

**Editorial**

L'entreprise a reçu récemment un trophée grâce à ses actions en faveur de la diversité, et notamment pour ses actions de développement de la mixité.

Pourtant les élus/es peinent à avoir des données fiables à ce sujet :

Le Rapport de Situation Comparée Hommes/Femmes (RSC) : les élus/es CFE-CGC ont été obligés de saisir l'inspection du travail afin que l'entreprise fournisse les informations légales. Le rapport 2008 présentait des données sur 20 mois alors que les rapports précédents le faisaient sur 12. Donc une comparaison impossible. Concernant les primes, celles des cadres qui représentent jusqu'à 12% de la rémunération (22% pour les cadres groupe) comme celles des agents liées au poste n'étaient pas comprises dans les données présentées.

L'Accord Mixité : une commission de suivi s'est réunie le 5 mars 2010 pour suivre l'évolution des indicateurs de l'accord. L'entreprise n'a pas voulu fournir certains indicateurs et en a agrégé d'autres sans concertation préalable. Le motif évoqué est que le suivi des indicateurs est difficile et que cela demande trop de travail.

L'égalité homme/femme n'est pas un sujet facile. Améliorer la mixité de façon pérenne est un sujet de longue haleine. Mais présenter une réalité tronquée n'est pas acceptable.

Il ne peut y avoir d'un côté une image externe faite de trophées et de promotion de la mixité et de l'autre une image interne qui trahit les messages et les rend incohérents.

Laurence Gauthier  
Déléguée Syndicale

**Négociation sur les risques psycho-sociaux/le stress page 2**

Menée à la hussarde pour satisfaire aux obligations légales, cette négociation ne propose pas les moyens nécessaires pour prévenir efficacement le stress au travail. Elle s'apparente plus à du marketing RH qui vise à montrer que Michelin « occupe le terrain ». La CFE-CGC ne sera pas signataire de cet accord.

**Quelles suites pour prévenir le stress ? page 3**

Suite à la négociation sur la prévention des risques psychosociaux, il paraît peu probable qu'il y ait assez de signataires pour rendre l'accord valable. La CFE-CGC travaille depuis longtemps sur le stress pour le dénoncer et le prévenir et nous continuerons chez Michelin à porter ce sujet pour que la performance de l'entreprise ne se fasse pas au prix de notre santé.

**Bilan du plan de volontariat de Tours et Montceau page 4**

La période d'appel au volontariat pour les plans de sauvegarde de l'emploi de Montceau et Tours vient de se terminer fin février : le nombre de volontaires est atteint dans les deux sites, donc personne ne recevra de lettre de désignation. Nous nous réjouissons que, grâce à notre travail et aux accords signés, il n'y ait pas eu à recourir aux licenciements contraints.

**Résultats 2009 : "I want my money back" page 5**

La modération salariale de 2009 se retrouve aujourd'hui dans le cash flow libre. Les salariés ont donc consenti une avance de trésorerie à l'entreprise dans une année de navigation à vue. Maintenant que le ciel s'est éclairci, il est temps de redistribuer aux salariés cet argent qui par définition est disponible.

L'entreprise propose 2,2% pour les agents, 2,5 pour les collaborateurs et 3,6% pour les cadres. Si nous restons sur notre faim, la sagesse impose des compromis, et nous avons signé l'accord sur les salaires.

**Intéressement : on renégocie page 5**

Comme la loi le permet, nous avons demandé à l'entreprise de renégocier des critères de l'accord initial d'intéressement. Nous avons été entendus. Par ailleurs, nous avons réitéré notre demande d'obtenir pour l'ensemble des salariés un intéressement exceptionnel pour avoir contribué si intensément et efficacement aux bons résultats de 2009.

**Mixité et égalité professionnelle page 6**

L'entreprise a mis à jour le rapport annuel de la situation comparée des hommes et des femmes, et présenté les indicateurs de l'accord Mixité. Autant dire que nous étions très intéressés par les résultats, mais nous sommes globalement déçus par les faibles progrès obtenus en 2009, et par le manque de rigueur dans le rendu des données.

**Actualités page 7**

- Augmentation : un tien vaut mieux que deux t'auras rien
- Cataroux : les nuages s'amoncellent
- Manipulation ?

# Négociation sur les risques psycho-sociaux/stress

Noël MOREL

*Devant l'obligation légale de négocier sur le Stress suite à la série de suicides intervenus en 2009 chez France Télécom, Michelin a ouvert des négociations mi-janvier, pour finir le 3 mars dernier.*

Imaginez que Michelin lance un projet de nouveau pneu Tourisme Haut de Gamme avec :

- Une étude d'opportunité fondée sur des données de marchés moyennées à toutes les gammes, et non segmentées, rendant ainsi très subjectif le choix du marché à conquérir,
- Une étude de faisabilité et une étude d'ensemble qui se dérouleraient sur une demi-journée,
- Pas de jalons X3 ni X4 en considérant que l'évaluation de l'atteinte des objectifs et des enjeux n'est pas utile.

