

Editorial

D'un extrême à l'autre...

Autrefois, à l'abri de ses postes de garde, Michelin n'admettait pas ou peu d'entreprises « étrangères ». Aujourd'hui, les tourniquets voient passer une multitude de sociétés extérieures.

Le problème surgit quand Michelin ne peut nous fournir un listing complet de ces personnels : la loi impose ces éléments pour élaborer le protocole électoral. L'entreprise, après l'avoir oublié, puis avoir donné un chiffre de 200 personnes, a en admis 607. La CGT, estimant ces chiffres erronés, a décidé de porter l'affaire devant le tribunal. Michelin a alors annoncé 826 personnes. Le litige perdurant (un expert est désigné pour trancher), la conséquence est tombée : les élections CE/DP prévues en mai sont reportées au mieux en octobre ou novembre. Quel gaspillage de temps et d'énergie ! Cette nouvelle procédure judiciaire était facilement évitable.

Même si nous admettons une certaine difficulté à finaliser ces données, il est quand même normal et utile de connaître dans le détail les entreprises sous traitantes, dans quels domaines d'activités, quels effectifs, sur quels sites... Les chiffres en jeu sont conséquents et méritent une communication sérieuse. Nous déplorons ces contretemps.

Patrice MALINGREY
Secrétaire Adjoint du CE

Mai 2007**Bourges, Orléans, le prix d'un vrai dialogue** **page 2**

L'échec du dialogue à Orléans et Poitiers et son succès à Bourges posent de réelles questions sur nos modes de fonctionnement : entreprise, organisations syndicales et salariés.

SGSI : la réorganisation par l'épuisement **page 3**

Après 3 projets phare dans les systèmes d'information du groupe, nous constatons des surcharges de travail, des managers sans temps pour manager, une montée forte du stress et de la démotivation.

En tant qu'élus, nous nous assurerons que ces évolutions prendront bien en compte la dimension humaine et que les conditions de travail ne dégraderont pas la santé des salariés.

Mutuelle : près du but **page 4**

Nous sommes proches d'un accord sur la mutuelle entre l'ensemble des organisations syndicales et l'entreprise sur les points suivants :

1. Nous proposons une mutuelle obligatoire pour les actifs Michelin.
2. Dans ce cadre, notre mutuelle assurera des prestations distinctes pour les actifs et les retraités
3. La mutuelle « obligatoire » proposera un seul type de prestation, qui sera attractive et très améliorée par rapport à l'offre actuelle.
4. La cotisation, obligatoire, sera proportionnelle au salaire. L'aide de l'entreprise sera augmentée.
5. Pour la mutuelle « facultative », les types de prestations, les types de couvertures et les différentes cotisations selon l'âge resteront inchangées. L'aide Michelin pour les retraités/futurs retraités sera revalorisée et indexée, mais reste à préciser.

Motivation, moral et TONUS, un difficile équilibre **page 5**

Les plans d'économies n'ont pas qu'un impact sur les comptes de l'entreprise. Ils en ont également sur la motivation des hommes, les modes de management, la culture d'entreprise. La motivation des salariés Michelin est un bien précieux que nous devons préserver pour la sauvegarde de l'entreprise.

Site Internet cfecgcmichelin.org : allez-y ! **page 6**

Nous sommes très heureux de vous annoncer le lancement du site Web de la CFE-CGC Michelin.

Nous espérons que ce site Web sera un moyen de communication efficace entre chacun d'entre vous et les élus de la CFE-CGC.

RENDEZ-VOUS SUR LE SITE www.cfecgcmichelin.org

Actualités **page 7**

- Retraites : AGIRC, ARRCO : c'était nous ...
- Des succès électoraux à Cholet et Vannes, nominations à Tours et Bourges
- Bilan social 2006 à Clermont-Fd : une synthèse rapide

Bourges-Orléans : le prix d'un vrai dialogue

Dominique RIBEROLLE/Chris BOYER

Restructuration de Bourges

L'entreprise a annoncé en 2006 son projet de restructurer l'usine de Bourges avec deux actions :

- Mettre fin à l'activité camionnette et transférer l'outil industriel à Cholet.
- Regrouper les productions radiales – neuf et rechapage – et les activités de développement des nouvelles gammes Avion sur un site réduit.

