

Intéressement 2021 : - 20 millions d'euros à redistribuer

NRI	Total Variable Cible 100%	Bonus Groupe Cible 100%	Bonus Equipes Cible 100%	Estimation du pourcentage d'intéressement cible 100%
D	40%	20%	18%	2%
E	35%	17%	16%	2%
F	30%	14%	14%	2%
G	27%	12%	12%	3%
H	24%	10%	11%	3%
I	21%	8%	9%	4%
J	20%	7%	8%	5%
K	19%	6%	8%	5%
L	18%	5%	8%	5%
M	17%	4%	7%	6%
N	16%	3%	7%	6%
O	16%	2%	7%	7%
P	16%	2%	7%	7%
Q	16%	2%	7%	7%
e31-e32 Q-Q ref	16%	2%	6%	8%
e24 - R	16%	2%	6%	8%
e23 - SR	17%	2%	7%	8%
e21 e22 S-T	18%	2%	8%	8%

Nouvelle rémunération variable 2021

Dans le cadre de l'accord d'intéressement 2020-2022, l'enveloppe maximale à répartir correspond à 5,65 % de la MASA soit 49 535 208 €.

L'ancien accord prévoyait une enveloppe globale équivalente à 10 % de la MASA répartie en 3 niveaux :

- Niveau Groupe : 5 % MASA du Groupe
- Niveau MFPM : 1,5 % MASA
- Niveau Etablissement : 3,5 % MASA

Dans l'accord groupe MFPM/CGEM, le salaire pris en compte pour le calcul de la répartition individuelle de l'intéressement correspond à la rémunération soumise à cotisations sociales :

- salaire de base, prime d'ancienneté, 13^{ème} mois/13^{ème} versement...
- toutes les bonifications : heures supplémentaires, bonif du samedi/dimanche/jour férié/nuit...
- parts variables (PPI, PPC, bonus équipe, bonus groupe...)
- prime travaux sales, prime habillage, prime salissure, prime douche, prime exceptionnelle
- ...

L'accord prévoit également la réintégration dans cette rémunération :

- des absences assimilées à du temps de travail effectif (accident du travail, maladie professionnelle, maternité, congé adoption)
- des absences congé paternité
- des absences activité partielle

En revanche, sont retirés de la rémunération brute :

- les remboursements de frais professionnels soumis à cotisations sociales
- toutes les indemnités versées à l'occasion du départ de l'entreprise (indemnité de licenciement soumise à cotisations sociales, dédit non concurrence...)
- les avantages en nature
- les sommes versées au titre des congés de mobilité et de reclassement
- les compléments de rémunération versés par l'employeur suite à une absence maladie
- les sommes n'ayant pas le caractère de salaires (allocations de remplacement)

Le montant moyen de la RVA (bonus équipe) est de 1310 € en 2020.

Pétition nationale : demande d'une prime exceptionnelle !

« Nous, salariés de l'établissement Michelin, dénonçons la politique salariale Michelin au titre de l'année 2021, au regard des résultats financiers communiqués dernièrement. Nous constatons que notre intéressement a été fortement réduit malgré l'investissement sans faille de tous les salariés tout au long de l'année 2020, pendant une crise sanitaire particulièrement anxiogène. Notre salaire et notre rémunération variable ont été impactés fortement en 2020 et depuis le début de l'année 2021 ! Nous ne pouvons pas accepter d'être traité de la sorte sans agir ! C'est pourquoi nous demandons à la Direction de l'entreprise la mise en place d'une prime exceptionnelle pour l'ensemble des salariés frappés par cette injustice sociale ! »

Nom Prénom Usine Signature

À remettre à un élu SUD ou dans la boîte aux lettres SUD

SITE INTERNET : SUD MICHELIN.ORG

Investir pour ne pas subir

Accord cadre : volet « Rémunération »

À fin 2022, la position marché de chacun des NRI sera supérieure ou égale à 100 % des médianes marché de référence 2022.

