

Editorial

Très bonne nouvelle : en février, Michelin annoncera 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 méconnus des salariés...

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

En cette période de vœux, souhaitons que la direction accepte de redistribuer la richesse créée à l'ensemble du personnel en une juste proportion. Des solutions réalistes existent et nous les rappelons page 5, Benchmarks et meilleures pratiques 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.

En attendant, bonne année à toutes et tous.

Dominique BOURGOIS
Elu CE - Co-Gérant SOHPem

GPEC : de la carrière au parcours professionnel **page 2**

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.

Span of Control : où va l'entreprise ? **page 3**

Suite à nos interventions et celles de nos collègues syndicaux, l'Entreprise commence à communiquer sur le projet Span Of Control. Malheureusement la communication est trop timide, parfois déficiente, voire maladroite ou opaque.

Quelles sont les clés pour ouvrir quelles portes, dans un projet boîte de pandore, qui remet à ce point en cause l'ossature de l'entreprise ? Il est temps de lancer un « Michelin Changing Way », et nous pouvons faire des propositions.

Restructurations en France : quel bilan ? **page 4**

Toutes les opérations de restructurations ne se sont pas forcément mal passées en France ces dernières années. La fermeture de l'usine de Toul est un rendez-vous important pour tous les acteurs.

Après cette fermeture, il nous semble que l'essentiel sera fait dans notre pays.

Rémunération : une meilleure façon d'avancer ? **page 5**

La richesse créée, réelle, ne nous semble pas équitablement répartie. Nous sommes très loin du tiers des bénéfices distribués aux salariés tels qu'appelé par le Président de la République. La logique individuelle prime trop par rapport au collectif. Démonstration et propositions.

Externalisation des métiers de la finance **page 6**

Une partie des métiers de la finance va être externalisée. Cela concerne plusieurs centaines de personnes. Nous espérons que tous les risques ont bien été mesurés, et nous veillerons à la qualité de la mise en œuvre.

Elections CE : le 27 mars, mais **page 6**

Les élections auront peut-être lieu fin mars 2008, après plus d'un an de fuite en avant de la CGT.

Pour notre part, nous attendons sereinement ce scrutin qui devrait nous conforter dans notre positionnement syndical et notre gestion du CE.

Actualités **page 7**

- Le Service du Personnel passe au numérique
- Stress chez Michelin
- Elections Prud'homales

« 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.

La suite de la négociation

Il reste encore des sujets à traiter dans le cadre de cette négociation et non des moindres : l'utilisation des outils de la formation au service des parcours professionnels et la gestion des seniors.

La CFE-CGC souhaite aussi pousser deux sujets qui nous paraissent importants :

- La mobilité externe en prenant en compte que les parcours professionnels ne s'arrêtent pas aux frontières de l'entreprise
- La mise en place d'indicateurs qui permettront de suivre la GPEC et ainsi s'assurer que les salariés se sont bien emparés des outils qu'ils auront à disposition

Espérons que cette seconde partie de la négociation sera traitée avec autant d'implication que la première.

En effet, et pour conclure nous souhaitons saluer ici, une réelle volonté de concertation de la part des différentes organisations syndicales et de l'entreprise au profit des salariés.

Puisque le temps est propice aux vœux, faisons celui que cette volonté de concertation se traduira par un accord permettant à chacun d'être le premier acteur de son évolution professionnelle.



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

Span of Control : où va l'entreprise ?

Chris BOYER

Tous les salariés doivent aujourd'hui connaître le projet « span of control » qui permettra de réduire le nombre de managers de plus de 30% en fixant un nombre minimal de 8 personnes par équipe. Après des tracts et des articles de presse, l'entreprise débute une communication bien timide sur le sujet.

Tout change, mais rien ne change ?

