

Janvier 2023

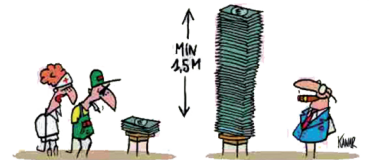
Peut-on accepter de voir un agent percevoir une Rémunération Variable Totale Annuelle (intéressement – RVA – bonus Groupe) de 3000 € pendant que d'autres engrangent l'équivalent de plusieurs années de salaire d'un salarié au premier niveau de rémunération ?

Nous subissons depuis plus d'un an une **inflation record** où **Michelin a augmenté 8 fois ses prix** en l'espace de 18 mois, dont 4 fois au cours du premier semestre 2022. Cela représente une hausse de 20 à 40 % selon les produits, ce qui permet de protéger le P de Profits et de satisfaire la communauté financière.

Pendant ce temps, **cette flambée de tous les prix impacte considérablement notre pouvoir d'achat**, où la précarité commence à se développer, y compris dans notre entreprise. Depuis plusieurs mois, nous alertons Michelin face à cette urgence sociale qui risque d'exploser si nous ne faisons rien ! De plus en plus de salariés n'arrivent plus à boucler leurs fins de mois et nous ne pouvons pas l'accepter !

La prochaine négociation salariale prévue les 25 et 26 janvier 2023 **devra répondre aux attentes des salariés** en commençant par revoir les iniquités de la nouvelle politique salariale constatées lors du versement des bonus.

L'APRÈS CONFINEMENT
LE RETOUR DE LA DISTANCINATION SALARIALE ?



Le P de « People » doit être une priorité

AUGMENTATION GÉNÉRALE

Une augmentation générale pour TOUS les salariés, indexée en partie sur l'inflation : 5 % versés au 1er mars 2023 et la mise en place d'un talon annuel de 1500 € (le talon permettrait de bénéficier d'un minimum d'augmentation générale de 1500€ pour l'année).

AUGMENTATION INDIVIDUELLE

Un budget d'Augmentation Individuelle de 3 % pour toutes les catégories, en supprimant le blocage par les médianes où les inégalités de traitement existent ! Les agents sont plafonnés à 105 % pendant que tous les autres salariés sont à 115 %

PRIME MACRON

Une prime « Macron » de 1 500 € pour tous en-dessous de 2 SMIC mensuels et 1 000 € entre 2 et 3 SMIC (le plafond de défiscalisation est porté à 3 SMIC mensuels)

les 7 PRIORITÉS POUR SUD

REFONTE RVA

RVA : Refonte de cette prime qui est très souvent considérée, à juste titre, comme une injustice ! Aucune prise en compte de la surperformance des résultats du Groupe comme c'est le cas pour les collaborateurs et cadres dans leur « Bonus équipe »

PRIMES REVALORISÉES

Revalorisation de toutes les primes qui n'évoluent plus depuis fort longtemps alors que l'inflation explose (indemnités de transport – Primes 20/30/40 ans – salissure – paniers...) Extension de la prime de transport à tous les salariés car le co-voiturage n'est pas accessible à tous !

INFLATION

Clause de revoyure : Si l'inflation augmente de plus de 3 % à la fin du premier semestre, une nouvelle négociation salariale sera mise en place au cours de la première quinzaine du mois de juillet.

NÉGOCIATION ATTRACTIVITÉ

Ouverture d'une négociation sur l'attractivité avec une prise en compte de l'évolution des postes de travail qui sont sous pesés au niveau des coefficients

Frais de déplacement : le sujet n'est pas clos !

La position adoptée par l'entreprise au cours de l'année 2022 n'est pas acceptable et nous l'avons rappelé dernièrement à la Direction qui n'assume pas sa responsabilité de sa décision unilatérale où il n'existe d'ailleurs aucune communication écrite ! SUD demande la réouverture des travaux sur un sujet prioritaire

aussi pour de nombreux salariés qui sont pénalisés aujourd'hui dans ce nouveau système de remboursement des frais professionnels ! L'immobilisme ou le mutisme ne sont pas les meilleures façons d'avancer !