

**Editorial**

Agent de Maîtrise de Secteur :  
sacerdoce ou vocation ?

Agent de liaison direct entre  
les salariés et la hiérarchie, cible  
privilegiée des critiques, l'Agent de  
Maîtrise de Secteur (AMS) soutient  
souvent au quotidien les salariés de  
son équipe.

L'AMS est pénalisé dans son  
évolution de carrière par la  
réduction du nombre de postes et  
d'échelons dans le cadre des  
réorganisations des ateliers.

Certes son travail peut devenir  
plus intéressant mais il n'en trouve  
pas la juste rétribution perdant  
l'avantage de la rémunération liée  
au travail de nuit. Il n'a pas non plus  
de prime variable dans le cadre des  
OR tout comme les techniciens.

Face à cette situation,  
plusieurs AMS se sont engagés à la  
CFE-CGC, à Troyes chez Kléber, à  
Montceau-les-Mines ou à Vannes.  
Ils participent activement à la vie  
sociale de l'entreprise (négociations  
paritaires, CE et CCE), montrent un  
autre visage de leur métier et  
défendent leurs collègues (salaires,  
carrière, retraite).

A Clermont, vous êtes encore  
trop peu nombreux à nous avoir  
rejoint, militants ou adhérents, par  
rapport aux Employés, Techniciens  
ou Cadres. Appelez-nous ou  
envoyez nous un message sur notre  
site

[www.cfecgcmichelin.org](http://www.cfecgcmichelin.org).

Henri BRECHET  
Délégué Syndical

**GPEC : une nouvelle négociation****page 2**

La GPEC consiste à traiter en amont les questions de l'emploi plutôt qu'attendre le dernier moment pour les gérer à coups de plans sociaux. La négociation amènera des outils. La GPEC peut être une négociation gagnant gagnant : d'un côté des salariés plus employables et plus sécurisés, de l'autre une entreprise plus agile grâce à la mobilité de ses salariés.

**Span of Control****page 3**

L'Entreprise se lance dans un vaste programme de réorganisation du management : « Span of control ». Elle le fait sans concertation, ni réelle information des représentants du personnel et des salariés : toutes les équipes de direction doivent préparer leur « organisation cible » pour la fin du mois de septembre. Nous nous interrogeons ...

**La négociation salaires 2008****page 4**

Après l'échec des négociations des salaires 2007, nous attendons les prochaines négociations avec impatience et curiosité. Soucieux de pouvoir progresser, nous vous faisons part de nos réflexions et propositions deux mois avant le début des négociations.

**Mutuelle : de notre mieux ...****page 5**

L'accord mutuelle a été signé par 5 organisations syndicales sur 6, et il est en cours d'extension. Même si prestations et coûts seront améliorés pour une très forte proportion d'employés, il ne faut cependant pas croire que tout sera mieux pour tous. Nous pensons à ceux qui verront leurs coûts augmenter, ou leurs prestations diminuer. Nous pensons aussi aux retraités : une négociation spécifique est prévue en 2008.

**CHSCT : une démarche coordonnée****page 5**

La finalité du CHSCT est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés. Il contribue également à l'amélioration des conditions de travail. Nous oeuvrons en étroite relation avec les représentants de l'Entreprise et les diverses Organisations Syndicales afin de faire avancer les différents dossiers.

**CE : rentrée des classes****page 6**

Pensez à avis d'imposition 2006 à amener au CE, aux remboursements des activités loisirs, à vos inscriptions aux Chèques Vacances 2008, à la Billetterie, à la journée « ANIM DAY », à aller à la médiathèque ...

**Elections CE : le méli-mélo****page 6**

Nous vous relations dernièrement le report des élections initialement prévues en Mai 2007. C'est la conséquence d'une action en justice intentée par la CGT qui contestait le nombre de personnes de sociétés extérieures travaillant chez Michelin. Que s'est-il passé depuis ?

**Actualités****page 7**

- après Port Harcourt, Ota
- Crèche des Ballardoux : pari gagné
- Vous avez dit catégoriel ?

## La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences GPEC

La GPEC c'est l'histoire d'une bonne idée. Celle qui consisterait à gérer l'emploi « à froid » en assurant l'adéquation des besoins moyen et long terme de l'entreprise par le développement des compétences des salariés et donc de leur employabilité, plutôt que gérer l'emploi « à chaud » à l'aide de restructurations douloureuses, laissant sur le carreau des employés peu formés et donc peu employables.