Pour les chanceux, la communication de l'entreprise s'accompagnait d'une présentation sur la professionnalisation des salariés et la promotion des experts et chefs de projet. SP s'essaie à vanter ce pan du projet pour apaiser les craintes, non seulement des ex-managers mais aussi des salariés qui n'auront plus forcément de managers proches mais à la place « des chefs formés pour développer leurs compétences, l'accueil des nouveaux... »

Et pourtant, tant de questions sans réponses : combien de cadres touchés ? Combien de futurs experts ? Leurs rôles exacts ? Les salariés s'exprimeront-ils sur l'efficacité de leurs chefs à les faire progresser ? Comment seront évalués les salaires des experts ? Quel accompagnement pour les managers qui deviennent ex- ?... Nous nageons dans le flou hors le discours classique « faites nous confiance, nous savons déjà promouvoir les experts et choisir les managers, nous

Une communication déficiente

L'accompagnement du projet reste largement sous-dimensionné malgré nos alertes répétées depuis janvier 2007, et les interventions de SP ou d'organismes dédiés sont encore trop rares. Au CE de décembre, toutes les OS rapportaient **des erreurs de management alarmantes** allant du « pas d'information », aux salariés apprenant leurs mutations par mail, jusqu'au manager découvrant la fin de son management par son futur-ex-collaborateur.

Mais comment pourrait-il en être

« Michelin Changing Way » s'il vous plait ...

La situation est-elle souhaitée ? Pour la première fois, Michelin fait état de carrières externes – pour les experts surtout. Quand nous avons évoqué les possibles démissions que risquait de provoquer le projet, la direction ne s'est nullement émue.

Nous ne pouvons croire que le cœur du projet pourrait être de « restructurer » notre management ou d'augmenter un turnover jugé trop faible : SOC, **une restructuration masquée**, difficile à faire sous forme de plan social avec nos résultats actuels ?

ne changerons rien à nos méthodes, les critères sont les mêmes, faits par les hiérarchiques et les RP, le changement sera bien accompagné ... ». **C'est à se demander les raisons d'être du projet, si tout est déjà en place.**

Pourtant ce projet contient des paradoxes qui méritent des réponses précises. Par exemple : les salaires Michelin sont aujourd'hui calés sur le marché, or les experts n'ont de « valeur » que par la loi de l'offre et de la demande. Un expert pneu – interdit d'exercer sur son domaine par la clause de non concurrence pendant 2 ans et n'intéressant que Michelin - n'a que peu de valeur. Comment l'entreprise va-t-elle le valoriser si elle conserve le principe de l'alignement au marché ? Les grands chefs d'entreprise sont bien mieux payés que les prix Nobel – summum de l'expertise. Le pouvoir direct, hiérarchique a toujours été plus rémunéré que l'indirect – le savoir.

autrement ? Les consultants à l'origine du projet ont justement souligné le trop grand nombre d'experts devenus managers, passionnés essentiellement par la technique. Comment ces managers planchant tous sur les sujets ultra-prioritaires « Horizon 2010 » (Tonus, Triangle, MMW, MDW...), peuvent-ils réussir seuls avec 10 malheureux cellos, sans formation ni dégageant de temps spécifique, à faire passer un tel changement de culture, contenant des annonces aussi délicates et difficiles à faire ?

A moins que l'entreprise ne courre tant de lièvres à la fois qu'elle en oublie ce qui fait sa force, l'implication de ses salariés dans le respect de ses valeurs .

Dans ce cas, il est grand temps de réagir et de rassurer les salariés sur leur avenir : appliquer les meilleures pratiques dans la conduite du changement, décliner un « Michelin Changing Way »?

Que l'entreprise nous écoute enfin, nous avons des idées sur le cahier des charges.



Des experts ?

Le passé : en 2005, le Sénat honorait un expert pneu d'un prix de l'innovation, expert dont la carrière avait été singulièrement suivie : 27 ans sans voir son RP. Nous n'imaginons pas le sort des experts hors pneu ...

Premiers essais, premiers ratés

Comme rien n'est prêt pour la promotion des experts, celle-ci est laissée en jachère.