La signature d'un contrat avec l'armée américaine rend ce projet viable sur une durée d'au moins 5 ans. Toutes les unités de production ne peuvent, hélas, se prévaloir d'une telle visibilité. Notons que dès 2003, à la lecture des expertises présentées en CCE, l'avenir de ce site nous apparaissait très compromis. Cette restructuration amène donc un espoir de pérennité pour les sites français capables de développer et d'industrialiser de la haute technologie.

Ce projet a été également l'occasion de prouver que le dialogue social (cf. En savoir plus) a certes un coût en terme de durée mais également un intérêt réel pour l'entreprise. Celle-ci avait la volonté de faire un « anti Poitiers ». Avec l'échec du dialogue social autour du projet de Poitiers, personne n'a rien gagné à la joute.

Fermeture d'Orléans

L'entreprise a décidé la fermeture du site d'Orléans, où 16 salariés effectuaient des activités de logistique et de pliage des cartes routières. Les experts du CCE ont démontré que l'activité était rentable mais largement non optimisée dans la gestion des flux et du patrimoine notamment. L'entreprise attendait de cette fermeture une économie de l'ordre de 700 k€ par an. Fort du succès du plan de Bourges, l'entreprise a décidé d'appliquer le même dispositif sans discussion.

Deux leçons à tirer de l'échec du plan d'Orléans et Poitiers et le succès relatif de Bourges :

1. Les faits semblent démontrer que nous avons le choix : le dialogue gagnant-gagnant ou le conflit perdant-perdant. Espérons que cette logique des faits incitera chacun à choisir la voie de la raison
2. Chaque plan social nécessite une analyse et une intervention spécifiques. Les mesures ne sont certes pas pour rien, mais l'écoute des salariés et la qualité des intervenants de part et d'autre sont primordiales.

L'entreprise a donc cette fois-ci privilégié le dialogue en multipliant les réunions d'échanges et le résultat est là. Au lieu de devoir constituer une liste de critères pour licencier des salariés non candidats au départ, l'entreprise doit gérer les dossiers des volontaires plus nombreux (89 personnes dont 4 en attente) que le sureffectif de 84 postes :

- 49 personnes en mobilité interne
- 32 personnes en mobilité externe
- 8 personnes en congé sans solde pour création d'entreprise

L'euphorie n'est pas de mise malgré la rallonge budgétaire (30 à 40 M€ au lieu de 17 M€) qui renforce la viabilité du projet n°2.

Cependant plusieurs grains de sable apparaissent :

- Les accompagnements financiers à la mobilité interne sont interprétés à minima.
- La précision des demandes dans la réalisation des projets doit être renforcée.

Nous conseillons fortement à chaque intéressé d'être moteur et d'anticiper les difficultés.

Il est intéressant de comparer cette situation inédite à la fermeture du site d'Orléans

Ajoutez à cela la maladresse, les difficultés de dialogue des responsables du service du personnel et des représentants syndicaux locaux, le résultat est atterrant pour les salariés, la collectivité et l'entreprise: plus de 4 semaines de grève, des salariés dégoûtés, certains partant avec un chèque et désormais à la charge de la collectivité, les marchandises bloquées à la veille des pics de vente. Quel gâchis !



En savoir plus

Pour l'instant il n'est pas concevable de parler de négociation autour d'une restructuration chez Michelin. En effet aucune Organisation Syndicale ne peut assumer seule la responsabilité de signer un Plan de Sauvegarde de L'Emploi .

Les OS représentatives des Unités de Production sont farouchement opposées à toute réduction d'effectifs même si en réalité celles-ci ont lieu via les départs en retraite.

Pourtant les blocages observés dans les instances ne sont souvent que des gains de temps, le plus souvent destructifs, tant pour les salariés – souffrances psychologiques accrues – que pour l'entreprise (perte de temps et d'image).

Il y aurait donc un réel intérêt à négocier – dialoguer dans l'objectif d'un accord : les OS échangeant leur capacité de maintenir la paix sociale grâce à la confiance que leur accordent les salariés, contre le bon déroulement du plan au bénéfice des salariés (qualité du plan social).

Cette démarche implique une évolution importante des OS et des relations sociales. C'est cette maturité qu'il nous faut atteindre.