- Acquisition du 13^{ème} mois dès l'embauche (au lieu de quatre ans actuellement).
- Prime d'ancienneté : évolution de cette prime jusqu'à 18 ans d'ancienneté sur 3 ans au lieu de 15 actuellement. Passage de 15 à 16 ans en 2022 ; de 16 à 17 ans en 2023 ; de 17 à 18 ans en 2024.

Benefits à fin 2023

CESU :

- Passage de 40 % à 80 % pour la première tranche de 0 à 500 € ; de 30 à 50 % de 500 à 1000 € ; de 20 à 40 % de 1000 à 1500 €. L'abondement maximum évolue de 89 % et passe de 450 à 850 €.

PEE :

- Passage de 70 % à 100 % de 0 à 360 € ; de 25 à 35 % de 360 à 1035 € ; de 15% à 25% de 1035 à 2430 €. L'abondement maximum évolue de 50 % et passe à 630 à 945 €.

SUD Michelin donnera sa position définitive courant avril 2021 après avoir consulté l'ensemble de ses sections syndicales.

Le 6 Janvier 2021, Michelin provoque une onde de choc en annonçant un projet de compétitivité qui pourrait supprimer jusqu'à 2 300 postes en France à fin 2023 ! SUD s'est exprimé clairement contre cette décision qui frappe, une fois de plus, les salariés Michelin en France. Michelin ne peut pas affirmer, comme il l'a fait dans son communiqué de presse, que la France est le berceau de son industrie et mettre à mal son empreinte industrielle ! Pour SUD, l'urgence est au développement et au renforcement de nos activités en France. L'amélioration de la compétitivité ne se cantonne pas à la rationalisation des effectifs, mais à une politique industrielle audacieuse accompagnée d'investissements massifs !

Nous sommes à un moment crucial de notre histoire industrielle, il est urgent de changer de cap en se tournant vers des projets ambitieux, créateurs d'emplois. L'industrie est entrée dans une mutation et transformation profonde de nos emplois. Il est l'heure de se mettre en mouvement, collectivement, afin de renforcer nos sites de production. Il faut mettre, maintenant, les moyens financiers pour accompagner les projets à la hauteur des ambitions annoncées par Florent Ménégaux. Les déclarations d'intention ne suffisent pas, il faut passer aux actes !

Fin de la négociation de l'accord cadre SIMPLY / Compétitivité

La négociation de l'accord cadre vient de se terminer. Il était important de négocier des mesures pour ceux qui vont quitter l'entreprise, mais surtout se concentrer sur les salariés qui vont rester, en leur garantissant un véritable avenir professionnel.

La rémunération a été le premier point abordé dans ce projet. SUD a fermement dénoncé la politique salariale 2021, des plus injustes, alors que la santé financière du Groupe n'a jamais été aussi prolifique ! De plus, l'intéressement versé dernièrement a été bien inférieur aux années précédentes, après une année 2020 où tous les salariés se sont mobilisés chaque jour avec des conditions de travail dégradées tout au long de cette crise sanitaire.

Clause de retour

Tout salarié qui n'aurait pas concrétisé son projet professionnel au cours de son congé de mobilité pourra revenir au sein de l'Entreprise sur un emploi équivalent et au sein du même établissement, à condition d'en faire la demande avant le terme de celui-ci.

SYNTHÈSE DE L'ACCORD SIMPLY ET COMPÉTITIVITÉ. PROJET D'ÉVOLUTION DES ACTIVITÉS INDUSTRIELLES ET TERTIAIRES A HORIZON 3 ANS

PRÉ-RETRAITE

ÉLIGIBILITÉ

Concerne tous les salariés qui pourront justifier d'une retraite à taux plein (régime de base Sécurité Sociale) au plus tard le 31/12/2023 pour un départ en retraite le 1^{er} janvier 2024 au plus tard.

DISPENSE D'ACTIVITÉ

■ La période de dispense d'activité sera de 6 mois pour les agents, les salariés ayant travaillé 15 ans en équipe et les salariés déclarés BOETH depuis au moins 1 an et de 3 mois pour les collaborateurs et cadres (hors travail 15 ans en équipe ou BOETH déclaré depuis au moins 1 an) avant le départ à la retraite, à l'exception des départs en 2021.

