



Section Syndicale Michelin Montceau

TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE,
INGENIEURS ET CADRES

UN DELEGUE A MONTCEAU

A l'heure où des négociations importantes se tiennent à tous niveaux, retraites, salaires, mixité, intéressement ..., **il est important pour chacun d'entre nous de pouvoir s'exprimer au sein de l'Entreprise de façon constructive et positive.** C'est une attitude responsable, éloignée des débats « primaires », et qui, à terme, vise à préserver la place de chacun de nous dans la société.

A Montceau, les techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres ne se retrouvent pas nécessairement dans les choix syndicaux qui leur sont proposés. Nous souhaitons leur offrir la possibilité d'être associés plus étroitement aux questions qui les concernent directement.

Aussi avons-nous décidé de nommer un délégué syndical sur le site. C'est un premier pas. L'accueil que vous lui réserverez nous montrera l'intérêt que vous témoignez à cette démarche. **Bernard Desbrosses (CPSF/I/MO/Z) est à votre disposition pour vous écouter et vous communiquer les renseignements dont vous avez besoin. Il se présentera également aux prochaines élections CE/DP.**

Nous avons besoin de vous, que ce soit en tant que sympathisant, adhérent, futur membre de commission du C.E. ou candidat aux élections, exprimez-vous.

ENSEMBLE, AGISSONS SUR LES REALITES

La CFE-CGC est la seule organisation syndicale représentative spécifique aux techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

CFE-CGC : des valeurs qui font la différence

- ***le respect de l'homme et de l'entreprise*** : nous sommes **acteurs** de notre vie économique et sociale en refusant toute fatalité et nous sommes **moteurs** de son changement.
- ***responsabilité et pragmatisme*** : nous identifions les dysfonctionnements sans critiques stériles ou dogmatiques, mais agissons pour **proposer et mettre en place des solutions.**
- ***liberté et indépendance*** : nous veillons à **faire respecter** vos droits et revendications **sans arrière-pensées** idéologiques ou politiques.
- ***éthique*** : nous voulons des règles de gestion **transparentes** (salaire, carrière, formation) et des attitudes sociales et environnementales permettant un **développement responsable.**
- ***reconnaissance et valorisation du travail*** : nous agissons pour que chaque salarié puisse clairement **mesurer** et recevoir le **prix de son effort** et **progresser** dans l'entreprise.

LE BILAN DE NOTRE ACTION

Depuis la création de la section CFE-CGC Michelin à Clermont-Ferrand en 2002, **vous êtes plusieurs dizaines d'employés, de cadres, techniciens et agents de maîtrise à nous avoir rejoints**. Nous y voyons le signe que notre action porte.

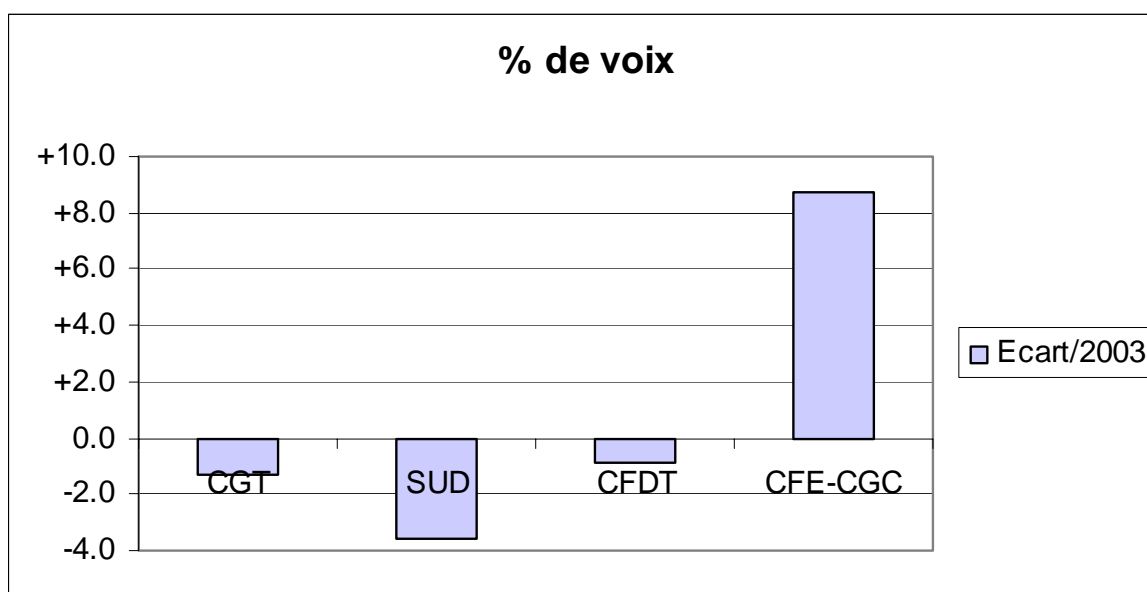
Dans les instances où nous sommes élus, C.E. ou C.C.E, C.H.S.C.T., D.P, nous avons fait preuve d'assiduité pour défendre les intérêts et les demandes des salariés de manière constructive. **Nous avons été moteurs sur plusieurs sujets comme le temps de travail et le stress** pour lequel nous avons obtenu une mission en C.H.S.C.T.. **Nous avons montré un autre visage de l'encadrement** bien loin du « ils font n'importe quoi » souvent décrié par d'autres syndicats, comme du « ils n'ont pas compris les instructions » parfois entendu de l'Entreprise.

