

Editorial

Un ami avait un projet d'achat de sa résidence principale. Le prix a baissé et pourtant, il a abandonné son projet, ignorant si son entreprise survivra à la crise. Il ne fera pas travailler l'architecte, les artisans, les maçons...et ceux qui leur vendent des pneus.

Rien n'a changé, à un détail près, la confiance a disparu. Un détail irrationnel, humain... Il fallait « remettre l'homme au cœur de l'économie », s'il y est toujours, il vient de changer d'émotion. Il en est ainsi à tous les niveaux, en famille, dans l'entreprise, en société, quand la confiance fait place à la méfiance, le pire est à craindre. Des salariés aux gérants, en passant par le service du personnel et les syndicats, demandons-nous comment nous créons, consolidons et détruisons la confiance, ce bien si précieux et si fragile.

Peut-être par le dialogue, la parole et son respect. C'est sur cette voie que nous nous sommes engagés et c'est sur cette voie que nous souhaitons continuer malgré la crise, et plus encore en raison de la crise.

Chris Boyer
Délégué Syndical

Pour une juste répartition des efforts face à la crise page 2

La crise est là, évidente et historique. L'entreprise relaie des informations de son impact sur nos ventes et ces chiffres sont en concordance avec les remontées du terrain. Il est clair qu'il nous faut tous nous mobiliser pour que Michelin traverse la crise mais il faut que l'entreprise donne des signaux forts montrant qu'elle comprend la situation sociale et qu'elle répartit les efforts sur tous.

Accord de méthode : négociation en cours page 3

C'est sur des rumeurs de plan social que le 17 mars dernier, l'entreprise a ouvert une négociation pour parvenir à un accord de méthode sur le périmètre du Groupe Michelin France (hors Pneu Laurent et Euromaster). La CFE-CGC présente ses propositions.

CET Collectif : une négociation difficile page 4

L'accord 35h signé en 2001 comprend un outil appelé CET collectif. Il permet à l'entreprise de travailler plus dans les périodes de forte charge. Avec comme corollaire de pouvoir travailler moins dans les périodes de crise. Nous restons persuadés que le CET collectif est un bon outil pour éviter des pertes de rémunérations. Nous ferons des propositions à l'entreprise en ce sens.

Intéressement : résultats et perspectives page 4

L'intéressement collectif s'articule de cette façon : 3% sont prévus pour la part site et 2% pour la part MFPM. Concernant la part clermontoise, nous obtenons 2,25% sur les 3% atteignables. Pour les 2 années à venir, des critères ont été revus à la baisse (auteurs idées de progrès et réalisations de celles-ci), mais surtout les seuils de déclenchement sont devenus 3 pour 2009 et 2010. Nous serons signataires de cet avenant.

De la communication et du management page 5

En ce début d'année, les annonces des gérants, les réorganisations de l'entreprise sont déployées par mail, sans commentaires, sans explications. Il est temps de passer du mode panique en terme de communication au mode sereinement organisé de diffusion de l'information, en prenant chacun pour un adulte responsable capable de comprendre ce qui se passe et capable d'accompagner au mieux l'entreprise dans cette période difficile.

GPEC : l'alternative à la crise page 6

Dans le contexte actuel les interrogations sur l'avenir professionnel de chacun vont bon train. Nous concevons notre activité syndicale comme un support au salarié face aux évolutions importantes que connaîtra sans nul doute l'entreprise. Nous vous présentons l'accord GPEC.

Actualités page 7

- Michelin Thaïlande : Charte PRM, éthique ou toc ?
- Branche Caoutchouc : plan anticrise des AGEFOS
- Négociations AGIRC-ARCO
- Opération « Chèque Solidaire CEM » : un CE solidaire et réactif

Pour une juste répartition des efforts face à la crise

Chris BOYER

La crise est là, évidente et historique. Chaque jour, les médias annoncent la fermeture d'entreprises et le chômage explose. L'entreprise relaie des informations de son impact sur nos ventes et ces chiffres sont en concordance avec les remontées du terrain.