■ Application de la dispense d'activité :

– Principe : la dispense d'activité s'appliquera à tous les salariés concernés.

– Exception : d'un commun accord entre l'Entreprise et le salarié, la période de dispense d'activité pourra être réduite dans les situations suivantes :

- le levier entraînant la suppression du poste n'est pas encore mis en œuvre ;

- le salarié n'est pas encore remplacé à son poste ou son successeur n'est pas encore opérationnel.

Cette exception ne s'appliquera pas aux salariés BOETH déclarés depuis au moins 1 an, à compter de la signature de l'accord cadre : pas de réduction de dispense d'activité pour ces salariés.

■ Le salarié pourra remplacer tout ou partie de la période de dispense d'activité par des jours de CA ou jours issus des compteurs temps.

■ Le salarié ayant déjà sa retraite à taux plein ne bénéficiera pas de la période de dispense d'activité.

MOBILITÉ EXTERNE VOLONTAIRE

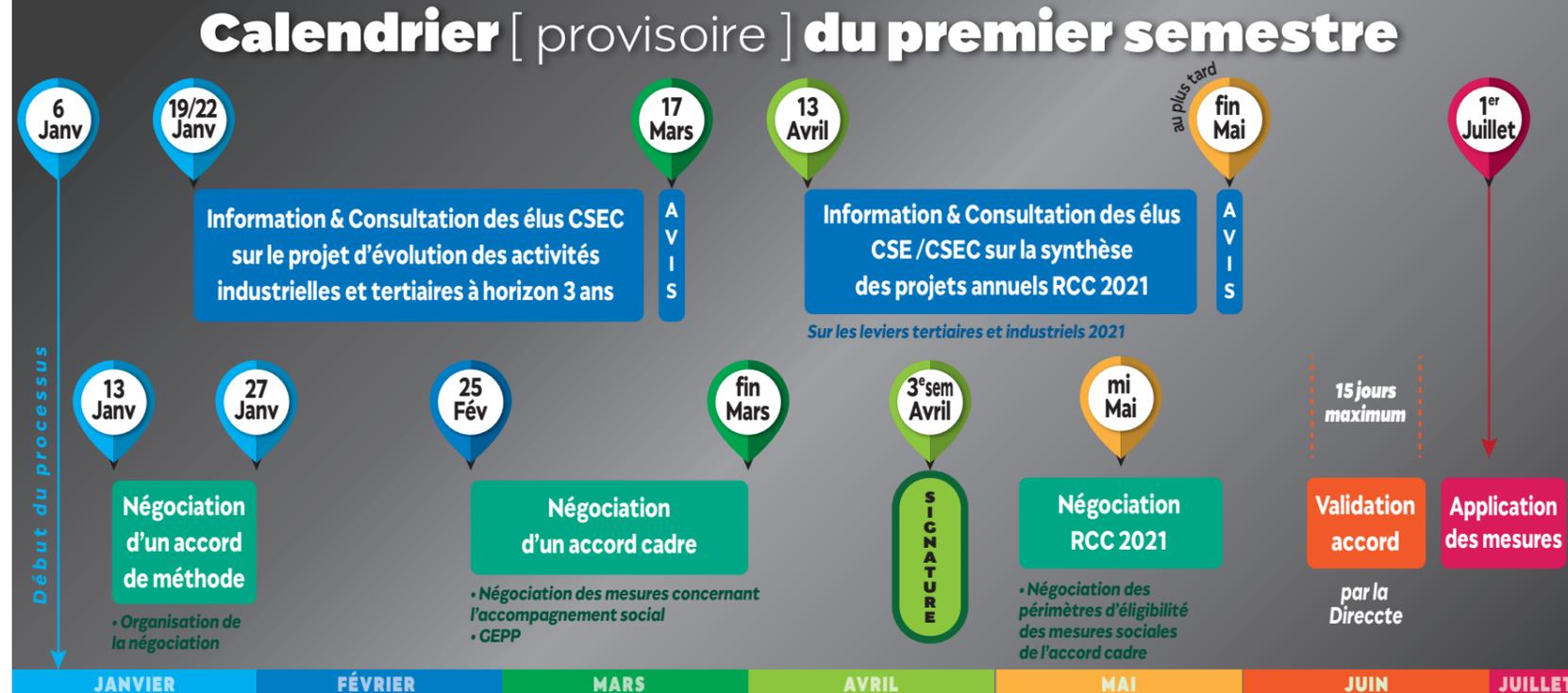
PROCÉDURE POUR SE DÉCLARER VOLONTAIRE

1. La période pour se déclarer volontaire se situera sur la même année que chacune des RCC annuelles.

2. Les salariés devront se pré-engager (en ligne via un lien dédié) après l'avis final du CSE de leur établissement/société définissant les conditions d'éligibilité à la mobilité externe pour chacune des années 2021, 2022 et 2023 et jusqu'à la validation des accords annuels de RCC par la DIRECCTE, les salariés éligibles auront la possibilité de rencontrer un consultant du cabinet en charge de l'accompagnement pour les aider à confirmer ou infirmer leur choix d'évoluer à l'extérieur (date prévisible 3^{ème} semaine d'avril pour 2021).

3. Si le délai entre l'avis final du CSE et la validation des accords annuels de RCC par la DIRECCTE est < à 1 mois, la période de pré-engagement pour rencontrer un consultant du cabinet sélectionné sera prolongée pour atteindre ce délai de 1 mois.

4. Dans un délai de 7 jours calendaires, à compter de la



validation de l'accord annuel de RCC par la DIRECCTE ou à l'issue du délai d'un mois tel que prévu au point 3, les dits salariés confirmeront leur engagement pour une mobilité externe (en ligne via un lien dédié).

