

## La CFE-CGC à Cholet, un an déjà !

Ces derniers mois ont vu une activité intense pour les relations sociales de l'Entreprise, de gros chantiers sont ouverts : Mutuelle, réorganisation de Bourges et de Cholet, les salaires puis, en 2007 et 2008, entre autres, classifications et carrières.

Tonus 2 n'est pas terminé et, déjà, on entend parler de Tonus 3. Notre vie professionnelle est toujours plus intense, plus prenante et parfois plus stressante.

Malgré cela, il est nécessaire de savoir prendre le temps, de bien observer notre environnement et d'écouter nos collègues.

**Ici, à Cholet, la CFE-CGC est implantée depuis environ un an maintenant.** Elle a pris une part active dans la négociation sur l'accord d'intéressement dont chacun d'entre nous, à n'en pas douter, sera heureux de bénéficier le moment opportun, si les objectifs sont atteints.

Nous travaillons à l'harmonisation des statuts entre employés et techniciens.

Nous sommes toujours à l'écoute et actifs sur la question de la restauration sur le site.

Dans la continuité de ce travail, **nous nous présenterons à vos suffrages lors des prochaines élections CE/DP. Nous avons besoin pour cela de toutes les bonnes volontés.**

Vouloir implanter une section syndicale pour les employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres sur un site industriel Michelin n'est pas une mince affaire... Les vieux démons sont toujours là : Que va dire mon chef ? Quelles pourront être les répercussions sur ma carrière ? Je vais être "catalogué" ...

**Venez nous rejoindre, plus nous serons nombreux, plus nos propositions seront riches et entendues.**

Ne nous trompons pas de débat, l'appartenance à une organisation syndicale n'est pas synonyme de contestation systématique, d'affrontement et de querelles dogmatiques.

Simplement, nous désirons être acteurs, au cœur du dispositif, à la même table que nos hiérarchiques et le service du personnel, pour participer le plus activement possible à l'écriture des futures règles de notre vie non seulement professionnelle, mais également sociale.

L'Entreprise a aussi ouvert le dialogue, reconnu l'apport positif des représentants du personnel et sensibilisé les managers à ce sujet. Cette année pour la première fois un membre du CEG s'est adressé aux Délégués Syndicaux sur le thème d'Horizon 2010.

**Notre démarche a fait des émules, puisque, après Cholet, les sites de Montceau les Mines, Vannes et Paris Breteuil ont, eux aussi, vu l'arrivée de délégués CFE-CGC et même d'élus CE/DP pour Montceau.** Et ce n'est pas fini !

La section de Clermont a connu également un très fort développement. L'effet positif de son arrivée aux manettes du CE avec la CFDT est reconnu.

2007 et les années suivantes vont être très importantes pour notre site avec le transfert de l'activité Camionnette de Bourges. Il nous semble non seulement judicieux, mais aussi nécessaire que les salariés puissent exprimer leur point de vue, leurs attentes et leurs souhaits concernant ce dossier.



### En résumé

Notre arrivée à Cholet a permis de débloquer la situation concernant la signature d'un accord d'intéressement.

Notre démarche a fait des émules, puisque, après Cholet, les sites de Montceau les Mines, Vannes et Paris Breteuil ont, eux aussi, vu l'arrivée de délégués CFE-CGC et même d'élus CE/DP pour Montceau.

Nous nous présenterons aux prochaines élections CE/DP. Pour cela, nous avons besoin de toutes les bonnes volontés.

Venez nous rejoindre, plus nous serons nombreux, plus nos propositions seront riches et entendues.

# Mutuelle : vers une séparation actifs/retraités ?

## Rappel de la situation - un constat clair

La loi FILLON contraint l'entreprise et les organisations syndicales à aller vers une mutuelle obligatoire pour tous, sans quoi l'aide actuelle de l'entreprise sera lourdement taxée pour l'entreprise comme pour l'employé (avantage en nature).

A ceci s'ajoute une baisse de l'esprit mutualiste (voir détail), aggravée selon les experts, par deux facteurs :

- une hausse très importante des dépenses de santé pour les retraités (de l'ordre de 7 à 8% par an durant les 10 prochaines années contre 3 à 5 % pour les actifs)

- une augmentation importante du nombre de retraités, et une proportion retraités/actifs qui va exploser.

Tout ceci sans tenir compte de l'évolution des remboursements de la Sécurité Sociale ...