SGSI : la réorganisation par l'épuisement

Emmanuel PASQUIER

Ces dernières années, l'informatique du groupe donne l'impression d'être le laboratoire d'une professionnalisation accrue et de nouvelles méthodes de travail. En tant qu'élus, nous nous assurerons que ces évolutions prendront bien en compte la dimension humaine et que les conditions de travail ne dégraderont pas la santé des salariés.

SGSI : le constat

Ces dernières années, les systèmes d'information du groupe Michelin ont vécu une révolution :

- **En 2003**, les activités SGSI sont recentrées sur la maîtrise d'ouvrage des projets : toute la partie infrastructure (réseau et parc informatique) a été déléguée à IBM et si les développements des applications informatiques ne font pas encore fait l'objet d'une prestation à guichet unique, la réduction des prestataires y conduit.
- **En 2005**, SGSI met en place l'Architecture d'Entreprise qui, grâce à une cartographie des processus métier, permet de délivrer des applications identiques pour répondre à des besoins métier identiques, avec pour but de réduire fortement le nombre d'applications informatiques au sein du groupe.
- **En 2007**, SGSI lance une nouvelle méthodologie pour les projets Systèmes d'Information baptisée 4P, dans l'objectif de s'assurer que les mêmes pratiques et le même langage sont mis en œuvre partout dans le monde pour garantir la reproductibilité des succès indépendamment des acteurs.

La réorganisation par l'épuisement

Si, en tant que syndicat, nous ne sommes pas fondés à porter un jugement sur la pertinence de ces grands chantiers, nous le sommes par contre pour juger des conséquences qu'ils ont eu sur les conditions de travail des salariés. Et ils en ont eu :

- Surcharge de travail à tous les étages et qui pour certain(e)s, et particulièrement pour les managers, frôle l'épuisement.
- Des managers sans temps pour manager et des salarié(e)s qui se sentent seul(e)s et désemparé(e)s face aux contradictions inhérentes à ces réorganisations.
- Un accroissement du stress au travail palpable : des malaises à répétition dont la direction de SGSI souhaite à tout prix taire l'existence.
- Une démotivation des salarié(e)s face à une stratégie peu lisible et surtout peu partagée.
- Des interactions épuisantes avec les prestataires (IBM en tête) en raison de contrats un peu flous qui n'ont pas pris en compte un niveau de détail que les salariés doivent continuellement arbitrer.

Toutes ces conséquences montrent que ces réorganisations n'ont pas dérogé aux maladies classiques de notre organisation :

- **Un manque de pédagogie autour de la stratégie** : et donc un manque de confiance des salariés ainsi qu'une faible adhésion pour porter les réorganisations.
- **Un manque de concertation** : sur des réorganisations qui touchent le cœur de leur travail, les salariés ne sont pas consultés pour évaluer les impacts et devenir les acteurs du changement.
- **Pas d'évaluation de la charge de travail** : la mise en place de nouvelles organisations affecte les charges de travail. Mais, étonnamment, elles ne sont jamais budgétées. Le déploiement de la nouvelle méthodologie 4P est un cas d'école. Pour ceux qui iront voir leur hiérarchie pour réclamer une rallonge budgétaire, combien expliqueront à leurs équipes que la mise en place des nouveaux processus et la refonte de la documentation se feront en plus de leur travail.
- **Une politique salariale qui n'est pas à la hauteur** : si l'engagement des salariés à tout niveau est bien réel, les augmentations de salaires sont plus discutables. Si chaque année le top management explique aux salariés que ce qu'ils ont fait l'année dernière était formidable mais que cette année il faudra faire encore plus, il serait bon que cela se traduise un jour par des augmentations tout aussi formidables.



En résumé

Après 3 projets phare dans les systèmes d'information du groupe, nous constatons des surcharges de travail, des managers qui eux-mêmes n'ont plus le temps de manager, une montée forte du stress et de la démotivation face aux contractions internes et aux relations avec IBM.

En tant qu'élus, nous nous assurerons de la prise en compte de la dimension humaine :

- un management professionnel,
- une formation irréprochable,
- une charge de travail qui permette un équilibre entre vie privée et vie professionnelle,
- des conditions de travail soucieuses de la santé des salariés.