Certains en souriront en pensant que le premier moule n'est pas prêt de voir le jour. D'autres se demanderont si le professionnalisme est partagé dans tous les domaines de l'entreprise. C'est pourtant la trame que l'entreprise nous a proposée pour traiter le difficile problème du stress au travail.

## Ce que contient le projet d'accord

**Une phase de priorisation** : cette phase a pour but de déterminer les activités/métiers qui sont les plus soumis au stress. Chaque CHSCT se réunit une fois par an de façon « élargie » (en intégrant le service du personnel, Environnement & Prévention et le cas échéant un ergonome). Cette réunion vise à partager des données et des avis subjectifs pour en déduire de manière « objective » les activités/métiers les plus touchés par le stress.

**Michelin n'a pas voulu s'engager clairement sur les données à partager ni assurer qu'elles seraient segmentées par activités pour dresser une cartographie du niveau de stress.**

**Une phase d'analyse** : cette phase a pour but de déterminer les facteurs de stress auxquels est soumis l'activité/métier. Cette phase est menée par un Groupe d'Evaluation Pluridisciplinaire (GEP) qui comprend 2 membres du CHSCT, le médecin du travail, le service du personnel, un ergonome pour les sites de production, un responsable Environnement & Prévention, une ou deux personnes choisies par l'entreprise dans l'activité/métier considéré, de managers officiant dans l'activité/métier.

L'analyse se fait en deux temps :

- Une réunion d'une demi-journée d'expression des salariés/ées de l'activité/métier animée par une personne du service médical, avec pour une moitié une sensibilisation sur le stress et une autre moitié la mise en commun des difficultés.
- Basée sur les retours de la réunion une analyse par le GEP des facteurs de stress s'appuyant sur une grille de pesée des facteurs (occurrence et gravité pour donner le poids du risque).

Suite à l'analyse, le GEP propose des recommandations de plan d'action. Ces recommandations sont présentées au CHSCT pour avis.

**Nous avons pointé que l'animation de cette réunion est primordiale pour partager les problèmes au quotidien liés à l'organisation du travail et que ce n'est pas le rôle exclusif de la médecine du travail.**

**Analyse et définition du plan d'action devront être réalisées en une demi-journée. Ce qui ne laisse pas le temps de réaliser le travail nécessaire.**

**Michelin n'en a pas tenu compte.**

**Une phase de plan d'action** : l'entreprise définit le plan d'action avec l'activité/métier en se basant sur les recommandations du GEP. Elle met ensuite le plan d'action en œuvre.

**Il n'y a pas d'évaluation du plan d'action, et surtout pas avec les salariés/ées qui se sont exprimés, pour savoir si les facteurs de stress ont été atténués.**

## Nos conclusions

**Ce projet d'accord ne donne pas les moyens nécessaires pour prévenir efficacement le stress au travail. Il s'apparente plus à du marketing RH qui vise à montrer que Michelin « occupe le terrain ». La CFE-CGC ne sera pas signataire de cet accord.**



## Transversalité

L'analyse et le plan d'action tel que prévu dans le projet d'accord n'autorise pas à auditer une activité qui serait à cheval sur plusieurs CHSCT comme cela avait été le cas lors de l'étude stress DPPI en 2008. Aujourd'hui les salariés DPPI des Carnes sur la rive gauche de la Tiretaine (CHSCT Carnes 1) ne seraient pas interrogés alors que leurs collègues de la rive droite (CHSCT Carnes 2) répondraient à l'enquête.

**Ce qui est absurde.**

**Ce compartimentage ne permet pas de faire remonter les problèmes vécus de façon transverse ni donc de prendre des mesures visant à réduire les facteurs de stress dans la gestion globale de l'entreprise.**



## Le test HAD

Suite à la publication par le ministère du travail des listes « Accords Stress », Michelin qui était classé en orange a rapidement réagi pour dire notamment que l'entreprise a mis en place une évaluation du niveau de stress lors des visites médicales.

