

Objectifs 2023 des AV2 et AV3

Depuis plus de 2 mois, nous alertons la direction sur les impacts potentiellement négatifs de cette méthode de fixation des objectifs individuelles. Malgré nos argumentations nous n'avons observé aucun changement. Et comme nous l'avions anticipé, de nombreux salariés ne comprennent pas la démarche de l'entreprise et la trouve contre-productive.

Le CFE CGC vient d'envoyer ce courrier à la direction du site car il n'est pas trop tard pour rattraper la situation et trouver une solution gagnant/gagnant.

Courrier envoyé le 27/03/2023 :

«

Echange sur l'application du catalogue d'objectif sur le site de Bassens

Lors des 2 CSE nous avons partagé nos inquiétudes sur la mise en place de ce catalogue, avec l'échéance du 31 mars qui approche, une majorité des salariés de AV2 et AV3 de Bassens ont maintenant un avis clair sur ce catalogue.

L'idée présentée fin 2022 aurait pu être intéressante : avoir un catalogue d'objectifs plus macro en lien avec nos métiers dans le groupe Michelin, travailler des cibles atteignables et qui génèrent du progrès pour le groupe. Les salariés auraient pu choisir des objectifs en lien avec leur travail et leur domaine d'action.

Cette idée avait deux objectifs : simplifier la fixation et assurer une meilleure équité entre les salariés dans la mesure de l'atteinte des objectifs.

Malheureusement l'interprétation locale de cette idée a détruit l'idée initiale.

La notion de choix a été remplacée par l'obligation de prendre 3 objectifs : l'objectif TCIR, l'objectif IMPE et l'objectif sur le volume de HS.

La notion de lien avec notre domaine d'activité n'est plus possible sur les 3 objectifs imposés et très compliqué pour les deux autres de trouver des objectifs parmi les 2000 objectifs du catalogue.

La notion de simplification est contestable, en effet nombreux sont ceux à avoir rechercher des objectifs en lien avec leur activité dans le catalogue pour au final avoir l'obligation de prendre les 3 ci-dessus.

La notion d'implication individuelle est inexistante car la majorité des salariés n'ont aucun levier sur les 3 objectifs imposés.

La notion de motivation est impactée, de nombreux salariés ont le sentiment que l'implication individuelle n'est plus valorisée.

Il y a un sentiment de désresponsabilisation, puisque les salariés ne peuvent plus être acteurs dans le choix de leurs objectifs, les managers ne peuvent plus adapter les objectifs aux particularités de chacun.

Cette démarche génère de nombreuses questions légitimes :

Pourquoi remplacer le bonus équipe par un intéressement bis ?

Pourquoi ne pas mettre les 3 objectifs obligatoires dans l'intéressement ?

Pourquoi supprimer la valorisation financière d'actions individuelles qui sont au-delà du descriptif de poste des salariés ?

Pourquoi supprimer un item de management au manager, rendant encore plus difficile la gestion de leur équipe ?

Pourquoi exclure la moitié des salariés (les AV1) de cette démarche de valorisation des objectifs ?

Rien ne semble aller dans ce projet !

La défiance des salariés est grande, certains pensent que cela n'a pour objectif que de les appauvrir.

Le plus inquiétant est pour l'avenir de l'entreprise, un des piliers de la pérennité de l'entreprise est de prendre le temps de définir des actions individuelles capables d'aller chercher le meilleur de chaque salarié et de lui donner envie de s'impliquer à 100% afin que le résultat de ses actions permette d'assurer la pérennité de l'entreprise.

Un travail compliqué mais indispensable.

La direction du site semble avoir sacrifié cette étape au nom de l'égalité et de la simplicité.

Et cela nous inquiète car c'est l'implication de tous les salariés qui permettra d'atteindre un bon TCIR, un bon IMEP et un stock HS conforme **et pas le contraire ...**

La CFE CGC vous demande de ne pas imposer ces 3 objectifs et mais de définir au minimum 30 objectifs pour l'usine de Bassens qui seront définis avec chaque membre de l'équipe de direction pour qu'il y ait des objectifs en lien avec la maintenance, la fiabilité, la supply, les achats, la qualité, la sureté/inspection, la sécurité, la gestion du personnel, la production Nord, la production SUD, la comptabilité, les actions de pérennité.

Selon notre vision, maintenir ces 3 objectifs c'est prendre le risque d'avoir un variable EQUIPE proche de 0 euro en 2024 pour les AV2 et AV3, ce qui aura un impact fort sur la motivation. Il en va de même si les salariés obtiennent un variable à 100% sans qu'ils aient véritablement compris ce qu'on attendait d'eux pour y contribuer.

Une démarche perdant/perdant.

Le plus inquiétant est que les 3 objectifs choisis impliquent l'ensemble des salariés (AV1, AV2, AV3) mais l'entreprise fait le choix de ne récompenser potentiellement que la moitié d'entre-eux (AV2 et AV3). Alors qu'un outil déjà existant qui est l'intéressement serait en mesure de répondre à l'objectif de la direction.

Le sujet sera débattu en CSE le 29 mars 2023, j'espère que vous pourrez vous libérer pour alimenter les discussions. »

Fin du courrier du 27/03/2023

Manifestation contre la réforme des retraites

Pour info à Bordeaux, le départ de la manifestation est le 28 mars à 12h Allées de Tourny.

Ceux qui souhaitent poser des heures de grèves ; un préavis national a été déposé, il suffit de prévenir votre manager. Les autres peuvent venir sur leur temps libre (pose d'heure de JDR ou RCR pour les AV1 ou AV2).



Versement part variable

Le bonus groupe (AV1, AV2, AV3) et équipe (AV2, AV3) sera versé au mois d'avril.

Comme chaque année il est possible de mettre la somme sur le CET sur le site <https://mah.michelin.com/mah/login/auth> et de récupérer la somme en euros ou en jours à votre convenance.

Pour l'intéressement et la participation vous avez jusqu'au 5 avril 17h pour choisir l'affectation des sommes.

Pour info : <https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/impot-revenu-faut-il-declarer-epargne-salariale> Article R3332-12

Intéressement

Vous n'avez pas à déclarer votre intéressement à condition que les sommes reçues soient déposées dans les 15 jours de leur versement sur l'un des plans d'épargne salariale suivants :

- PEE
- PEI
- Perco
- PER d'entreprise collectif

L'exonération s'applique aux sommes versées dans la limite de 20 568 € en 2022 (32 994 € en 2023).

Calendrier

Négociation personnel à la journée : (I Benoit et ARIS 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
24 avril 2023	14h 15h	4 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