



Fusion PLA / MFPM

2^{ème} réunion de négociation

La deuxième réunion de négociation pour la fusion entre Pneus Laurent et MFPM s'est tenue à Avallon le 10 décembre.

Quels sont les principaux points à retenir ?

Ancienneté

Transfert automatique de l'ancienneté des salariés. Le point d'ancienneté sera équivalent à celui de la MFPM.

Classification des agents

Etablissement d'un tableau de concordance entre les classifications agents à PLA et à la MFPM. Elles sont en effet très disparates.

D'une manière générale, on peut noter une augmentation de 5 points pour une majorité de coefficients dans ce passage de PLA à la MFPM, sauf pour les coefficients 215 et 230, qui restent identiques.

Ex : Une lettre S coefficient. 180 passe à 185 à la MFPM

Une lettre T expert 175 (PLA), passe à S référent à 180 (MFPM)

Rémunération des agents

Quelques grands principes :

- ❖ Maintien d'une rémunération annualisée et non un taux horaire comme à la MFPM
- ❖ Remplacement de la prime individuelle de contribution par une augmentation individuelle.
- ❖ Passage d'un forfait de 172 heures/mois pour les agents à un forfait de 162,9 heures/mois
- ❖ Une RVA maximale pour tous de 2400 euros/an
- ❖ Perte du panier de nuit PLA soit 28 euros/nuit.
- ❖ Dénonciation des primes collectives PLA et application des règles MFPM

- ❖ Proposition de nouvelles primes très aléatoires, prime chaleur, prime salissure, prime de référent, prime continu...

Un certain nombre de simulation ont été proposés pour mieux appréhender l'effet de ces changements sur le salaire des différentes catégories de salariés.

Elles montrent que pour plusieurs coefficients agents (T,S,R), le passage à la MPFM pourrait entraîner une perte de salaire de 500 à 1400 euros par an, malgré quelques gains marginaux. L'intégration d'un certain nombre de primes aléatoires, et de l'intéressement moyen MPFM de ces 3 dernières années fausse le calcul et montre parfois un résultat favorable. N'oublions pas qu'il n'y aucune garantie de toucher le même niveau d'intéressement dans le futur. Et il ne s'agit que d'une prime et non d'une augmentation du TH.

Une simulation déficitaire.

	PLA	Proposition MPFM
NRI	S	SR
Coeff.	180	185
Temps de travail en jours	219	215
Heures payées	172	162,9

	PLA	Proposition MPFM
Salaire de base	29 549 €	29 235 €
Dont la composante C1	1 755 €	
Dont la composante C2	0 €	
Dont la PA	599 €	649 €
RVA (3000)	2 650 €	2 120 €
Bonus Groupe	591 €	585 €
Prime d'habillement	255 €	N/A
Primes de nuit	1 652 €	1 322 €
Montant moyen intéressement 2021-24	1 313 €	2 385 €
Montant moyen participation 2021-24	204 €	0 €
Total brut	36 213 €	35 647 €

Pour les cadres et les collaborateurs, la simulation apparaît plutôt avantageuse. Ainsi, pour une lettre M, la simulation montre qu'un cadre pourrait gagner environ 1000 euros de plus par an.

	PLA	Proposition MPFM
NRI	M	M
Salaire	51 939 €	

	PLA	Proposition MPFM
Salaire de base	51 939 €	51 939 €
Bonus Equipe (cible)	3 635 €	3 635 €
Bonus Groupe (cible)	2 077 €	2 077 €
Montant moyen intéressement 2021-24	1 638 €	3 265 €
Montant moyen participation 2021-24	642 €	0 €
Total brut	59 931 €	60 916 €

En résumé, ces exercices de simulation de salaire montrent que :

- ❖ Chaque cas d'agent est particulier, mais il y a un vrai risque de perte de salaires pour au moins 30 % d'entre eux.
- ❖ Les cadres et les collaborateurs sont gagnants et ceci dans tous les cas de figure.

Rappelons que cette fusion a pour objet l'amélioration de la compétitivité et la simplification des procédures. Mais le niveau de vie des agents doit-il être sacrifié pour atteindre cet objectif.

Pour la CGT, la fusion ne peut se faire au prix d'une baisse de salaire. Les agents de PLA ne doivent en aucun cas supporter le coût de cette opération. La priorité est le salaire de base, essentiel pour le pouvoir d'achat et la retraite. Nous attendons une proposition claire de Michelin pour éviter cette perte de salaire.

Même si la CGT n'est pas présente aujourd'hui sur le site d'Avallon, elle appelle l'ensemble du personnel à s'informer, débattre, et se mobiliser pour imposer une garantie ferme de maintien du salaire pour tous, condition préalable à tout accord.

Position des autres syndicats

La CFE-CGC considère que les propositions de Michelin sont globalement intéressantes, pour les cadres et collaborateurs, mais reste muette sur les baisses de salaires qui affecteront les agents.

La CFDT évoque une nouvelle opportunité de départ pour Avallon, mais reste discrète sur les pertes potentielles des agents.

Une question se pose à la suite des débats pendant cette réunion : La CFDT a-t-elle négocié en coulisse la signature de l'accord avec l'obtention de la subrogation pour l'ensemble des salariés MFPM ?

La subrogation (maintien du salaire à 100 % pendant un arrêt maladie) est une revendication historique de la CGT au sein du groupe Michelin. Cette avancée doit bénéficier à tous, sans condition et ne peut être utilisée comme monnaie d'échange pour faire accepter une baisse de salaire.