

CSE de janvier 2023

Voici l'ordre du jour du CSE de janvier 2023 :

- 🔊 Info usine
- 🔊 Intéressement – article dédié
- 🔊 Informations trimestrielles - Nous sommes à 464 Inscrits ; 30 ETP d'intérim en moyenne en 2022 ; Absentéisme site à 5,7% hors stagiaires cette année c'est 83 nouveaux salariés et 58 sorties
- 🔊 Point situation « Hub Achats » : suppression du service mi 2024 quoi qu'il en coûte
- 🔊 Accord « La personne et son environnement de travail » Nouvel accord applicable à partir de février 2023
- 🔊 Point RCC 2023 CSM : 5 personnes concernées en 2023 pour des retraites
- 🔊 Projet PASS : objectif démarrage fin février il faut garder les 2 badges
- 🔊 Dotations CSE 2023 - 250 000 euros pour 2023 pour le budget social
- 🔊 Contrat machines à café - Fin des 3 euros de cadeaux en début d'année
- 🔊 Point GTA suite accord temps de travail
- 🔊 Point Objectifs partagés : article dédié

Intéressement 2022 - 4,65%

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 = 92,48% IP sécurités Emises : 181 IP sécurités Réalisées : 66 TCIR en 2020 à 4,47; 2021 à 4,55; 2022 à 2,48	cible à 485 cible à 92% cible à 150 cible à 60 cible à 2,4	485 150 60 2,4	0,50% 0,20% 0,30% 0,25% 0,25%
QUALITE:	ROUGE	Taux de HS sorti usine : 2,16% OK Période 10/101 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	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	0,75% 0,24% 0,11%	0,31% 0,08% 0,00% 0,08% 0,02%
COUT:	ROUGE	Budget PEI = 100% Stock inférieur à 50700 tonnes à 37 137 tonnes	bonus fin d'année si cout inf. à 100%		0,80% 0,25%
DIGITALISATION	VERT	Digitalisation nb de formation à 4 : 89,66%	cible 87%	87,0%	1,15%

Analyse CFE CGC :

Le résultat intéressement est de 4,65%, cela représente entre 1600€ et 2500€ euros Net en fonction de sa rémunération globale annuelle ; par exemple un AV1 S journée 1600 € net ; AV1 Q posté 1900 € net ; un AV2 O journée 1800 € net ; un AV3 M 2000 € net.

Fin du bonus individuels

La nouveauté pour 2023 est l'arrivée d'un catalogue d'objectif pour le bonus équipe.

Ce changement que l'entreprise justifie par la « simplification » est selon nous inquiétant et ne semble pas souhaitable.

Cela veut dire, qu'elle supprime le bonus individuel / équipe pour le remplacer par un bonus usine ou établissement. Elle supprime donc un item de rémunération pour les AV2 et AV3, sans modification du contrat de travail, surtout sans aucune compensation équivalente et une fois de plus sans impliquer les représentants du personnel.

Avec cette méthode, tous les techniciens et les cadres hors équipe de direction auront le même type d'objectifs que l'équipe de direction du site, sans le niveau de responsabilité (salaire) et surtout sans les moyens pour les tenir.

Le plus inquiétant pour nous, c'est l'esprit de la mesure, simplifier le processus pour ne plus avoir besoin de décrire la déclinaison des objectifs de l'usine, pour ne plus avoir à définir et écrire ce que l'on attend de chaque salarié comme action concrète pour contribuer aux objectifs de l'usine.

Nous sommes aussi inquiets pour les managers qui vont devoir accompagner ce changement qui ne semble avoir de sens que pour nos dirigeants ; qui perdent encore un outil de management et motivation de leurs équipes ; et qui vont devoir trouver le moyen de faire le lien entre l'activité quotidienne de son équipe et les objectifs du catalogue.

Nous pensons que c'est une nouvelle étape de déresponsabilisation des salariés qui ne peut rien produire de bon.

La CFE CGC est opposé à ce changement dans l'état. De plus nous sommes à fin janvier et pour le moment il n'y a aucun objectif de finaliser pour le périmètre de BASSENS.

