

Editorial

Nous vous avons promis une analyse complète de vos réponses à l'enquête salaires.

Nous apprécions que vous ayez été plus nombreux cette année à nous faire confiance.

Nous constatons avec satisfaction que les données 2011 sont en cohérence totale avec les données 2010.

Vous trouverez cette analyse dans le tract, ainsi que sur notre site internet www.cfecgcmichelin.org, sur lequel elle est complétée par une cartographie des postes.

Celle-ci est embryonnaire et nous nous invitons à nous communiquer les données de définition de votre poste afin de la compléter rapidement.

Cette cartographie pourra être un outil utile pour les salariés afin de construire leur développement personnel en cohérence avec leur ambition.

Avec ce type d'outils, nous entendons construire à votre service un syndicalisme pragmatique et proche de vos attentes.

Chris Boyer
Délégué Syndical

Retour sur l'enquête salaires 2011**pages 2 à 4**

Nous vous avons proposé une enquête salaire en juin et juillet. Vous avez été deux fois plus nombreux à nous répondre qu'en 2010, et nous disposons d'un échantillon supérieur à 5% de la population collaborateurs et cadres. C'est une marque de confiance que nous apprécions. Voici le retour de cette enquête. Les données 2010 sont actualisées et nous introduisons une première ébauche de cartographie des postes, que nous vous invitons à enrichir. L'entreprise crée de l'opacité autour du NRP. Ensemble, allumons la lumière.

Prime de partage des profits**page 5**

Cette prime a changé 2 fois de nom : prime « Sarkozy », prime de partage de la valeur ajoutée. Elle devrait se concrétiser en 2011 et venir combler l'injustice ressentie par les salariés devant l'absence de participation aux bénéfices. Mais la manière dont s'est déroulée la négociation nous laisse un goût très amer.

Classifications agents**page 6**

Nous ne signerons pas un projet d'accord qui n'atteint pas l'un des objectifs majeurs que nous nous étions fixés : promouvoir l'attractivité des métiers agents et traduire dans les classifications les transformations liées au déploiement des organisations responsabilisantes.

Négociation sur la pénibilité**page 7**

La loi sur les retraites de novembre 2011 impose aux entreprises d'engager une négociation sur la pénibilité. Elle vient de s'ouvrir. Nous ne serons signataires que si elle débouche sur des mesures concrètes. Nous demandons que les facteurs de pénibilité liés à la charge et au rythme de travail soient intégrés au cadre de la négociation.

Négociation sur le CET**page 7**

Nous avons signé un accord CET, qui reprend les clauses initialement négociées dans le cadre de l'accord 35h et ajoute les adaptations définies par la législation. En particulier, il inclut la possibilité de monétiser des jours de CET dans le PEE, le PERCO, ou le contrat d'assurance article 83. L'accord est étendu à la société Via Michelin.

Temps de travail**page 8**

Le 29 juin 2011, la cour de cassation a rendu un arrêt qui aura des conséquences majeures sur la vie des salariés.

Actualités

● **Cholet** : Turbulences sur le recrutement page 6

● **Michelin Travel Partner (Paris)**:
La fusion avec l'équipe Via Michelin est fortement perturbée par les positions de la direction et de la CFDT. page 7

● **Tours**:
Un technicien a mis fin à ses jours le 21 septembre. Dans un courrier adressé à sa famille, il a clairement mis en cause sa charge de travail et la pression mise sur ses épaules. page 7

En premier lieu, nous tenons à remercier celles et ceux, nombreux, qui ont osé dépasser un tabou en France : communiquer des données personnelles sur les salaires.

Correspondance entre échelon/coefficient et NRI

Echelon	41	42	43	51	52	53	61	62	63	71	72	
Coefficient	255	270	285	305	335	370	420	480	560	660	770	
Lettre NRI	P	X●										
	O		●	X								
	N				X	●						
	M					X	●					
	L						X	●				
	K							X	●			
	J								X	●		
	I									X	●	
	H										X	●

Les rectangles ombrés représentent la répartition des échelons par NRI sur vos réponses.

Les ronds représentent la position de la médiane de chaque lettre.

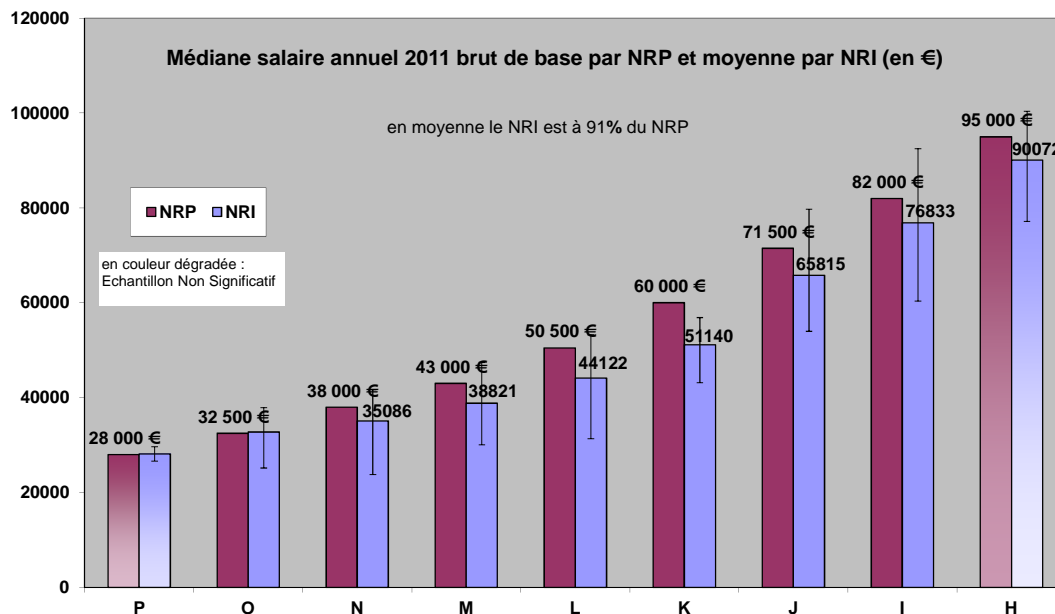
Les croix représentent la moyenne des réponses reçues.