**Ce test, le HAD, ne mesure pas le niveau de stress mais le niveau d'anxiété et de dépression. D'ailleurs lors d'une réunion récente d'un CHSCT des Carnes, un médecin nous a montré que le résultat HAD n'est pas valide pour la mesure du stress car sur une activité les retours des échanges avec les salariés lors des visites montraient un niveau de stress important alors que dans le même temps les résultats du test HAD étaient normaux ...**

**... loin de prétendre que le HAD est un mauvais outil, nous pensons que l'anonymat permettrait une collecte plus objective**

# Quelles suites pour prévenir le stress ?

Emmanuel PASQUIER

*Suite à la négociation sur la prévention des risques psychosociaux, il paraît peu probable qu'il y ait assez de signataires pour rendre l'accord valable. L'entreprise en déclinera donc un plan d'action qu'elle appliquera de façon unilatérale. La CFE-CGC travaille depuis longtemps sur le stress pour le dénoncer et le prévenir et nous continuerons chez Michelin à porter ce sujet pour que la performance de l'entreprise ne se fasse pas au prix de notre santé.*

## Un sujet complexe

Les risques psychosociaux (stress, harcèlement, violence au travail) sont difficiles à appréhender car ils procèdent de plusieurs champs de l'entreprise :

- La gestion au sens de la déclinaison de la stratégie en objectifs qui peut avoir des effets délétères si l'application est faite sans discernement et avec le seul souci du résultat comme le montre la maladie du reporting,
- L'organisation du travail qui porte le changement devenu un processus continu et duquel résulte souvent une perte de repères et une charge de travail accrue,
- La santé au travail à même d'adapter les contextes aux capacités de chacun à condition que la médecine du travail soit un recours de confiance.

Travailler sur un seul axe, c'est se condamner à passer à côté de l'ensemble du problème.

## Une parole à libérer

Le projet d'accord (cf. page 2) portait une intuition intéressante : c'est en partageant les difficultés avec les salariés/ées concernés/ées que l'on peut atténuer le stress. Mais aller au bout de cette intuition, c'est reconnaître que les salariés/ées ont un savoir sur leur travail et que ce savoir peut venir amender les décisions prises par les décideurs pour les rendre opérantes et vivables. Avec un triple enjeu :

- **un enjeu de productivité** car l'entreprise ne profite pas de l'immense ingéniosité des équipes qui réussissent à travailler quelque soient les difficultés en contournant le plus souvent les procédures standards,
- **un enjeu de santé** car partager les difficultés liées au travail et adapter l'action sans trahir les objectifs évite aux salariés/ées de s'épuiser chacun à son poste à résoudre des contradictions dont ils n'ont pas la clé,
- **un enjeu de reconnaissance** car reconnaître aux salariés/ées ce « savoir » sur le travail c'est leur reconnaître une position de « sachant » sur l'entreprise au même titre que les décideurs.

## Quel travail syndical pour prévenir le stress ?

Nous allons donc nous donner les moyens de vous faire parler !

Grâce à notre réseau adhérents et vos retours, nous allons **déterminer les activités qui ne vont pas bien**. Ensuite le CHSCT dont dépend cette activité lancera **une mission Stress relative à cette activité**. Dans le cas où une activité concernerait plusieurs CHSCT nous coordonnerons nos actions en lançant des missions conjointes. Forts de cette/ces missions nous organiserons avec les salariés de l'activité **des réunions pour que chacun puissent exprimer ses difficultés** mais aussi, et surtout, trouver les moyens qui permettront de les atténuer. Nous en déduirons ensemble **un plan d'action** qui sera présenté au(x) CHSCT(s) concerné(s) et nous demanderons à l'entreprise d'agir en vertu de son obligation d' « **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs** » comme le prévoit le code du travail.

## Pourquoi ne pas travailler de concert avec l'entreprise ?

Travailler sur le stress en parallèle de l'entreprise rendra pour tous le travail plus difficile. **Nos propositions n'ont pas été entendues et nous ne pensons pas que cet accord permette de réduire et prévenir le stress**. L'entreprise a des exigences fortes sur notre travail. Il est donc normal qu'en retour les salariés/ées par la voix de leurs représentants soient exigeants pour leurs conditions de travail. Rien n'est définitif et les partenaires sociaux auront l'occasion de renégocier sur ce sujet, et nous l'espérons, d'aboutir.



## Salarié durable

Trois mesures ont été annoncées pour améliorer la qualité de vie au travail :

- Pas de réunion avant 9h et après 19h
- Le lundi matin des managers consacré à leur équipe
- Des comités de pilotage restreints à 8 participants

Derrière ces mesures, ce qui est important c'est le symbole : l'entreprise a pleinement conscience que sa performance dépend des conditions de travail de ses salariés/ées.

Aujourd'hui les mesures répondent à la partie émergée de l'iceberg. Espérons que les prochaines traiteront de la partie immergée en s'attaquant au problème de l'évaluation de la charge de travail et de la déclinaison des objectifs de l'entreprise.



## Manager

Le Bib Day (lundi matin pour les équipes) montre que la qualité du management participe de la qualité de la vie au travail.

