

Editorial :

L'adaptation de l'entreprise à son contexte économique et à ses marchés est une chose nécessaire pour sa survie.

Que Jean-Dominique Senard ait pris la décision d'engager le groupe Michelin dans des changements majeurs de responsabilisation et de simplification est une décision de bon sens que nous souhaitons accompagner dans le cadre d'un dialogue social équilibré.

Il faut maintenant que ces belles idées se transforment en actes. Certes des risques financiers sont pris par les actionnaires, l'entreprise nous le répète assez souvent. Mais ce seront encore une fois les efforts d'adaptation et d'engagement des femmes et des hommes de l'entreprise qui seront le moteur de ces transformations.

Or, la répartition des fruits de ces efforts est pour le moins inégale ces dernières années : pour les actionnaires l'augmentation des revenus par le biais de dividendes record (+14 % en 2015) ou le rachat d'actions. Et pour les salariés ? Une baisse constante de la participation aux bénéfices. Bénéfices pourtant record en 2015. Est-ce la meilleure manière de récompenser les salariés pour leurs efforts et maintenir leur engagement et leur motivation en vue de la transformation majeure du Groupe à venir ? Pour nous clairement non !

Henri Georges Perrier
Délégué syndical à Clermont Ferrand

Une juxtaposition qui interpelle

Lors du comité central d'entreprise de mars 2016, il y avait, parmi d'autres, 3 sujets d'importance à l'ordre du jour, dont la juxtaposition des messages nous a effarés et abasourdis.

Sujet N°1 : présentation commentée des résultats de l'entreprise en 2015. Vous connaissez les chiffres : une performance qualifiée d'historique pour laquelle nos dirigeants ont salué la contribution des salariés.

Sujet N°2 : présentation des résultats de l'intéressement et de la participation. Surprise : ils sont en baisse par rapport à l'an passé (45M€ contre 49M€).

Sujet N°3 : présentation de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences à l'horizon 2018. Nouvelle surprise : une baisse d'effectifs de la MFPM pouvant aller jusqu'à 1000 personnes, essentiellement à Clermont Ferrand, en plus des 500 récemment annoncés. 12% de résultat d'exploitation, ce n'est pas suffisant pour nos actionnaires : ils veulent 15%. Les 14% d'augmentation des dividendes (63M€), les 750M€ consacrés au rachat d'actions ne leur suffisent pas.

Des résultats en hausse. Une distribution en baisse. Des suppressions d'emploi pour distribuer plus aux actionnaires. Nos dirigeants doivent vraiment s'interroger sur le sens perçu par les salariés de leur stratégie financière.

La CFE-CGC demande le versement d'un intéressement exceptionnel au titre des résultats historiques de 2015

Au sommaire de la lettre d'information d'avril

Page

Accord sur la maîtrise de la charge de travail des cadres autonomes : pourquoi nous avons signé ?

2 à 4

PSE dans l'ingénierie et au rechapage à La Combaude : 1 PSE, 2 démarches

5

GPEC : jusqu'à 1000 suppressions d'emploi en France à l'horizon 2018

6

Intéressement : de gros écarts entre établissements

6

Intéressement et participation : le compte n'y est pas

7

Pourquoi la participation baisse

7

Le recours selon SP

8

Difficultés professionnelles : ne restez pas seul

8

Carte affaires Citibank : attention, risque de piratage

8

Accord sur la maîtrise de la charge de travail des cadres autonomes : pourquoi nous avons signé

Pascal Guillemain, Jean Christophe Laourde, Denis Paccard, Thierry Palou

La CFE-CGC s'est beaucoup investie depuis plusieurs années sur la problématique de la charge de travail, et donc du temps de travail et de l'équilibre vie professionnelle – vie privée. Nous voulions inverser une tendance lourde d'augmentation de la charge de travail, qui a conduit beaucoup d'entre vous à un surinvestissement préjudiciable à cet équilibre quand ce n'est pas à la santé. L'enquête réalisée en 2015 auprès de salariés Michelin (et pas sous forme de reprise d'enquêtes nationales comme le font d'autres organisations syndicales) a marqué les esprits en montrant à quel point il y avait urgence à agir.

