

Décembre 2014 : N°202

SOMMAIRE

PÉNIBILITÉ :

- Compte pénibilité : tout comprendre
- Prévention de la pénibilité : une nécessité

Page 2

NÉGOCIATIONS SALAIRE ET TEMPS DE TRAVAIL :

- L'entreprise veut-elle un accord ?

Page 3

RESTRUCTURATION LOGISTIQUE :

- La France fortement impactée

Page 4

PERCO, OUTIL DE RETRAITE :

- Oui mais pas que

Page 4

Edito

La fin d'année est souvent très chargée et c'est aussi la période que choisit l'entreprise pour **convoquer les Organisations Syndicales** afin de "négocier" la **politique salariale** de l'année suivante.

Dans le cadre de ses « **Ambitions 2020** », l'entreprise s'est **fixée des objectifs** dans le domaine social. Mais ces objectifs, à priori louables, génèrent de vraies injustices.

Les parcours de carrière :

L'entreprise veut **développer des parcours de carrière** en particulier, pour les catégories « Agent » et « Collaborateur ». Cela nous paraît **essentiel** pour l'**épanouissement** et la **motivation** des salariés dans un contexte de **prévention de la pénibilité**. Par contre, des **freins importants existent** et en particulier sur le **pouvoir d'achat**. En effet, comment **envisager** une évolution de poste quand il faut commencer par **amputer sa rémunération de 20%** (dû à la perte des primes et du forfait horaire) ? Comment avoir du personnel motivé pour franchir le pas lorsqu'il n'y a **aucune perspective réelle d'évolution de salaire à court terme** ? La réalité est qu'aujourd'hui, certains salariés sont dans des **situations financières très difficiles après avoir accepté une promotion**.

La rémunération variable :

L'entreprise veut déployer la **rémunération variable** mais elle le fait **unilatéralement et partiellement**. Hélas, ces primes qui sont faites pour motiver le personnel créent, en réalité, de **grosses frustrations** et conduisent à des **dérives** en termes de **conditions de travail** et de **qualité**. Nous **alertonons l'entreprise** régulièrement dans les diverses instances.

La **CFDT n'est pas catégorielle**, nous **représentons tous les salariés** et nous estimons que si l'entreprise veut développer ce mode de rémunération, elle doit le faire **équitablement**, pour **tous les salariés** et en **concertation avec leurs représentants**.

La prochaine et dernière réunion de "négociation" salariale se tiendra le 17 Décembre 2014 et les équipes CFDT souhaitent aboutir à un accord.

Est-ce vraiment le souhait de l'entreprise ?

Cédric BATISSE



@CFDTmichelin

LE COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ (C3P) :

Une avancée sociale fondamentale !

↓ QUELLES CONDITIONS DÉCLENCHENT L'OUVERTURE D'UN C3P ?

ÊTRE EXPOSÉ À AU MOINS
UN DES DIX FACTEURS DE
PÉNIBILITÉ SUIVANT :

Contraintes physiques marquées

- les manutentions manuelles de charges lourdes,
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations,
- les vibrations mécaniques.

Environnement physique agressif

- les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées,
- les activités exercées en milieu hyperbare,
- les températures extrêmes,
- le bruit.

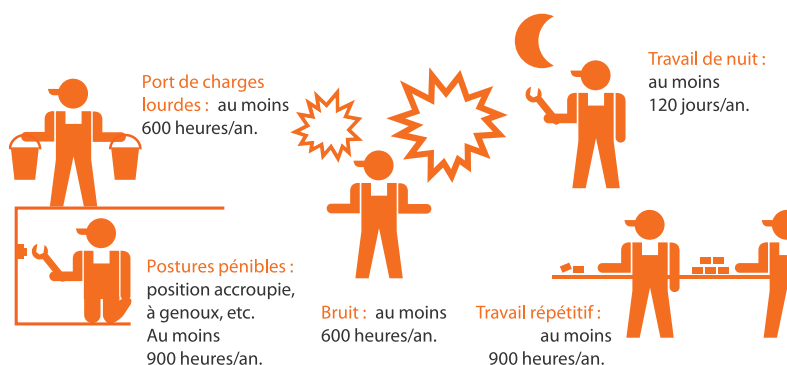
Certains rythmes de travail

- le travail de nuit,
- le travail en équipes successives alternantes,
- le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste.