Exemple : la lettre L correspond au coefficient 420, les coefficients des personnes sont en réalité situés entre 305 et 420 avec une valeur moyenne de vos réponses est située au coefficient 360.

Les éléments principaux qui se dégagent sont les suivants :

- Chaque NRI recouvre 4 à 5 coefficients.
- D'une manière générale les coefficients des salariés sont en dessous de la médiane.

Salaires médians par NRP et salaires moyens par NRI



Les valeurs annoncées pour les lettres P et H sont entachées d'une forte incertitude (supérieure à 5%), les résultats sont dans ces cas non significatifs.

La valeur de la médiane NRP vous permet de vous positionner par rapport à la médiane de votre poste (lorsque vous connaissez sa lettre). Nous notons qu'en moyenne les NRI sont inférieurs de 9% aux NRP. Nous interrogerons le service du personnel pour obtenir une explication sur ce constat. Vous noterez que le décalage apparaît à partir de la lettre N, soit la première lettre à partir de laquelle le salaire d'une partie des salariés comporte une rémunération variable. Nous voulons croire que l'entreprise ne gère pas un décalage égal à la rémunération variable, ce qui constituerait un reniement profond de l'esprit dans lequel elle a été introduite.



Sources

Les réponses proviennent très majoritairement des sites de Clermont Ferrand, même si davantage de collègues en UP se sont mobilisés.

Nous sommes heureux de constater que le nombre de réponses à plus que doublé depuis l'an dernier. Ce qui, à nos yeux, témoigne de l'intérêt que les salariés accordent à cette enquête.

Les réponses couvrent les lettres P à H. Nous avons eu trop peu de réponses de cadres groupe pour publier des données préservant leur confidentialité. Nous le regrettons et espérons une mobilisation accrue à l'avenir.



Et demain

Nous allons ré-intervenir auprès du service du personnel pour demander que chacun connaisse précisément les 4 données clés pour gérer sa carrière : son NRI, le NRP de son poste, la position de son NRI par rapport à la médiane du NRP de son poste, en plus de sa PGD.

Apporter à celles et ceux qui nous solliciteront une aide pour comprendre leur situation et, si besoin, les assister dans une intervention auprès de leur manager ou gestionnaire.

Ces données vont nous aider à construire une proposition de politique salariale pour l'année 2012. Cette négociation avec l'entreprise aura lieu en novembre-décembre 2011.

Enquête salaires 2011

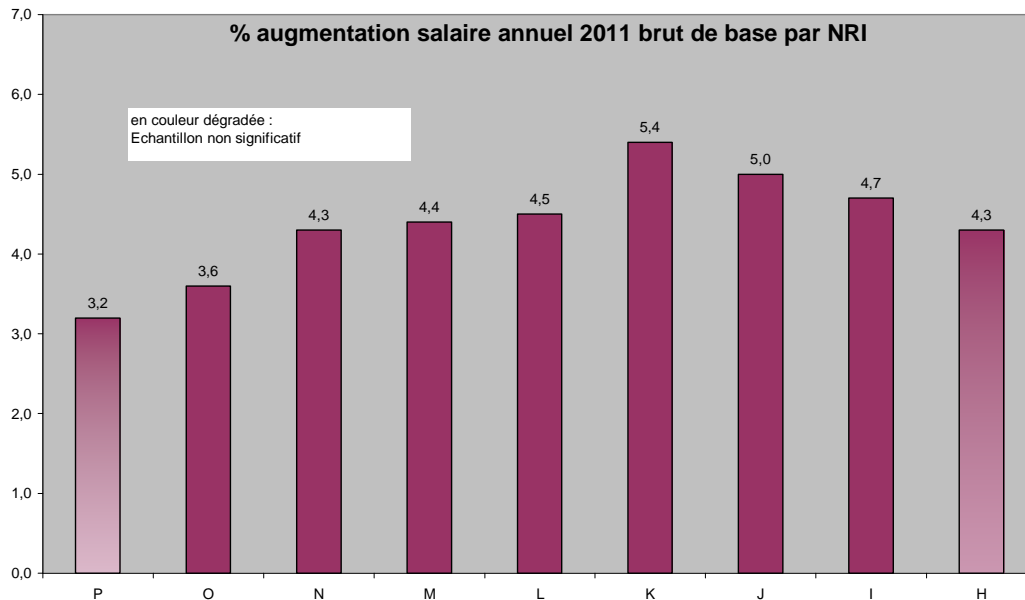
Noël Morel, D. Paccard

Les barres verticales indiquent l'étendue des salaires au sein d'un même NRI : vous noterez qu'il existe un fort recouvrement entre lettres.