Nous avons obtenu l'ouverture en 2015 d'une négociation en agissant sur 2 axes : convaincre l'entreprise de la nécessité (et de son intérêt) à agir, et la placer devant ses responsabilités en lui démontrant que le dispositif de suivi du temps de travail en vigueur pour les cadres autonomes ne répondait pas aux exigences légales issues de la jurisprudence.

Cette négociation était donc pour nous un évènement majeur de notre action syndicale au service des salariés. Nous voulions obtenir davantage qu'une inflexion: un accord qui s'inscrive dans une dynamique de changement culturel gagnant-gagnant: parce qu'il est bon pour les salariés d'avoir un équilibre vie professionnelle – vie privée sain, et parce qu'il est profitable dans la durée pour l'entreprise d'avoir des salariés sereins et équilibrés, capables d'exprimer pleinement leurs capacités.

Nous avons formalisé (voir notre tract de novembre 2015) nos lignes guides pour cette négociation. Ces lignes guides s'appuyaient sur un constat de base : le problème dépasse le cadre des règles ; il est d'un niveau culturel. Les règles doivent contribuer à animer et à border le progrès, mais le progrès suppose l'affirmation forte et soutenue dans la durée d'une volonté de changement culturel.

Nous savions que nous ne pouvions pas nous appuyer sur des règles issues de la loi qui donnent du sens au débat : seulement des limites placées très haut (11h de temps de repos minimum entre 2 journées de travail, donc 13h de temps de travail possibles, et 35h le week-end).

Nous voulions en outre respecter le souhait d'une grande majorité de cadres autonomes : ne pas construire un dispositif de suivi du temps de travail qui limiterait leur autonomie d'organisation de leur temps de travail.

Le déroulement de la négociation :

Nous avons noté avec satisfaction que l'entreprise ne cherchait pas à occulter le problème de surcharge de travail généralisée, mais au contraire affirmait sa volonté d'un changement culturel, porté au plus haut niveau.

Cela a constitué une bonne surprise pour nous, compte tenu de l'attitude de déni qui avait prévalu pendant de trop nombreuses années.

Cela a permis d'imaginer un accord, non pas comme une finalité défensive pour les salariés, mais comme un outil incitatif d'une dynamique d'entreprise en faveur de l'équilibre de vie des salariés.



Autres salariés

C'était une exigence de l'entreprise : la négociation a porté sur la charge de travail des cadres autonomes. L'accord comporte cependant des volets qui s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs et cadres : par exemple, le volet relatif au temps de déplacement.

Nous avons cependant obtenu des engagements de déclinaison vers les autres salariés :

- ✓ Pour tous les collaborateurs et les cadres non autonomes (par exemple les cadres en temps partiel) : l'engagement de mettre un terme à la pression sociale conduisant à ne pas déclarer (et donc ne pas payer) les heures supplémentaires réalisées.
- ✓ Pour les collaborateurs et cadres des sites industriels : un engagement à mener une réflexion pour adapter l'esprit de l'accord au contexte industriel : les problématiques d'astreintes actuellement gérées de manière particulièrement hétéroclites, ainsi que de rappel hors temps de travail seront abordées.
- ✓ Pour les cadres nomades vis-à-vis desquels un dispositif de vigilance basé sur le badgeage à l'entrée des sites serait inopérant : l'engagement d'une réflexion pour adapter l'esprit de l'accord au contexte. Par exemple pour les commerciaux, nous avons proposé d'utiliser BIB Force comme support de vigilance, avec des règles d'utilisation écrites et partagées dans le livre blanc de la route.

Nous suivrons avec attention l'avancement des travaux.

Ce sera également pour nous un point d'entrée pour mesurer comment les bonnes intentions affichées en négociation sont effectivement suivies d'effets.