Du chômage partiel en vue – des sites menacés

Jusqu'au mois de mars, les centraux sur Clermont-Ferrand ont été épargnés alors que de nombreux sites industriels et les ateliers de Clermont-Ferrand font du chômage partiel depuis le début de l'année. Le 20 mars, la cinquième semaine de congé des centraux a été imposée sur les vacances scolaires d'avril **pour pouvoir mettre cette population en chômage partiel peu après afin d'économiser sur la masse salariale dans les prochains mois.**

Il nous paraît évident qu'avec la chute des ventes, l'entreprise ne peut continuer à assumer les mêmes charges fixes sans risquer dans un avenir proche des difficultés financières telles qu'un plan de licenciement important soit mis en œuvre sur cette population. En se préparant à utiliser le chômage partiel, l'entreprise utilise une marge de manoeuvre qui pourrait peut-être permettre d'éviter le pire en répartissant l'effort non pas uniquement sur des victimes de licenciements, mais sur tous par des pertes de salaires minorées par le fond

Quels signes peut faire l'entreprise à son personnel ?

Nous demandons bien davantage de la direction de l'entreprise **dont bien des décisions ne sont pas propres à nous donner confiance.**

En tout premier lieu, nous attendons que soient **fortement revus à la baisse les dividendes annoncés**, qui représenteraient 40,7% du bénéfice 2008 alors que l'année précédente, euphorique, ils en représentaient 30%. **L'effort doit porter sur tous** y compris sur les actionnaires. Reporter ce versement en septembre et sous conditions de résultats, comme les augmentations des collaborateurs et cadres, nous semble un signe fort que l'entreprise doit donner à ses salariés.

Nous demandons également que la part variable du salaire des cadres et assimilés – faussement appelée prime car elle fait partie du contrat de travail - si elle n'est pas versée cette année à cause de la

d'indemnisation (les jours chômés sont payés à 60% et devraient l'être prochainement à 75%). Cette solution pourrait peut-être permettre de tenir jusqu'à la reprise de l'économie, ou jusqu'à l'arrêt de certains de nos concurrents plus touchés que nous.

Rien n'est garanti, surtout pas l'absence d'une **restructuration de sites industriels** qui a été annoncée mais pas précisée... Jouer cette carte nous paraît plus responsable, plus pertinent que de jouer la carte de la certitude du pire et d'en accentuer l'impact sur l'emploi. Car de toute évidence le problème de demain sera beaucoup moins l'enjeu du pouvoir d'achat que du chômage. **Aussi avons-nous voté pour cette mesure**, qui est de notre point de vue une mesure de solidarité entre salariés Michelin. Bien sûr cela amènera des difficultés pour certains et des désagréments pour tous, mais vu **la hauteur de l'enjeu, ce choix nous a paru inévitable**

crise, soit **reconnue comme une dette de l'entreprise à ses salariés** et soit versée quand les comptes le permettront, sous une forme à négocier avec les organisations syndicales de jours sur le CET, actions gratuites...

Cette part salariale n'est pas à la disposition de l'entreprise, **c'est le dû du travail de 2008**. Pour ne pas s'acquitter de cette dette, l'entreprise devra faire signer un avenant de renonciation volontaire aux salariés. Quelle crédibilité garderont non seulement les objectifs 2009 après un tel acte, mais également les managers et le service du personnel qui auront à porter cette décision et motiver le personnel ?

Comme nous l'avons maintes fois dit en CE, **nous demandons enfin que les pertes salariales des plus bas salaires** qui font parfois jusqu'à 50% de chômage partiel **soient compensées.**

Il est clair qu'il nous faut tous nous mobiliser pour que Michelin traverse la crise mais il faut que l'entreprise donne des signaux forts montrant qu'elle comprend la situation sociale et qu'elle répartit les efforts sur tous .



Nous agissons

Le 25 avril dernier, la CFE-CGC a rencontré Mr Bléhaut responsable du personnel France au sujet de la possible suppression des la part variable pour 2008.

Nous avons relayé le mécontentement des salariés en soulignant que cette décision n'est pas juste (*d'un côté des dividendes versés aux actionnaires et de l'autre la suppression d'un éléments de salaire*).

Mr Bléhaut nous a affirmé que la décision n'était pas prise et qu'elle le serait au niveau Groupe. Il a rappelé que nous étions dans un contexte exceptionnel qui entraînait des décisions qui le sont tout autant. Si nous partageons la gravité de la crise, nous avons tenu à réaffirmé que les valeurs du Groupe Michelin ne sont pas faites que pour les beaux jours.



En savoir plus

Un Plan de Sauvegarde de L'emploi (PSE) permettra-t-il des départs à la retraite anticipés ?

