

PAGE 12008, ANNEE CHARNIERE ?
NON A TOUTES NOS PROPOSITIONSPAGE 2REMUNERATION : UNE MEILLEURE
FACON D'AVANCER ?PAGE 3RESULTAT NEGOCIATION SALAIRE
2008PAGE 4GPEC : DE LA CARRIERE AU
PARCOURS PROFESSIONNELEditorial :

Très bonne nouvelle : en février, Michelin a annoncé des résultats financiers jamais atteints.

Malheureusement, rares seront les salariés à vraiment en profiter : salaires globalement indexés sur l'inflation sans réelle majoration, notamment pour les agents, participation inexistante pour la troisième année consécutive, intéressement partiel à cause de critères non totalement atteints car trop ambitieux...

CESU et mutuelle, pour appréciables qu'ils soient, ne compensent pas le manque à gagner.

En cette période de prospérité, souhaitons que la direction accepte de redistribuer la richesse créée à l'ensemble du personnel en une juste proportion. Des solutions réalistes existent aussi en matière sociale.

La renégociation de l'accord d'intéressement et le lancement d'un plan d'actionnariat inscrits pour 2008 seront deux occasions pour l'Entreprise de montrer sa capacité à s'intéresser autant à ses salariés qu'à ses actionnaires.

2008, UNE ANNEE CHARNIERE ?

Suite aux différentes visites de Messieurs Texeira, Baleige et Roche, les termes « arrêt d'investissement » ou « nos mauvais résultats pourraient être préjudiciables, l'usine sera jugée sur sa capacité à améliorer ses résultats dans les prochains mois » ont été prononcés et écrits. Avons-nous des raisons légitimes d'être inquiets ? Ce qui est sûr, c'est que nous constatons une pression particulière sur l'usine de Vannes.

La direction affirme que si nous voulons nous sauver, nous devons « perdre du poids » donc dégraisser les effectifs. Cette piste peut aussi avoir ses limites et ses inconvénients. Il existe un proverbe qui dit : « Quand les gros seront maigres, les maigres seront morts » !

Par contre, nous avons bien identifié des chiffres inquiétants à Vannes ! Nous sommes **les premiers au niveau du turnover**, l'usine où les agents ont **les salaires moyens les plus bas de la Manufacture**, l'unité de production où **la parité salariale homme-femme est la plus décalée**. Comment voulez-vous fidéliser et motiver le personnel ? Il n'y a pas de fatalité dans ce domaine.

A la CFE-CGC, nous avons fait des propositions à la direction :

- Mise en place des tickets restaurants ;
- Augmentation des indemnités domicile-usine ;
- Augmentation du budget C.E et participation de l'entreprise pour permettre un meilleur abondement des chèques vacances ;
- Valorisation du travail posté ;
- Lors de l'attribution de la PPC (Prime de Participation Collective), que TOUTE l'équipe soit concernée par le bénéfice de la prime. Cette équité devrait aller de soi.

Réponse de la direction à nos propositions : NON

Ne serait-il pas temps, et cela commence à devenir urgent, de réagir de façon à associer salaire digne de ce nom, avantages sociaux, considération du travail fourni avec fidélisation de notre personnel, amélioration de notre « image ... de marque ». Ceci permettrait aussi de faciliter le travail de nos moniteurs car il y aurait moins de personnes à former par session et nous aurions alors une meilleure efficacité pédagogique et moins de frustration à voir partir des salariés fraîchement formés. Là aussi, il ne doit y avoir de fatalité, une nouvelle politique de recrutement, attractive et volontariste s'impose.

On parle beaucoup actuellement de désertification industrielle, alors, pour ne pas encore plus accrédiéter cette thèse, donnons des raisons d'espérer à nos usines, et à celle de Vannes en particulier !

Rémunération : une meilleure façon d'avancer ?

Depuis deux ans, Michelin actionne méthodiquement les leviers de création de valeur : réorganisation industrielle, optimisation des stocks, mise sous tension des achats, réduction de la masse salariale avec le remplacement de moins d'un départ sur deux...

Les résultats sont impressionnants et Michelin est devenu un des acteurs les plus rentables du secteur automobile. En bourse, le titre a progressé trois fois plus vite que le CAC 40.