! **Sur ces dix facteurs, seuls quatre seront pris en compte dès le 1^{er} janvier 2015 : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, les activités exercées en milieu hyperbare, les six autres ne le seront qu'à compter du 1^{er} janvier 2016.**

La CFDT a contesté ce report consenti par le gouvernement sous la pression des organisations patronales.

Exemples de conditions de travail qui déclenchent une ouverture d'un C3P



AVOIR ÉTÉ EXPOSÉ À AU MOINS UN DES 10 FACTEURS, AU-DELÀ D'UN SEUIL DÉFINI POUR CHACUN, PENDANT UN AN :

Chacun des facteurs dispose d'un seuil comprenant :

- un niveau ou une intensité d'exposition minimale, après application des mesures de protection collective et individuelle,
- une durée minimale d'exposition sur la période de travail d'une année civile.

↓ COMMENT SONT ATTRIBUÉS LES POINTS ?

L'exposition pendant l'année civile au-delà des seuils annuels donne droit à :

- **4 points** pour un facteur de pénibilité,
- **8 points** pour plusieurs facteurs de pénibilité.

↓ COMMENT PEUT-ON UTILISER LES POINTS OBTENUS ?

- Pour une action de formation professionnelle. Les points sont convertis en heures de formation à raison de 25 heures pour 1 point.
- Pour un passage à temps partiel entre 20 et 80 % avec maintien de la rémunération et des cotisations sociales. Ce droit est utilisable à tout moment de la carrière.
- Pour un départ à la retraite anticipé, par l'octroi d'une majoration de durée d'assurance et d'une possibilité de départ avant l'âge légal (à partir de 55 ans).

Des aménagements* sont prévus pour les personnes nées après le 31 décembre 1962.

Prévention de la Pénibilité Une nécessité

En parallèle du dispositif légal qui se mettra donc en place au 1^{er} Janvier 2015, nous avons négocié un accord de prévention de la Pénibilité au niveau du Groupe Michelin.

Devant le contexte légal, l'entreprise ne s'est pas beaucoup engagée et nous pouvons qualifier ce texte de « timide ». Nous regrettons aussi de ne pas avoir pu parler de réparation.

Malgré cela, la CFDT était plutôt favorable à cet accord qui était un premier pas mais comme elle ne représente pas les 30% nécessaire au niveau du Groupe, il ne sera pas applicable.

La pénibilité au travail est bien présente au quotidien et l'entreprise le reconnaissait sur certains aspects dans cet accord. Finalement, c'est un plan d'action qui sera mis en place sans commission de suivi paritaire (avec des représentants du personnel). L'entreprise continuera de faire ce qu'elle veut...

En 2015, une négociation sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) s'ouvrira et nous espérons fortement pouvoir trouver des solutions acceptables dans le cadre des aménagements de fin de carrière.

* Pour plus d'informations, contactez-nous : cfdtmichelin@gmail.com

Tous les ans, l'entreprise convoque les Organisations Syndicales dans le cadre des NAO. Trois réunions pour aborder le « temps de travail » et la « politique salariale ». Ces réunions sont obligatoires. La négociation l'est beaucoup moins !

Temps de travail :

Comme tous les ans, les discours ont tourné autour :

- du manque de maîtrise de la **charge de travail qui n'est plus acceptable** dans certains secteurs (horaire 2x4),
- du **non-respect de l'accord 35h**, dans le cadre du CET ou des délais de prévenance,
- des **adaptions incessantes de calendrier** (horaires postés).

Comme tous les ans, l'entreprise nous a expliqué que **les règles devaient être respectées** et que la hiérarchie devait être saisie en cas de situations anormales.

De **beaux discours** mais, dans les faits, les hiérarchiques n'ont pas de **marge de manœuvre** et la course à l'**atteinte des objectifs** comme la **politique d'individualisation** poussent à des **dérives**.

L'**horaire 2x4** (appelé **horaire élastique** où les **heures supplémentaires ne sont pas déclarées**, l'**utilisation du CET est bannie** et les **taches annexes**, non spécifiées dans les descriptifs de poste, deviennent **toujours plus nombreuses**).

Nous alertons l'**entreprise**, comme nous le faisons déjà dans le cadre des CHSCT car, à **trop tirer sur l'élastique**, il peut **casser** avec des **conséquences dramatiques** sur les salariés et leurs familles.