Non, les lois ont changé depuis les derniers « Plans Sociaux », les préretraites ne sont plus financées par l'Etat et ne sont donc plus utilisées. Si un PSE est appliqué, les plus touchés seront certainement les plus jeunes avec le moins d'ancienneté. Des départs volontaires avec primes seront possibles mais avec la rupture conventionnelle, ils le sont déjà. Cela implique de se faire licencier, percevoir le chômage – avec le risque de voir les conditions changer avant la retraite. Le rêve de certains de partir en préretraite grâce au PSE est très probablement illusoire, rien de plus.

Accord de méthode : négociations en cours

Emmanuel PASQUIER

L'entreprise a souhaité avertir les élus du CCE d'une restructuration sur 2009, sans nous dire pour autant quel site serait touché.

Mais cette annonce, qui n'en est pas une, fait le lit des rumeurs, agace les représentants du personnel devant le calendrier inflexible de l'entreprise et finira par nuire au dialogue le jour où nous rentrerons dans le vif de la restructuration.

C'est donc sur des rumeurs de plan social que le 17 mars dernier, l'entreprise a ouvert une négociation pour parvenir à un accord de méthode sur le périmètre du Groupe Michelin France (hors Pneu Laurent et Euromaster).

Code du travail ou un accord de méthode

Légalement une restructuration comprend deux phases :

- Dans un premier temps la présentation du projet aux représentants du personnel en apportant les justifications économiques de la restructuration. Il correspond à l'« ouverture » d'un livre IV du code du travail.
- Suite à l'avis donné par les représentants, l'entreprise ouvre un livre III du code du travail pour présenter et justifier le plan social qu'elle mettra en place.

L'accord de méthode est une possibilité ouverte par la loi Fillon de 2005 de déroger au cadre légal. Il donne une méthode de travail et des moyens propres au site restructuré.

L'intérêt pour les salariés est d'avoir des conditions de reclassement interne et externe au-delà du légal et des moyens accrus donnés à leurs représentants pour challenger le coût social du projet. Pour l'entreprise l'intérêt tient dans la sécurisation d'une procédure qui fait très souvent l'objet de recours en justice. La plupart du temps les accords de méthode ont été signés « à chaud » alors que les restructurations avaient déjà été annoncées.

Ce que nous proposons

Chez Michelin nous ne négocions ni « à froid » puisque une restructuration est annoncée, ni « à chaud » puisque nous ne savons pas quel site sera touché.

La CFE-CGC ne souhaite donc pas s'engager sur des mesures « passe-partout » qui ne seraient évidemment pas adaptées à tous les contextes des sites français (type de population, pyramide des âges, bassin d'emploi, ...).

Nous avons donc proposé à l'entreprise de s'inscrire dans un « accord cadre ». Il comprendrait :

- o L'engagement de l'entreprise d'annoncer les restructurations 24 mois avant la fermeture effective pour donner du temps utile aux salariés concernés,
- o L'obligation pour toute restructuration à venir de négocier un accord de méthode site pour être au plus près des spécificités locales. Si les négociations n'aboutissent pas, la restructuration sera traitée dans le cadre légal,
- o Le renforcement des moyens donnés aux représentants du personnel pour proposer des amendements utiles à la partie économique mais aussi pour informer régulièrement les salariés,
- o La mise en place d'un plan de départ volontaire avant tout plan social, assorti d'aide financières et de support aux projets professionnels,
- o La description des outils de reclassement afin de donner une solution à chacun (mobilité interne et externe, bilan de compétence, formation professionnelle, accompagnement individualisé, ...),
- o Une gestion particulière des seniors
- o La mise en place d'un lien fort avec le bassin d'emploi pour assurer des débouchés pérennes et revitaliser le site en cas de fermeture,
- o Dans le cas où seule une activité est supprimée, la prise en compte des effets délétères sur la santé des salariés restants.



En savoir plus

Ce que nous savons aujourd'hui

- L'entreprise annonce depuis le début de l'année qu'elle "réduira son empreinte industrielle sur la France" (Réunion du Comité Central d'Entreprise de février).
- Le site de Clermont a demandé à tous les salarié(e)s en 2x4 de positionner la 5ème semaine de congés sur les semaines 15 et 16. Ce qui est légal. Et c'est une première mesure qui pourrait amener à terme du chômage partiel.

- La restructuration annoncée est en lien avec la stratégie de l'entreprise et non pas une réponse conjoncturelle à la crise.

- Mr Rollier s'est engagé à ne pas fermer de site sur 2009 et le président du CCE nous affirme qu'il y aura une restructuration France.

Ce que nous pouvons conclure

- Il y aurait bien une restructuration mais elle devrait concerner une activité d'un site plutôt qu'un site dans son ensemble.