A votre écoute

Vous êtes à SGSI et vous vous sentez concerné par ce constat : partagez avec nous

D'autres services sont aussi concernés : on peut par exemple citer DPI qui a vécu depuis 3 ans des changements considérables, avec de nombreuses difficultés d'accompagnement. Là aussi n'hésitez pas à nous contacter pour nous faire part de votre témoignage.

De nombreux points d'accords se dégagent

L'ensemble des organisations syndicales, les représentants de la mutuelle comme l'entreprise ont fait le consensus suivant :

1. Nous proposons une mutuelle obligatoire pour les actifs Michelin.
2. Dans ce cadre, notre mutuelle assurera des prestations distinctes pour les actifs et les retraités (ou les adhérents « facultatifs » : enfants de +25 ans, conjoints ...)
3. La mutuelle « obligatoire » proposera un seul type de prestation, qui sera attractive et très améliorée par rapport à l'offre actuelle. La couverture proposée sera une couverture familiale*.

Nous nous réjouissons d'une telle vision équilibrée qui permet de limiter le coût pour les actifs, obtenir leur adhésion par son attractivité, tout en assurant un avenir pour les retraités.

L'aide de l'entreprise, sa forme et son évolution dans le temps restent à valider.

Les points clés pour obtenir le consensus

Nous étions partisans d'une liberté de couverture, allant de l'individu à la famille. Dans le cadre de la loi Fillon, pour favoriser un consensus global et au vu des coûts estimés, nous nous rallions à une couverture de l'individu + ses enfants + son conjoint (si le conjoint gagne moins de 50% du SMIC). Continuer sur le principe de la couverture « famille* type Michelin » nous permet de conserver les habitudes des mutualistes.

Dans notre tract précédent, nous rappelions que nous n'étions pas opposés à un principe d'une cotisation variable plafonnée. Nous avons avancé dans ce sens en tenant compte

Retraités et futurs retraités

Nous proposons que la mutuelle telle qu'elle est aujourd'hui (brise/mistral/alizé et couvertures individu, individu+enfant et famille Michelin) soit conservée à l'identique.

Cette situation pourra évoluer à son rythme et indépendamment de la mutuelle obligatoire, en terme de prestations par exemple (voire prestations spécifiques pour les retraités comme indiqué précédemment). C'était pour nous un point clé de la négociation.

4. La cotisation, obligatoire, sera proportionnelle au salaire, avec un plafond de l'ordre de 2 plafonds Sécurité Sociale. L'aide de l'entreprise sera augmentée. Les chiffres permettant l'équilibre en 2008 tournent autour de 600 € en fixe ou de 2% du salaire brut, auquel il faudra ôter l'aide de l'ordre de 0,7% de l'entreprise, soit 1,3% du salaire.

5. Pour la mutuelle « facultative », les types de prestations, les types de couvertures et les différentes cotisations selon l'âge resteront inchangées. L'aide Michelin pour les retraités /futurs retraités sera revalorisée et indexée, mais reste à préciser.

de l'aspect fiscal (voir document suivant). Ainsi le consensus syndical s'oriente vers un coût estimé autour de 2 % du salaire brut, pour une couverture familiale*. Cette proportionnalité au salaire permet au célibataire un avantage fiscal supérieur à la famille, compensant le fait que la couverture sera familiale.

Nous avons mis en application une des valeurs fortes de la CFE-CGC, le pragmatisme : devant des coûts « famille* » peu différents des coûts « individu » ou « individu+enfant », nous avons choisi la solution finalement la plus simple (1 choix) et la plus efficace (rapport qualité/prix).

Cette solution pragmatique est la plus simple à mettre en place et la plus lisible pour tous.

Pour mémoire, nous restons demandeurs 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 santé au long de leur retraite (type article 83) : cette négociation se déroulera en 2008. Néanmoins, les aides retraités seront indexées (actuellement point ARRCO proposé par Michelin)



Aspect fiscal

Pour une mutuelle obligatoire, la cotisation est déductible du revenu (y compris l'aide patronale).

