CFE CGC MICHELIN

Le + syndical

Quoi de neuf à Bassens ! N°42

01/03/2023

Version numérique : https://www.cfecgcmichelin.org/nos-equipes/bassens/

Rémunération mensuelle 2023

La CFE CGC est signataire pour les NAO 2023. Pour rappel, la politique proposée ci-dessous :

	Ancienneté JANVIER 2023	*Mérite MAI 2023*	Cours d'année	Total
AV1 talon de 2,1% + Augmentation de la prime d'ancienneté	1,00%	3,80%	0,70%	**5,50%**
AV2 talon de 1,7% + Augmentation de la prime d'ancienneté	1,00%	3,80%	0,70%	**5,50%**
AV3		4,50%	1,00%	**5,50%**
GLOBAL				**5,50%**

- Nouvel intervalle de gestion des salaires : gestion à 85% à 120% de la médiane Hay.
- Versement d'une prime PPV de 700€ aux salariés avec une rémunération globale des 12 derniers (hors intéressement et participation) inférieur à 50 000€
- Groupe de travail sur le PPC

Voici une vision de l'évolution de la rémunération globale ; chiffres en Net par mois sur 12 mois de 2023.
Hypothèse médiane à 100% et augmentation de 4,8% AV1 et AV2 2 et 4,5% AV3

	Lettres	T	S	R	Q	P	O	N	M	L	K	J	I	H
	Coefficients	160-175	160-190	175-205	225-235	235-250	250-275	275-300	400-460	460	460-550	555-660	660-880	880
	Médianes hay 2022	29495	29910	31293	33480	36485	40175	45165	50695	57922	67699	79480	94777	108845
En euros net par mois	**NAO 2023**	88	90	94	100	109	121	135	143	163	190	224	267	306
	NAO 2023 + impact accord pour les 5*8 ou 2*12	167	169	177	189	206	227	255						

La politique NAO 2023 (hors 700 euros) n'est pour nous pas suffisante pour accompagner l'inflation. Mais elle s'accompagne d'autres items qui ont une importance significative et corrige une partie du problème pour 2023 :

- La mise en place de l'accord posté qui amène des euros en plus ; **mais qui reste insuffisant pour compenser la difficulté des quarts et les contraintes sur la santé**.
- La prime de 700 euros Net pour plus 75% des salariés **qui reste une prime ponctuelle**.
- La clause de revoyure qui est la réponse à l'inflation 2023 que nous allons commencer à subir, **les NAO 2023 ne répondent pas encore à cette problématique.**

Analyse CFE CGC :

Nous avons conscience que cette année sera plus difficile que 2022 en raison de la baisse de la rémunération variable et de l'inflation qui continue à peser lourd sur le budget nourriture et énergie.

Pour 2023, l'entreprise apporte une réponse significative.

L'un des points les plus importants est que cette politique salariale complétement différente de celle de 2020 2021 et 2022 en termes de répartition, crée l'opportunité de travailler sur les différences de salaire entre les nouveaux et les anciens.

Rémunération variable de l'année 2022 versée en Mars, Avril 2023 et Mai 2023

Nous avons à ce jour l'ensemble des résultats de la rémunération variable :

- Intéressement à 4,65% de la Masse Salariale de l'usine (Avril 2023)
- Le bonus groupe à pourcentage de votre lettre x 70% (Mai 2023)
- Le bonus équipe à résultat individuel x 70% (Mai 2023)
- La prime Pepa à 700 euros (Mars 2022 en fonction de sa rémunération 2022)
- La participation à (Avril 2022) entre 3000 et 3200 euros BRUT

Tableau récapitulatif en euros **NET** :