En tant que Délégués Syndicaux, nous avons pris une part active à toutes les négociations menées qui ont permis de déboucher sur plusieurs accords, notamment mixité, intéressement et préretraite (PRP). **Nous avons porté et fait adopter des idées nouvelles sur les salaires ou la mobilité**. Nous sommes les seuls à demander une prime variable en cohérence avec le nouveau processus d'appréciation pour les collaborateurs (en commençant par l'échelon 5).

Enfin, nous sommes intervenus quand certains managers ont oublié les fondamentaux des relations humaines. En tant que Délégués du Personnel, **nous avons défendu près d'une vingtaine de vos collègues confrontés à une démarche de plan de progrès ou de licenciement individuel**. Nous avons évité le départ de deux salariés, une technicienne et un cadre. Nous avons aidé les autres à quitter l'entreprise dans de meilleures conditions financières et avec un soutien moral dans des circonstances difficiles.

Nous avons confirmé notre implantation par des résultats emblématiques aux dernières élections CE/DP à Clermont-Ferrand en mai 2005. La CFC-CGC est la seule organisation à avoir gagné des voix et est devenue :

- **1ère organisation syndicale sur Ladoux et les Carmes** tous collèges confondus
- **2ème organisation syndicale sur Clermont** après la CGT devant la CFDT et SUD.



Nos 2 sièges de titulaires supplémentaires ont permis de faire basculer la majorité au CE de Clermont avec la CFDT. De grands changements ont en déjà résulté dans les prestations du CE aux salariés.

Elus CE titulaires		CGT	SUD	CFDT	CFE-CGC
Nombre	15	4	3	4	4
Ecart/2003	0	-1	-1	0	+2

RETRAITES : UN NOUVEL ACCORD

Après de longs mois de négociations, un accord a été signé concernant la mise en place du PERCO et d'un 13^{ème} mois pour les agents.

PERCO : c'est un plan d'épargne retraite collectif. Il est destiné à compenser la chute inexorable du taux de remplacement des retraites par répartition. Ce dispositif ne peut s'appliquer que par un accord négocié. Son principe repose sur une **adhésion volontaire** des salariés qui déterminent librement le montant de leur épargne qui est « abondée » (complétée) par l'employeur. **Cet abondement revêt un caractère social** en privilégiant les sommes les plus modestes et il est dégressif avec l'âge pour favoriser ceux qui seront les plus pénalisés par la baisse des retraites. La sortie s'effectue sous forme de rente ou en capital et des clauses sont prévues pour des motifs particuliers. **Nous espérons une participation plus « généreuse » de l'entreprise** et nous comptons bien compléter ce dispositif **par la prise en compte du rachat d'années d'études**. Dans un esprit pragmatique, **nous avons signé cet accord** qui devrait s'appliquer en octobre 2006 et qui fera l'objet d'explications détaillées.

Retraite Agents : c'est la fin de l'historique compte points qui est à bout de souffle et a fait l'objet de tant de critiques. Il est surtout trop peu rentable au moment de la retraite car il est soumis à l'impôt. Le nouveau système prend en compte **tous les cas de figures** et apportera globalement des plus. A la veille de la signature, il semble obtenir un assez large consensus des organisations syndicales. **Nous avons également signé cet accord.**

AGENTS DE MAITRISE : TOUT VA BIEN ?