Supposons une mutuelle non proportionnelle au salaire dont le coût total serait de 600 € avec 200 € d'aide Michelin, deux jeunes célibataires de salaires différents :

	Cas 1	Cas 2
Salaire Net	12 000 €	26 000 €
Mutuelle fixe	600 €	600 €
% impôt	5,5%	30%
Gain impôt	33 €	180 €
Aide Michelin	200 €	200 €
Net à payer	367 €	220 €

Reprenons le cas précédent avec une mutuelle proportionnelle au salaire (2% + plafond à définir), avec une aide Michelin elle aussi proportionnelle au salaire (0,7%) :

	Cas 1	Cas 2
Salaire Net	12 000 €	26 000 €
Mutuelle à 2%	240 €	520 €
% impôt	5,5%	30%
Gain impôt	13 €	156 €
Aide Michelin à 0,7%	84 €	182 €
Net à payer	143 €	182 €

Voici donc pourquoi nous avons choisi une cotisation proportionnelle au salaire.

Signalons enfin que le net à payer est dans nos 2 cas toujours bénéfique avec une cotisation proportionnelle au salaire, par rapport à une cotisation fixe.

* **Cotisation Famille attention important :** « familiale » ne veut pas dire toute la famille, veut dire individu + enfant + conjoint si et seulement si son salaire est inférieur à 50% du SMIC.

Un exemple représentatif

Récemment, lors d'un séminaire technique, un haut responsable a remarquablement expliqué la cohérence des actions entreprises pour baisser les coûts, consolider la marge opérationnelle et assurer la stabilité du capital de Michelin en rémunérant les actionnaires :

- Triangle : baisser nos coûts
- Tonus : baisser nos frais de structure
- Michelin Manufacturing Way : baisser nos coûts de fabrication
- Michelin Design Way : baisser nos coûts de développement

Quelle analyse fait donc l'entreprise ?

Rappelons nous un changement de politique qui nous a fait abandonner trop brutalement le marché de masse au profit des marchés de niche, plus rémunérateurs certes, mais incapables d'assurer à terme la croissance du groupe...

Et rappelons nous le coût : parts de marché si faciles à perdre, si dures à regagner, perte de savoir faire, des contacts, de la confiance de nos clients.

S'agit-il d'un problème de circuit décisionnel, problème récurrent souligné par le Boston Consulting Group ?

Ces mêmes consultants soulignaient qu'une des grandes forces de Michelin résidait dans l'implication de son personnel et dans la qualité de son travail.

L'entreprise fait-elle la bonne analyse ?

Quelles conséquences ?

Bon nombre de personnes ont le sentiment que le travail précédemment accompli n'est pas reconnu, et que les programmes Tonus n'ont généré que des contraintes sans résultats. Ceux à venir seront similaires et ne généreront que de la pression supplémentaire au-delà de la limite.

Les valeurs qui ont fait le succès de Michelin, les hommes, la qualité du produit, l'innovation, sont délaissées pour une recherche désordonnée et compulsive d'économie comme si nous étions dans une phase où Michelin est au bord de la faillite.

Tout était clair, synthétique, rien ne semblait avoir été oublié dans les plans d'action. Il y avait les faits, les clients, les actionnaires. En revanche, au niveau de nos valeurs, il manquait l'environnement et les hommes.

Tout cela est très symbolique, ce cours d'économie à la fin d'un séminaire technique. Beaucoup moins symbolique et parfaitement concret, l'orientation de la recherche sur la baisse de nos coûts de fabrication en recherchant les compromis techniques au juste nécessaire. Pourquoi pas, « l'économie » est une vertu.

Aujourd'hui nous voyons :

- Des grosses réductions d'effectifs
- Des objectifs très ambitieux ; pour les atteindre, l'entreprise met en place des standards qui d'après les experts du CCE sont déjà appliqués dans l'automobile depuis 5 à 10 ans et 20 à 30 ans au Japon.
- Des « experts externes » chèrement payés qu'il suffit de rencontrer 10 minutes pour saisir qu'ils ne comprennent ni le monde Michelin ni même la démarche projet. Un groupe de travail interne aurait certainement abouti à des résultats plus robustes, plus réalistes, de manière plus sereine à un coût bien moindre.
- Très peu d'information des salariés sur les résultats des programmes précédents.
- Une communication défailante sur ce qui nous attend, avec certaines journées « d'explication de plan annuel » mal préparées où les sentiments du personnel allaient de la morosité à la franche colère.