Exemple : la médiane du NRP pour la lettre L est de 50500€. Les salaires des personnes sont en réalité situés entre 35000 et 57000€ avec une valeur moyenne de 44122€.

Vous noterez également que la médiane NRP de chaque lettre est décalée de 16% de celle de la lettre précédente. Cette valeur est trop régulière pour être le fruit du hasard.

Augmentations 2011



Les chiffres sont cohérents avec la politique salariale annoncée pour 2011 (augmentation 3.4% pour les collaborateurs et 4.4% pour les cadres).

Apparaît également l'importance majeure du positionnement individuel par rapport à la médiane du poste : l'esprit de la méthode HAY a été appliqué. Une personne qui a une bonne appréciation et dont le salaire est nettement inférieur à la médiane « prend l'ascenseur » et reçoit une augmentation individuelle supérieure de 1 à 4 points par rapport à la moyenne des augmentations. Inversement, une personne qui a une bonne appréciation, mais dont la position par rapport à la médiane est décalée vers le haut voit son augmentation freinée, dans les mêmes proportions. On peut bien travailler et avoir 0% d'augmentation !

Performance	Augmentation moyenne en % selon la position par rapport à la médiane du NRP					
	<75%	75%< X < 87,5%	87,5%< X < 100%	100%< X < 112,5%	112,5%< X < 125%	> 125%
exceptionnelle	10.0	8.5	6.6	5.0		
Elevée	8.5	6.9	5.4	4.2	3.0	2.0
Bonne	6.0	4.9	4.3	3.5	2.2	0.0
Correcte	4.0	3.8	3.5	2.9	1.0	0.0
Faible	2.5	2.5	2.5	1.5	0.0	0.0

Nous avons noté en 2010 que pour environ 10% des réponses, la position par rapport à la médiane fournie était incohérente avec le niveau de salaire du salarié. Le constat demeure en 2011. Or c'est une donnée clé de la méthode HAY. Chacun devrait connaître précisément sa position par rapport à la médiane. Nous appelons avec insistance les acteurs de la gestion du personnel à une totale transparence sur le sujet.

Cartographie des postes

Confrontés à une opacité organisée par l'entreprise sur le sujet, nous nous sommes également attachés à établir une cartographie vous permettant de connaître le NRP des postes. Nous avons choisi de faire une première photographie. Aussi, nous publions uniquement les données issues de l'enquête. La cartographie que nous portons à votre connaissance est ainsi embryonnaire et incomplète. Nous avons également choisi de conserver les définitions de poste que vous nous avez fournies. Vous trouverez page suivante un échantillon et nous vous convions à consulter le document complet sur notre site internet www.cfecgcmichelin.org. Vous pourrez télécharger le document complet.



En détails

- Pour les collaborateurs, l'entreprise semble avoir modulé la moyenne : les collaborateurs N ont eu une augmentation moyenne équivalente à celle des cadres. Les collaborateurs P ont eu une augmentation moyenne plus proche de celle des agents.

- Nous ne notons pas de différence entre les Hommes et Femmes.

- la moyenne des augmentations des plus de 55 ans est 2 points inférieure à celle des moins de 35 ans. Cependant, on continue à observer des augmentations importantes pour les séniors décalés par rapport à la médiane de leur poste.

- La matrice position médiane / performance a été modifiée par rapport à 2010 : le décalage d'augmentation entre performance correcte et bonne est réduit en 2011.

- La masse salariale de la population étudiée (lettres P à H) augmente de 2,5%. L'écart entre cette valeur et le niveau des augmentations individuelles est lié au glissement de la population (départs en retraite, turnover, embauches, changements de postes)



Accès intranet

Vous pouvez accéder aux définitions officielles des postes sur Intranet France

- ➔ rubrique "accès intranet"
- ➔ rubrique "DGP - Direction groupe du personnel"
- ➔ rubrique "intranet - collègues métiers"

Enquête salaires 2011

Noël Morel, D. Paccard

Les métiers de la RDI sont les mieux documentés, compte tenu de vos réponses.