Accord sur la maîtrise de la charge de travail des cadres autonomes : pourquoi nous avons signé

Pascal Guillemain, Jean Christophe Laourde, Denis Paccard, Thierry Palou

Le contenu de l'accord :

Nous invitons tous les collaborateurs et cadres à lire attentivement l'accord : il est disponible sur notre site internet (onglet Accords / temps de travail).

Voici une synthèse des principales dispositions, et notre analyse :

- ✓ L'accord place le dialogue entre manager et salarié sur la charge de travail au centre et au premier niveau du dispositif (préambule et §4.1 à 4.3). C'était l'une des lignes guides que nous avons formulées. Il remplace la fiche de suivi mensuelle comme support de ce dialogue. Nous avons accepté la proposition de l'entreprise d'avoir une case sur la fiche de suivi mensuelle pour que le salarié puisse notifier une situation surcharge. Nous ne sommes pas naïfs sur l'usage réel qui pourra en être fait : il s'écoulera du temps avant que la pression sociale dans l'entreprise ne le permette.
- ✓ L'accord rappelle les règles relatives au nombre de jours travaillés et au nombre de jours de repos (§3.2 et 3.3). Il rappelle les règles relatives aux déplacements professionnels les week-end et jours fériés (§4.4.2) : toute journée avec voyage professionnel le week-end, quelle que soit sa durée, est une journée de travail qui vient incrémenter le compteur des jours travaillés (contrat 212 + 1 journée de solidarité). Elle peut être récupérée par la pose d'un JDR ou la mise au CET. Nous avons demandé cette précision pour mettre un terme aux fortes distorsions de traitement entre services que nous constatons.
- ✓ L'accord prévoit la mise en œuvre d'un dispositif de vigilance pour identifier les dépassements d'amplitude d'horaire de travail les plus importants. Il sera basé sur la confrontation des heures d'entrée – sortie aux badgeuses des sites (avec un traitement globalisé sur Clermont Ferrand), ainsi que sur la connexion à distance les soirs et week-ends (§4.4.1 et 4.4.2). Il y a 3 niveaux d'alerte :
 - Non respect des temps de repos (11h par jour, 35h le week-end)
 - Plus de 5 journées par mois avec amplitude supérieure à 11h
 - Plus de 5 connexions à distance par mois le soir ou le week-end

Les alertes seront traitées dans une application spécifique en cours d'élaboration (mise en place prévue à l'horizon septembre 2016). Elles parviendront à chaque salarié concerné et son manager sous forme d'un reporting mensuel, ainsi qu'au responsable du personnel et à une cellule France au niveau direction du service du personnel.

Le binôme salarié – manager aura pour mandat d'identifier si l'alerte porte sur un vrai problème et, dans ce cas, de le traiter. Le responsable du personnel aura pour mandat de s'assurer que ce travail a bien été réalisé. La cellule France aura pour mandat de s'assurer que le dispositif fonctionne et de traiter les cas pour lesquels les 2 boucles précédentes n'auront pas permis d'apporter une solution.

Des traitements par entités pourront être réalisés.



Autonome

La plupart des cadres Michelin ont un contrat de travail répondant au statut juridique de cadre autonome.

Mais au fait, quelles sont les règles relatives à l'autonomie dans la gestion au quotidien du temps de travail ?

La principale est que chaque cadre autonome n'est pas assujéti aux horaires collectifs et dispose de l'autonomie pour organiser son temps de travail. Il peut donc, à son initiative, planifier des journées de travail plus ou moins longues (dans la limite des temps de repos de 11h au quotidien et 35h le week-end). Le corollaire à cette règle est le mode de comptabilisation des jours travaillés : toute journée commencée est comptabilisée comme travaillée quel que soit le temps de travail.

Un cadre autonome dispose également de la liberté de fractionner sa journée de travail pour un rendez-vous extérieur (médical par exemple).

Une grande majorité de cadres méconnaît cette règle et l'entreprise n'a jamais communiqué sur ce volet du contrat. Ce qui l'arrangeait bien, certains cadres au statut autonome se sentant obligés de planifier des JDR ou des congés pour des rendez-vous externes, tout en ayant un engagement et un temps de travail très élevés.