Que faire ?

Je vous invite à relire votre contrat de travail et à partager lors d'un feedback avec votre manager votre avis sur ce sujet (nous avons la chance de pouvoir parler librement chez Michelin).

Vous pouvez aussi être critique sur la qualité de rédaction des objectifs (SMART), avec la description du point de départ, des étapes pour y arriver et la cible. Et surtout les actions choisies par l'entreprise pour tenir l'objectif.

En effet pour choisir, un objectif en lien avec votre activité, il est indispensable de savoir comment vous allez y contribuer et d'être convaincu que l'équipe de direction à bien fournir les moyens pour y arriver.

En pour 2023 comme le précise la note de l'intranet <https://michelingroup.sharepoint.com/sites/Intranet-France/SitePages/Information-concernant-la-fixation-des-objectifs-partag%C3%A9s-2023-pour-la-France.aspx>, nous vous recommandons vivement à choisir des objectifs en lien direct avec votre activité.

Le saviez-vous ?

Situation des AV3 pour 2023 sur les CA et JDR non pris :

Pour 2023, avec le nouveau paramétrage de GTA les compteurs de JDR et CA seront mis à 0 en fin d'année.

Pour les AV1 et AV2 posté transfert auto vers le CET

Pour AV1 et AV2 journée transfert auto vers le CET

Pour les AV3 si pas de demande au CET ou si demande refusée par le manager alors les jours seront perdus.

Encore un traitement différent pour les cadres, particulièrement négatifs.

La CFE CGC a porté le sujet en CSE. La direction va cette année proposer en octobre une campagne de mise en CET avec validation du manager.

Notre position est que la mise en CET est un droit du salarié, l'accord sur BASSENS permet d'y mettre maxi 5 CA et la totalité des JDR ou RTT.

ARTICLE 4. ALIMENTATION DU CET

Chaque salarié bénéficiaire a la possibilité d'alimenter le CET par des jours de repos et/ou des éléments de salaire dont la liste est fixée ci-après.

4.1. Alimentation par des éléments en temps

Tout salarié, sous réserve de l'accord préalable de son responsable hiérarchique, peut décider de porter sur son CET :

- des jours de congés payés annuels acquis au titre de la période précédente dans la limite de 5 jours (5^{ème} semaine) (CA) ;
- des jours de repos liés à l'aménagement du temps de travail sur l'année et des jours de repos accordés aux salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours (JDR) ;
- des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (RTT) dans la limite de 13 jours par an ;
- des jours de repos compensateur de remplacement ;

Analyse CFE CGC :

La mise en CET est possible et il faut stopper la pratique de forcer la pose de jour JDR ou RTT en fin d'année qui n'a aucun sens, qui désorganise les services et pénalise l'activité.

Point parking

Depuis le 23 janvier les entreprises extérieures ou les prestataires doivent se garer sur le parking ouest.

Nous avons porté le sujet en CSE pour exprimer notre désaccord. Nous avons demandé à l'entreprise de trouver des solutions durables pour éviter ce type de décision.

L'entreprise a conscience de la gêne occasionnée, mais elle n'a pas trouvé d'autre solution à court-terme.

La décision a été motivée à la suite d'une situation anormale observée sur le parking un mardi ; de nombreuses voitures étaient garées hors des marquages. La direction a qualifié la situation de dangereuse et a pris cette décision.

Calendrier

Négociation personnel à la journée :

09 février 2023 **9h 12h** **3ème Négociation personnel à la journée**

24 février 2023 **9h 12h** **4ème Négociation personnel à la journée**

L'enjeux : améliorer la situation des personnels à la journée

25 janvier 2023 8h30 16h CSE de janvier

NAO :

27 Janvier 2023 **8h30 14h30** **NAO salaires Partie 1**

03 février 2023 **8h30 12h30** **NAO salaires Partie 2 et FIN**

L'enjeux : accompagner l'inflation et redonner de la valeur à l'ancienneté et l'engagement sur le long terme.

Remettre le manager au cœur du processus de reconnaissance (plus de budget rattrapage).

En 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