Si le manager a un rôle clé dans la prévention des risques psychosociaux, il ne faut pas oublier que ces mêmes managers sont des salariés/ées comme les autres souvent soumis à une pression très forte en terme de charge de travail mais aussi en terme de résultats.

Sans oublier que les managers de proximité portent plus de décisions qu'ils n'en prennent. Entre les directions et les salariés, cette position ressemble parfois à un étai.

Et de rappeler que l'absence de latitude est un fort facteur de stress.

# Bilan du plan de volontariat de Tours et Montceau

Bruno MAILLARD

*La période d'appel au volontariat pour les plans de sauvegarde de l'emploi de Montceau et Tours vient de se terminer fin février. La manufacture a communiqué en interne mais aussi par voie de presse la principale information : le nombre de volontaires est atteint dans les deux sites, donc personne ne recevra de lettre de désignation.*

**La CFE-CGC se réjouit qu'il n'y ait eu pas à recourir aux licenciements contraints.**

Voyons ensemble ce que nous apprennent les chiffres sur les sites de Tours et Montceau.

## Mesures d'âges : prévu 484, réel 503 (écart +19)

Le nombre de départs en mesures d'âge a dépassé les attentes, Michelin ayant accepté d'inclure des personnes en carrières longues.

Au début des négociations, l'intersyndicale avait alerté la direction sur des propositions de départs peu avantageuses pour nos aînés. Ce n'est pas qu'ils ne voulaient pas partir dans les conditions initiales, c'est que pour la majorité, ils ne le pouvaient pas.

Après les avoir rencontrés mais surtout les avoir écoutés, nous avons pour objectif de négociation de faire adhérer un maximum de volontaires aux mesures d'âge. Les dernières avancées sur les salaires (75% du salaire pour la période à plein temps et 66% pour le reste) et la diminution de la période de temps de travail (de 50% à 33% du total) ont inversé la tendance et motivé les départs.

Pourtant, n'oublions pas que beaucoup d'entre eux perdent de l'argent pendant ce temps partiel (année 1951 et après). Les avances n'étaient qu'un prêt, les primes et la défiscalisation dues au PSE ne suffisent pas toujours à compenser les pertes de revenu jusqu'à l'âge de retraite.

S'il n'y a pas de licenciement, c'est aussi grâce à l'adhésion de nos anciens.

## Départs internes + externes : prévu 333, réel 312 (écart -21)

Michelin a compensé l'écart des mesures d'âges (+19) en réduisant les départs internes et externes.

Lors des négociations, la direction voulait privilégier les mutations internes (sans pour autant faire beaucoup de nouvelles propositions entre juin et octobre). Nos rencontres avec les salariés lors des réunions d'informations sur les deux sites (une première due à l'accord de méthode) vous ont permis d'exprimer vos attentes réelles et nous avons exigé de commencer d'abord par les conditions de départs externes. Les chiffres sont au final, une majorité de 176 départs externes pour 146 mutations dans le groupe.

Notre vision d'une demande de moyens accrus pour ceux qui préfèrent quitter l'entreprise, même en période de crise de l'emploi, était bien légitime. C'est cela aussi qui a permis le plein de volontaires et donc d'éviter les licenciements contraints.

## Quelles conclusions pour la CFE-CGC sur cette négociation.

Les salariés que nous sommes tous préférés ne pas avoir à négocier un PSE, pourtant les délégués des organisations syndicales ont le devoir de vous représenter et de défendre vos intérêts lorsque cela se présente. Nous avons donc, lors de rencontres intersyndicales, en respectant les sensibilités de chacun, d'abord négocié puis signé un accord de méthode en juillet qui prévoyait le déroulement des consultations des CE et CCE, et reportait la fin de négociation en octobre.

La volonté commune, syndicats et manufacture, a été ensuite de négocier, non pas sur le bien fondé de la restructuration (qui est de la responsabilité des CE et CCE) mais sur l'accompagnement social.

**Les accords finaux, signés par la majorité des organisations syndicales, en concertation avec les salariés, ont atteint leur objectif principal : zéro licenciement contraint.**



En savoir plus

## Michelin est-il toujours attractif ?

Les notes internes et externes se terminent par une vraie bonne nouvelle : les recrutements vont reprendre, de 500 à 800 par an, sur 3 ans.

Ce qui par contre n'est pas dit, c'est l'étonnement de l'entreprise devant le nombre de volontaires, notamment lors du premier jour d'inscription.

Ceux qui pensaient avoir jusqu'à fin février et ont donc déposé leur demande dans les jours suivants, se sont vus inscrire en listes d'attente (48 à UJO). La majorité d'entre eux souhaitait nous quitter. Sans compter ceux qui, mal conseillé par la cellule de reclassement, n'ont pas déposé leur dossier immédiatement et ont donc renoncé à s'inscrire ensuite.