- Cette restructuration ne devrait pas s'accompagner d'un plan social car l'entreprise a les moyens de reclassement en interne

- Il est probable que la restructuration concerne un site de production plutôt que les services centraux (sachant qu'il y a de la production à Clermont)
- Les indicateurs classiques que nous avons pour anticiper les sites à risque (baisse des investissements, baisse des volumes de production, ...) sont illisibles dans ce contexte de crise.

CET collectif : une négociation difficile

Emmanuel PASQUIER

L'accord 35h signé en 2001 comprend un outil appelé CET collectif. Il permet à l'entreprise de travailler plus dans les périodes de forte charge. Avec comme corollaire de pouvoir travailler moins dans les périodes de crise. Et ce à salaire constant à la hausse comme à la baisse.

En septembre 2008, Michelin a proposé aux organisations syndicales d'utiliser cet outil pour éviter le chômage partiel. Mais certaines organisations syndicales ont contesté la possibilité d'utiliser le CET collectif en négatif (une dette en jour des salariés vis-à-vis de l'entreprise). L'entreprise a souhaité clarifier l'accord en proposant un avenant interprétatif. Il stipulait que le CET collectif peut être utilisé dans sa forme négative, avec un plancher fixé à 15 jours et un maximum de 5 jours rendus par an. Avec un abondement de 20% versé sur le CET individuel lorsque le CET sera décrétementé.

En fin d'année dernière, cet avenant n'a rencontré aucun signataire car il ne prenait pas en compte la forte réticence des agents pour qui une dette en jour représente une flexibilité accrue lors de la reprise de l'activité. En début d'année, l'entreprise a relancé le sujet.

Certaines organisations syndicales (dont nous sommes) ont proposé :

- De monétiser l'abondement de 20% pour ceux qui ne souhaitaient pas ouvrir un CET individuel
- Si les 15 jours de CET collectif étaient utilisés sur l'année, de payer à 100% les jours de chômage partiel qui seraient faits en plus,
- De borner l'utilisation des 15 jours du CET collectif négatif sur 12 mois glissants à partir de la signature de l'accord

Après négociation, l'entreprise a accepté la monétisation, la durée glissante mais seulement 50% des primes et des temps de pause (qui ne sont pas pris en compte par le chômage partiel). **La CFE-CGC était signataire de ce compromis.**

Mais l'entreprise a ajouté en dernière minute une clause stipulant que les 50% de primes de ne seraient plus versées si la législation sur le sujet venait à évoluer. Quinze jours après, le Président de la république annonçait le passage de 60 à 75% de l'indemnisation du chômage partiel. **Le compromis devenait caduc.**

Nous restons persuadés que le CET collectif est un bon outil pour éviter des pertes de rémunérations. Nous ferons des propositions à l'entreprise en ce sens.



La réalité

Des effets d'annonces plutôt que des mesures

Aujourd'hui nous voyons que les annonces ne sont pas suivies d'effets : l'indemnisation à 75% tarde à se mettre en place et elle sera assortie de conditions qui rendent incertaine sa prise en compte par Michelin.

Intéressement : résultats et perspectives

Patrice MALINGREY

L'intéressement collectif s'articule de cette façon : 3% sont prévus pour la part site et 2% pour la part MFPM. Concernant la part clermontoise, nous obtenons 2,25% sur les 3% atteignables.

C'est un bon score, qui illustre la forte contribution des salariés bien que les objectifs étaient ambitieux. **Nous sommes contents d'avoir négocié et signé cet accord.** Il faut s'en réjouir collectivement en particulier du bon niveau du TF (relatif aux accidents du travail). Nous n'avons pas obtenu la renégociation du critère mobilité professionnelle pour 2009 et 2010. Nous pensons que les chances de réussir celui-ci sont quasi nulles dans le contexte actuel. Dommage que la direction se soit montrée inflexible.

Pour la part MFPM, elle est liée à un seuil de déclenchement : le résultat opérationnel du groupe. 7,8 pour 2008, 8 pour 2009 et 8,2 pour 2010. C'est perdu pour 2008, mais l'entreprise a ouvert des négociations pour les 2 années à venir. Des critères ont été revus à la baisse (auteurs idées de progrès et réalisations de celles-ci), mais surtout les seuils sont devenus 3 pour 2009 et 2010, en cohérence avec les circonstances économiques actuelles et les lettres d'objectifs remises aux cadres. **Nous serons signataires de cet avenant qui nous remet le pied à l'étrier.**



La participation

La participation est aussi un élément aléatoire de la rémunération. Son versement dépend d'une formule compliquée issue du résultat comptable de la MFPM. Nous sommes assez perplexes, voire plus, sur cette suite d'années aux résultats insuffisants pour son déclenchement. Est-ce si automatique qu'on nous le dit ?