A ladoux, commençant par le plus facile, des chefs de projet « professionnels » remplacent les anciens chefs de projet, experts dans leur domaine, qui deviennent alors simples contributeurs sans visibilité sur des sujets sur lesquels ils étaient initiateurs, leaders et souvent inventeurs.

Donner de la visibilité est un acte de management expliqué dans les stages Michelin, la retirer aussi, mais ce n'est pas un acte de promotion.

Qui est dupe ? :

- « la valorisation des experts est un serpent de mer, cela fait 30 ans qu'on en parle » disent en privé certains managers, experts, chefs de service expérimentés

- « de toute manière on n'aura pas besoin de 50 experts »

- « il y aura moins de managers, cela coûtera moins cher » déclare un chef de service, très réaliste, pendant la présentation.

- « C'est inapplicable chez nous, nous ferons du management fonctionnel » disent d'autres, c'est-à-dire les responsabilités sans la reconnaissance.

Qui perd son management ? :

Les moins aptes à la professionnalisation ? non. Le management de proximité dont beaucoup de femmes et de jeunes. Est-ce pertinent ?

Restructurations en France : quel bilan ?

Jean-Benoît GUILLIOT

Ces dernières années ont été marquées par plusieurs opérations de restructuration en France tant par fermeture totale voire partielle d'usine que par vente ou externalisation d'activité. Il n'est pas aisé en tant que représentant du personnel de disposer des éléments permettant d'en faire un bilan complet. Mais nous nous y risquons tout de même.

Deux opérations majeures nous laissent toujours un goût amer :

- L'arrêt de la production de pneus Poids-Lourds à Poitiers s'est mal passé d'un point de vue social et industriel ; la difficulté à absorber le choc pour Tours a été sous-estimée et au regard de nos ventes actuelles, nous pouvons nous interroger sur la pertinence de l'opération

- L'externalisation de l'informatique (hardware) chez IBM reste, malgré le retour financier avancé, un accroc dans nos pratiques de gestion du personnel et une difficulté récurrente pour nos propres services informatiques et les utilisateurs.

Mais, finalement, que penser de ces autres opérations, la liste n'étant pas exhaustive:

- Après celui de Wolber, l'arrêt de la production Vélo à la Combaude était inéluctable et le temps a été pris pour le gérer sereinement

- La cession de l'activité Roues à Mefro avait soulevé nos inquiétudes, à ce jour, c'est un succès

- La cession de l'activité Antivibratoires à Decize (joint-venture Woco) a reçu un accueil positif d'une partie des élus impliqués

Nous tirons plusieurs autres enseignements de ces opérations :

- L'usine de Bourges semblait condamnée, elle est toujours là, l'histoire d'une usine n'est pas écrite cinq ans à l'avance, une décision de restructuration doit être annoncée 18 à 24 mois à l'avance
- Le Groupe a compris que de petites usines pouvaient avoir leur intérêt dans les Lignes Produit de Spécialités
- Une restructuration peut bien se passer, c'est une question de temps, de préparation, de transparence, de moyens et de volonté de tous les acteurs.

Il nous semble maintenant que l'essentiel des restructurations industrielles est passé en France au moins sur les 3 prochaines années. L'Entreprise annonce d'ailleurs sa volonté d'y faire progresser la production en tonnage. Si ce n'est pas le cas, qu'elle le dise, sans fausses menaces mais en expliquant clairement les enjeux.



En résumé

Toutes les opérations de restructurations ne sont pas forcément mal passées en France ces dernières années.

La fermeture de l'usine de Toul est un rendez-vous important pour tous les acteurs.

Après cette fermeture, il nous semble que l'essentiel sera fait dans notre pays.

Si ce n'est pas le cas, que l'Entreprise le dise.

Dernière minute

Nous apprenons un projet de plan social pour une cinquantaine de salariés chez VIAMICHELIN.

Cette filiale se sépare de son activité GPS.