L'obligation légale de négocier sur la GPEC pour les entreprises de plus de 300 salariés est née de la loi Borloo de janvier 2005. Elle impose d'aborder :

- L'information et la consultation des salariés sur la stratégie de l'entreprise et ses effets sur l'emploi

- La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (formation, validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences, mais aussi accompagnement de la mobilité)
- Le maintien dans l'emploi des salariés âgés et leur accès à la formation professionnelle

Chez Michelin, la négociation a débuté fin juin entre les partenaires sociaux au niveau Groupe. Les premières réunions ont permis de partager sur les attentes mais aussi de se former ensemble sur ce sujet vaste et complexe car touchant à beaucoup d'aspects de l'entreprise.

## Les enjeux de la négociation

Le salarié comme premier acteur de sa carrière : la GPEC doit être une boîte à outils à disposition des salariés. Elle permettra à chacun de bâtir son parcours professionnel en adéquation avec les besoins de l'entreprise. Il faudra donc que les salariés soient bien informés des moyens dont ils disposent et qu'ils s'en emparent.

Des managers comme premiers acteurs de la Gestion des Ressources Humaines : les managers sont les premiers interlocuteurs des salariés dans leur lien à l'entreprise. C'est donc à eux que revient le rôle « d'accompagnateur » de la GPEC. Ils devront être à l'écoute des souhaits et des projets professionnels des salariés dont ils sont responsables. Il faudra donc qu'ils aient le temps nécessaire et qu'ils soient formés pour assumer ce rôle.

L'entreprise comme l'école de la 2ème chance : la France est un pays étonnant où l'employabilité d'une personne est jugée tout au long de sa carrière en fonction de son diplôme initial. Les destins professionnels sont donc à la mesure des destins scolaires. La GPEC est une occasion de sortir de cette

logique absurde en jouant le rôle d'une « école de la 2ème chance ». Elle donnera aux salariés les moins diplômés les moyens de se former tout au long de la vie et par conséquent d'acquérir des qualifications et des diplômes, précieux sésames pour développer leur employabilité au sein de l'entreprise mais aussi sur le marché du travail.

Des conséquences sur l'emploi visées par les directions opérationnelles : une des clés de la réussite de la GPEC réside dans la capacité de l'entreprise à anticiper les métiers et l'emploi en fonction de sa stratégie. Ce faisant, elle permettra aux salariés de se projeter dans des parcours professionnels tout en répondant à ses besoins en personnel. Mais, pour réussir cet exercice, l'entreprise doit impliquer les directions opérationnelles. Elles sont les seules à même de décliner la stratégie en terme de compétences clés et donc de métiers, mais aussi à anticiper en fonction de l'activité et sa projection à moyen terme, les conséquences prévisibles sur l'emploi.

*Cette négociation représente donc une vraie opportunité pour les salariés et pour l'entreprise.*

*Même si il est illusoire de penser qu'elle empêchera des restructurations, la GPEC devrait permettre aux salariés d'être les acteurs de leur parcours professionnel en développant leur employabilité pour mieux faire face aux aléas du travail.*

*De son côté, l'entreprise gagnera en agilité grâce à une meilleure capacité d'adaptation autorisée par des salariés plus mobiles parce que plus « sécurisés » dans leurs parcours.*



## En résumé

La GPEC consiste à traiter en amont les questions de l'emploi plutôt qu'attendre le dernier moment pour les gérer à coups de plans sociaux.

La négociation amènera des outils. Mais si les salariés et les managers ne s'en emparent pas, le principe de la GPEC restera lettre morte.

La GPEC peut être une négociation gagnant gagnant : d'un côté des salariés plus employables et plus sécurisés, de l'autre une entreprise plus agile grâce à la mobilité de ses salariés.



## La Loi

Outre les points précédents, la loi propose aussi de négocier sur l'accompagnement en amont des restructurations pour les gérer « à tiède ». Ce qui permettrait de laisser le temps aux salariés de se réorienter soit au sein de l'entreprise soit à l'extérieur pour réduire au maximum le nombre de suppressions d'emplois.