Ce qui n'est pas dit non plus, c'est le nombre de cadres qui ne sont pas comptés dans le PSE, même s'ils sont mutés suite à la réorganisation des deux usines. La catégorie des collaborateurs, était déjà excédentaire par rapport à la prévision.

C'est un plan de volontariat réussi pour l'entreprise, mais aussi une alerte sur la démotivation de son personnel, qui est inquiet pour l'avenir de nos usines de production.

# Résultats 2009 : "I want my money back"

Emmanuel PASQUIER

## Les résultats 2009

Les résultats 2009 pour le Groupe Michelin sont excellents pour une année de crise.

- Un résultat net positif de 104 Millions d'euros,
- Un cash flow libre proche de 1,4 Milliard,
- Un ratio d'endettement de 55%.

En résumé nous pouvons reprendre les propos de la vidéo de présentation des résultats : « En 2009 le monde était en crise mais Michelin n'était pas en crise ».

C'est donc l'occasion de revenir sur la modération salariale qui a prévalu en 2009. A l'époque la prudence régnait et les augmentations ont été revues à la baisse pour les agents et les collaborateurs et tout simplement annulées pour les cadres. Aujourd'hui, l'entreprise fait le constat que l'année 2009 n'était pas une année de crise pour ce qui la concerne.

Il faut donc en tirer les conséquences : **la modération salariale de 2009 se retrouve aujourd'hui dans le cash flow libre. Les salariés ont donc consenti une avance de trésorerie à l'entreprise dans une année de navigation à vue.** Maintenant que le ciel s'est éclairci, il est temps de redistribuer aux salariés cet argent qui par définition est disponible.

Ce juste retour des choses est renforcé par les louanges faites aux équipes pour leur implication dans ce contexte difficile. Michelin est une entreprise « forte » parce que ses équipes sont mobilisées. Aujourd'hui les salariés/ées attendent des actes pour que soit reconnue cette mobilisation.



## Dividendes

Le rapport annuel 2009 qui est en ligne montre dans sa partie Actionnaires que le dividende proposé pour 2009 est de 1 euro pour les 147 436 357 actions.

Le dividende est identique à celui de 2008 à la différence que le résultat net de 2008 était plus de trois fois supérieur à celui de 2009.

**Actionnaires attention :** le jour où votre contribution sera louée par tous les responsables de l'entreprise, vos dividendes risquent de s'effondrer.

## Intéressement : on renégocie

Patrice MALINGREY

Comme la loi le permet, nous avons demandé à l'entreprise de renégocier des critères de l'accord initial d'intéressement. Nous avons été entendus.

### Concernant l'établissement de Clermont Ferrand

Nous avons obtenu pour 2009 un taux de 2,1% pour un maximum de 3%, ce qui est satisfaisant. Cependant, depuis 2 ans, l'objectif du critère « Mobilité professionnelle » n'est pas atteint et nous redoutons une troisième année blanche.

Nous avons obtenu une grille d'autant plus accessible que le PVF devrait multiplier les mouvements durant l'année 2010.

En contre partie, l'entreprise a imposé de majorer le critère « Taux de conformité sûreté » en argumentant que les progrès réalisés par le personnel ne devraient pas reculer et que le plus viendrait des investissements (caméras, coffres, serrures...). Nous prenons ceci pour un engagement.

### Concernant la MFPM

Nous souhaitons un avenant au titre du critère « MEF » (empreinte environnementale). En effet, à l'origine de l'accord, il n'avait pas été imaginé une chute de la production telle qu'en 2009 (plus de 30%) et, faute d'historique, le phénomène de non proportionnalité entre tonnages fabriqués et déchets générés n'était pas non plus mis en évidence. Nous avons signé un avenant qui prévoit une corrélation niveau MEF/ tonnages produits et rend possible l'atteinte de l'objectif.

Par ailleurs, nous avons réitéré notre demande d'obtenir pour l'ensemble des salariés un intéressement exceptionnel égalitaire (exonéré de charges pour l'employeur) pour avoir contribué si intensément et efficacement aux bons résultats de 2009.

Réponse : ce n'est pas prévu **« à ce jour »**. Une incitation à reposer la question ?



## Double peine

La non atteinte du critère MEF (Michelin Environmental Footprint) a des allures de double peine. La crise révèle qu'un faible niveau de production induit des coûts incompressibles en terme d'énergie.

Le faible taux de perte matières sur 2009 montre que les sites de production ont eu le souci de cette économie qui participe du MEF.

Enfin le progrès a été réalisé (perte matière), il n'est pas visible (MEF pas atteint en raison des coûts fixes d'énergie) et les sites de production qui auraient mérité au premier chef de recevoir l'intéressement ont subi l'essentiel du chômage sur 2009.