Il est des périodes qui se ressemblent. En 1989, à mon arrivée dans l'entreprise, l'économie n'allait pas bien et on parlait déjà de crise. A l'époque, les managers lisaient les notes économiques dans des réunions de partage avec les salariés.

Depuis, la messagerie électronique est totalement entrée dans les mœurs. Nous avons surmonté la crise, et reconfiguré l'entreprise en vraie multinationale efficace, avec ces dernières années Tonus 1, Tonus 2, Span Of Control. La garde au sol a augmenté et nous sommes tous convaincus que cela nous permettra de passer cette terrible crise sans recourir, ni à des licenciements, ni à un plan social.

Mais avec la productivité, nous avons perdu les bonnes pratiques de management, bonnes pratiques que l'argumentaire SOC est pourtant venu récemment nous rappeler. En ce début d'année, les annonces des gérants, les réorganisations de l'entreprise sont déployées par mail, sans commentaires, sans explications, et quand du matériel de communication est créé pour expliquer, les restrictions de diffusion font que les réunions d'informations ne se font pas et l'inquiétude monte. Sans échanges sérieux, sans renforcer les liens de management.

L'entreprise finit par s'adresser aux salariés par l'intermédiaire de la presse locale ; bel effort de proximité.

Il est temps de passer du mode panique en terme de communication au mode sereinement organisé de diffusion de l'information, permettant de faire de la pédagogie et de l'éclaircissement factuel du contexte de l'entreprise, en nous pour des adultes responsables capables de comprendre ce qu'il se passe et capables d'accompagner au mieux l'entreprise dans cette période difficile.

A ce titre, nous vous joignons **un fac-similé d'un kit de communication** à l'usage des managers « A destination EXCLUSIVE des managers », où il précisée que la communication doit être faite par de la prise de parole et non des mails, et que la communication interne doit être au moins au niveau de la communication externe, et de la communication aux partenaires sociaux.

Enfin nous y ajoutons (« En direct du CEG ») **les commentaires de l'un des membres du CEG**. Est-ce la réalité que vous percevez à votre niveau ?



En direct du CEG

...investir du temps dans l'écoute est indispensable pour que la communication fonctionne. Plus que jamais, nos équipes ont besoin de managers proches d'eux, capables de les écouter, de détecter leurs attentes en termes d'information et de communication. Leurs réactions, interrogations ou avis constituent autant d'invitations à engager le dialogue, y compris lorsque les questions sont difficiles...

...La crise économique qui nous frappe constitue une occasion de plus de démontrer que le Groupe a des valeurs et en particulier le respect des personnes. Cette culture de l'attention à chaque femme et chaque homme du Groupe constitue une priorité pour chaque manager. Ceci doit être montré tous les jours et perceptible à tous les niveaux...

Pilotage de la communication managériale Groupe

La communication interne Groupe vous apporte des éléments d'information globale vous permettant de disposer d'éléments de contexte.

Vous devez contribuer à ce que le personnel soit tenu informé des décisions concernant le pilotage de l'entreprise pendant la crise et des décisions qui sont prises en matière de ralentissement des activités.

Les Principes : pourquoi communiquer ?

Suite au pilotage resserré de l'entreprise pendant la crise, il a été préconisé de **communiquer avec transparence et réactivité**. Le climat de confiance s'entretient à travers une communication transparente fondée sur le respect des faits.

Les Règles : doit-on tout dire ?

Au minimum, **la communication interne est alignée sur la communication externe. Elle tient compte de la communication interne et externe des partenaires sociaux**. Il est essentiel que les salariés ne découvrent pas les décisions via des canaux d'information extérieurs.

La Fréquence : autant que nécessaire

La communication est déclenchée dès l'émergence d'une information nouvelle pouvant avoir un impact sur le personnel ou comportant un risque de rumeur. La communication interne Groupe s'engage à tenir les managers informés au minimum une fois par mois et plus en fonction de l'actualité.

Le Canal de diffusion : le manager

Le canal de diffusion privilégié passe par vous. Il s'accompagne systématiquement de votre prise de parole et d'une reformulation des messages afin de les adapter à vos interlocuteurs. Cette prise de parole peut être enrichie d'exemples concrets liés aux spécificités de votre activité.

