitif par rapport à d'autres personnes qui occupent les mêmes fonctions au sein d'autres entreprises.	358	14	26	16	26	18	40	+5	+2	-36 ▼
Sur mon lieu de travail, on prend les décisions sans perdre de temps.	368	15	32	19	19	15	47	---	-1	-32 ▼
Mon travail est suffisamment bien rémunéré pour couvrir mes dépenses quotidiennes.	367	16	36	15	16	18	52	+1	+12 ▲	---
Sur mon lieu de travail, je pense que les personnes sont traitées de manière équitable (pour la répartition du travail, les promotions, etc.) quels que soient leurs antécédents, leurs caractéristiques personnelles ou d'autres différences.	364	20	33	15	15	17	53	+3	+4	-43 ▼



### Analyse CFE CGC :

Nous avons demandé un groupe de travail sur l'analyse de l'enquête EAE, avec une vision par service et par métier. Afin d'affiner la recherche de solution pour traiter les insatisfactions des salariés.

Nous allons aussi faire le point avec chaque manager pour proposer notre aide.

### Intéressement de novembre 2022

Fichier présenté					
Thème	Tendance	Indicateurs et résultats	Cibles annuelles	Cible/Maxi à fin AVRL	Résultat à fin AVRL
Sécurité :	VERT	Nbre d'audit réalisé : 445 Taux de conforme des audits mini 350 = 92% IP sécurités Émises : 176 IP sécurités Réalisées : 62 TCIR en 2020 à 4,47; 2021 à 4,55; 2022 à ?	cible à 485 cible à 92% cible à 150 cible à 60 cible à 2,4	445 138 55 2,4	0,50% 0,20% 0,30% 0,25% 0,00%
QUALITE:	ROUGE	Taux de HS sorti usine : 2,04% OK Période 1 01/01 au 31/03 OK Période 2 01/04 au 30/06 NOK Période 3 01/07 au 30/09 OK Période 4 01/10 au 31/12 NOK	cible à 1,9% cible à 2,3% par période cible à 2,3% par période cible à 2,3% par période cible à 2,3% par période	1,9%	0,45%
PRODUCTION :	ROUGE	Engagement Nord Engagement SUD Bonus SUD Engagement U500 bonus U500	cible à 0,75% cible à 0,24% bonus fin d'année cible à 0,11% bonus fin d'année	0,69% 0,22% 0,10%	0,31% 0,06% 0,00% 0,06% 0,00%
COÛT :	ROUGE	Budget PEI = 101,68% Stock inférieur à 50700 tonnes à 37 137 tonnes	bonus fin d'année si cout inf. à 100%		0,00% 0,00%
DIGITALISATION	VERT	Digitalisation nb de formation à 4 : 80,57%	cible 87%	79,8%	1,15%

### "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>.

Pour motiver les personnes à faire les 4 cours de digitalisation prend 1 à 2 heures et permet d'aller chercher environ 450 euros d'intéressement en avril 2022.

Le critère cout est définitivement perdu.

"

## Négociation du personnel à la journée

Nous avons démarré la négociation sur le personnel à la journée **le 5 décembre 2022 à 14h**, avec une mention « hors salarié au statut cadre ».

Nous avons demandé de revoir le périmètre et d'inclure les cadres dans cette négociation.

La direction souhaite orienter cette négociation uniquement vers des sujets de temps de travail. Le sujet temps de travail ayant été déjà traité dans la négo de 2019 pour les cadres (passage de 215+1 à 212+1 jours travaillés pour compenser la non-application des 1,35% pour les cadres).

### **La direction a fait le choix de ne pas inclure les cadres.**

Cependant, comme lors de la négociation du personnel en quart, elle n'exclut pas que certains points soient appliqués à l'ensemble des salariés. **La priorité pour la CFE CGC sera de s'assurer que chaque avancée soit appliquée à l'ensemble du personnel à la journée.**

L'accord sur le personnel posté et le rattrapage des médianes pour les AV1 sont deux avancées majeures qui ont principalement améliorer la rémunération des personnels postés.

La situation des salariés à la journée depuis 3 ans est selon moi préoccupante :

- Suppression des augmentations pour les lettres O et plus en 2020 sans aucun rattrapage
- Conditionnement de la part variable au ROS et cash flow, division par 2 de l'intéressement
- Augmentation générale de seulement 2% pour les lettres P à L et rien à partir de K pour l'inflation de 2022 (aux alentours de 7%)
- Mise à mal de la notion d'ancienneté et de l'expérience professionnelle avec la méthode de rattrapage des médianes
- Pour cette année, on voit arriver la fin de la variable liée à des objectifs individuels partagés

Cette négociation se déroulera en même temps que la Négociation Annuelle obligatoire (NAO) (février 2023).

Cette négociation, en parallèle des NAO, est l'opportunité de corriger cette situation et s'assurer que l'ensemble des salariés de l'usine voit leur rémunération et le temps de travail s'améliorer sur les 2 dernières années.

**Nous avons demandé durant cette négociation d'aborder la question des déplacements, des astreintes, du temps d'habillage et déshabillage et revoir les plages de présences obligatoires.**

**Les deux lignes guides de cette négociation seront :**

- **Pas de régression sur les AV1 et AV2 à la journée**
- **Pas d'écart de traitement entre AV1, AV2 et AV3**

Voici les dates de cette négociation :

19 janvier 2023 9h 12h

2 février 2023 9h 12h

23 février 2023 9h 12h

9 mars 2023 9h 12h

23 mars 2023 9h 12h

### Le saviez-vous ?

Cette année, en plus de pouvoir mettre ces jours de RTT non pris au CET, il est possible de se les faire payer.

Pour les AV1 et AV2, le paiement des RTT est défiscalisé.

Pour les AV3 la défiscalisation n'est pas possible. Nous recommandons de faire une demande de mis au CET et demander le paiement en 2023 pour compenser le faible niveau de part variable (EQUIPE et GROUPE)

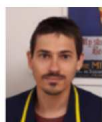
### Calendrier

30 novembre 2022	8h30	CSE de décembre 2022
25 novembre 2022	10h 12h30	Négociation santé au travail 1
02 décembre 2022	10h 12h30	Négociation santé au travail 2
12 décembre 2022	9h 12h	Négociation santé au travail 3
07 et 8 décembre		Comité Groupe France
07 décembre 2022	09h00	Prépa CSE
14 décembre 2022	08h30	Réunion CSE
19 janvier 2023		Négociation personnel à la journée
Début février		Janvier NAO
Début février		Négociation Intéressement

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