*Alors qu'aucune communication officielle n'est parue sur le sujet, les couloirs bruissent depuis plusieurs semaines autour du programme « Span of control ». De quoi s'agit-il ?*

## Le constat de l'entreprise

L'Entreprise a fait le constat avec l'aide du Boston Consulting Group que de trop nombreux managers ont des équipes trop petites. Elle veut y remédier en supprimant ce qu'elle qualifie de « micro-management ». Il y aurait environ 30% des managers qui perdraient leur équipe et ceux restants auraient au minimum 8 personnes dans leur équipe (6 si le management est accompagné d'expertise technique). Une répartition différente des tâches leur

permettrait de dédier le temps nécessaire à la conduite de l'équipe.

Sur le fonds, nous avons trop souvent constaté le manque de temps pour manager et nous approuvons cette volonté de l'Entreprise de s'améliorer dans ce domaine. En parallèle, le parcours des experts serait mieux reconnu et valorisé. Le management ne serait plus la voie royale exclusive. Nous sommes en phase.

## Nos interrogations

Mais nous mettons en garde l'Entreprise sur plusieurs points :

### • Le comportement des managers

Le micro-management n'est pas une simple question de nombre de salariés dans une équipe, c'est une attitude qui repose sur le manque de confiance dans les personnes. Vouloir le supprimer est louable mais il faudrait agir sur le comportement. Est-ce intégré ?

### • Expert : reconnaissance et évolution

Le déploiement rapide de « Span of control », alors que nous ne savons toujours pas ce qu'est un expert et comment il peut évoluer, tend à montrer que l'entreprise est intéressée en priorité par diminuer le nombre de hiérarchiques. Un groupe de travail vient à peine d'être lancé à Ladoux sur le sujet : quand va-t'il rendre ses conclusions ? Y-en a-t-il d'autres ?

### • Manager : quelle reconnaissance ?

Des managers avec des compétences accrues de management, des experts

valorisés, l'Entreprise a-t-elle une marge de manoeuvre en terme de salaires ?

### • Et la communication ?

Manager c'est aussi communiquer avec les salariés et leurs représentants. Il est surprenant qu'un programme sur ce sujet impactant tant de salariés managers ou non soit déployé ainsi en distillant l'information au compte-gouttes. Une communication détaillée va-t-elle arriver ?

### • Quelle politique de formation ?

Au moment où nous débutons une négociation importante sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), Span of control est un sujet qu'il aurait été intéressant de traiter après avoir abouti à un accord. Ce n'est pas possible dans le calendrier établi, mais au moins nous pourrions déjà essayer de prendre en compte quelques points soulevés lors des premières réunions comme la nécessaire articulation du plan de formation avec ce programme. Est-ce prévu ?

Alors que tant de questions se posent, il est dommage que le sujet ait été abordé si rapidement au CE de Clermont même si nous avons apprécié l'effort.

C'est peut-être lors de la dernière réunion du Comité d'Entreprise Européen Michelin en juin que nous en avons le plus appris.

Devons-nous solliciter les CHSCT, nous faire aider d'un expert ? En tout cas, nous comprenons certains managers qui ont demandé à en savoir plus avant de poursuivre le déploiement. Et ce alors que toutes les équipes de direction doivent préparer leur « organisation cible » pour la fin du mois de septembre ce qui empêche de travailler les processus et les descriptifs de poste en profondeur.



## Témoignage

L'Entreprise se lance dans un vaste programme de réorganisation du management : « Span of control ». Sur le fond, nous sommes en phase. Mais elle le fait sans concertation, ni réelle information des représentants du personnel et des salariés. C'est regrettable tant le sujet se prête à une autre façon de faire. Est-ce parce que le sujet est piloté par SGQ/OS ? SGP est-il impliqué ?

En tout cas, nous serons vigilants sur la mise en œuvre : nous voulons des managers qui soient en réelle position de manager tous les salariés de leur équipe quel que soit leur statut.

*Après l'échec des négociations des salaires 2007, nous attendons les prochaines négociations avec impatience et curiosité. Soucieux de pouvoir progresser, nous faisons part de nos réflexions et propositions deux mois avant le début des négociations.*

## Une réelle négociation ?

L'Entreprise nous interpelle souvent sur la difficulté de cette négociation. Elle met en avant que c'est à elle de décider du niveau des salaires et qu'en fait il n'y a rien à négocier.

Nous avons une autre appréciation :

- Nous pouvons lui exprimer les souhaits des salariés sur les hausses de salaires attendues

• En plus de la question des budgets, les modalités d'attribution des talons, sauvegarde, primes variables ou fixes peuvent se discuter avant qu'elles soient décidées

• L'Entreprise pourrait nous associer sur les pilotes qu'elle met en œuvre avant de lancer un changement général comme elle le fait actuellement à Montceau-les-Mines pour les collaborateurs.