L'entreprise a d'ailleurs cherché à nous vendre l'idée de ½ JDR pour les cadres autonomes. Nous avons, comme l'ensemble des organisations syndicales, fermement refusé, car cela venait en complète contradiction avec le principe d'autonomie : chacun dispose de la latitude et de l'initiative de prendre une demie journée à sa convenance. A lui de s'organiser pour assumer sa mission.

Accord sur la maîtrise de la charge de travail des cadres autonomes : pourquoi nous avons signé

Pascal Guillemain, Jean Christophe Laourde, Denis Paccard, Thierry Palou

Les organisations syndicales signataires seront également dans la boucle, via la commission de suivi de l'accord (§5.2). Elles pourront ainsi déclencher les analyses permettant de contribuer à tirer le progrès, et les relayer via leurs élus dans les instances en charge des risques psychosociaux (RPS) : les CHSCT.

En première lecture, vous vous direz sans doute que les seuils du dispositif de vigilance ont été placés trop hauts. Nous avons cependant suivi l'entreprise dans une logique d'accompagnement d'une démarche de progrès ancrée dans la durée: déclencher trop d'alertes serait de nature à tuer dans l'œuf le dispositif avant même qu'il ne puisse contribuer au progrès.

Nous sommes cependant bien conscients que les seuils sont, dans l'absolu, trop hauts. C'est pourquoi nous avons beaucoup négocié sur la mission et les moyens de la commission de suivi : elle se réunira à une fréquence élevée dans les premières années pour analyser la mise en œuvre de l'accord. Elle aura la possibilité d'analyser les données avec des limites différentes pour décider, sous forme d'avenant à l'accord, une adaptation des seuils.

Nous avons ainsi estimé que nous disposions des moyens d'avoir une influence réelle sur la dynamique du progrès liée à la révolution culturelle que nous appelions l'entreprise à réaliser et qu'elle affirme vouloir conduire.

Nous disposerons via la commission de suivi des informations nécessaires pour mesurer la dynamique de progrès globale, identifier les secteurs en pointe et ceux à la traîne pour contribuer à l'entretien de cette dynamique. Nous pourrions obtenir une révision des seuils en cohérence avec la vitesse de progrès.

En synthèse :

Nous avons entendu la volonté de l'entreprise d'impulser un vrai changement culturel pour aboutir à un meilleur équilibre vie professionnelle – vie privée. Nous ne pouvons qu'être d'accord et l'accompagner.

La négociation a conduit à un projet d'accord qui, pris indépendamment de la volonté de changement de l'entreprise n'est pas très ambitieux, mais qui, associé à cette volonté, peut alimenter efficacement la dynamique d'un progrès qui s'inscrira dans la durée.

La négociation a conduit à donner aux organisations syndicales signataires les moyens de peser sur la dynamique de progrès et de mettre ensemble un terme à l'accord si l'entreprise ne respectait pas ses engagements.

Nous avons ainsi choisi de signer.

1 mois après notre signature, les signaux de la mise en œuvre d'une volonté de changement ferme et profonde sont positifs.



Vigilance

Le dispositif de vigilance est exclusivement un dispositif d'alerte de dépassement de seuil.

Ce n'est pas un dispositif de mesure du temps de travail, ce qui aurait été incohérent avec la notion d'autonomie liée au statut de cadre autonome. Un cadre autonome rend des comptes sur sa mission et ses objectifs, pas sur son temps de travail. Lequel peut être inférieur à l'horaire collectif. Quoique l'expérience montre que le problème à l'origine de la négociation est d'une toute autre nature : un surinvestissement personnel rendu nécessaire par des organisations et des modes de fonctionnement chronophages, et une perception culturelle qui confère au temps de travail la valeur d'une performance.



Vigilance

L'accord place le dialogue entre manager et salarié au centre du dispositif de régulation.