La communication managériale a pour but d'être déployée jusqu'au niveau « chef d'équipe » ; pour les forces de ventes, elle atteindra les personnes au contact direct des clients, afin de leur fournir des éléments de réponse aux questions qui leur sont posées.

La Perception : une remontée d'information indispensable

Les responsables de communication sont chargés de faire remonter auprès de la communication interne Groupe les interrogations et les réactions du personnel. Cette remontée est fondamentale pour accompagner votre action de manager en ajustant les messages et les outils qui vous permettront de construire une information adaptée.

Dans le contexte actuel les interrogations sur l'avenir professionnel de chacun vont bon train. Nous concevons notre activité syndicale comme un support au salarié face aux évolutions importantes que connaîtra sans nul doute l'entreprise. En tant que support, il est donc important de vous informer et de vous épauler dans toutes vos démarches vous permettant d'être acteur de votre évolution professionnelle et de traverser au mieux cette période d'incertitude

Cet article a donc pour but de vous présenter l'accord GPEC et de montrer en quoi ses différentes parties vous permettront de préserver votre emploi. L'accord de GPEC, est dans son principe une rencontre entre une entreprise dont les besoins en termes de compétences évoluent et des salariés qui doivent ou souhaitent s'adapter à ces évolutions. Concrètement cet accord se base, entre autres, sur deux principes : l'information et la formation.

L'information

L'information permettra de connaître quelle est la stratégie de l'entreprise à horizon 3 à 5 ans. Ceci permettra d'identifier quels sont les besoins actuels et futurs de l'entreprise à travers la mise en place d'un observatoire des métiers.

Cet observatoire permettra d'identifier des métiers dit « neutres », « en tension » ou « menacés ». Et ces informations seront présentées dans les différentes instances représentatives.

Parce que nous croyons que le salarié est le premier acteur de sa mobilité

La formation

De grandes nouveautés sur la formation ? Pas vraiment dans une entreprise qui a toujours plutôt bien formé ses salariés.

Ce qui pourrait être nouveau par contre c'est l'utilisation du DIF, droit individuel à la formation : chaque salarié dispose actuellement d'un quota d'environ 100 heures lui permettant de se former.

Le DIF, est un dispositif qui permet à chaque salarié d'accéder à une formation avec l'accord de son employeur.

Jusqu'ici ce droit était relativement peu utilisé chez Michelin.

Cet accord doit permettre de développer l'utilisation de ce DIF.

La formation et l'évolution professionnelle, se prêtent à nombre de questions de la part des salariés. Nous sommes à votre disposition pour y répondre ou vous orienter vers les bons interlocuteurs.

professionnelle, nous avons proposé la mise en place d'un espace de mobilité permettant à chacun de s'informer de manière anonyme sur les parcours professionnels internes et externes à l'entreprise. Ce qui permet de pallier au manque de disponibilité ou de visibilité des responsables du personnel locaux.

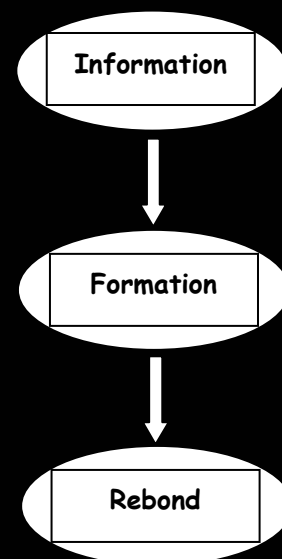
N'hésitez donc pas à nous contacter si vous avez l'impression que votre secteur d'activité est menacé et que vous souhaitez évoluer vers un métier en développement.

A savoir, le DIF peut être utilisé pendant le temps de travail ou en dehors ; pendant le temps de travail, la rémunération est maintenue, en dehors du temps de travail, une allocation de 50% du salaire est versée.

Si l'entreprise se positionnait en tant que formateur reconnu, une partie des sommes de la formation pourrait lui être reversées par les organismes paritaires de formation. Bonne nouvelle financière pour l'entreprise et bonne nouvelle pour les salariés si cela peut leur apporter des formations valorisables en interne et en externe.



Le quoi ?



Le comment ?

INFORMATION

- Echange avec vos élus
- Espace mobilité
- Observatoire des métiers
- Passerelles inter métiers
- Bilan de compétence
- Service du personnel

FORMATION

- DIF
- Période de professionnalisation
- CIF
- VAE
- VAP

REBOND

- Nouveau métier
- évolution professionnelle
- mobilité géographique interne
- mobilité externe
- création d'entreprise
- etc...