Nous acceptons toujours le débat et avons su par le passé faire évoluer nos positions en tenant compte des avis de l'entreprise et des autres organisations syndicales

## Nouvelle méthode de rémunération des Collaborateurs

Une nouvelle méthode est en test à Montceau en 2007 et 2008, avec objectif de généralisation France au 01/01/2009.

Les critères pour déterminer cette rémunération sont :

- La performance globale dans la durée
- Le niveau de responsabilité du poste :
- La position marché du salarié.

C'est en tout point semblable à la méthode désormais bien connue pour les Cadres. En théorie, il ne devrait pas y avoir d'impact sur la gestion de carrière. Mais nous connaissons les avantages du système et les inconvénients (cas de mutation dans un poste à moindre responsabilité).

Cette approche répond au besoin d'alignement sur le marché : il faut des propositions plus attractives pour l'embauche.

Au niveau des valeurs d'augmentation, sans évolution de l'enveloppe attribuée :

- Les salaires des jeunes vont évoluer plus vite.
- Ceux des anciens vont se stabiliser plus vite qu'actuellement.

Seule grande différence entre Cadres et Collaborateurs, ces derniers n'auraient donc toujours pas droit à la rémunération variable sur le respect des objectifs annuels.

Ce n'est pas acceptable.



## Propositions

**Nos propositions réalistes tiennent compte des spécificités de chaque statut.**

**Comme les situations des individus sur le marché du travail varient en fonction de leur formation et de leur expérience professionnelle, la direction acceptera ou refusera certaines propositions selon les catégories concernées.**

**Notre position sera de négocier pour chaque statut une amélioration de l'accord 2006 : pérennisation de l'AG pour les agents, création d'une AG pour les collaborateurs et cadres, ...**

**Nous resterons fidèles à nos valeurs de pragmatisme et de réalisme et acterons les progrès de la politique salariale de l'entreprise s'ils sont significatifs.**

**A l'Entreprise de démontrer sa volonté de négocier et de progresser sur ce dossier, dans un contexte de résultats financiers très positifs .**

## Un résumé de nos propositions

- **Une revalorisation à la mesure des efforts consentis dans le cadre d'Horizon 2010 avec un budget d'augmentation de 4% pour toutes les catégories de personnel.**
- **Une augmentation générale correspondant à 50% du budget d'augmentation pour les collaborateurs et les cadres.**
- **A défaut, une amélioration sensible des dispositifs de l'accord de 2006 : un talon de 400 € pour les échelons de 1 à 3 et 4,5% mini sur 3 ans pour les échelons 4 et supérieurs.**
- **La mise en place d'une prime variable sur objectifs pour les collaborateurs en commençant par les échelons 4 et 5 afin d'être en cohérence avec la mise en place des outils managériaux.**
- **L'attribution aux Techniciens et Agents de Maîtrise des O.R. pilotes des primes liées à cette organisation.**
- **La revalorisation de l'indemnité d' « hébergement de moyens de communication » des RTC dont le montant est inchangé depuis sa création en 2002.**
- **L'attribution dès la première année de 100% de la prime variable cadre pour les nouveaux embauchés et les passages cadre**

# Mutuelle : de notre mieux

Pascal AUXERRE

*L'accord Mutuelle a été signé par 5 organisations syndicales sur 6. La mutuelle Michelin a maintenant un avenir tout tracé.*

*Nous avons fait un travail syndical de fond et tous les syndicats ont travaillé ensemble pour arriver à l'unanimité. La CGT a décroché du peloton peu avant l'arrivée, et nous le regrettons. C'est néanmoins à elle, qui dirige la mutuelle, d'assumer la responsabilité de faire appliquer l'accord.*

Conformément à la loi FILLON, nous avons presque tous signé pour une mutuelle unique et obligatoire. Vous avez déjà reçu les papiers de la mutuelle pour expliquer le détail des prestations, avec de signatures tant de Michelin (responsable personnel France), que du président CGT de la mutuelle.

Nous achevons l'extension de l'accord aux autres sociétés du groupe, avec parfois des particularités, comme Paris-Breteil où il faudra tenir compte des dépassements d'honoraires parisiens (surcomplémentaire).