Nous demandons à l'entreprise d'accompagner de façon exemplaire les reclassements internes et comme externes.

Rémunération : une meilleure façon d'avancer ?

Dominiaue BOURGOIS

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 IS 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 ?

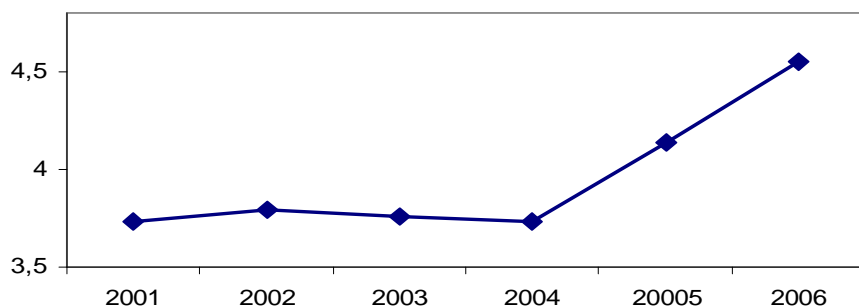
Privilégie-t-on une approche « rugby » où le résultat obtenu l'est grâce aux efforts et à la cohésion du collectif ? Au rugby, les ¾ ailes virtuoses ne sont rien sans les besogneuses premières lignes.

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.

Rapport entre la moyenne des 10% de salaires les plus hauts et la moyenne des 10% de salaires les plus bas



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.**



Salaires 2008

Parce que nous refusons une augmentation en % différenciée par catégories,
Parce que nous pensons que les augmentations proposées sont insuffisantes,
Parce que nous n'avons pas été entendus sur d'autres voies de revalorisation des salaires,

nous ne signerons pas l'accord sur les salaires 2008.

Externalisation des métiers de la finance

Thierry COUREAU

La décision est prise, l'entreprise a signé un contrat global avec une société externe afin de lui confier le traitement d'activités transactionnelles relatives à la comptabilité fournisseurs, la comptabilité clients et le recouvrement, la comptabilité des immobilisations ainsi que la comptabilité intragroupe. Il s'agit donc d'une externalisation d'une partie des métiers de la finance.

Les premières vraies informations sur ce sujet datent seulement du 22 Octobre 2007. Nous savons déjà que la mise en oeuvre sera très rapide, couplée à la mise en place de Span Of Control pour les métiers Finance et SI, couplée également à la refonte des partenariats entre les équipes SI (Europe et Groupe) dédiées aux processus Finance et ses fournisseurs d'assistance technique. Pour l'Europe, certaines activités seront centralisées à Clermont-Ferrand (la comptabilité générale et la gestion des coûts de revient), alors que le travail de plusieurs centaines de personnes sera externalisé.

Face à ces défis, nous souhaitons que l'entreprise prenne ses responsabilités et communique au plus tôt aux personnes concernées et aux instances représentatives du personnel les détails de mise en oeuvre du plan de transfert des activités, avec les impacts sur les équipes en place, les

conditions de création des équipes sur Clermont-Ferrand

Nous souhaitons vivement que les CHSCT des secteurs concernés soient informés au plus tôt des mouvements de personnels à la baisse et à la hausse. Nous serons particulièrement vigilants sur les conditions de travail des personnels des métiers Finance et Systèmes d'Information, tant ceux qui conserveront leur travail, que ceux qui seront reclassés suite à Span of Control ou à la reprise de leur activité par une société externe.

Nous espérons que tous les risques ont bien été mesurés et que les clôtures comptables mensuelles et annuelles des différentes sociétés seront pilotées au plus haut niveau de l'entreprise, afin que le stress et les difficultés ne reposent pas uniquement sur les équipes de terrain.



En savoir plus

Pour l'Europe et les équipes Françaises, nous nous rappellerons que la certification des comptes financiers de la société MFPM a été très difficile de fin 2004 à Mars 2005, suite à la mise en place du centre de service comptable de Manchester fin 2002 et déployé jusqu'à mi 2004.