Pour se donner des ordres de grandeurs, il faut imaginer que les dépenses santé actif vont augmenter en **20 ans de 50%** (passant de 500 à 800-900 €/an) tandis que les dépenses santé retraités risquent pour la même période **d'être multipliées par 4 ou 5** (passant à plus de 2000 €/an).

**Le constat fait par l'expert de l'entreprise et de la mutuelle est le suivant :**

oA l'horizon 2025, les dépenses retraités pèseront de **5 à 10 fois plus** que les dépenses des actifs (suivant les hypothèses).

**Pour assurer la pérennité à long terme de la mutuelle, il semble nécessaire de différencier actifs et retraités, tant dans les niveaux que probablement dans les types de prestations.**

## Nos propositions pour les actifs Comment rendre acceptable une mutuelle obligatoire ?

Dans le cadre d'une mutuelle imposée, nous devons **obtenir l'adhésion** de tous ceux qui ne l'avaient pas choisie auparavant. Nous devons aussi **ne pas décevoir** ceux qui l'avaient déjà choisie. Nous pensons que ceci n'est possible que si le système garde **une certaine souplesse**, malgré les contraintes imposées par la loi.

Contrairement aux autres organisations syndicales, nous pensons qu'un **socle de base pour tous** assorti de **prestations complémentaires facultatives** est encore possible.

Dans ce cadre, nous souhaitons **une aide de l'entreprise qui permette de couvrir une grande partie de ce socle mutualiste commun.**

De plus, nous souhaitons envisager **toutes les options d'ayants-droit**, allant de l'individu à la famille étendue (plutôt qu'une couverture familiale obligatoire pour tous demandée par d'autres organisations syndicales).

Enfin, nous souhaitons conserver au maximum **le principe d'une cotisation fixe pour tous, sans être opposé à une partie variable limitée.**

## Nos propositions pour les retraités = ANTICIPER Comment se préparer à des coûts mutualistes élevés ?

Au vu des coûts probables de la mutuelle d'ici 20 ans (les experts estiment une multiplication par plus de 4 en 20 ans), nous sommes ouverts à l'idée d'un **système d'aide de l'entreprise mis en place auprès des actifs d'aujourd'hui** pour qu'ils puissent continuer à couvrir leurs dépenses mutualistes au long de leur retraite.

Ceci pourrait prendre la forme d'un **provisionnement long terme de**

**l'entreprise pour une « mutuelle retraite ».** Ces placements financiers pourraient être gérés par la mutuelle, et **rester acquis** même en cas de départ de l'entreprise.

Enfin, nous demandons la mise en place de **prestations spécifiques pour les retraités**, (par exemple couverture dépendance), en interne si possible, par adossement sinon.



### Le mutualisme

Dans l'esprit mutualiste, la cotisation de même niveau tout au long de sa vie permet de couvrir les phases où les besoins deviennent les plus importants.

Le problème est que l'on demande une cotisation forte aux 20-40 ans alors qu'ils bénéficient peu de la mutuelle, et qu'ils trouvent que les remboursements restent faibles. On ne pourra défendre une mutuelle obligatoire que si chacun y retrouve son compte



### En savoir plus

On trouve (voir par exemple « le Particulier » de décembre) des cotisations mutuelles de l'ordre de 300 €/an. L'entreprise peut-elle donner une grande partie de cette somme dans le cadre de la mutuelle Michelin ?

Ceci permettrait de rendre la mutuelle attractive pour tous ceux (et ils sont nombreux) qui n'en font pas partie pour l'instant.



### La Loi

Le Code Général des Impôts prévoit, dans son article 83, la possibilité pour l'employeur comme pour l'employé de cotiser dans le cadre d'une « épargne obligatoire » pour capitaliser.

L'employeur peut cotiser seul, sans que l'employé ne cotise.

# Salaires : vous avez dit négociations ?

Le 12 décembre dernier l'Entreprise a convoqué les organisations syndicales pour « la réunion annuelle obligatoire de négociation sur les salaires ». Avant cette réunion nous avons écrit nos propositions à l'entreprise. Nous restons pragmatiques et sommes prêts à négocier pour tenir compte des contraintes liées à notre environnement et au marché.