Même si prestations et coûts seront améliorés pour une très forte proportion d'employés, il ne faut cependant pas croire

que tout sera mieux pour tous : nous pensons à ceux dont le conjoint à une mutuelle obligatoire familiale, ceux déjà couverts à 100%, ceux enfin qui malgré les prestations améliorées de la mutuelle, souhaitent de meilleurs remboursements (lunettes etc ...).

Nous pensons enfin aux retraités qui verront leurs coûts mutualistes augmenter plus vite que les actifs ; une négociation spécifique se déroulera en 2008, avec l'idée de constituer une épargne (financée tout ou partie par l'entreprise) pour permettre aux futurs retraités de provisionner leurs dépenses mutualistes.



## Communication

Pour la première fois dans l'histoire de l'entreprise la note de communication sur la mutuelle était conjointe entre les 3 parties, Entreprise, Mutuelle et Organisations syndicales.

Avez-vous noté les logos des organisations syndicales accolées au logo Michelin ? (à voir sur le site intranet tam-tam « mutuelle »)

Ceci rend compte du travail coordonné de toutes les parties, OS, mutuelle et Entreprise. Les syndicats se sont longuement concertés, et nous avons tous cru jusqu'au bout à un accord unanime.

# Chsct : une démarche coordonnée

Noël MOREL

La finalité du CHSCT est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés. Il contribue également à l'amélioration des conditions de travail.

9 CHSCT représentent l'ensemble des salariés des sites Clermontois. Les UP disposent chacune d'un CHSCT.

Nous oeuvrons en étroite relation avec les représentants de l'Entreprise et les diverses Organisations Syndicales afin de faire avancer les différents dossiers.

A titre d'exemples :

- L'étude menée aux Carmes sur les **Espaces paysagers** est arrivée à terme. Des préconisations ont été délivrées et sont à votre disposition.
- L'étude sur l'éradication du risque d'exposition à l'**Amiante** menée par l'ensemble des membres du CHSCT LAD1 avance en s'appuyant sur les travaux antérieurs menés sur le site des Carmes.
- L'étude sur le **Stress** vient de démarrer sur le site des Carmes. Nous souhaitons réaliser sur la fin de l'année un pré-diagnostic qui nous amènera à lancer avec l'entreprise un état des lieux sur les établissements clermontois. Cette initiative nous permettra de pointer les facteurs de stress liés à l'organisation du travail et donc de mettre en place un plan d'action concerté pour y remédier.

D'autres chantiers nous attendent, tels URBALAD, Troubles Musculo-Squelettiques, déclinaison de Horizon 2010,...



## A votre écoute

Afin d'être plus efficaces, nous avons pris l'initiative de coordonner nos actions avec les autres OS qui le souhaitent. Une première rencontre a permis de partager les fondements de la démarche.

Nous prévoyons de structurer notre action en donnant des priorités aux sujets majeurs et dégagerons ainsi une meilleure synergie en travaillant de manière concertée et coordonnée.

# Comité d'Etablissement : rentrée des classes

Patrice MALINGREY

**Kayak, cyclotourisme, danse ou tir à Parc ?** La rentrée s'accompagne souvent d'inscriptions dans toutes sortes d'activités sportives ou culturelles pour de nombreuses familles. Sachez que le CE vous aide jusqu'à 50 euros pour vous et 30 euros pour vos ayants droit. Pensez à demander vos attestations dans les clubs.

Les vacances 2007 se terminent, alors pensons à celles de 2008 ! La période pour **vos inscriptions aux Chèques Vacances** est ouverte jusqu'au 12 octobre.

**Billetterie :** cette réforme majeure de 2007 a connu un succès bien au-delà de nos hypothèses les plus optimistes. Nous avons enfin vu des adhésions massives et malheureusement parfois des files d'attente à l'accueil. La rançon du succès... Mais, pour ceux qui n'ont pas encore profité de cette offre, sachez que vous êtes toujours les bienvenus : 48 euros pour vous et 24 euros pour vos ayants droit vous attendent. En prime, vous recevrez 4 billets de cinéma par personne composant la famille.

Pour ceux qui ont déjà adhéré, vérifiez bien la date de péremption de vos billets de cinéma. Ne gâchez pas !

Parents, notez bien sur vos agendas la journée du 13 Octobre. Le CE vous propose de participer à « **Anim' Day** », une grande première dans le cadre des colos. Il s'agit d'une journée d'information très ludique, avec la participation de nos prestataires pour ceux qui connaissent déjà le monde des colos, mais surtout pour donner envie à d'autres de s'y inscrire.