Depuis le second semestre 2005, nous avons constaté que la situation était stabilisée.

Nous nous attendons donc à une année 2008 très difficile pour beaucoup de membres des organisations Finance et Systèmes d'Information en Europe et pour le site de Clermont-Ferrand.

Elections CE : Le 27 mars, mais ...

Patrice MALINGREY

Nous vous relations dernièrement le report des élections initialement prévues en Mai 2007. Le groupe CGT a contesté à l'époque les chiffres fournis par Michelin concernant les personnels d'entreprises extérieures travaillant sur nos sites. Six mois plus tard, après un recours au tribunal et l'intervention d'un expert, le dernier chiffre est quasiment identique à celui qui faisait litige !

Tout ça pour ça...

D'autant plus que ces chiffres sont à prendre avec circonspection puisque les sociétés informatiques qui sont les plus représentées n'ont pas voulu communiquer leurs effectifs.

La date des élections est fixée au 27 Mars 2008. Mais, dernier avatar connu, le groupe CGT annonce qu'il lancera une nouvelle action juridique en demandant que ces salariés extérieurs à Michelin puissent voter.

Imaginez le casse-tête ! Identifier ces personnes, quel temps de leur activité est consacré à Michelin, sur quel site voter, dans quel collège, ont-ils déjà voté dans leur entreprise ou veulent-ils le faire, sur quels

critères se détermineraient-ils, comment les informer ?

Et, franchement, à quoi cela servirait-il ? D'ailleurs, à notre connaissance, ces salariés n'ont jamais manifesté la moindre envie de voter chez Michelin. Tout ça ressemble bien à une forme de fuite en avant...

Nous assistons encore une fois à cette sempiternelle et stérile guerre de tranchées où tout est bon pour ferrailler et judiciaireiser à l'infini les rapports sociaux dans l'entreprise. En définitive, sur quoi débouchent toutes ces procédures ? Celle-ci n'aura eu comme conséquence, pour le moment, qu'à vous priver de votre légitime droit de vote.



En savoir plus

Les élections auront peut-être lieu fin mars 2008, après plus d'un an de fuite en avant de la CGT.

Pour notre part, nous attendons sereinement ce scrutin qui devrait nous conforter dans notre positionnement syndical et notre gestion du CE.

Le service du personnel passe au numérique

Au cours du 2eme trimestre 2008, le Service du Personnel mettra en ligne deux outils informatiques « self-service » à destination des salariés :

- L'application intranet « **e-employés** » permettra à chacun d'avoir accès à ses données personnelles et de les mettre à jour. Elle permettra aux cadres dans un premier temps et aux collaborateurs par la suite **d'avoir accès à la position marché de leur poste** (le niveau de responsabilité du poste) **et la position marché du futur poste en cas de mouvement**. Nous nous félicitons de cette transparence qui est une revendication que nous portons depuis longtemps.

- L'autre application est nommée « **e-performance** ». Elle permettra d'informatiser la feuille d'appréciation des collaborateurs et des cadres.

Stress chez Michelin : un groupe de travail paritaire

Le stress est devenu un sujet incontournable de nos conditions de travail. L'actualité encore récente chez Renault, Peugeot ou EDF nous en donne la preuve. En tant que représentants du personnel et dans le souci d'améliorer les conditions de travail, les élus CFE-CGC ont interpellé l'entreprise pour lancer un état des lieux sur le stress. S'il est indéniable que le stress au travail a une composante individuelle, nous défendons l'idée qu'il a aussi une forte composante organisationnelle sur laquelle l'entreprise peut intervenir en réduisant les facteurs de stress.

Suite à nos propositions, l'entreprise a accepté de créer un groupe de travail paritaire qui sera assisté d'un expert. **Notons que cette collaboration est une première chez Michelin**. Notre Groupe de Travail a convenu de réaliser une enquête Stress au cours du premier semestre 2008 sur un secteur d'activité des Carmes. Le choix de cette activité répondra aux deux critères que sont : d'une part un nombre important de salariés pour que l'activité soit représentative et d'autre part des présomptions fortes d'exposition à des facteurs de stress.