Salaires :

L'entreprise a accepté de lancer, pour la première fois cette année, un groupe de travail sur la politique salariale qui a tourné court car malheureusement, elle a refusé tout échange lors de cette réunion. Comment peut-elle espérer un résultat avec cette méthode de travail ? Le but est-il encore une fois d'arriver à un constat de désaccord ?

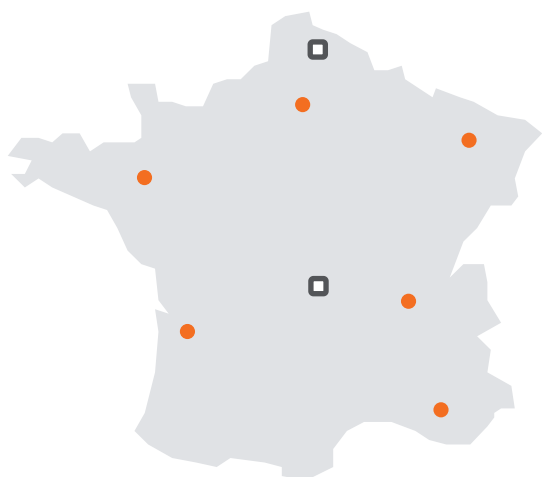
Nos demandes	Les raisons de ces demandes
Le tableau de correspondance entre les coefficients, les échelons et les NRI.	Tous les salariés (Agents, Collaborateurs et Cadres) sont gérés en fonction de médianes de salaires . La méthode HAY utilisée pour les Collaborateurs et Cadres n'a aucune base légale , seuls les coefficients et échelons sont cadrés par la Convention Collective. Nous demandons donc à l'entreprise le tableau de correspondance entre lettres, échelons, coefficients pour pouvoir débattre de la même chose.
Une Augmentation Générale (AG) pour tous.	La politique d'individualisation à outrance montre ses limites (ex : deux personnes de la même entreprise sont objectivées sur des résultats opposés). Une personne avec une bonne PGD ne devrait pas avoir 0 d'augmentation à cause d'un positionnement salaire décalé. L'entreprise souhaite intégrer, pour chacun, des objectifs collectifs. Il faut donc valoriser l'ensemble des acteurs pour tous tirer dans le même sens. La rémunération variable et les augmentations individuelles restent déjà des outils importants à la disposition de l'entreprise .
Une Augmentation du point (au moins de 1,2%).	Le point sert à calculer la prime d'ancienneté et les salaires mini-garantis (SMG) pour tous les coefficients. Nous demandons que son augmentation soit au moins égale à celle de 2014.
Une Courbe de raccordement des SMG (Salaires mini-garantis) du coefficient 145 au coefficient 335.	Actuellement, il existe une courbe de raccordement des salaires qui part du coefficient 145, au niveau du SMIC, et qui hiérarchise les SMG jusqu'au coefficient 255. La pente de cette courbe est faible , ce qui pénalise longtemps les personnes changeant d'horaire . Nous proposons donc de raccorder plus loin, au coefficient 335, pour accentuer la pente . Cette mesure impacterait favorablement les populations "Agent" et "Collaborateur" dans le cadre d'une promotion avec changement d'horaire . Avec une pente plus forte , le changement de coefficient compenserait plus rapidement la perte des primes et du forfait. La promotion deviendrait ainsi plus acceptable .
Étendre la part variable à tous les collaborateurs et agents non éligibles à la PPI/PPC.	Actuellement, dans une même équipe , la PVI (Part Variable Individuelle) basée, en partie, sur des objectifs collectifs , est déclenchée pour les personnes ayant un NRI (Niveau de Responsabilité Individuel) " N " et pas pour le NRI "O" par exemple. La progressivité promise par l'entreprise a disparu et un sentiment d'injustice se fait ressentir. Il est urgent d'agir en rattrapant le retard !!!
Ouverture rapide d'une discussion sur la rémunération variable (PPI/PPC, PVI, PVG)	La prise en compte des absences dans le cadre des PPC (Primes de Performances Collectives), le fait que la PVI soit au maximum à 90% si les objectifs sont atteints dans un contexte normal et le fait qu'une grande partie du personnel n'est pas éligible à cette rémunération nous semble contreproductif . L'entreprise doit donc écouter ses salariés et leurs représentants .