Descriptif emploi	RDI			NRP													Commentaires	
	Emploi	Code CHORUS		Q	P	O	N	M	L	K	J	I	H	G	F	E		D
DEM_332_RDI	Concepteur semi-finis 1	1454																
DEM_333_RDI	Concepteur semi-finis 2	1455																
DEM_334_RDI	Concepteur semi-finis 3	1456																
DEM_335_RDI	Concepteur semi-finis 4	1457																
DEM_336_RDI	Assistant conception matériel	1458																
DEM_337_RDI	Concepteur matériel composant 1	1459																
DEM_338_RDI	Concepteur matériel composant 2	1460																
DEM_339_RDI	Concepteur matériel composant 3	1461																
DEM_340_RDI	Concepteur matériel composant 4	1462																
DEM_341_RDI	Développeur semi-finis 1	1463																
DEM_351_RDI	Développeur semi-finis 2	1473																
DEM_352_RDI	Développeur semi-finis 3	1474																
DEM_353_RDI	Développeur semi-finis 4	1475																
DEM_354_RDI	Assistant développeur semi-finis	1476																
DEM_355_RDI	Industrielisateur semi-finis / MP 1	1477																
DEM_356_RDI	Industrielisateur semi-finis / MP 2	1478																
DEM_357_RDI	Industrielisateur semi-finis / MP 3	1479																
DEM_358_RDI	Assistant industrielisateur semi-finis / MP	1480																
DEM_359_RDI	Assistant industrielisateur semi-finis / MP	1481																
	Spécialiste cuisson	?																
	Analyste cru	?																
	Animateur métier cru	?																
	Animateur réseau cru	?																
	Analyste	?																
	Analyste performance	?																
	Analyste TB	?																
	Expert concurrence	?																
	Expert produit-usages	?																
	RPT concepteur pneumatique	?																
	Définition méthodes de réparation	?																
	Expert maîtrise du procédé	?																
	Ingénieur concepteur outil et méthodes	?																
	Planificateur nouveaux produits	?																
	pp-expérimentateur	?																
	Rédacteur dossier de qualification méthodes de test	?																
	Responsable planification qualité	?																
	Technicien mesure	?																
	Technicien méthode - métrologie	?																
	Spécialiste produit	?																

Nous avons constaté avec surprise que les définitions de poste sont souvent incohérentes avec les dénominations officielles des métiers de l'entreprise. Elles ne sont souvent pas actualisées avec la logique de construction de l'architecture HAY : la quasi-totalité des postes est étagée sur 2 ou 3 niveaux, parfois plus, avec une logique de progression de l'expertise (débutant, expérimenté, expert) ou du niveau de responsabilité exprimé en termes d'encadrement, de chiffre d'affaire ou de périmètre géographique. Cette logique ne transparaît que de manière très réduite dans les définitions actuelles des postes (nous voyons parfois apparaître des niveaux). Nous considérons que cette situation est très insatisfaisante et appelons l'entreprise à conduire une mise en cohérence rapide avec les vraies définitions de poste, celles-là même qu'elle utilise pour la gestion des salariés.

Nous choisissons de nous limiter à une photographie imparfaite, mais n'entendons pas en rester là. En tout premier lieu, **nous voulons croire que l'entreprise finira par jouer la carte de la transparence** sur un sujet majeur pour la gestion des carrières.

Cependant, en prévision de sa persévérance dans son opacité, nous vous invitons à enrichir la base de données en nous communiquant les informations relatives à votre propre poste. Vous trouverez sur notre site internet un formulaire qui vous permettra de communiquer les données d'identification de votre poste. A défaut, vous pouvez découper le bandeau en bas de page et l'envoyer à l'un de nos délégués syndicaux.

Nous constatons que, sauf rares exceptions, les postes d'experts n'excèdent pas le NRP I. Ce constat était à la fois redouté et attendu. La voie royale vers les niveaux supérieurs est clairement la filière du management.

Nous constatons également que les niveaux de classification des postes industriels dans les usines sont notablement bas. Nous estimons qu'il existe un décalage important entre les niveaux d'exigence et les classifications.

Tous les collègues métier ont défini les postes de leur domaine. Sauf le collègue des personnels administratifs : simple oubli de mise à disposition sur intranet ou signe de l'intérêt que l'entreprise porte à ces métiers ?



Lecture

Pour chaque métier, nous avons indiqué le descriptif emploi, le libellé officiel de l'emploi, le(s) code(s) CHORUS associé(s), et nous avons indiqué le NRP associé avec 2 codes couleur : bleu sombre si nous avons une bonne certitude, bleu clair si nous avons une incertitude. Vos réponses non classables dans les définitions officielles des postes sont ajoutées en fin de liste.



Et vous ?

Analysez votre situation personnelle à la lumière des données que nous vous fournissons.

Demandez, si vous ne les possédez pas, les 4 données clés relatives à votre carrière, d'abord à votre manager et au besoin à votre gestionnaire.

Sollicitez l'aide de vos représentants syndicaux si vous constatez une anomalie de gestion.

Aidez-nous à enrichir la cartographie des postes : communiquez-nous rapidement les données de votre poste. Répondez en Juin 2012 à la prochaine enquête.

Et si toutes ces informations vous sont utiles, pensez qu'elles ne viennent pas à vous sans effort. Adhérez au syndicat en qui vous vous reconnaissez.