Deux fois punis.

Retour sur la commission de suivi de l'Accord Mixité 2009-2011 du 05 mars 2010

L'entreprise a organisé le premier retour sur le 2<sup>ème</sup> accord de 3 ans avec les organisations signataires. Autant dire que nous étions très intéressés par les résultats des mesures et des indicateurs mis en place dans l'accord, et qui enrichissent les données légales du rapport annuel de la situation comparée des hommes et des femmes. Nous sommes globalement déçus par les faibles progrès obtenus en 2009, sachant qu'il s'agit en fait de la 4<sup>ème</sup> année que l'entreprise s'est engagée par accord sur ce sujet et communique dans les médias sur sa volonté de faire évoluer la mixité.

## Les chiffres clés

- Le pourcentage de femmes en France est de 13.4% fin 2009 contre 13.0% fin 2007, soit une progression extrêmement lente de 0.4 point en 2 ans.
- chez les Agents l'objectif de +5 % de femmes au sein de la population Agent à fin 2011 semble utopique (4.4% de femmes en légère régression versus 2007)
- au Commerce, statu quo à ce jour : aucune évolution du taux de féminisation constatée (qui reste à 25% de l'effectif).
- Des résultats encourageants concernant la masculinisation des métiers de l'Administration jusqu'alors trop féminins. (-1.6% soit un % de femmes à 57.4%)
- En ce qui concerne les agents et les collaborateurs, sans surprise et sur l'ensemble des métiers, les femmes occupent les coefficients les plus bas. Le suivi dans le temps permettra de voir si la tendance s'infléchit et si les femmes accèdent aux postes clefs dans les métiers cœur.
- En 2009 le pourcentage de femmes ayant évolué chez les collaborateurs est de 12% contre 13.5% chez les hommes, et chez les cadres, de 15 % chez les femmes, contre 16.7% chez les hommes. Encore une fois aucune avancée significative vers une meilleure égalité des chances dans les carrières n'est mesurée.

## Un manque de rigueur dans le rendu des données

D'une façon globale, nous avons demandé à l'entreprise davantage de rigueur dans les données présentées :

- Nous attendons toujours un état des lieux par métier et coefficient pour la population cadre (*selon les relations sociales, le temps a manqué pour remettre des données de l'accord dans les délais....*)
- Les plans de progrès par métiers et/ou par services ne nous ont pas été présentés.
- Malgré nos demandes, nous ignorons si l'entreprise se fixe des objectifs de féminisation par LP/UOT, par métier, par NRP (par exemple taux de femmes dans les postes Groupe ...)
- Dans le même esprit les taux de promotions ont été moyennés par catégorie et non par coefficient comme le stipule notre accord.
- Nous avons réagi également quand l'entreprise a affirmé que le taux de présence des femmes dans les 700 plus hauts postes a progressé en passant de 8.9 % en 2007 à 11.7% quand dans le même temps elle élargit la base de calcul pour comptabiliser désormais la présence des femmes sur les 900 plus haut postes (nombre de postes de la lettre A à I inclus) : sans connaître la distribution du nombre de postes par lettre on ne peut bien entendu pas parler de progrès...
- Certains chiffres sont à fin 2009 d'autres à fin 2008, certains ne concernent que la MFPM, d'autres incluent les sociétés pneus Laurent, Kleber....difficile de s'y retrouver...

**Pour rester positifs, souhaitons que cet accord que nous supportons et encourageons de toute notre énergie, finisse par porter ses fruits et nous donne sur les 2 prochaines années des raisons de nous réjouir. Notre rôle est d'alerter l'entreprise quand les progrès tant attendus ne sont pas là et c'est ce que nous faisons.**



RSC

## Le Rapport de Situation Comparée :

L'entreprise doit remettre aux représentants du personnel et à l'Inspection du travail un document annuel qui établit un diagnostic comparatif des salaires, et des carrières des Hommes et des Femmes chez Michelin

Un plan d'action correctif des inégalités éventuelles doit également figurer au rapport ;

A ce jour et malgré 2 courriers de rappel de l'inspecteur du travail, nous n'avons toujours pas reçu le rapport 2008 comportant les analyses des écarts de salaires globaux, incluant les primes de poste et d'objectifs, ainsi que les données sur les écarts de promotions par coefficient.

Le service des Relations Sociales fait état à chaque rencontre de son impossibilité de respecter les délais et obligations légales, ainsi que les accords signés avec les organisations syndicales à cause d'un manque de ressources dédiées par l'entreprise sur ce volet.

La CFE-CGC s'interroge alors sur la volonté de l'entreprise de prendre le sujet des inégalités Hommes/Femmes à bras le corps comme elle s'y est engagée.