Vous voulez des nouvelles plus fréquentes ?

N'oubliez pas notre site internet ...

RENDEZ VOUS SUR www.cfecgcmichelin.org

Michelin Thaïlande : Charte PRM, éthique ou toc ?

Pour faire face à la baisse des ventes sur les marchés asiatiques OE, Michelin Thaïlande a décidé en début d'année de réduire la production de l'usine Laem Chabang. L'entreprise a demandé aux salariés du site de réduire leur salaire de 13%. Après avoir accepté dans un premier temps, les salariés se sont organisés en faisant circuler une pétition que 458 personnes ont signé sur les 1500 que compte l'usine. Devant cette contestation, la direction du site a mis à pied 8 représentants des salariés et imposé une baisse de 35% pour les signataires de la pétition. Face aux débordements faisant suite à ces décisions, l'entreprise a engagé une mesure de « lock-out » qui a abouti à la fermeture temporaire du site. Après une lecture attentive de la charte éthique Performance et Responsabilité Michelin, nous n'avons trouvé nulle part que la Thaïlande était exclue du périmètre d'application. Nous demandons donc à Michelin de mettre fin à ces agissements d'un autre âge et d'engager une concertation respectueuse des salariés.

Branche Caoutchouc : plan anticrise des AGEFOS

Les AGEFOS nous ont présenté le plan d'action anti-crise en commission paritaire nationale de l'emploi. Le budget de formation de la branche qui est d'environ 8 millions de recette rétrocedait jusqu'en 2008 5 % (soit environ 400 000 millions au Fonds Unique de Péréquation) pour des actions interprofessionnelles. Ce pourcentage passe en 2009 à 10% puis 13% en 2010.

Notre budget formation branche baisse donc mais l'industrie du caoutchouc va pouvoir bénéficier pendant la crise de l'automobile de ce fond FUP. Or ce budget passe de 400 millions à bientôt 900 millions d'€. La MFPM pourrait donc utiliser massivement ce fonds pour payer des formations aux salariés au lieu de chômage partiel alors que le fonds de la branche, déficitaire en 2008, est destiné à des salariés prioritaires selon d'autres critères.

Négociation AGIRC-ARCO

Cette négociation sur l'avenir des retraites AGIRC - ARRCO devait être fondamentale: car le montant versé par cette caisse représente la très grosse majorité de votre retraite (employé comme cadre = entre 50 à 80% de votre retraite mensuelle) et parce qu'un accord (dit AGFF) , qui vous permet de toucher votre retraite "complémentaire" à taux plein dès que vous avez atteint ce droit dans le régime général "de base", devenait caduque en Avril 2009 (après avoir été déjà reconduit d'1 an en 2008). Il y avait donc urgence à trouver un nouvel accord.

Face à un Medef inflexible sur l'augmentation des cotisations et certaines organisations syndicales refusant de considérer l'allongement de la durée de vie, le choix a été fait de "prolonger" encore d'un an l'accord et de remettre à 2010 la discussion sur la pérennité du système ! Nous considérons cette attitude comme peu responsable et affirmons que l'augmentation globale des cotisations de 1,2%, également partagée entre salariés et employeurs, suffirait à elle seule à rétablir l'équilibre à court et moyen terme des caisses

Opération « Chèque Solidaire CEM » : un CE solidaire et réactif

La situation économique générale, ses conséquences sur l'Entreprise et maintenant ses impacts forts sur la vie quotidienne des salariés Michelin a amené la majorité CGC-CFDT du CE CLERMONT à proposer la mesure SOLIDAIRE suivante :

Sous la forme de chèques-vacances, le CE mettra en place une aide spécifique supplémentaire à destination des catégories les plus fragilisées ou les plus touchées par cette crise, représentées au CE par les tranches QF de revenus de 1 à 6. Cette mesure ne vise pas une catégorie socioprofessionnelle mais elle permet à chacun de mesurer son besoin propre et, si nécessaire, de profiter de cette approche singulière d'une aide qui n'est pas liée directement à l'achat d'une prestation de service auprès du CE.

Cette aide sera appliquée rapidement (voir détails dans le SPOT de Mai). Un formulaire à renvoyer ou à remettre au CE rue Jacques Magnier avant début Juin. Les chèques-vacances à recevoir par les salariés concernés avant la fin Juin.



