

PAGE 1

VISITE DES RESPONSABLES CPR A VANNES

COMITE D'ENTREPRISE : LES CHEQUES  
VACANCES

COMMENT GARDER NOTRE PERSONNEL ?

PAGE 2GPEC : UNE NOUVELLE NEGOCIATIONPAGE 3

NEGOCIATION SALAIRE 2008

PAGE 4MUTUELLE : DE NOTRE MIEUX  
LE TEMPS DE TRAVAILEditorial nationalAgent 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'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 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

**Octobre 2007****Visite de Messieurs Baleige et Texeira.****VANNES, une usine en sursis !**

Les 06 et 07 Septembre 2007, Eddy Baleige et Joachim Texeira nous ont fait l'honneur de leur présence. Une réunion d'échanges avec les collaborateurs, puis avec les agents a eu lieu le jeudi. Monsieur Texeira nous a clairement averti que **Vannes était en danger**. Ensuite, monsieur Baleige nous a expliqué une grande théorie sur le bon fonctionnement d'une usine en comparaison avec une pièce de théâtre. Nos deux hauts responsables ont fait une démonstration sur une mise en scène bien rodée. En fait, en lieu et place du débat annoncé, ils ont monopolisé la parole de façon à éviter le maximum de questions. Sur les quelques questions posées, aucune réponse n'a été à la hauteur et nos interlocuteurs sont restés très évasifs. Nous avons compris une seule chose : **fabriquer des tonnes sinon...** D'ailleurs, n'était-ce pas l'unique but de cette visite? Le reste...

**Comité d'entreprise : les chèques vacances**

Vous avez reçu depuis peu des documents afin de vous inscrire pour bénéficier des chèquiers vacances.

Un petit manque de communication, que nous corrigeons ici, contrarie un peu le succès de cette prestation. D'autre part, une certaine désinformation due à la méconnaissance du projet amplifie le phénomène.

Avec cette prestation, la majorité du personnel salarié en activité pourra bénéficier des avantages du C.E. **Cela ne consomme que 2/3 du budget et il reste encore 1/3 pour d'autres activités et avantages.**

Ce système est ouvert, chacun a la possibilité et la liberté de s'inscrire. Auparavant, cet avantage était limité à un certain nombre, cotisants ou non, et s'il y avait trop de dossiers, un choix était effectué suivant une logique certaine, voire une certaine logique.

En conclusion, **les chèques vacances permettent à tous de profiter un peu du C.E.**, tandis qu'avant, le C.E profitait à bien peu et très bien à très peu... L'équité ou l'égalité commence par là.

**Comment fidéliser le personnel ?**

Au mois de Mai dernier, nous vous parlions de l'absentéisme, des démissions, bref des raisons majeures de nos problèmes. Aucune solution n'a été apportée. C'est pour cela que la CFE-CGC demande officiellement aujourd'hui, par ce tract, la mise en place **des tickets restaurants** ainsi que **des chèques transport** pour les salariés. Cela permettra, c'est certain, de mieux retenir le personnel, car limiter les avantages sociaux n'a jamais été un argument de poids pour nos recruteurs ou nos responsables de personnel dans leurs démarches d'embauche.

Enfin, pourquoi nos collègues à Clermont bénéficient-ils de restaurants d'entreprise qu'on nous refuse obstinément à Vannes ?

# 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.

## 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



## 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 .

# Mutuelle : de notre mieux

*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 tamtam « 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.

## Temps de travail : rappel

Rappel : toute heure demandant un dépassement des 8 heures pour le personnel posté et des 7,8 heures pour les gens en 2X4 doit être validée par le N+1. Ces heures seront soit à récupérer, soit à payer, suivant leur nombre. Il y a aussi la solution du CET en fin d'année (faire la demande à son hiérarchique en Octobre) **si le salarié le désire.**

N'oubliez pas, toute heure effectuée et non demandée à son hiérarchique ne sera pas validée et donc c'est toute la société qui en pâtit. Eh oui, si les heures ne sont pas prises en compte, l'entreprise et le salarié ne cotisent pas à la Sécurité Sociale, qui annonce déjà un déficit énorme, sans parler des autres taxes (CSG, RDS, ...), donc plus d'impôts professionnels ou pour chacun d'entre nous plus d'impôts sur le revenu.

Nous rappelons que lors des déplacements les heures de trajet sont considérées comme heures de travail effectif. Cela veut dire que ces dernières doivent être comptabilisées comme telles. Par exemple, si vous devez être à Clermont Ferrand le lundi matin à 08h00, vous avez fait le trajet le dimanche. Vos heures du dimanche doivent être prises en compte et les majorations doivent être payées.

Si tout se fait dans les règles et dans le cadre de la loi, nous avons tous à y gagner, entreprise et salarié. **Soyons tous citoyens !**

Horaire pour une personne

postée : 05h00-13h00

13h00-21h00

21h00-05h00.

Donc 8 heures entrecoupées de deux pauses de 10 minutes et d'une pause obligatoire de 30 minutes.

Pour le personnel en 2X4 : il doit effectuer 7,8 heures ou 7 heures et 48 minutes entrecoupées d'une pause de 10 minutes le matin et d'une pause de 10 minutes l'après-midi.

En théorie, ces heures de travail doivent s'effectuer dans les plages horaires : 07h00 -11h45 et 14h00-19h00.

### POUR NOUS JOINDRE OU NOUS REJOINDRE :

MME/M ..... Téléphone ..... souhaite

Adhérer à la CFE-CGC MICHELIN

Prendre contact avec un des représentants CFE-CGC (Pascal Guillemain, atelier RCD, îlot 6.23, 4.26)

(A renvoyer par le courrier interne à SECTION CFE-CGC MICHELIN Vannes, à côté du C.E.)

ou RENDEZ-VOUS SUR NOTRE SITE [www.cfecgcmichelin.org](http://www.cfecgcmichelin.org)