Profil - Lettre - %EQUIPE/%GROUPE	Salaire de référence de 2022 HAYS	Intéressement (PAYS)	Individuelle (Equipe)	Bonus groupe	PRIME Pepa	CSM	Total Variable si positionnement à 100% de sa médiane	Variation / rapport à 2022
Résultats Communiqués en février 2023 ou hypothèse pour EQUIPE		CSM Résultat à 4,65% mettre 450€ de plus si posté	PPC pour AV1 65% des 2400 € maxi, AV2 et AV3 75% impact bonus groupe à 0,7	Bonus Groupe à 70%	Exeptionnelle 700 euros	Participation		
Fiscalités		10% de CSG et RDS et versement sur PEE	25% de charges Sociales	25% de charges Sociales		10% de CSG et RDS et versement sur PEE	NET	iso résultat
Formule		Salaire X % de la lettre X 0,9	Salaire X % de la lettre X Taux de réussite(75%) X Bonus groupe (70%) X 0,75	Salaire X % de la lettre X 1,35 X 0,75		Montant fixe par personne x 0,9		
AV1 - NRI T - PPC / 2%	29495	1 650 €	1 170 €	300 €	700 €	2 900 €	6 720 €	-500 €
AV1 - NRI S - PPC / 2%	29910	1 660 €	1 170 €	310 €	700 €	2 900 €	6 740 €	-500 €
AV1 - NRI R - PPC / 2%	31293	1 680 €	1 170 €	320 €	700 €	2 900 €	6 770 €	-500 €
AV1 - NRI Q - PPC / 3%	33480	1 800 €	1 170 €	520 €	700 €	2 900 €	7 090 €	-600 €
AV2 - NRI Q - 7%/3%	33480	1 720 €	920 €	520 €	700 €	2 900 €	6 760 €	-1 500 €
AV2- NRI P - 7%/3%	37111	1 800 €	1 020 €	580 €	700 €	2 900 €	7 000 €	-1 600 €
AV2 - NRI O - 7%/3%	40175	1 830 €	1 100 €	630 €	700 €	2 900 €	7 160 €	-1 800 €
AV2 - NRI N - 7%/4%	45165	1 910 €	1 240 €	940 €		2 900 €	6 990 €	-2 900 €
AV3- NRI M - 7%/4%	50695	2 000 €	1 390 €	1 060 €		2 900 €	7 350 €	-3 200 €
AV3- NRI L - 7%/5%	57922	2 120 €	1 590 €	1 520 €		2 900 €	8 130 €	-3 800 €
AV3 - NRI K - 8%/6%	67699	2 280 €	2 130 €	2 130 €		2 900 €	9 440 €	-4 100 €
AV3 - NRI J - 9%/7%	79480	2 480 €	2 810 €	2 920 €		2 900 €	11 110 €	-5 500 €
AV3 - NRI I - 10%/7%	94777	2 520 €	3 730 €	3 980 €		2 900 €	13 130 €	-7 200 €
AV3 - NRI H - 10%/10%	108845	2 520 €	4 280 €	5 710 €		2 900 €	15 410 €	-9 700 €

Pour le personnel posté ajouter entre 450 € et 600 € sur le chiffre de l'intéressement.

Analyse CFE CGC :

Cette année est complétée d'une prime de 700 euros négociée lors des NAO. Nous avons aussi pour cette année de la participation d'un montant proche de 2022

Par rapport à 2022, la variable versée en 2023 baisse de 500 euros pour les salariés qui ont la PPC ; pour les AV2 c'est une baisse du variable entre 1500€ à 2900€ net ; pour les AV3 M et L une baisse d'environ 3500 euros net.

La somme en euros est similaire entre les lettres T et L de l'ordre de 7100 euros soit 92% des salariés de l'usine.

Enfin malgré les résultats à l'attendu sur le bénéfice du groupe Michelin, le mode de calcul du bonus groupe ne nous permet pas de profiter comme en 2021 de la nouvelle version de la rémunération variable qui avait pour objectif de mieux partager la surperformance du groupe (une version qui ne convient pas totalement à la CFE CGC car elle est insuffisante pour les premiers niveaux de salaire, elle n'utilise pas suffisamment les mécanismes fiscaux de l'intéressement, elle conditionne la totalité du bonus équipe et la répartition en euros est exponentielle).

Selon notre analyse, ce résultat à 70% n'est pas cohérent avec les résultats du groupe ; du discours des gérants ; et avec le choix d'augmenter de 11% les dividendes. Un résultat entre 90% et 100% aurait été plus cohérent.
La CFE CGC dénonce ce choix ; et propose, en central, d'ouvrir une discussion pour profiter de ses bons résultats pour mieux accompagner les salariés français de l'inflation.

Tout n'est pas parfait, la CFE CGC a identifié des points d'attention. Cependant, nous restons grâce à la participation CSM dans une dynamique positive pour une forte majorité de salariés d'un point de vue rémunération. La négociation sur le personnel à la journée sera l'opportunité d'améliorer la situation.