Que l'entreprise cherche à rééquilibrer une politique qui a eu ses vertus mais qui a atteint ses limites, c'est tout à fait compréhensible mais le coup de barre contraire nous semble bien violent eu égard à la situation de l'entreprise. Il faut changer, soit, mais mettons en place « l'accompagnement du changement » afin de minimiser les impacts humains et de préserver les bases de l'entreprise, préparons les esprits et fédérons les énergies. Il n'y a pas de Tonus dans une entreprise où les hommes sont las.



En savoir plus

En 2003, l'entreprise publiait un document – journal Nunc est – réservé aux Cadres mais disponible sur intranet (<http://Intranet.michelin.com/nuncest>) avec les objectifs de Tonus :

- Réduire les frais
- Diminuer le nombre de projets
- Fluidifier les circuits
- Partager ce qui peut l'être

Depuis le silence sur le bilan chiffré du premier plan est éloquent.

Nos diverses impressions vont également dans ce sens, les objectifs qualitatifs ne sont pas atteints.

Comment ce projet tient-il compte de ces impacts managériaux ?

Autant de questions que nous posons régulièrement au CE et sur lesquelles nous n'avons pour l'instant que des réponses vagues.

Le sujet qui a inauguré le journal « des managers » mériterait un autre numéro : bilan des 2 premiers Tonus, objectif du 3e.

Il est grand temps de clarifier la situation et de communiquer.

Nous sommes très heureux de vous annoncer le lancement du site Web de la CFE-CGC Michelin. Nous espérons que ce site Web sera un moyen de communication efficace entre chacun d'entre vous et les élus de la CFE-CGC.

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

Un site pour informer

Elus pour porter la voix des salariés, nous devons donc vous informer du dialogue que nous menons avec la direction et les autres organisations syndicales pour vous rapporter nos prises de position. Internet sera donc un moyen efficace et complémentaire aux tracts pour vous communiquer ces informations.

Mieux nous connaître : la rubrique « Qui sommes nous » vous permettra de situer la section CFE-CGC Michelin dans son histoire récente, ses valeurs et ses engagements mais aussi de découvrir les instances syndicales auxquelles nous sommes liés. La rubrique « Nos élu(e)s » présente tous les représentant(e)s CFE-CGC par site et par instance tout en vous permettant de nous contacter rapidement.

Penser global ... : nous faisons partie d'une multinationale dont la stratégie s'affranchit des frontières. Il nous paraît donc important de rester informé de la vie du groupe Michelin sur des sujets parfois pas ou peu relayés par la communication interne. C'est le but de la rubrique « Actualités » qui vous donnera aussi accès à nos tracts en ligne. Dans un contexte réduit à la MFPM, la rubrique « Négociations » sera l'occasion de vous faire un point régulier sur les négociations collectives en cours mais aussi

de vous informer des accords qui en ont découlé (Rubrique « Accords »). Enfin, la rubrique « Sécurité et conditions de travail » vous informera des travaux des élus pour améliorer les conditions de travail des salariés par la mise en place de missions et d'inspections que nous menons au sein du Comité d'Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

... Agir local : si la CFE-CGC Michelin est bien représentée au sein des sites clermontois, elle n'en est pas moins présente sur toute la France : Vannes, Paris Breteuil, Bourges, Cholet, Montceau les Mines, Tours. Chaque site aura donc une rubrique dédiée au sein de laquelle les élus CFE-CGC présents pourront informer les salarié(e)s de l'actualité qui les concerne directement mais aussi des actions qu'ils mènent concrètement sur le terrain. Vous retrouverez progressivement toute l'actualité des sites dans la partie « Vie des sites ».

Au delà de Michelin : la partie « Sur la toile ... » vous permettra de suivre l'actualité hexagonale sous un angle syndical. Les articles disponibles sont publiés par des sites web (CFE-CGC, Miroir Social, ...) et régulièrement remis à jour lors de la publication de nouveaux articles.