## Augmentation : un tien vaut mieux que deux t'auras rien

Ceux qui ont de la mémoire se souviennent qu'en décembre 2008, l'entreprise avait annoncé des augmentations moyennes de 2,9% pour l'ensemble des catégories de salariés : agents, collaborateurs et cadres.

La signature des syndicats n'apportait rien ou si peu qu'aucun d'eux ne signa. La suite, vous la connaissez, arguant de la crise, l'entreprise revint sur ses annonces et n'augmenta les agents et les collaborateurs que de 2,2%. Les cadres eurent un 0 pointé pour reconnaissance de leur engagement et du travail fourni.

Cette année l'entreprise propose 2,2% pour les agents, 2,5% pour les collaborateurs et 3,6% pour les cadres. Les augmentations nationales pour 2009 furent de 2,8%. Celles de 2010 sont prévues à 2,3%. Nous serions donc en droit d'attendre pour une entreprise aussi rentable que Michelin – même en temps de crise – prétendant payer ses salariés au niveau du marché, une augmentation moyenne d'au moins 5,1 pour les cadres, 2,9% pour les agents et collaborateurs, sans compter les intérêts. Nous sommes très loin du compte.

Néanmoins les événements de 2009 nous ont appris qu'aujourd'hui est le jour même et uniquement ce jour. Nous ne souhaitons pas que l'entreprise revienne sur ses engagements et revoie sa politique salariale à la baisse comme en 2009. Nous avons donc signé l'accord proposé par l'entreprise attendant qu'elle respecte au moins sa signature. La sagesse impose des compromis.

## CATAROUX : les nuages s'amoncellent

Plusieurs projets sont engagés sur le site. Leur conjonction nous interpelle sur l'avenir industriel du site de Cataroux, et nous voyons ainsi clairement se dessiner l'arrêt de l'activité de la partie du site située au Nord de la rue des Planchettes :

- le projet FREGATE qui consiste à délocaliser l'activité de fabrication de pneus RETRO chez TIGAR en Serbie. Environ 60 emplois seront supprimés.
- Le projet LACPA qui consiste à transférer sous 3 ans l'activité de CPA (F14) à Ladoux
- Le transfert de la fabrication des câblés textiles de F14 à la Combaude est engagé.
- Le volume de production de C2 a été réduit de moitié en 2 ans : il en résulte mécaniquement une dégradation de la performance industrielle.
- La centrale de cogénération a été démontée et a pris la route vers l'Est.

Mais au-delà, c'est tout l'avenir du site qui s'assombrit. Comme souvent en pareil cas, l'inquiétude des salariés favorise l'émergence et la propagation de bruits de couloirs : ainsi, un plan social serait en préparation, ou encore l'activité de fabrication des pneus compétition serait transférée à SODG. Mais sont-ce uniquement des bruits de couloirs ?

Nous demandons à l'entreprise de clarifier au plus vite sa stratégie.

## Manipulation ?

Le nombre d'exemples où les faits contredisent la réalité se multiplient, est-ce dû à une complexité ingérable ou une méthode ? Si dans le domaine de la recherche nous savons gérer la complexité et les compromis, il est d'autres domaines moins avancés ...

Que penser de ce prix sur « l'empreinte écologique et performance » décerné à l'écurie Porsche ? Quoi de moins compatible avec l'écologie que la course automobile ?

Que penser de ce prix « diversité » décerné à Michelin par le prestataire de nos stages pour le nombre stages diversité acheté à ce même prestataire ? Les prestataires primant leurs clients : est-ce prévu dans le contrat ?

Le problème avec la propagande, c'est que pour être efficace, elle doit rester crédible. A passer ce type « d'informations » sur Forward, l'entreprise se risque de faire assimiler sa communication interne en un système de manipulation et ainsi de décrédibiliser les managers qui en sont des vecteurs.

Avec cette gestion de la communication, le prix du « Pinocchio d'or » nous pend au nez.



## Dividendes

Certaines entreprises (PSA, Mercedes, Continental) ont annoncé qu'en 2010, il n'y aura pas de dividendes.

Michelin maintient les siens à la hauteur de 2009. La somme totale dépassant les résultats, il faudra donc emprunter pour les payer.

Certes nous sommes nombreux à être actionnaires, sauf les plus chanceux d'entre nous qui ont revendu leurs actions quand celles-ci frôlaient les 105 €. Il faudra 40 ans de dividendes pour que la fidélité des uns soit récompensée à la hauteur de « l'opportunisme » des autres.

Voilà une fable à bien méditer.