	* Marge opérationnelle 1S 2007	Cours de bourse 19/12/2005	Cours de bourse 10/01/2008	Evolution cours
Michelin	10,2%	47,3	65,2	+ 39%
Peugeot	2,7%	49	47	- 4%
Renault	3,5%	67,5	84,6	+ 25%
Valeo	3,2%	31,1	24,2	- 22%
Saint-Gobain	6,1%	50,4	56,8	+ 13%
CAC 40		4 758	5 400	+ 13%

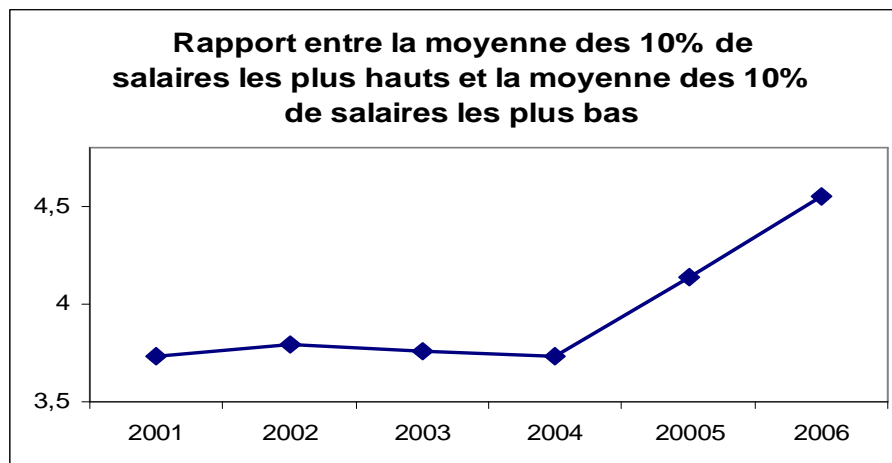
Comment répartir la richesse ainsi générée au sein des équipes qui sont fortement sollicitées ?

Privilégie-t-on une approche « rugby » où le résultat obtenu l'est grâce aux efforts et à la cohésion du collectif ? Au rugby, les $\frac{3}{4}$ ailes virtuoses ne sont rien sans les besogneuses premières lignes.

Ou adopte-t-on une approche « foot » où le résultat de l'équipe repose davantage sur le talent de quelques individualités plutôt que sur les efforts de l'ensemble des joueurs ? Au rugby, salaires et primes sont homogènes tandis qu'au foot, il existe de fortes disparités entre joueurs d'une même équipe.

Sponsor de l'ASM, Michelin est néanmoins actuellement davantage profilé « foot » que « rugby ». En effet, les profits bénéficient davantage à quelques « happy few » ayant des stock-options et on assiste, phénomène récent, à une augmentation croissante de l'écart entre les salaires (cf graphique). La très grande majorité des salariés doit se contenter d'un quotidien moins motivant : salaires suivant globalement l'inflation sans majoration, absence de participation, intéressement aléatoire...

Nous demandons à la direction de revenir à une approche davantage collective en dopant réellement l'intéressement et la participation qui profitent à tous, et en attribuant des actions gratuites, voire des stocks-options, à l'ensemble du personnel. C'est la meilleure voie d'associer réellement et concrètement tout le personnel aux succès de l'Entreprise, sans alourdir les charges fixes.





Concernant les salaires, la dernière « négociation » n'était guère convaincante.

D'abord, les augmentations en pourcentage **diffèrent trop d'une catégorie à l'autre** : nous ne pouvons pas plaider pour une juste répartition de la richesse créée et cautionner en même temps de tels écarts en pourcentage entre catégories.

Ensuite, **les niveaux d'augmentation sont insuffisants**, sachant que l'inflation mesurée par l'INSEE est de 2,4%/an, et que cet indice tend à minorer l'inflation des dépenses courantes (alimentation, carburant, énergie), comment signer un accord qui accorde 2,2% en moyenne aux agents ? En outre, certaines usines, comme Vannes, accusent un très net décrochage. De même, les techniciens bénéficieront d'une augmentation de 2,7% « en moyenne ».

Pour mémoire, nous revendiquons un budget de 4% pour toutes les catégories professionnelles : on est donc loin du compte. Enfin, **nous avons ouvert quelques pistes que l'Entreprise n'a pas explorées**: revalorisation indemnité RTC, variable à 100% pour les nouveaux cadres, une augmentation générale annuelle minimum pour tous les salariés ...

A quoi cela sert-il de sonder les organisations syndicales si tout est décidé par avance, unilatéralement ? **Autant de raisons pour notre organisation de ne pas signer l'accord proposé.**

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-Breteuil 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.

