



Les idées du passé  
ne font pas tourner  
la roue du Progrès

# Le Cromagnon

Union  
syndicale G10  
**Solidaires**

Journal Interne de la section SUD Michelin Roanne

janvier 2018 n° 145

CPPAP en cours. Directeur de publication : M. Lorton

imprimé par nos soins

## UNE POLITIQUE SALARIALE 2018 SANS NÉGOCIATION

### Revendication des

#### Organisations Syndicales pour 2018

- une augmentation identique pour tous les statuts :
  - un budget d'augmentation de 4 % des salaires,
  - dont une augmentation générale de 2 % pour tous ;
- une prime exceptionnelle de 1 500 € à verser au mois de juillet 2018 pour tous ;
- une extension de la prime d'ancienneté au-delà de 15 ans pour les agents et les collaborateurs ;
- une évolution de la valeur du point « Michelin » ;
- une revalorisation des primes, dont les primes dites « médailles » avec effet rétroactif sur 2 ans ;
- pour les agents, un mécanisme de rachat des forfaits horaires lors des changements de forfait sur des périodes allant de 1 an à 7 ans, selon l'ancienneté dans le type d'horaire ;
- la mise en place de la subrogation lors des arrêts de travail pour maladie ;
- une évolution du mécanisme de la Rémunération Variable des Agents (RVA) et la mise en place de commissions de suivi des critères RVA dans chaque site.

#### Proposition unique de l'entreprise sans aucune négociation :

- **Personnel « agent » : 2.6 %**  
Pour l'année 2018, l'évolution moyenne du salaire horaire sera de 2 %, se décomposant comme suit :
  - une augmentation générale de 1 % sur le taux horaire au 1er juin 2018,
  - le complément sous forme d'augmentations individuelles lors de la campagne de juin.
  - prime d'ancienneté (0.45 % sur le salaire horaire) et un budget complémentaire pour la gestion individuelle en cours d'année (0.15 % sur le salaire horaire), soit un budget global de 2.6 %.

- **Personnel « collaborateur » : 2.8 %**

Pour l'année 2018, 2 % en moyenne seront consacrés aux augmentations individuelles au 1er mai 2018.

- prime d'ancienneté (0.5 %) et un budget complémentaire pour la gestion individuelle en cours d'année (0.3 %), soit un budget global de 2.8 %.

- **Personnel « cadre » 3.2 %**

Pour l'année 2018, 2.8 % en moyenne seront consacrés aux augmentations individuelles au 1er mai 2018.

À ce budget d'augmentations individuelles s'ajoute un budget complémentaire pour la gestion individuelle en cours d'année (0.4 %), soit un budget global de 3.2 %.

La valeur du point mensuel Michelin et la prime d'ancienneté augmenteront de 1 % en 2018.

#### En conclusion, toutes les Organisations Syndicales se sont déclarées non-signataires de ce projet d'accord.

Une Direction MICHELIN qui a rappelé au cours de la négociation que, quoiqu'il arrive, elle appliquera ce qu'elle juge acceptable pour l'entreprise. Nous avons assisté à un mépris total de toutes les propositions des Organisations Syndicales. Cela démontre une volonté d'améliorer le dialogue sociale avec parcimonie. Toutes nos propositions ont été renvoyées à une discussion ultérieure.

Non, cette attitude n'est pas acceptable et nous entendons bien le manifester haut et fort !

Les richesses créées par l'ensemble des salariés et qui permettent à l'entreprise de s'enrichir doivent être redistribuées autrement.

Et cela reste la priorité de SUD MICHELIN !

La Rédaction

### Sommaire

- Edito
- Bilan rémunérations
- Communiqués
- Brèves du

## Citation du mois :

" Dans 10 ans UFR n'existe plus ! "

Emmanuel DUSOYER - RI C3M Le 17/01/2018 - tiré de son œuvre magistrale :  
« Le management d'un autre temps ou comment gérer ses équipiers par la peur ! »

## LES BRÈVES DU *Cromagnon*

### MICHELIN RÉPOND « NON » À LA SUBROGATION

SUD a proposé à l'entreprise de mettre en place la subrogation lors d'un arrêt maladie ou accident du travail. En effet, il est particulièrement désagréable de ne pas connaître le montant de ses indemnités versé chaque mois par l'employeur ou la sécurité sociale. Ces sommes, irrégulières, mettent très souvent des familles en difficultés financières. La subrogation permettrait au salarié de percevoir son salaire normalement lors d'un arrêt et ce serait à l'entreprise de gérer les désagréments. Ce principe est utilisé très souvent dans les grands groupes certainement plus enclin à l'écoute des difficultés de ses salariés.

Mais MICHELIN a refusé, par principe, cette proposition pourtant socialement responsable.

### SIMPLIFICATION DE LA FICHE DE PAYSÉ AGENTS

Depuis plusieurs mois, SUD dénonce des erreurs de paie chaque mois dans toutes les usines. La Direction du Groupe se réfugie derrière ses sous-traitants roumains qui gèrent notre système paie. Il ne faudrait pas oublier que c'est MICHELIN qui a décidé d'externaliser un service fondamental dans la vie d'une entreprise.