Enquête Cartographie des Postes

Votre service: A quel collège métier êtes-vous rattaché?
 (ex: industrie, achats, RDI, logistique,...) Code CHORUS:

Votre définition de poste:
 (préciser le niveau si vous le connaissez)

Le NRP de votre poste: → A défaut, le NRI de votre poste: Votre position médiane: Votre salaire annuel:

Si vous le souhaitez, vos coordonnées: Nom: Prénom:

Prime de partage des profits

H.G. Perrier, E. Woïemberghe, D. Paccard

Cette négociation s'inscrit dans un contexte particulier, avec 3 données clés :

- Après 6 années d'absence de participation, l'entreprise n'en a pas versé non plus en 2011 sur la base des résultats de 2010, alors même qu'elle augmentait de 78% les dividendes versés aux actionnaires. Les salariés ont ressenti une profonde injustice.
- Nous avons demandé et obtenu début 2011 que soit engagée une négociation sur un calcul dérogatoire de la participation. Cette négociation a débouché en mai 2011 sur un accord signé, c'est rare, par l'ensemble des syndicats. L'accord s'applique en 2012.
- En Juillet 2011, le chef de l'Etat en personne a annoncé l'obligation, pour les entreprises qui avaient augmenté les dividendes, de négocier le versement d'une « prime de partage des profits » (PPP). L'Etat lui-même s'est ému de ces entreprises qui privilégient à l'excès les actionnaires par rapport aux autres acteurs de leur réussite. Michelin est éligible, avec une augmentation des dividendes record au sein du CAC 40.

L'entreprise a conduit la négociation avec l'objectif de considérer rétroactivement que l'accord de participation dérogatoire constituait la forme par laquelle elle entendait verser la PPP. Nous n'y sommes pas opposés. Notre syndicat est favorable à un partage responsable de la richesse créée dans l'entreprise entre les différents acteurs. La participation dérogatoire répond clairement à cette logique. Aussi, dans un esprit de construction responsable, nous avons accepté de ne pas dissocier participation dérogatoire et PPP.

Le législateur a prévu la possibilité d'adosser la PPP à un accord d'entreprise existant : par exemple un accord d'intéressement ou de participation. Il a cependant prévu un garde-fou pour éviter de vider la PPP de son sens : dans le cas où les conditions de versement de la PPP sont réunies, un avenant doit préciser les conditions de **bonification** de l'accord préexistant auquel la PPP est adossée. Dans ce cadre, nous avons axé la négociation sur la définition de cette bonification : en entame de négociation, nous avons demandé 30%.

Et nous avons été très surpris de la position des autres syndicats : aucun ne nous a suivis dans cette direction. Plutôt que de négocier un accord plus intéressant pour l'ensemble des salariés, et de « sécuriser » l'engagement de l'entreprise en le contractualisant, ils avaient tous un seul objectif de négociation : obtenir que la prime, quelle qu'elle soit, soit versée de manière égalitaire pour tous les salariés (la même somme pour tous).

L'entreprise s'est engouffrée avec délectation dans la brèche, a arrêté la négociation (elle a obtenu ce qu'elle voulait) et propose au final 2 projets d'accord :

- **Projet d'accord N°1** : pour 2011 (sur la base des résultats 2010), elle propose le versement d'une PPP calculée suivant la règle de la participation dérogatoire. Soit un montant global de 15 millions d'Euros (environ 700€ en moyenne par salarié). C'est moins que les 1000€ annoncés par le chef d'Etat, mais mieux que la moyenne nationale. Pour 2012 (sur la base des résultats 2011), elle s'engage à ouvrir une négociation en Avril, dès que le dividende sera connu. **Elle refuse totalement d'inscrire une règle de bonification dans l'accord.** En réponse à nos questions insistantes, elle a donné des ordres de grandeur de bonification de l'ordre de 10%.
- **Projet d'accord N°2** : pour 2013 et 2014 (résultats 2012 et 2013), l'entreprise s'engage à ouvrir une négociation annuelle si les conditions d'attribution de la PPP sont réunies. **Elle refuse également d'inscrire une règle de bonification dans l'accord.** Cet accord N°2 est formalisé sous forme d'un avenant à l'accord de participation dérogatoire. Surprise : l'entreprise entend utiliser l'avenant pour modifier le contenu de l'accord : l'objectif est de modifier la règle de répartition.

Nous signerons l'accord N°1 pour assurer le versement en 2011 d'une prime substantielle. Elle est attendue par les salariés. Dommage qu'il ait fallu une loi pour que l'entreprise rééquilibre la répartition des richesses entre actionnaires et salariés. Ce faisant, nous assumons que nous signons un chèque en blanc à l'entreprise pour la PPP 2012.

Nous refusons de signer l'accord N°2 pour 2 raisons : d'abord nous n'acceptons pas qu'un accord signé par l'entreprise (et d'ailleurs par les autres syndicats) soit remis en cause unilatéralement au bout de 5 mois, avant même d'avoir été appliqué. Ensuite, nous n'acceptons pas que l'entreprise choisisse, pour augmenter la prime de certains, de prendre de l'argent prévu pour d'autres salariés : **45% des cadres verraient leur participation dérogatoire réduite, alors même qu'elle est déjà plafonnée.**



Leçon de Syndicalisme ?

La seule « victoire » des autres organisations syndicales aura été d'obtenir une modification de la répartition de la participation dérogatoire : pour aboutir à ce que les plus bas revenus aient une prime supérieure, ce qui en soit est une revendication que nous soutenons, ils ont négocié et obtenu que la prime de 45% des cadres soit réduite. L'entreprise a eu beau jeu d'accorder quelque chose qui ne lui coûte rien. Sauf qu'il faut l'assentiment de tous les signataires pour modifier un accord : notre refus de signer l'accord N°2 est bloquant.