## Chronique de la réunion

La réunion a débuté à 14h00. Toute la première partie de la réunion a été consacrée au bilan de la rémunération globale en 2006, et aux commentaires sur la situation comparée Hommes Femmes. Enfin, vers 16h00, nous entrons dans le vif du sujet. L'entreprise demande alors à chaque organisation d'exposer ses souhaits. Puis après avoir longuement disserté sur la difficulté pour l'entreprise d'avoir une possible marge de manœuvre de négociation, voici ce que l'entreprise a proposé aux organisations syndicales. Il est alors 17h00. :

- **Agents 2.8%** (dont AG 1.7% et PA 0.4 % avec renouvellement talon porté à 320€

- **Collaborateurs 3%** dont 0.4 en cours d'année sans renouvellement talon et système de contrôle

- **Cadres 3.6 %** dont 0.3 en cours d'année sans renouvellement talon et système de contrôle

Nous avons pourtant clairement indiqué **que nous attendions une avancée conséquente** et que nous n'accepterions pas une nouvelle fois d'être mis devant le fait accompli. En aucun cas nous ne pouvions partir sur la base de la remise en cause des talons, **sauf part d'augmentation générale pour toutes les catégories de personnel**. Constatant que cette année encore nous assistions à une mascarade de négociations, nous avons quitté la salle.

Techniquement, et pour respecter le formalisme de la loi qui prévoit que l'employeur ne peut pas appliquer unilatéralement sa dernière proposition, celle-ci nous a envoyé une proposition avec un talon Collaborateurs à 340€, face au refus, elle se repliera sur 320€. Nous avons estimé que 50 salariés seraient touchés, soit un effort global de 50x20 € (le jeu des 1000 € ?)... L'Entreprise touche le ridicule.

**Nous ne signerons pas ces propositions.**



## En résumé

### Résumé de nos propositions (Édition novembre 2006) :

- Une revalorisation à la mesure des efforts consentis avec une augmentation moyenne de 4% pour toutes les catégories de personnel
- Une nette amélioration des dispositifs de 2006 : un talon de 400 € pour les échelons de 1-3 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
- Primes prévues pour les Techniciens et Agents de Maîtrise des O.R.
- Revalorisation de l'indemnité d' « hébergement de moyens de communication » des RTC.
- Une augmentation individuelle pour les collaborateurs sans prendre en compte la prime d'ancienneté.

# Perco : ce n'était pas l'accord parfait



## En savoir plus

### Bilan PERCO pour l'année 2006

## Un accord revisité comme nous le demandions.

Comme nous vous l'écrivions dans une précédente édition, nous étions demandeurs de ce dispositif, nous l'avons négocié et signé. Cependant, **nous avons également dit haut et fort que l'enveloppe de 2 millions d'euros était insuffisante** pour assurer un bon départ.

Et effectivement, l'abondement pour l'année 2006 a été **réduit très sensiblement** pour les nombreux souscripteurs. Car vous avez été nombreux à adhérer surtout si on tient compte de la pyramide des âges déséquilibrée de notre entreprise. C'est la preuve que beaucoup d'entre nous ont pris conscience de la nécessité de limiter l'érosion des futures retraites. Nous avons aussi été contrariés par l'impossibilité de pouvoir limiter nos versements au prorata de la réduction de l'abondement.

**Pour 2007, nous avons renégocié et signé un nouvel accord** qui devrait mieux correspondre à vos attentes : **l'enveloppe augmente de 50% en passant à 3 millions d'euros** et vous aurez la possibilité d'ajuster votre montant de versement pour un abondement maximum au cas où la dotation serait insuffisante. Cette année, il vous sera possible d'alimenter votre PERCO avec votre intéressement ou les montants libérables de votre PEE.

## Le + de la CFE-CGC Michelin

Nous avons mis au point un outil EXCEL permettant d'estimer votre rente PERCO selon votre mise de fond annuelle, votre âge initial et votre âge de départ à la retraite.

Cet outil est disponible auprès de votre collègue CFE-CGC le plus proche, ou adressez-vous à Pascal AUXERRE. LADOUX au 67585

Il y a eu 7511 souscripteurs, ce qui représente 30,4 % de la population concernée.

La participation la plus forte a été chez les 46-55 ans, avec au taux de 36 % :

- <= 45 ans : 33,6 %
- 46-55 ans : 36,4 %
- >55 ans : 14,8 %

La souscription moyenne a été de 586 €. Ce qui représentait une demande de 2,7 M€ pour l'entreprise, limitée à 2 M€.