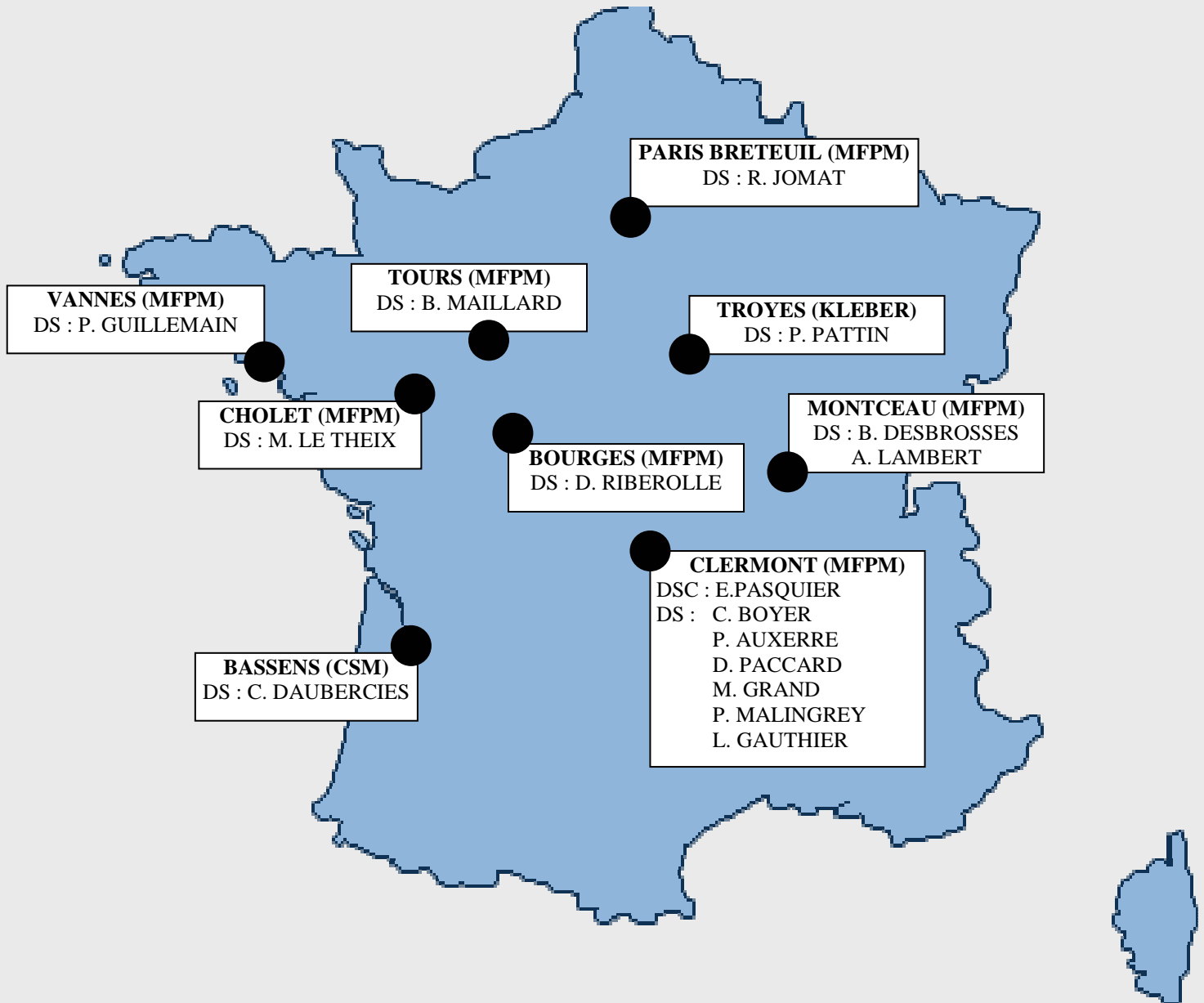
## Mutuelle : où ?

La MFPM a fait une promesse de vente sur ses bâtiments et terrain de la rue Henri Barbusse (S9, S18, S47). La mutuelle devait libérer les lieux fin 2010 et l'entreprise lui propose une aide pour trouver des locaux en location. Si l'entreprise ne reloger pas la mutuelle aux mêmes conditions que par le passé, nous assisterons alors à un désengagement de Michelin. Confronté à cette situation, le conseil d'administration de la mutuelle étudie les meilleures solutions pour se reloger, sachant que les courts délais imposés par l'entreprise constituent une contrainte dont il se serait bien passé ...



# LES ELUS SONT A VOTRE SERVICE

## NOS DELEGUES SYNDICAUX SUR LE GROUPE



### 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)

*Directeur de Publication :* Emmanuel PASQUIER    dsc@cfecgcmichelin.org  
*Rédacteur en chef :* Pascal AUXERRE                    mag@cfecgcmichelin.org

Rendez-vous sur notre site [www.cfecgcmichelin.org](http://www.cfecgcmichelin.org)