Nous avons été très surpris d'entendre pendant la négociation des propos qui avaient un fort relent de lutte des classes. Certains, qui prétendent représenter l'ensemble des salariés, ont encore à l'esprit que les cadres sont trop payés et ne méritent pas leurs revenus.

Nous préférons qu'à nos côtés, ils construisent une argumentation pour obtenir des conditions meilleures pour tous.

Soyons clairs : nous estimons que le problème d'attractivité des métiers agents est en partie lié au niveau de rémunération. Nous avons récemment épaulé les collègues des autres syndicats pour demander une révision plus favorable des classifications.

A l'inverse, nous nous opposons fermement à une manœuvre qui réduirait les revenus de 45% des cadres. Ils sont eux aussi des salariés, et nous considérons, nous, qu'ils méritent leurs revenus.

Il appartient à l'entreprise de dégager les moyens de satisfaire les attentes de l'ensemble de ses salariés.

Classifications agents : rendez-vous manqué

P. Guillemain, F. Mousset, D. Riberolle, P. Gaasch

Au début de la négociation, nous avons indiqué 2 axes sur lesquels nous demandions que le nouveau dispositif de classifications agents apporte un progrès substantiel :

Axe 1 : la clarification de la **méthode de gestion du personnel agent** au regard d'une grille de classifications. Nous considérons que le dispositif contenu dans le projet à l'issue de la négociation apporte un réel progrès. La gestion du niveau des postes subissait un arrière important qui avait ouvert la porte à des dysfonctionnements majeurs. Par exemple, un même poste pouvait avoir un décalage de plusieurs coefficients entre 2 usines différentes. Nous considérons que le projet d'accord propose une remise à plat indispensable et salutaire d'un système en carence. Ce volet du projet d'accord nous paraît satisfaisant.

Axe 2 : nous demandions que le nouveau dispositif concoure à **développer l'attractivité des métiers agents**, en offrant des perspectives de carrière en phase avec les attentes des jeunes agents, et en phase avec la complexification des postes agents. D'un côté, les jeunes sont embauchés avec des niveaux de formations initiales qui créent des attentes de perspective de carrière. D'un autre côté, la mise en place de nouvelles organisations du travail conduit à donner aux personnels agents des responsabilités accrues qui exigent des compétences générales renforcées : initiative, autonomie, analyse, travail en équipe, communication, efficacité opérationnelle, prise de décision.

En outre, le niveau d'exigence technique des postes s'est renforcé : l'évolution des process de fabrication fait que nous sommes passés de postes d'exécution à des postes de pilotage d'un ensemble complexe. Lequel comporte des activités de production pure, mais aussi de vérification, de pilotage des flux, de maintenance, de traitement des anomalies, le tout dans un cadre d'autonomie renforcée.

Nous attendions que le niveau de classification des postes s'élève en conséquence de ces évolutions. Il nous paraissait logique que les niveaux d'exigence attendus de certains postes se traduisent par un recouvrement accru des classifications agents et des classifications collaborateurs, lesquelles sont d'ailleurs elles-mêmes souvent largement sous-évaluées au regard de l'évolution des niveaux d'exigence.

Force est de constater que s'il y a eu des adaptations dans ce sens, elles demeurent complètement à la marge. Elles vont se traduire par une évolution des coefficients pour une partie substantielle des agents. Cela va permettre un effet d'annonce, mais lorsque les personnes concernées vont se rendre compte que cela se traduit par une augmentation annuelle de l'ordre de 50€, voire moins, l'effet d'annonce risque de s'estomper assez vite, voire de se retourner.

L'entreprise rencontre de réelles difficultés à recruter des personnels agents, en particulier dans les bassins d'emploi où le taux de chômage est moins fort que la moyenne nationale. Il y a une réelle incohérence entre les niveaux d'entrée exigés et les perspectives offertes en regard. Nous attendions qu'un nouvel accord de classification permette une meilleure cohérence. Sur cet axe, nous considérons que l'objectif n'est pas atteint, loin s'en faut.

Nous ne serons ainsi pas signataires du projet d'accord.

Nous avons également attiré l'attention sur un risque que nous avons soulevé en cours de négociation. Le principe de construction de la grille de classifications proposée pour accord fait que chaque poste comporte 3 niveaux de classification : débutant, expérimenté, expert. Compte tenu du faible écart de niveau entre débutant et expert, un agent qui axerait sa progression de carrière sur la compétence technique dans son poste se verrait rapidement limité dans sa progression personnelle et salariale. Dans le dispositif proposé, une progression de carrière dynamique supposera des changements fréquents de poste, passant par des phases d'apprentissage de nouveaux métiers. Cela peut se passer bien, ou moins bien. Les collaborateurs et les cadres connaissent déjà cette équation et en mesurent toute la complexité. Pour certains postes dans lesquels la performance s'exprime dans des durées longues, la classification Hay permet de franchir plus que 3 lettres (voir la cartographie des postes sur notre site internet). Ce n'est pas le cas de la classification proposée pour les agents. Nous y voyons un risque de blocage de leur évolution de carrière. Avec une conséquence possible : un turnover accru lorsqu'il y aura une embellie sur l'emploi.