Ainsi, seuls les 322 premiers Euros ont été abondés.

L'enveloppe de 3 M€ pour 2007 arrangera la situation, mais risque à nouveau d'être insuffisante.



## Des diminutions importantes d'effectif

Les récentes Journées Groupes ont largement été déclinées dans l'Entreprise et appuyées par des déclarations dans la presse. Il n'y a pas de surprise : il faut gagner en productivité et accélérer. **Cela se traduit forcément par des diminutions importantes d'effectifs.**

Au niveau de la MFPM, alors que nous sommes aujourd'hui environ 21 200 (hors CCA), nous ne serons plus que **19 600 à fin 2008** selon les données fournies dans

## Bourges-Cholet : où en sommes-nous ?

Depuis l'annonce faite en octobre dernier « de dédier l'usine de Bourges à l'activité pneus Avion, avec une perspective de doublement de la production à moyen terme, et de concentrer à Cholet la production française de pneus Camionnette » les Organisations syndicales ont déjà participé à de nombreuses rencontres et échanges avec l'entreprise. CE de Bourges, CCE et rencontres avec les délégués syndicaux.

A Bourges un espace « Mobilité » est en cours de création. Les salariés pourront y rencontrer des consultants extérieurs pour faire des bilans, construire des projets de reconversion, ...

Nous notons que l'entreprise fait des efforts notables en ressources et moyens

le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et de Compétences (GPEC). Nous étions 25 000 en 2002. La précédente GPEC avait annoncé 21 600 salariés à fin 2006. Seule la population Cadres a continué à progresser mais faiblement. Il n'y aura que 1 000 embauches au total pour 2007 et 2008 alors que le rythme était aux alentours de 1 000 par an ces dernières années. De 2006 à 2008, seulement 1 départ sur 2 sera remplacé.

financiers pour que des propositions variées et qui respectent les situations individuelles soient faites aux salariés.

Jusqu'à ce jour elle a pris en compte un certain nombre de nos remarques aussi bien pour les personnes en fin de carrière (nés avant 1952) qui resteront maintenues sur le site, que pour les 139 personnes concernées par les mesures de mobilité.

Notre expert a présenté son rapport le 16 janvier en CCE. Le 18, nous avons commencé à négocier avec l'entreprise les mesures d'accompagnement social.

Notre objectif est de **terminer les négociations avant fin février** pour que les salariés de Bourges soient informés sur leur avenir et sur les mesures dont ils pourront bénéficier.

## Réagir face à une dégradation des conditions de travail

Pour nous, l'accompagnement des salariés ne se résume pas au cas spécifique de Bourges. Au moment où les couloirs bruissent du lancement de **Tonus 3**, il est à craindre que **la pression et le stress** augmentent sensiblement ces prochains mois. **Il nous semble que là aussi l'Entreprise devrait accélérer.** Pourquoi par exemple ne pas généraliser aux autres centres de service la démarche spécifique du Brézet (voir « en savoir plus ») ?

L'augmentation de la productivité ne se traduit pas seulement en terme de stress. **La formation, la gestion des carrières, le juste partage de ces gains** entre actionnaires, clients et salariés sont autant de thèmes où nous sollicitons l'Entreprise en faisant preuve d'innovation et de persévérance. Nous serons également tenaces pour éviter que la PRM ne passe pas au second plan au titre des enjeux financiers.

Il faut gagner en productivité et accélérer nous dit l'entreprise .

Cela passera par des diminutions importantes d'effectifs et de 25 000 en 2002, nous serons moins de 20 000 en 2008 .

Tout le monde est concerné, même si les dynamiques sont différentes selon les métiers.

Les usines vivent aussi des situations très différentes, et toute notre attention se porte sur Bourges où nous souhaitons un plan d'accompagnement social exemplaire.

Face à cela, la pression et le stress augmentent .

Outre ces sujets, l'entreprise doit faire un effort sur la formation, la gestion de carrière et le juste partage des gains générés par l'augmentation de la productivité.

### POUR NOUS JOINDRE OU NOUS REJOINDRE :

MME/M ..... Téléphone ..... souhaite

Adhérer à la CFE/CGC MICHELIN

Prendre contact avec un représentant CFE-CGC

(A remettre à Patrice GRAUX TEC/MAG - Poste 6201)