Un site pour recueillir

Ce qui nous rend représentatifs des salariés, c'est la capacité que nous avons de recueillir des informations en vous écoutant. Ainsi nous pouvons être force de proposition lors des négociations, arrêter nos positions lors des consultations, et enfin gérer au mieux les situations difficiles que les sites peuvent rencontrer. Donc, dans la volonté que nous avons de porter votre voix au sein de

l'entreprise, ce site Internet nous permettra de lancer sous peu des enquêtes en ligne et de recueillir ainsi vos avis. Ces enquêtes vous donneront la possibilité d'influer sur le cours des négociations et par la même donneront à chacun la possibilité d'être acteur de son travail et des conditions dans lesquelles il souhaite l'exercer.

Un site pour partager

Il est fondamental pour l'efficacité de notre action syndicale de pouvoir partager facilement les réalisations de chacune des instances comme autant de bonnes pratiques qui serviront à tous. Le site

Internet nous donne donc la possibilité via un espace privé de constituer une base documentaire facilement accessible aux adhérents et militants de la CFE-CGC

Retraites : le saviez vous ?

Il y a 60 ans, la CGC, en mars 1947 était à l'origine de l'AGIRC. Cette création était motivée par la défense des intérêts du personnel cadre, agent de maîtrise et VRP dans un « régime autonome de retraites ». Par son exemple, l'ensemble des salariés bénéficieront, en 1961, d'un régime de retraite complémentaire similaire, l'ARRCO.

Ces deux régimes sont la matérialisation d'un véritable pacte social entre les générations, fondé sur la répartition. Pendant soixante années, ce principe a démontré sa viabilité, entretenue par des partenaires sociaux responsables et soucieux d'une gestion saine.

C'est ce même souci de responsabilité qui anime aujourd'hui la CFE-CGC, alors que les perspectives des retraites, tant générale que complémentaire, sont brouillées par les incertitudes d'origines politiques, économiques et démographiques : le nombre de retraités directs de l'AGIRC devrait passer de près de 1,5 million aujourd'hui à près de 3 millions en 2025.

Et encore deux succès pour la CFE-CGC chez Michelin.

Nous obtenons tous les postes dans le collège B dans nos usines de Vannes et Cholet dès le 1er tour (1 élu CE et 1 élu DP, titulaire et suppléant, dans chaque usine) pour notre première participation aux élections.

Dans les deux cas, notre voix est prépondérante pour constituer une majorité exigeante mais constructive, ce qui n'était pas le cas auparavant. C'est aussi la première fois que nous participerons à la gestion de CE ailleurs qu'à Clermont. Nous obtenons également de ce fait deux nouveaux élus au CCE, Gilbert Pouzet et Patrice Graux.

Premières également, les nominations de deux nouveaux DS : Bruno Maillard à Tours et Dominique Riberolle à Bourges.

En espérant que tout cela soit de bon augure pour les prochaines élections CE/DP de Clermont.

Bilan social 2006 : nos conclusions

Nous avons parcouru lors du dernier CE le bilan social sur Clermont-Ferrand portant sur la période du 31/12/2004 au 31/12/2006.

Evolution des effectifs :

Les effectifs sur Clermont-Ferrand, hors CCA, ont reculé de 8,8% à 12.001 salariés. Ce sont donc **1.170 salariés de moins en deux ans**.

Le taux de féminisation progresse lentement : il est passé de 18,1% à 19,2% en 2 ans.

Il est intéressant d'estimer le taux de remplacement, soit la différence entre départs et entrées de salariés. L'exercice n'est toutefois pas aisé en raison des CDD. Si on ne se réfère qu'aux seules entrées « durables » (CDI), et que l'on exclut donc les CDD, le taux de remplacement serait de 38%. Si on ajoute les CDD, le taux augmente considérablement (à plus de 90%).