Dans un but de commodité pour vous et pour que personne ne soit lésé, nous travaillons sur le « **Passeport cadeau de Noël** » (40 euros jusqu'à 13 ans). Nous voulons que chacun puisse tout simplement le recevoir à son domicile.

**Médiathèque :** le nombre de lecteurs a considérablement augmenté. Elle est ouverte le temps de midi, le samedi matin. Elle est accueillante, elle a un espace enfant et un coin lecture de revues. Venez voir, vous serez conquies....



Coup de coeur

Activités sportives ou culturelles :  
pensez au remboursement

Chèques vacances 2008 :  
inscription avant 12 octobre  
+ fiche d'imposition 2006

Billetterie :  
Il est encore temps d'en profiter

Anim Day :  
Venez nombreux

Passeport cadeau pour Noël :  
Plus de commodités

Médiathèque :  
Elle vous attend

## Elections CE : le méli-mélo

Patrice MALINGREY

*Nous vous relations dernièrement le report des élections initialement prévues en Mai 2007. C'est la conséquence d'une action en justice intentée par la CGT qui contestait le nombre de personnes de sociétés extérieures travaillant chez Michelin. Que s'est-il passé depuis ?*

### Un imbroglio juridique

L'expert qui a été nommé par le tribunal s'est tout de suite rendu compte des difficultés de sa tâche. En effet, si la loi demande bien de fournir cet inventaire de salariés extérieurs, rien n'est prévu au niveau de la méthode et des moyens. Michelin négocie des contrats avec des obligations de résultats, sans mentions d'effectifs et les entreprises signataires n'ont aucune obligation (ni envie !) de détailler les moyens humains affectés à ces missions. Donc, après de longues et inutiles réunions, nous en sommes au même point. L'imbroglio juridique est total.

Nous savons juste que les élections se tiendront en 2008, ce qui d'ailleurs ne

contrarie pas l'entreprise. Nous avons le souci de traiter les sujets qui vous concernent directement dans votre vie de salarié. C'est notre rôle en tant qu'élus de vous représenter et vous défendre.

Il nous semble que ces procédures juridiques stériles sont bien loin de vos préoccupations et de vos attentes. Vous sentez-vous concernés par ces débats ? Y voyez-vous une attitude syndicale responsable ou une péripétie d'un règlement de comptes sans fin ?

Sachez quand même que les frais des experts, des avocats, des tribunaux sont supportés par le contribuable, donc par nous tous...



En savoir plus

Les élections CE étaient prévues tous les 2 ans. Depuis cette année, la loi prévoit des élections tous les 4 ans, sauf accord d'entreprise.

La démarche de la CGT a donc nécessité la prolongation du mandat du CE actuel. La situation risque de se renouveler en novembre, pour des élections en 2008. Mais rien n'est sûr...

## **Après Port Harcourt, Ota :**

Dans son effort de rationalisation des dépenses, Michelin a fermé les usines du Nigéria et la partie recherche du site d'Ota au Japon (transfert vers Tokyo) pour des raisons très différentes.

Nous ne pouvons que regretter la difficulté de l'entreprise de faire fonctionner correctement une entreprise en Afrique subsaharienne qui pourtant a un besoin fort d'investissement et de travail à forte valeur ajoutée. Espérons que comme pour l'usine d'Algérie, Michelin saura réinvestir pour aider au développement de cette zone quand la situation le permettra.

Le site d'Ota est quant à lui victime de la réorganisation de la zone Asie. Il paraît sage de se concentrer sur les marchés croissants et rémunérateurs plutôt que sur le marché nippon où la concurrence est sévère et les marges très basses. Nous sollicitons l'entreprise régulièrement pour que les intérêts des expatriés français ou des impatriés soient respectés. Nous serons également vigilants sur ce dossier.

## **Crèche des Ballardoux :**

Pari tenu !! Conformément à nos engagements, et dans le respect du budget alloué, les crèches inter-entreprises des Ballardoux a accueilli ses premiers enfants en cette belle journée du 03 septembre. Comme promis, la crèche est écologique : structure en bois, chauffage par pompe à chaleur, toiture végétale, isolants en matériaux écologiques... Cette crèche va devenir la «deuxième maison» pour 45 enfants Michelin.