Particularités vannetaises :

Nous sommes souvent comparés à l'usine de Golbey pour les résultats productivité, TF, MPD, etc... Eh bien, nous, nous proposons de compléter ces fameuses différences.

<u>SUJET</u>	<u>GOLBEY</u>	<u>VANNES</u>
Turnover 2006	6,9%	10,1%
Rémunération 2006		
Moyenne/agent H	2123 €	1994 €
Rémunération 2006		
Moyenne/agent F	2208 €	1494 €

Peut-on nous expliquer sainement pourquoi de tels décalages, sachant que la moyenne d'âge des agents de Golbey est de 42,4 ans en 2006.

Quel est l'avenir des agents de maîtrise RI et autres au sein de l'usine de Vannes ? A leur arrivée, on leur a promis une belle et grande carrière ! On leur aurait menti ? De plus, au niveau salaire, la majorité se retrouve dans le premier quartile. Sachant que les AMS « ne devraient pas compter leurs heures » (malgré un contrat horaire), imaginons le TH s'il fallait le calculer !

Messieurs les responsables, pensez aux Vannetais ! Non pas pour se poser des questions sur l'avenir du site, mais pour faire le nécessaire de façon à motiver le personnel et améliorer sensiblement les résultats de l'usine.

GPEC : de la carrière au parcours professionnel

« Ne vous demandez pas ce que l'entreprise peut faire pour vous, demandez vous ce que vous pouvez faire dans l'entreprise »

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences GPEC

A l'heure où le modèle de l'emploi à vie fait place à celui d'un parcours professionnel multi métiers, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est le cadre d'une évolution professionnelle réussie au sein d'une ou de plusieurs entreprises.

Ce cadre est défini paritairement par les organisations syndicales et l'entreprise au cours d'une négociation menée depuis quelques mois et dont les conclusions verront le jour au premier semestre 2008.

Jusqu'à maintenant, la négociation a porté sur l'information de la stratégie et sur ses conséquences sur l'emploi.

Elle intègre aussi les outils de gestion de carrière et la mobilité géographique.

Nos propositions

Afin que le salarié soit le premier acteur de sa vie professionnelle, nos propositions ont été les suivantes :

- Une information sur la stratégie du groupe et sur ses déclinaisons au niveau des différentes sociétés du Groupe France. Cette information devra être communiquée aux différentes instances CCE et CE afin d'avoir à la fois une vision globale de la stratégie et une vision locale de ses conséquences sur l'emploi.
- En cohérence avec la présentation de la stratégie, la mise en place d'un observatoire des métiers permettant d'identifier les métiers porteurs et ceux en déclin.
- La publication des postes vacants sur Intranet avec une procédure claire pour postuler
- La création d'un espace mobilité par site avec :
 - o Un espace documentaire pour mettre en visibilité des salariés les informations et les outils utiles à la gestion de leur carrière
 - o Des intervenants dédiés pouvant aider les salariés à bâtir leur parcours professionnel
- Un rôle plus marqué de la hiérarchie en tant qu'accompagnateur de la mobilité professionnelle mais surtout des moyens en temps donnés aux managers afin qu'ils puissent jouer ce rôle.
- Pour la mobilité géographique, nous souhaitons que l'entreprise aborde le sujet en identifiant les freins : le conjoint lorsqu'il travaille, les enfants en prenant en compte tous les âges, les parents âgés et les problèmes liés au logement.

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 : NRX, Gilbert Pouzet : NRD, Jacques Touller : RX, Christian Vanez : RCD, Gérald Engel : RTO)

(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



En résumé

Ce que nous demandons dans le cadre de la GPEC, c'est :

- Plus d'information
- Plus de transparence
- Plus d'autonomie pour le

salarié dans la gestion de sa carrière

Des principes pour la GPEC

Nous souhaitons que cet accord repose sur les principes suivants :

- La préférence au recrutement interne
- Une formation professionnelle prioritaire pour les moins qualifiés
- Une responsabilité partagée des parcours professionnels



En savoir plus

La GPEC chez Peugeot

Chez Peugeot, un accord GPEC a été signé en avril 2007.

Il comprend entre autres choses

- Un observatoire des métiers en charge de diagnostiquer les métiers émergents mais aussi les métiers en danger
- Une bourse de l'emploi pour mettre en ligne sur l'intranet les offres d'emploi mais aussi les CV des salariés
- Un intranet RH pour mettre à disposition les informations sur les analyses prospectives et sur les métiers, les parcours possibles, les passerelles entre métiers et les formations ouvertes