5. Au cours de ce délai de 7 jours calendaires les dossiers des salariés ayant un projet pouvant être mis en œuvre immédiatement seront présentés aux OS signataires.

6. Deux options :

- les salariés justifiant d'un emploi en CDI, CDD/CTT de 6 mois et plus dans une autre société, ou d'un statut de dirigeant d'une entreprise existante ou d'une activité rémunérée (auto-entrepreneur).

- ces salariés peuvent refuser le bénéfice du congé de mobilité.

- les salariés dont le projet nécessite un accompagnement spécifique et/ou du temps pour le concrétiser.

- ces salariés entreront dans le congé de mobilité.

MOBILITÉ EXTERNE VOLONTAIRE : INDEMNITÉS DE RUPTURE

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LES SALARIÉS SOUHAITANT BÉNÉFICIER D'UN CONGÉ DE MOBILITÉ

INDEMNITÉS DE RUPTURE

- Indemnité légale ou conventionnelle équivalente au montant de l'indemnité de licenciement, complétée des dispositions définies dans l'accord d'entreprise du 30 juin 2006 pour les salariés de la MFPM agents ou ayant été agents au cours de leur carrière.

- Indemnité complémentaire de 12 mois de salaire

- Indemnité supplémentaire liée à l'ancienneté

- 5 < et ≤ 10 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire

- 10 < et ≤ 20 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire

- 20 < et ≤ 30 ans d'ancienneté : 6 mois de salaire

- > 30 ans d'ancienneté : 8 mois de salaire

L'ancienneté prise en compte est celle acquise le jour précédent l'entrée dans le congé de mobilité.

INDEMNITÉS DE RUPTURE

- Indemnité de concrétisation rapide du projet professionnel

Elle sera équivalente à la totalité des montants qui auraient été perçus si le salarié était resté dans le congé de mobilité jusqu'à son terme (le mois de la rupture étant exclu).

- Son montant pourra varier en fonction du choix du salarié quant au terme du congé de mobilité :

- Fin du congé de mobilité

- dès la prise d'effet du contrat de travail chez le nouvel employeur,

- ou du démarrage effectif de l'activité liée à la création/reprise/extension d'une entreprise.

- Fin du congé de mobilité à l'issue de la période d'essai liée au nouvel emploi.