Les agents de maîtrise vivent actuellement une nouvelle et importante mutation de leur métier. La mise en place de Michelin Manufacturing Way et des Organisations Responsabilisantes génère des efforts et des remises en cause conséquentes et occasionne naturellement des soucis et des contraintes. La maîtrise s'est souvent définie comme étant « entre le marteau et l'enclume » et a rarement fait remonter ses préoccupations aux organisations syndicales.

La CFE-CGC est **le syndicat représentatif** capable de défendre légitimement vos revendications : sous-effectif, charge de travail, horaires, salaires et primes, gestion de carrière.... Les temps changent et les organisations syndicales commencent à jouer leur rôle chez Michelin. Vous êtes environ 350 sur les sites clermontois, serez-vous les derniers à être représentés alors que vous êtes au cœur du fonctionnement industriel ? Faites comme partout ailleurs et comme déjà quelques uns parmi vous: **rejoignez-nous pour enrichir notre action !**

ABSENCE DE PARTICIPATION

Alors que les résultats du Groupe sont exceptionnels en terme financier, **aucune participation ne nous a été accordée au titre de l'année 2005** en raison de la recapitalisation de Michelin Roue France avant sa cession. De plus, **l'intéressement MFPM est en légère baisse.**

L'Entreprise avait aussi probablement conscience du paradoxe « hausse du résultat - baisse des primes », quand elle a proposé au mois de janvier aux Organisations Syndicales d'**augmenter de 1% de la masse salariale le montant possible de l'intéressement** en intégrant un nouveau critère ou en modifiant ceux qui avaient posé des difficultés sur le terrain. **La CFE-CGC a soutenu cette initiative que nous avons appelée. Mais le processus a été bloqué par SUD**, quatrième signataire de l'accord 2005. Il est pourtant illusoire de croire que l'Entreprise donnera des augmentations de salaires supérieures alors que l'intéressement rémunère des progrès supplémentaires et peut être non chargé, non fiscalisé s'il est versé dans le PEE. **Nous avons rappelé cependant à l'Entreprise qu'elle pouvait verser un « bonus exceptionnel Villepin »**, similaire à l'intéressement dans le cadre d'une nouvelle loi pour compenser la perte de la participation 2005. Elle a refusé ...

QUELLE POLITIQUE INDUSTRIELLE ?

Nous n'avons pas de visibilité sur la politique industrielle du Groupe en France si il en existe une. Nous apprenons les restructurations au fur et à mesure de leur réalisation.

Si la pyramide des âges laisse toute latitude à l'Entreprise pour restructurer sans trop de « casse sociale » à court terme, la logique de l'actionnaire a de lourdes conséquences sur l'implantation industrielle et les bassins d'emploi malgré les mesures prises:

- L'arrêt de la production PL à Poitiers divise le nombre de salariés par 10
- Il n'y aura plus de production Vélo en France à fin 2007, début 2008
- L'arrêt du Z à Bourges profile déjà la fermeture du site
- Quel est l'avenir des petits sites comme Le Puy ou La Roche ?

La dimension sociale de Michelin passe également par la sauvegarde du maximum d'emplois dans ses sites historiques.

ACTUALITES

Mutuelle : L'application en 2008 de la loi Fillon sur les mutuelles d'entreprise change fondamentalement la donne aussi bien pour l'entreprise que pour les salariés. La mutuelle sera-t-elle obligatoire ou ne sera pas ?

Alors que l'esprit mutualiste trouve peu d'échos dans la tranche des 20-40 ans, que le nombre de retraités ne cesse d'augmenter, quelles sont les questions clés pour la négociation à venir ? **Aidez-nous à définir notre position.**

Refus d'un accord de relation sociale : Cet accord reconnaissait le fait syndical et sa contribution au bon fonctionnement de l'entreprise, donnait des moyens complémentaires aux Instances Représentatives du Personnel, l'accès aux sites internet du C.E. et des Organisations Syndicales via l'intranet et enfin une gestion neutre des élus et mandatés tant d'un point de vue salaire que carrière. **La CGT, SUD et FO s'y sont opposés.** Comme ils sont majoritaires ensemble au niveau national, l'accord est annulé. **C'est une occasion bêtement manquée pour le retour à la normalité des Relations Sociales dans l'Entreprise.**

POUR NOUS JOINDRE (à remettre à Bernard Desbrosses CPSF/I/MO/Z - Poste 3531 - bd.cfe-cgc.umo@orange.fr)

Mme/M. Téléphone souhaite

nous faire passer une interrogation, un souci, un message

adhérer à la CFE-CGC Michelin