

Editorial

Agent de Maîtrise de Secteur : sacerdoce ou vocation ?

Agent de liaison direct entre les salariés et la hiérarchie, cible privilégiée 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'échelon 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 Clermont, 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).

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.

Bonjour à tous,

L'équipe Tourangelle vous propose pour son tract de rentrée deux sujets nationaux et un local :

La négociation GPEC en cours à laquelle participe Bruno MAILLARD, notre délégué syndical.

La future négociation sur les salaires 2008 et la nouvelle méthode de rémunération des collaborateurs en test à Montceau.

L'extrait des comptes du CE 2007 dans sa version « pour les nuls » que vous nous avez demandé lors de nos rencontres.

Nous vous proposons de diffuser ce tract par courrier ou e-mail. Vous pouvez nous contacter pour le recevoir en direct.

Nous restons à votre écoute pour communiquer sur les sujets qui vous intéressent, rendez vous sur notre site :

www.cfecgcmichelin.org.

CFE-CGC de Tours

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.

La négociation salaires 2008**page 3**

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.

Informations locales**page 4**

Extrait du compte de résultat du CE 2006

GPEC : Changement d'ère

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.

La négociation salaires 2008

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

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).

• 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.

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

INFORMATIONS LOCALES

EXTRAIT DU COMPTE DE RÉSULTAT 2006 DES ŒUVRES SOCIALES DE TOURS

Bruno MAILLARD

Pour les œuvres sociales :

LES RECETTES

subvention de la MFPM	292 252,00 €
intérêts sur placement	3 065,96 €
Brico BIB	2 178,94 €
vente de mobile homes	2 000,00 €

TOTAL des produits 299 496,90 €

LES DEPENSES

autres activités	3 427,84 €
colis	44 935,50 €
activités culturelles	3 933,15 €
spectacles, visites	14 693,56 €
sorties et voyages en France	1 285,94 €
divers	301,22 €
enfance	64 653,14 €
mobile homes (16)	13 365,63 €
ventes	-2,61 €
remboursements	10 093,01 €
chèques vacances	15 429,57 €
séjours en famille	45 575,40 €
voyages à l'étranger	5 260,87 €
subventions versées	33 836,75 €
frais administratifs	52 598,48 €
investissements	854,84 €

TOTAL des charges et investissements 310 242,29 €

COMMENTAIRES

livrets
184 locations

COMMENTAIRES

étang (entretien...)
1450 colis à 31 €
ciné, piscine, zoo...
1482 billets
Paris, Astérix,
guides verts
bons jouets, colonies, centres aérés...
2137 jours de location
frais de paiement par CB
abonnements revues, licences...
144 demandes (moyenne 107€)
494 pour 152 familles (moyenne 92,25 €)
séjours pays d'origine + solde voyage Canada
ASLM 33 036,75€ + retraités 800 €
dont charges du personnel
achat pour Brico Bib

Informations

Je ne fais pas de commentaires sur le travail de nos élus, mais juste une synthèse ayant pour but de vous donner une information compréhensible sans notion comptable.

Cet extrait ne tient pas compte entre autres des investissements (valeur des mobile homes, brico bib, étang, mobilier, informatique, véhicule etc)

Pour une information plus complète, vous pouvez contacter soit les élus du CE soit votre délégué syndical.

2006

SOLDE DE L'ANNÉE -10 745,39 €

anciennes réserves

financières

86 430,40 €

SOLDE réserves

financières

75 685,01 €

2005

-26 538,5 €

112 968,92 €

86 430,40 €

Pour le fonctionnement :

RECETTES

dotation de la MFPM 78 212,00 €

DEPENSES

frais divers	1 210,00 €
CFESS ou absence syndicale	32 879,00 €
charges du personnel	24 682,00 €
frais de gestion	2 120,00 €
véhicule	410,00 €
investissement	256,00 €

documentation...
finance la formation syndicale
répartis avec les œuvres sociales
fourniture informatique, timbres...
répartis avec les œuvres sociales
achat pour informatique

2006

SOLDE DE L'ANNEE 16 655,00 €

anciennes réserves

financières

99 415,36 €

SOLDE réserves

financières

116 070,36 €

2005

-4 581,09 €

103 996,45 €

99 415,36€

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 CFE-CGC / B.MAILLARD / Pt 5 / UJO)