Communication
PPP (suite)

Ne vous laissez pas endormir par une argumentation de l'entreprise: le niveau de rémunération des actionnaires serait trop faible pour rendre l'entreprise attractive.

Quelques faits : avec un dividende à 1,78€, le rendement n'est pas décalé de la moyenne des entreprises du secteur d'activité (Peugeot fait mieux, Renault moins bien). Ceci dit, nous ne sommes pas opposés à ce que la rémunération des actionnaires augmente. Surtout si cela s'accompagne d'une redistribution cohérente aux autres acteurs de l'entreprise. Nous regrettons seulement que la part d'actions détenue par les salariés soit l'une des plus faibles du CAC40. L'entreprise semble faire davantage confiance aux fonds de pension américains.



Cholet

Le taux de chômage sur le bassin d'emploi de Cholet est 2 points inférieur à la moyenne nationale.

Cholet accueille l'un des projets d'investissement industriel majeurs de la MFPM en 2011 : l'installation d'une nouvelle ligne de production tourisme. Le projet est mis en difficulté par des problèmes de personnel agent : difficulté à recruter et turnover important.

Le problème d'attractivité est tel que l'entreprise a dû faire appel à des renforts de La Roche sur Yon (14 personnes) et polonais (20 personnes) : un comble alors que le taux de chômage en France dépasse 9%.

Négociation pénibilité

D. Macé, T. Palou, Noël Morel, B. Maillard

La loi sur les retraites de novembre 2010 s'accompagnait d'un volet relatif à la pénibilité. Dans l'optique de rendre possible le travail des salariés jusqu'à 62 ans, la loi impose aux entreprises d'ouvrir une négociation sur la pénibilité, à conclure avant fin 2011.

Les facteurs de pénibilité ont été définis par la loi dans le courant du 1^{er} semestre 2011. Ils sont de 4 natures : le travail posté, le port de charges, le travail en atmosphère pénible (froid, chaleur, pollution, poussières), et le contact avec des publics difficiles.

La négociation s'est ouverte le 27 septembre. Nous avons demandé d'élargir la négociation à une autre famille de critères, plus insidieuse et très largement répandue : une charge et un rythme de travail régulièrement trop soutenus qui épuisent les individus. Nous ne cherchons pas à minimiser l'importance des facteurs de pénibilité définis dans la loi. Nous visons à élargir la réflexion à des salariés qui subissent d'autres formes de pénibilité, avec des conséquences tout aussi graves sur leur santé mentale et physique.

En première réaction, l'entreprise a refusé l'ouverture en renvoyant le débat dans le cadre de l'accord RPS. C'est inacceptable car il est inconcevable de traiter un sujet d'ordre général dans le cadre d'une démarche qui, par construction même du processus, fractionne le traitement des problèmes.

Nous voulons croire que l'entreprise ne cherche pas un accord cosmétique pour répondre *a minima* aux exigences de la loi, et qu'elle aura la volonté de s'attaquer à la réalité de problèmes qu'elle connaît bien, même si elle fait tout pour les minimiser dans sa communication. Nous serons tenaces sur notre demande et attendons des actes.



Suicide à UJO

Le 21 septembre, un technicien atelier, avec 30ans d'ancienneté, s'est suicidé la veille d'un audit dont il avait la charge dans son atelier. Il laissé à sa famille une lettre mettant en cause ses conditions de travail.

A la suite du plan social à UJO une expertise CHSCT avait mis en garde la direction sur la montée de la souffrance au travail.

Le suicide ayant eu lieu à l'extérieur de l'entreprise, la direction y voit un problème personnel...

Négociation CET : la loi, rien que la loi ...

Thierry Palou

Le CET est apparu dans le cadre de l'accord 35h, en 2000.

En 2011, la législation a ouvert la possibilité de transférer des jours de CET dans les dispositifs d'épargne (PEE, PERCO, plan d'assurance) ou même de se faire payer les jours contenus dans le CET. C'est une attente forte de nombreux salariés.

En 2011, dans le cadre de la négociation sur la retraite supplémentaire, un dispositif d'épargne article 83 a été créé.

En 2011 également, nous avons, avec l'ensemble des syndicats, demandé que Via Michelin rejoigne le dispositif.

L'objectif de la négociation était d'actualiser l'accord CET en prenant en compte ces événements. Pour cela, un accord spécifique et distinct de l'accord 35h a été formalisé.

Le projet d'accord reprend donc les modifications législatives, mais nous n'avons pas réussi à obtenir un abondement de l'entreprise, même modéré des sommes transférées du CET dans un dispositif d'épargne. En effet chaque fois qu'un salarié retire des jours dans son CET, cela réduit les réserves que l'entreprise doit provisionner et revaloriser chaque année. Nous attendions qu'elle partage ce gain avec les salariés sous la forme d'un abondement. Nous n'avons pas été entendus.

Nous en avons profité pour dénoncer par ailleurs une dérive largement répandue depuis plusieurs années : la consigne de mettre « zéro jour » dans le CET, qui vient pervertir un dispositif qui se voulait équilibré entre besoins de l'entreprise et attentes des salariés.