Les résultats de cette enquête vous seront communiqués et le Groupe de Travail en dégagera le cas échéant un plan d'action visant à réduire les facteurs de stress qui auraient été révélés. Nous souhaitons que cette première enquête Stress comme pilote sur les Carmes soit ensuite déployée sur les autres sites de la manufacture.

Elections prud'homales

Savez-vous que le 3 décembre 2008 nous allons devoir réélire les conseils de Prud'hommes ? le conseil de prud'hommes est une juridiction spécialisée chargée de trancher des litiges individuels nés à l'occasion du contrat de travail.

La CFE-CGC est actuellement sous représentée dans ces instances. Pour être en mesure de promouvoir nos idées et nos valeurs, il nous faut être présent dans la section encadrement et aussi dans les sections industrie, commerce et activités diverses. Nous sommes tous concernés et il faut que nous ayons des candidats pour être élus conseillers prud'hommes et ce, pour 5 ans rééligible.

Nous avons besoin de vos votes. Lors des dernières élections, nous constatons un fort abstentionnisme : 58% par exemple dans la section encadrement. Il faut inverser cette tendance compte tenu des enjeux. En 2008, nous avons une nouveauté pour améliorer notre score. Il sera en effet possible de voter par correspondance avec une enveloppe T et de la renvoyer dès réception du courrier. Simple, non...

Vous voulez des nouvelles plus fréquentes ?



LES ELUS SONT A VOTRE SERVICE

Pour vous renseigner sur les accords ou adhérer à la section, appelez vos Délégués Syndicaux DS
Pour votre vie professionnelle et sur le site, vos élus Délégués du Personnel sont à votre écouteDP
Pour l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, interrogez vos élus CHSCTCHSCT
Pour vos questions sur le CE et la vie de l'établissement, vos élus CE sont là pour vous renseigner .CE

Pascal Auxerre	57925	DS	DP LAD	CE	CHSCT CTX	
Dominique Bonnel	59210	DS	DP CAR	CE	CHSCT BZT	Trésorier CE
Dominique Bourgois	52144			CE	CHSCT CAR	Cogérant SOHPEM
Chris Boyer	67300	DS	DP LAD	CE	CHSCT LAD	
Henri Bréchet	51850	DS	DP CAR	CE	CHSCT CAR	
Sophie Briand	56016				CHSCT COM	
Lionel Cadeau	56281				CHSCT BZT	
Jacques Causin	52060				CHSCT COM	
Thierry Coureau	42331				CHSCT CTX	
Agnès Dégeorges	67453		DP LAD			
Olivier Golaz	56276	DS			CHSCT BZT	
Jean-Benoît Guilliot	59592	DS	DP CAR	CE	CHSCT CAR	
Jean-Christophe Maizaud	52175				CHSCT CAR	
Patrice Malingrey	44777	DS	DP CAR	CE		Secrétaire Adj. CE
Noël Morel	69549				CHSCT LAD	Secrétaire CHSCT
Hervé Orengo	67431				CHSCT LAD	
David Poirier	67737	DS				RS CE
Emmanuel Pasquier	51638	DS			CHSCT CAR	Délégué syndical central Secrétaire CHSCT
Fabienne Renard-Lafleur	57906				CHSCT CAR	
Bruno Sevin	52245				CHSCT CAR	
Bertrand Taupier-Letage	67570				CHSCT LAD	
Philippe Thiébaud	67598				CHSCT LAD	
Nathalie Viégas	68970				CHSCT CTX	

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)

Le + syndical

Directeur de Publication : Emmanuel PASQUIER
Rédaction en chef : Pascal AUXERRE

dsc@cfecgcmichelin.org
mag@cfecgcmichelin.org