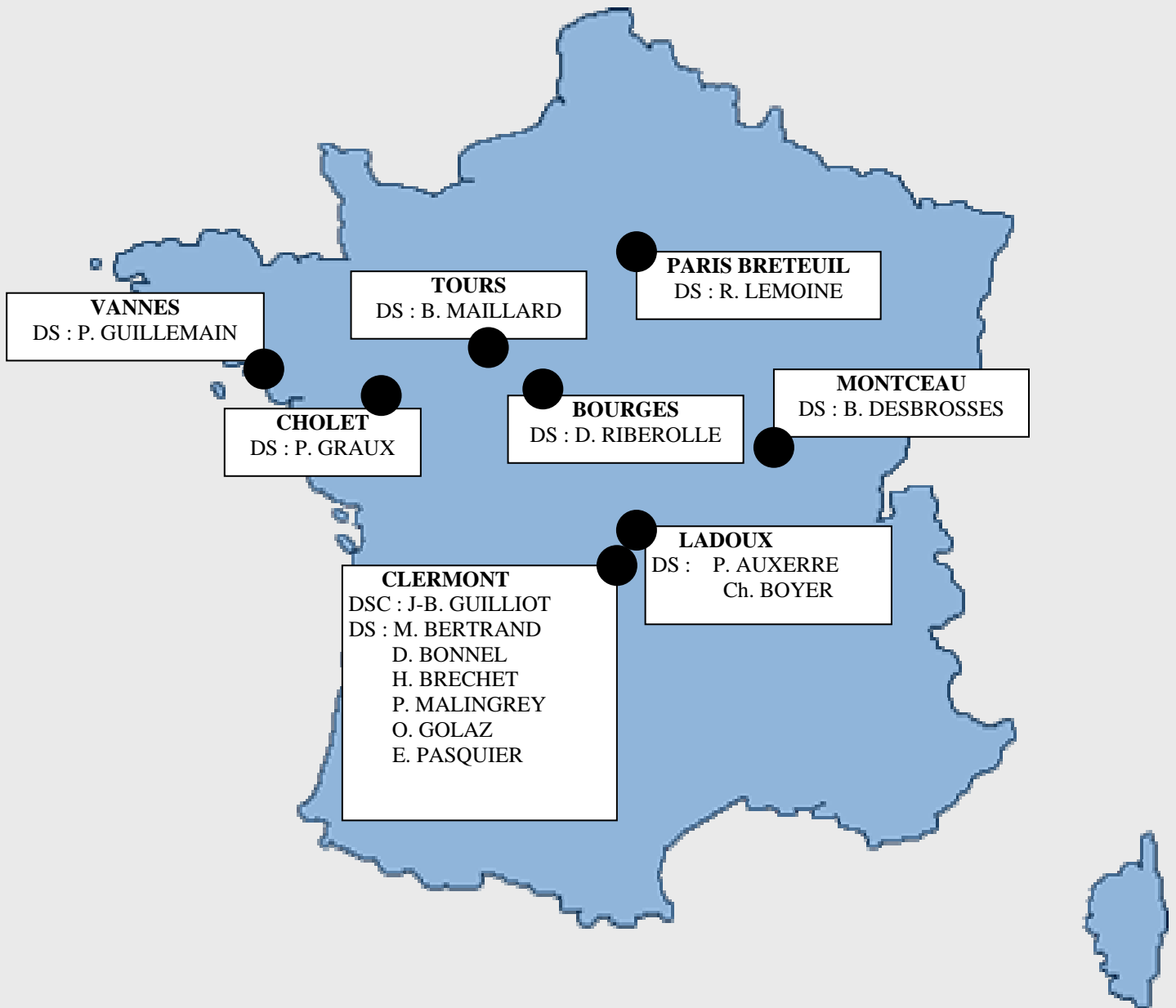
Conditions de travail :

Concernant les conditions de travail, si **les indicateurs s'améliorent, il reste encore beaucoup à faire**. Le taux de fréquence des accidents du travail et leur gravité sont tous les deux en **baisse significative**. Le nombre de jours d'absence maladie par personne est en baisse, tant pour les cadres et collaborateurs que pour les agents. Mais les accidents des intérimaires progressent et les indicateurs ne captent pas forcément la montée du stress.

Rémunération :

Nous assistons à une **accélération des écarts salariaux**. Le rapport entre la moyenne des rémunérations des 10% des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant aux 10% des salariés touchant les rémunérations les moins élevées est passé **entre 2004 et 2006 de 3,73 à 4,55**. Or, ce ratio était pratiquement constant depuis 15 ans. Attention aux risques de dérapage : il est nécessaire de garder une certaine cohésion dans les équipes !

NOS DELEGUES SYNDICAUX SUR LES SITES



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)

ou RENDEZ-VOUS SUR NOTRE SITE www.cfecgcmichelin.org