Simple sur le papier, le projet était très complexe dans sa réalisation... Saluons donc l'implication de chacune des parties dans sa concrétisation: l'engagement des différentes entreprises (APM, Ingerop, Michelin, Titel), le volontarisme de la Présidente de l'association, Mme Bravo, les conseils avisés de la directrice des Carmes Mme Delahaye, la disponibilité de la directrice des Ballardoux Mme Rubio et la collaboration active de votre élu CFE-GCG Dominique Bourgeois (co-gérant SOHPÉM).

Désormais, ce sont plus de 110 places permanentes qui sont offertes aux salariés Michelin pour la garde de leurs enfants, sans compter les possibilités d'accueil occasionnel ou l'orientation vers des assistantes maternelles agréées. Ces structures d'accueil sont co-gérées sur une base paritaire par l'entreprise et le CE. Comme la demande est forte, vos élus travailleront à encore améliorer cette offre dans les mois qui viennent.

## **Vous avez dit catégoriel ?**

Si aujourd'hui la CFE-CGC est la première organisation syndicale représentant l'encadrement chez Michelin, elle est ouverte à tous les salariés qui se retrouvent dans ses valeurs et ses actions. En témoigne une première adhésion d'Agent en usine, féminine de surcroît. Nous nous réjouissons de cette nouvelle.

Nous comptons donc aujourd'hui des adhérents de tout statut dans l'entreprise et il nous semble bien que nous sommes la seule organisation syndicale dans ce cas. Plus que jamais nous aurons le souci de défendre tous les salariés tout en intervenant spécifiquement pour l'encadrement encore trop peu pris en compte par nos collègues.

## **Vous voulez des nouvelles plus fréquentes ?**

N'oubliez pas notre site internet ...

RENDEZ VOUS SUR [www.cfecgcmichelin.org](http://www.cfecgcmichelin.org)



# LES ELUS SONT A VOTRE SERVICE

*Pour vous renseigner sur les accords ou adhérer à la section, appelez vos Délégués Syndicaux ..... DS*  
*Pour votre vie professionnelle et sur le site, vos élus Délégués du Personnel sont à votre écoute .....DP*  
*Pour l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, interrogez vos élus CHSCT .....CHSCT*  
*Pour vos questions sur le CE et la vie de l'établissement, vos élus CE sont là pour vous renseigner .CE*

Pascal Auxerre	57925	DS	DP LAD	CE	CHSCT CTX	
Dominique Bonnel	51988	DS	DP CAR	CE	CHSCT BZT	Trésorier CE
Dominique Bourgois	52144			CE	CHSCT CAR	Cogérant SOHPEM
Chris Boyer	67047	DS	DP LAD	CE	CHSCT LAD	
Henri Bréchet	51850	DS	DP CAR	CE	CHSCT CAR	
Sophie Briand	56016				CHSCT COM	
Lionel Cadeau	56281				CHSCT BZT	
Thierry Coureau	42331				CHSCT CTX	
Agnès Dégeorges	67453		DP LAD			
Olivier Golaz	56276	DS			CHSCT BZT	
Jean-Benoît Guilliot	59592	DS	DP CAR	CE	CHSCT CAR	Délégué syndical central
Jean-Christophe Maizaud	52175				CHSCT CAR	
Patrice Malingrey	44777	DS	DP CAR	CE		Secrétaire Adj. CE
Noël Morel	69549				CHSCT LAD	Secrétaire CHSCT
Hervé Orengo	67431				CHSCT LAD	
David Poirier	67737					RS CE
Emmanuel Pasquier	51638	DS			CHSCT CAR	Secrétaire CHSCT RS CCE
Fabienne Renard-Lafleur	56791				CHSCT CAR	
Bruno Sevin	52245				CHSCT CAR	
Bertrand Taupier-Letage	67734				CHSCT LAD	
Philippe Thiébaud	67598				CHSCT LAD	
Nathalie Viégas	68970				CHSCT CTX	

### POUR NOUS JOINDRE OU NOUS REJOINDRE :

MME/M ..... Téléphone ..... souhaite

- Adhérer à la CFE-CGC MICHELIN
- Prendre contact avec un des représentants CFE-CGC

(A renvoyer par le courrier interne à SECTION CFE-CGC MICHELIN CARMES BAT. B7)

## Le + syndical

Directeur de Publication : Jean-Benoît GUILLIOT  
Rédaction en chef : Pascal AUXERRE

dsc@cfecgcmichelin.org  
mag@cfecgcmichelin.org