Au CEEM

Cette information a été remontée lors du Comité Européen d'Entreprise Michelin qui s'est tenue à Vitoria le 30 mars 2009

Les représentants de l'entreprise n'ont pas souhaité réagir.



Coup de coeur

La CFE-CGC s'implante sur le site de Bassens.

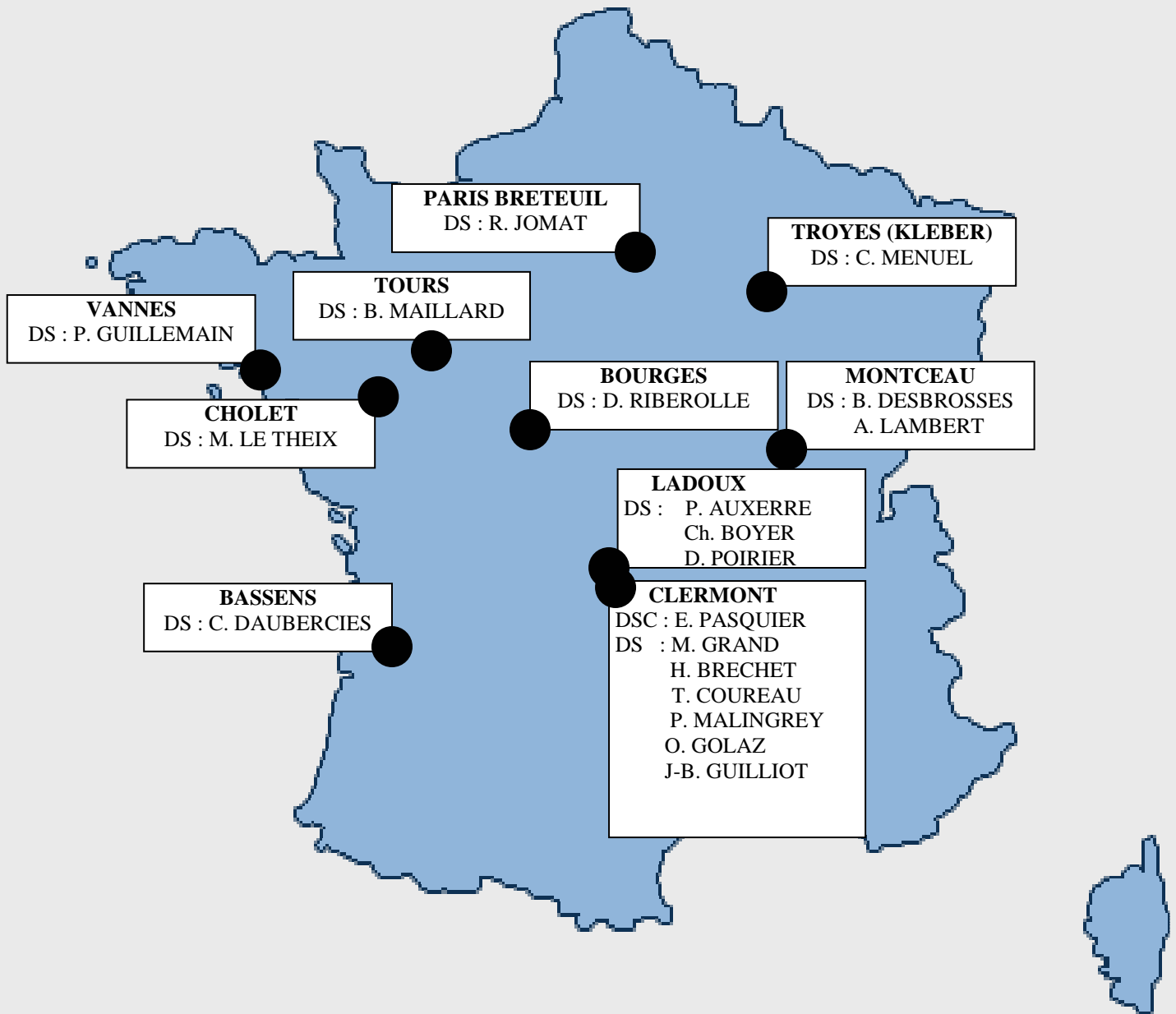
Cette usine fabrique du caoutchouc synthétique pour le Groupe Michelin au sein de la société CSM.

Le site comprend environ 300 salariés.

Claude Dauberciès, le délégué Syndical qui s'est engagé à nos cotés fait partie de la maîtrise.

Bonne chance à cette nouvelle section.

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