

Étude AVANCER ENSEMBLE

Vous pouvez envoyer un signal fort

L'étude AVANCER ENSEMBLE 2015 va démarrer prochainement.

Ce n'est **pas seulement une étude à usage interne**. Cela répond également à une **demande des investisseurs institutionnels** qui constituent l'essentiel de l'actionnariat Michelin. Il s'agit pour eux de mesurer si la politique qu'ils demandent d'appliquer à la direction de Michelin est socialement bien acceptée.

L'indice d'engagement des salariés est un critère important pour la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), et déterminant pour leur éligibilité dans les fonds de placement socialement responsables.

Lors de l'étude 2015, vous avez ainsi l'occasion d'envoyer un signal qui sera écouté par ceux-là même qui ont une réelle et forte influence sur la politique sociale de l'entreprise.

Si vous estimez que **l'équilibre de distribution des profits de l'entreprise est trop décalé vers les actionnaires** (une hausse des dividendes de 150% sur 5 ans jugée insuffisante par les destinataires, ce qui a conduit en 2015 l'entreprise à engager une politique de rachat d'actions pour un montant inédit de **750 millions d'Euros** supérieur même à la trésorerie de l'entreprise)

Si vous estimez que les conséquences de ce déséquilibre croissant sont préjudiciables au contrat social dans l'entreprise :

- Des **suppressions d'emplois** massives à venir dans les services groupe
- Une **revalorisation des salaires en baisse** continue depuis 5 ans
- Un **rythme de travail toujours plus élevé** qui conduit certains au burnout et beaucoup à la perturbation de leur équilibre de vie
- Une révision de la méthode d'évaluation de la Performance Globale dans la Durée (**PGD**) qui a conduit à une **dégradation moyenne des notes** et par conséquent à une diminution des augmentations individuelles de salaire. Le tout accompagné d'une communication mensongère : on a voulu faire croire que 3 = 4 alors que la réalité démontre le contraire.

- Une révision à la **baisse** à venir au printemps 2016 **des parts variables individuelles** par le jeu de passe-passe du coefficient d'ajustement (CAJ) : dans un contexte de travail jugé normal, la part variable sera plafonnée à 90% du montant maxi
- Une politique salariale qui donne la primauté au niveau de salaire sur la performance : les salariés dont la position médiane est supérieure à 112,5% (sans doute ont-ils très bien travaillé jusque-là) n'ont pas eu d'augmentation en 2015 quelle que soit leur performance (note PGD 3,4 ou 5)

Si vous avez été choqués de voir que l'entreprise avait essayé de faire payer aux salariés une partie des provisions pour redressement URSSAF en début d'année

Alors, vous avez la possibilité d'envoyer un signal fort à l'occasion de l'étude AVANCER ENSEMBLE, un signal qui ne manquera pas d'être écouté par le monde financier. Pour dire qu'AVANCER ENSEMBLE, ce n'est pas simplement des mots, et que vous attendez qu'ils se traduisent concrètement dans la mise en œuvre d'une politique sociale rééquilibrée entre actionnaires et salariés.

Si vous ressentez un manque de reconnaissance de votre engagement personnel au travail, si voulez que les ressources humaines cessent d'être considérées avant tout comme un coût qu'il faut réduire, vous pouvez le dire et envoyer un signal fort qui sera écouté.

Comment faire ? les réponses aux 4 questions suivantes sont prises en compte pour déterminer l'indice d'engagement des salariés, qui est communiqué à l'extérieur :

1. Je suis fier/fière de dire que je travaille pour Michelin
2. Dans l'ensemble, je suis extrêmement satisfait(e) de Michelin en tant que lieu de travail
3. Je recommanderais Michelin à d'autres personnes comme une entreprise où il fait bon travailler
4. Je pense rarement à chercher un nouvel emploi au sein d'une autre société

Sont considérés comme engagés les salariés qui donnent une note supérieure à 4 à ces questions.

Répondez honnêtement mais répondez en sachant que si vous voulez marquer votre désapprobation et envoyer un signal qui sera écouté, vous le pouvez en **donnant une note inférieure ou égale à 4 à ces questions.**

Nota : nous savons que de nombreux managers ont dans leurs objectifs individuels un intérêt au niveau d'engagement dans leur service. Nous avons cependant estimé qu'il était important de dire à tous les salariés qu'ils pouvaient envoyer un message pour demander le changement dont ils nous expriment l'attente. Nous espérons que la direction de l'entreprise saura mesurer combien les managers ne sont pas responsables de la politique qu'on leur demande d'appliquer et de porter, et, selon l'orientation des réponses, saura en tenir compte.