Vos représentants :
Benoit I
Christophe V

Médiane 2023

Cette année la direction n'a pas souhaité nous présenter les médianes 2023 pendant les NAO 2023.
Grâce à vos retours nous avons pu calculer les médianes à partir de intouch (à + ou – 50 euros)

Evolution médiane HAY CHIMIE Utilisée par CSM					médianes hay 2023 MFPM	
Lettres	médianes hay 2022	médianes hay 2023	Var 23/22	Ecarts entre médianes	médianes hay 2023 MFPM	Ecarts entre médianes
T	29 495	29 930	1,47%			
S	29 910	31 050	3,81%	1 120		
R	31 293	32 950	5,30%	1 900		
Q	33 480	34 400	2,75%	1 450	30 900	
P	36 485	38 300	4,97%	3 900	33 500	2 600
O	40 175	43 350	7,90%	5 050	37 000	3 500
N	45 165	48 110	6,52%	4 760	41 690	4 690
M	50 695	52 980	4,51%	4 870	47 710	6 020
L	57 922	61 680	6,49%	8 700	56 020	8 310
K	67 699	70 800	4,58%	9 120	65 700	9 680
J	79 480	82 100	3,30%	11 300	77 470	11 770
I	94 777	97 300	2,66%	15 200	92 450	14 980
H	108 845	116 000	6,57%	18 700	110 915	18 465

L'entreprise dit que les médianes sont dictées par le marché. Il semblerait que ce soit vrai. Alors qu'il serait préférable que les rémunérations ne soient pas dictées à l'euro près par le marché mais que l'entreprise prenne en compte les spécificités de SIMOREP.

Cela permettrait de limiter plusieurs effets de seuil :
1 - La lettre Q qui ne prend que 2,72% avec un écart de seulement 1430 euros avec la lettre R, un écart trop faible pour compenser la perte de la PPC lorsque l'on est AV2 Q.

2 – La lettre M qui ne prend que 4,51% avec un écart de seulement 4870 euros avec la lettre N. Un écart qui semble réaliste pour accompagner la prise de responsabilité et **totalement insuffisante pour compenser le passage au forfait jour** ; Pour rappel les cadres n'ont pas droit

- A l'indemnité d'éloignement d'un montant maxi à 1070 € / an
- Aux différents primes de rappel P3.1 ou P3.2 ou IK
- Au heures supplémentaires : 30 min par jour au-delà des 7h23 min correspondent à 3800 euros/an de travail non rémunéré
- Depuis 2020, la rémunération variable est similaire aux autres avenants en % et en euros
- Ils ont 1 jour de travail de plus que les autres salariés en journée.

Et malgré nos demandes répétées l'entreprise refuse toujours d'intégrer les cadres dans la négociation sur le personnel à la journée. Cela aurait permis de travailler sur les différentes discriminations liées au statut cadre.

3 – les variations de médiane sont très différentes en fonction des lettres, dans une même entreprise il nous semble difficile de donner du sens au fait qu'un AV2 Q 225 voit sa lettre progresser de 2,7% et un AV2 O 250 de 7,9%.

4 - La politique salariale à 5,5% risque de ne pas permettre de maintenir le positionnement médiane de 2022 et encore moins de décaler le positionnement médianes des salariés performants ou avec de l'ancienneté vers les 105 % ou 110 %.

Le marché ne semble pas aller dans le sens de nos revendications. Nous avons demandé à la direction de réouvrir le dialogue pour trouver des solutions au différentes problématiques identifiées.

Vos représentants :
Benoit I
Christophe V

Calendrier

Négociation personnel à la journée : (I Benoit et A Franck)

23 février 2023	9h 12h	1 ème Négociation personnel à la journée
9 mars 2023	9h 12h	2 ème Négociation personnel à la journée
23 mars 2023	9h 12h	3 ème Négociation personnel à la journée

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

13 mars 2023	9h 12h	Négociation Accord Tuteur
22 mars 2023	9h 12h	Prépa CSE
29 mars 2023	8h30 16h	CSE de janvier

Négociation Intéressement (I Benoit et V Christophe)

6 avril 2023	9h 12h	Négociation Intéressement
24 avril 2023	9h 12h	Négociation Intéressement
11 mai 2023	9h 12h	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