Les primes et les astreintes :

Selon les usines, **les primes sont parfois différentes**. Certaines sont méconnues. Nous demandons une liste de toutes les primes existantes avec leur condition d'attribution.

Concernant **les astreintes**, cette contrainte obligatoire dans certains services, n'est pas rémunérée dignement... voire pas du tout. **Nous demandons que la rémunération des différents types d'astreintes soit clairement affichée et appliquée.**

Restructuration de la logistique : Les salariés Français encore très impactés



- Magasins Généraux (MG) qui seraient progressivement fermés d'ici fin 2016.
- Super Magasins Amont (SMA) qui seraient transformés en European Distribution Center (EDC)

Nous vous avons alerté, il y a quelques mois, sur l'intention de l'entreprise de vouloir modifier son organisation logistique.

La restructuration a été annoncée et **les salariés français** risquent d'être **lourdement impactés**. Le projet consiste à fermer 6 Magasins Généraux (MG), à transformer un MG en EDC (European Distribution Center) et à convertir un SMA (Super Magasin Amont) en EDC.

Les négociations entre les représentants des Organisations Syndicales et l'entreprise sur le devenir des 97 salariés Michelin concernés devraient débiter rapidement.

La nouvelle organisation en question

Cette nouvelle organisation logistique qui s'inscrit dans le cadre d'OPE pose question, en particulier, sur la prise en compte du client.

L'entreprise nous annonce qu'un client livré jusqu'à présent à J+1 (le lendemain de la commande) le serait dorénavant à J+3 ou J+4. En contrepartie de ce délai plus long, l'entreprise s'engagerait de façon ferme sur la date et l'heure de livraison. Et le client devrait être satisfait !

La CFDT pense que le service au client va se dégrader et elle s'interroge sur les résultats de cette modification. Nous craignons pour le maintien de nos parts de marché dans un contexte français peu porteur et très concurrentiel. Nous saurons être vigilants et interrogatifs si les résultats n'étaient pas au rendez-vous.

Des salariés risquent d'être impactés. Ces femmes et ces hommes, qui, souvent, ont fait d'énormes efforts au service de nos clients, pourraient supporter ces décisions politiques.

En parallèle d'une négociation sur des mesures d'accompagnement, la CFDT travaillera pour proposer une solution alternative plus sociale et viable économiquement.

Indemnités de déplacement : Une communication désastreuse

Depuis Avril 2014 et le passage à I-Expense, la partie imposable de l'indemnité ½ journée perçue lors d'un déplacement n'apparaissait plus sur le bulletin de salaire.

Début Octobre, l'entreprise a informé les instances que les sommes seraient intégralement chargées sur la paie de la fin du mois et que les salaires en seraient impactés à la baisse.

Devant la hauteur de certains montants, l'entreprise s'était engagée à contacter les personnes qui allaient perdre plus de 100€.

Au final, les salariés ont eu un simple document en même temps que leur bulletin de paie. Le respect des hommes se perd de plus en plus dans cette entreprise.

PERCO* :

* Plan d'Épargne Retraite COLlectif

La retraite, mais pas que !!!

La CFDT est signataire de l'accord PERCO. Cet outil est, à la base, prévu pour se constituer une épargne débloquée lors du départ à la retraite, en rente ou en capital. L'accord prévoit que l'entreprise abonde à hauteur de 100% de la somme versée avec un plafond de 2,5% de la rémunération de l'année N-1.

Exemple : pour un salaire brut 2013 à 20.000 €, je peux mettre 500 € et l'entreprise versera 500€.

Un projet immobilier ?

On observe qu'en 2013 **moins de 10% des jeunes agents** ont effectué des versements. Le **pouvoir d'achat** est bien sûr un premier frein mais la **méconnaissance** du système l'est aussi. Il est clair que lorsque l'on a 20 ou 25 ans et que l'on arrive dans le monde du travail, la retraite n'est pas la priorité, mais lorsque l'on **signe un CDI** chez Michelin, on peut se **projeter** plus facilement dans **l'acquisition d'un premier bien immobilier**.

Dans notre exemple, si la personne a réussi à verser 500 € pendant 5 ans sur un **placement « sécurisé »**, elle pourra **débloquer** environ 5.000 € lors de l'achat. C'est un **complément de rémunération** non-négligeable et une **façon différente d'augmenter son pouvoir d'achat**.

cfdtmichelin@gmail.com