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LES SALARIÉS NE SOUHAITANT PAS BÉNÉFICIER D'UN CONGÉ DE MOBILITÉ

INDEMNITÉS DE RUPTURE ET AIDE

- Indemnité légale ou conventionnelle équivalente au montant de l'indemnité de licenciement, complétée des dispositions définies dans l'accord d'entreprise du 30 juin

2006 pour les salariés de la MFPM agents ou ayant été agents au cours de leur carrière.

- Indemnité complémentaire de 20 mois de salaire.

- Indemnité supplémentaire liée à l'ancienneté

- 5 < et ≤ 10 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire

- 10 < et ≤ 20 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire

- 20 < et ≤ 30 ans d'ancienneté : 6 mois de salaire

- > 30 ans d'ancienneté : 8 mois de salaire

L'ancienneté prise en compte est celle acquise à la date de rupture du contrat de travail.

+ prise en charge du déménagement si le nouvel emploi/activité nécessite un changement de résidence principale.

INDEMNITÉS DE RUPTURE

- La somme des indemnités de rupture (avec ou sans congé de mobilité) ne sera pas inférieure à une valeur plancher de 60 000 euros bruts.

MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE INTERNE

PRIME DE MOBILITÉ

Déménagement avec la famille (ne sont pas concernés les Directeurs site)

- de l'établissement de Clermont-Ferrand dans les activités tertiaires vers un établissement industriel/société industrielle, versement d'une prime de 15 mois de salaire brut, le mois de la mutation, pour accompagner des suppressions de poste ;

- entre 2 établissements industriels/sociétés industrielles ou d'un établissement industriel/société industrielle vers

le site des Gravanches, versement d'une prime de 15 mois de salaire brut, le mois de la mutation, et ce afin d'éviter une mobilité externe volontaire ;

- entre 2 établissements industriels/sociétés industrielles, versement d'une prime de 6 mois de salaire brut, le mois de la mutation, sans être inférieure à un plancher de 18 000 euros bruts.

==> engagement sur une durée minimum de 4 ans au sein de l'établissement/société d'affectation.

En cas de retour à l'initiative de l'Entreprise, la prime de mobilité sera conservée par le salarié.

En cas de démission durant cette période, le salarié remboursera l'Entreprise au prorata du temps réalisé au sein de l'établissement/société d'affectation.

COMPENSATION ÉCARTS DE FORFAIT ET/OU DE PRIME LIÉS À UN CHANGEMENT DE POSTE

Si le changement de poste conduit éventuellement à un changement d'horaire entraînant une diminution du forfait et/ou une diminution du montant des primes liées au poste, une compensation à hauteur de 75 % de la perte mensuelle sera versée au salarié pendant 18 mois (soit 100 % pendant 13,5 mois).

ACCOMPAGNEMENT DU CONJOINT

Indemnité de 2 000 € bruts si le/la conjoint(e) démissionne de son emploi dans le cadre de la mobilité de la famille.

AIDE À LA RECHERCHE D'EMPLOI

- un accompagnement spécifique jusqu'à 9 mois pour les conjoints en poste, contraints de démissionner pour suivre le salarié, déjà en recherche d'emploi dans le cadre de Pôle emploi ou souhaitant venir ou revenir dans l'emploi.

- l'accompagnement reposera notamment sur :

- un diagnostic professionnel et personnel ;

- une validation de l'adéquation de ses objectifs professionnels et personnels avec le marché local ;

- un approfondissement sur l'opportunité de créer sa propre activité.

- si le conjoint souhaite se perfectionner dans un domaine ou réaliser un projet de formation/reconversion validé par le consultant, un budget formation dans la limite de 4 000 € HT pourra être pris en charge par l'Entreprise.

Les mesures proposées entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2021.

PRÉVISIONS DE RECRUTEMENT

- Le Groupe entend poursuivre son engagement en faveur des stagiaires et des alternants avec l'objectif d'accueillir chaque année, sur la période 2021-2023 :

- entre 350 et 450 alternants,

- entre 250 et 350 stagiaires.

- Les prévisions annuelles de recrutement en CDI sur la période 2021-2023 seront :

- entre 100 et 150 agents,

- entre 150 et 180 collaborateurs et cadres.