L'entreprise nous a partiellement entendus et un volet est ajouté à l'accord initial pour que le manager ait un échange en milieu d'année avec ses collaborateurs pour partager les besoins et attentes respectifs. C'est un pas vers un retour à un meilleur équilibre.

Nous signerons l'accord.



Michelin Travel Partner

La situation continue à se dégrader à Boulogne. Le management local est en mode silence radio. Pour une raison qu'elle n'explique pas, l'entreprise repousse la signature des avenants à janvier 2012. Nous voulons encore croire qu'il n'y a pas de lien avec les manœuvres de la CFDT pour tenter d'écarter les représentants syndicaux issus de Paris Breteuil à partir justement de janvier 2012. En outre, l'accord signé subit des interprétations préjudiciables aux salariés. Tout cela ne concourt pas à faciliter l'intégration des équipes.

Nous avons demandé une clarification rapide de la situation.

Temps de travail : halte aux dérives

Denis Paccard

Le 29 juin 2011, la cour de cassation rendait un avis d'importance majeure pour l'avenir des forfaits jours. C'est l'aboutissement d'une action engagée par la CFE-CGC, en liaison avec d'autres organisations syndicales.

Constatant les dérives inacceptables du temps et de la charge de travail des personnels soumis au forfait jour, la cour de cassation rappelle en particulier l'exigence pour les entreprises de se conformer aux directives européennes en matière de temps de travail : durée maxi de la journée de travail, temps de repos mini entre 2 journées de travail, durée hebdomadaire maxi.

En outre, elle rappelle l'exigence pour les entreprises de mettre en place les moyens de contrôler effectivement le respect de ces règles.

Nous savons bien qu'à la suite de l'accord 35h, l'entreprise s'est bien gardée de mettre en place ces moyens de contrôle : la feuille de suivi du temps de travail est verrouillée, et personne ne peut déclarer autre chose que des journées de 8h. Cela a ouvert la porte à des dérives bien connues : déplacements effectués « en temps masqué » hors plage de travail ou le week-end, non payés et parfois non récupérées, journées à rallonge, payées 8h, travail le week-end généralisé. En usine, le paysage doit être complété par le rappel fréquent des personnels la nuit ou hors plage de travail.

Il est temps de mettre un terme à ces dérives, et, s'il en reste au-delà de la norme européenne, de payer les heures supplémentaires pour les personnels soumis à un forfait horaire. C'est l'un des axes majeurs de l'action de la CFE-CGC au niveau national. Nous suivrons bien entendu le mouvement.



EVE à Ladoux

2 mois après avoir remercié les équipes de Ladoux pour leur engagement en mentionnant le caractère « héroïque » de l'action de certaines équipes au service du changement, le projet EVE (Elan Vers l'Excellence) vient pointer les manques d'engagement de ces mêmes équipes.

Que faut-il donc comprendre ?

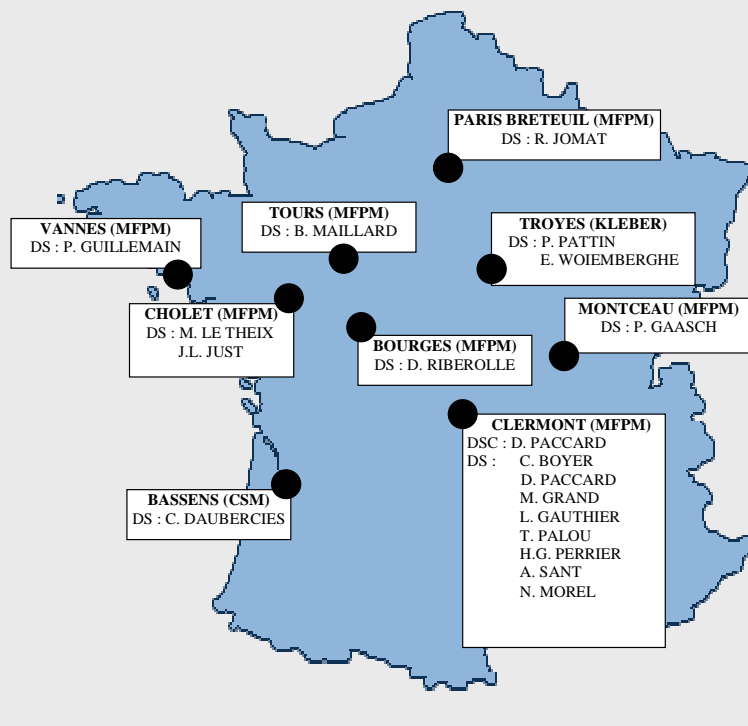
Notamment, faudra-t-il restituer le superbe porte cartes magnétique à 2,40€ qui nous a été généreusement offert en remerciement de 5 ans d'action commune au service de la transformation RDI ?

Un élan vers l'excellence de la communication nous paraît utile.



LES ELUS SONT A VOTRE SERVICE

NOS DELEGUES SYNDICAUX SUR LE GROUPE



Directeur de Publication : Denis Paccard

Rédacteur en chef : Chris BOYER

dsc@cfecgcmichelin.org

mag@cfecgcmichelin.org

Rendez-vous sur notre site www.cfecgcmichelin.org