La prochaine étape sera peut-être le bénévolat ?

Début janvier, la Direction annonce un projet de simplification de notre fiche de paie qui débutera par un groupe de travail au mois de septembre 2018 et devrait se terminer courant 2019. L'objectif est de se projeter pour les 20 prochaines années ! A suivre...

### Bientôt des chariots élévateurs à 2 roues ?

L'annonce de l'arrivée des nouveaux CEF était jugée comme une bonne nouvelle par les caristes. Hélas, malgré l'évolution de certains aspects ergonomiques, la désillusion est là.

Les engins à 3 roues sont rédhibitoires à l'usage : tous les salariés constatent un mal de dos « intenable », conduire ceux-ci pendant 8 h est impossible. Certains ont dû abrégé leur journée...

De plus leur stabilité laisse à désirer avec des charges importantes en hauteur !

Ces désagréments disparaissent avec les 4 roues...

SUD a immédiatement alerté tous les acteurs, l'entreprise étudie les recours.

Quoi qu'il en soit, les agents ne continueront pas longtemps dans ces conditions !

### INTÉRESSEMENT 2018 UFR et NATIONAL

Tous les indicateurs sont au vert cette année, tant au niveau local que national, à part un léger bémol sur les résultats de la formation site.

En résumé, 4.4 % (1.5 % MFPM et 2.9 % UFR) seront versés au mois d'avril. Il faudra tout de même attendre les résultats financiers annoncés en février pour confirmer ce chiffre.

Nous rappelons que pour la première fois cette année une partie de notre intéressement sera versée de façon égalitaire, au grand désespoir de la CGC qui préfère voir les inégalités se creuser. Nous devons continuer d'avancer sur ce sujet qui devrait permettre à chaque salarié d'être pour une fois sur le même pied d'égalité et de percevoir la même part de redistribution de l'intéressement.



### SUD SIGNE L'AVENANT GPEC

Toutes les organisations syndicales, sauf la CGT, ont signé début janvier 2018 la prolongation du dispositif de fin de carrière pour les agents.

Extrait de l'accord :

*Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020. Il modifie ainsi simplement la date de fin d'application de l'accord du 26 septembre 2016. Les dispositions de l'article 10 sur l'accompagnement des fins de carrière dont donc prolongées pour les salariés qui pourront justifier d'une retraite à taux plein (régime de base sécurité sociale) au plus tard le 31/12/2020 soit un départ à la retraite au plus tard le 1er janvier 2021.*

*Les autres dispositions de l'accord du 26 septembre 2016 restent inchangées.*

CONTACT SUD MICHELIN : 06 23 86 15 47

CONTACT CHSCT : 06 65 77 25 27



# COMMUNIQUE

## SECTEUR AUTOMOBILE

### DE L'UNION SYNDICALE SUD INDUSTRIE

Paris, le 12 Janvier 2018

Pour 2018 le Groupe PSA compte supprimer dans les mois à venir plus de 2 200 emplois, dont 1 300 suppressions de postes via un plan de ruptures conventionnelles collectives. (1300 départs "volontaires" + 900 congés seniors), contre seulement 1300 embauches en CDI dont 400 en production pour toutes les usines en France. Le travail en sous-effectif va continuer !

Un dispositif qui vient de faire son entrée dans le Code du travail au 1<sup>er</sup> janvier 2018 avec les ordonnances Macron. Avec ce plan de ruptures conventionnelles collectives, PSA veut s'épargner un plan de sauvegarde de l'emploi, plus contraignant financièrement.

PSA avait pourtant annoncé un bénéfice net « record » de plus de 1,25 Milliard d'euros au premier semestre 2017 mais pour augmenter encore les profits et pour envoyer un signe positif aux actionnaires, PSA cherche maintenant à vider l'usine de Saint Ouen de ses ouvriers en CDI et à se débarrasser des ingénieurs & techniciens de La Garenne. C'est la confirmation que la direction a programmé la fermeture de l'usine de Saint Ouen.

L'usine VAUXHALL d'Ellesmere Port, OPEL en Grande Bretagne est également touchée avec la suppression de plus de 400 postes, soit ¼ des effectifs ce qui augure mal de son avenir.

L'Union syndicale SUD INDUSTRIE condamne avec fermeté les décisions prises par le groupe PSA, pour réduire ses effectifs de façon drastique, et jeter dans la misère des milliers de familles qui ont créé la richesse de la famille Peugeot et des actionnaires.

Nous soutenons la résistance des salariés au sein du groupe PSA et nous appelons les salariés à s'organiser pour mener la bataille contre les milliers de suppressions d'emplois et la dégradation des conditions de travail de ceux qui restent.

PSA doit embaucher en CDI le nombre suffisant de salariés et arrêter le recours à l'intérim et à la sous-traitance. Avec plusieurs milliards de profit PSA ne doit pas pouvoir fermer des sites de production ou d'ingénierie.

L'Union syndicale SUD INDUSTRIE et les syndicats SUD de PSA seront aux côtés des salariés pour qui ce nouveau plan axé sur les profits d'une minorité est inacceptable.

Vive la Lutte, vive la Grève !!

# BILAN 2017 DE LA RÉMUNÉRATION PAR CATÉGORIE