Nous serons très vigilants à ce que l'entreprise donne aux managers la possibilité de réguler, ce qui n'est clairement pas le cas actuellement.

La plupart des managers sont eux-mêmes surchargés et n'ont pas la latitude de mettre en œuvre les moyens qui permettraient de réduire une charge de travail excédentaire : augmenter l'effectif, gérer les priorités en repoussant ou en abandonnant les projets ou tâches non prioritaires.

Cet aspect sera également pour nous un point d'entrée pour mesurer comment les bonnes intentions affichées en négociation sont effectivement suivies d'effets.

PSE dans l'ingénierie et au rechapage à La Combaude : 1 PSE, 2 démarches

Denis Andrieu, Tony Bluteau, Jean Christophe Laourde, Denis Paccard

L'annonce attendue est tombée début mars et son contenu ne nous a pas surpris, en particulier sur le volet rechapage.

L'entreprise engage un vaste plan de suppression d'emploi que le politiquement correct conduit à rebaptiser officiellement Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

La surprise est plutôt venue du fait qu'un même plan comporte 2 volets avec des démarches bien distinctes :

- ✓ Dans l'ingénierie, il s'agit d'un **plan de volontariat exclusif** portant sur un maximum de 164 personnes. Un plan de volontariat a un statut juridique particulier : il ne peut pas y avoir de licenciement, ni plus que 164 volontaires. A l'issue de la période d'expression du volontariat, le plan sera clôturé même si le nombre de volontaires est inférieur à 164. L'entreprise ne pourra pas refuser un volontariat (sauf en vue de départ de l'entreprise si projet jugé non viable).
- ✓ Au **rechapage à la Combaude**, il s'agit d'un **PSE « classique » correspondant à une fermeture d'activité**. Tous les salariés du domaine doivent donc se reclasser. Le volontariat est limité à l'adhésion aux mesures d'âge. L'entreprise s'est engagée à proposer un reclassement sur les sites clermontois à tous les salariés. Elle est ouverte à étudier un reclassement hors Clermont Ferrand pour les salariés qui en feraient la demande. Nous ne sommes pas inquiets sur la faisabilité en nombre de cet engagement. Nous sommes beaucoup plus dubitatifs sur la possibilité d'offrir à chacun un reclassement dans un poste de qualité équivalente et serons très vigilants sur ce point. Nous sommes conscients qu'un salarié qui refuserait des reclassements qu'il estimerait dégradants par rapport à son emploi actuel serait susceptible d'être licencié à l'issue de la procédure.

Les négociations sur les mesures d'accompagnement social ont débuté le 05 avril. Elles vont porter sur 3 axes : les mesures d'âge, les mesures d'incitation et d'aide au reclassement interne, les mesures d'aide au reclassement externe.

Nous vous tiendrons informés de l'avancement de cette négociation, qui devrait, sauf blocage, se dérouler jusqu'à l'horizon juillet 2016. Nous ferons, comme nous l'avons fait après la réunion du 05 avril, une communication aux salariés concernés à l'issue de chaque réunion de négociation. Cette communication prend la forme de réunions d'information et d'échanges. C'est l'occasion de présenter aux salariés l'avancement des débats et de recueillir leurs attentes.

En complément, la CFE-CGC a mis en place sur son site internet un espace d'information et d'échange à destination des personnes concernées par le PSE : vous y trouverez des informations collectives et un espace d'échange pour aborder les sujets individuels.

www.cfecgcmichelin.org onglet PSE



Reclassement

Nous partons d'une base de propositions de l'entreprise assez proche de ce qui a été négocié lors des 2 derniers plans (UJO en 2013 et la distribution en 2015), sauf en ce qui concerne les mesures d'âge, très en retrait.

Nous allons donc négocier pour élargir les mesures d'âge.

Mais pas seulement : nous allons négocier fermement sur l'**attractivité** des mesures de reclassement interne proposées aux volontaires dans l'ingénierie et à tous à La Combaude : avec une ligne directrice : **un reclassement doit être une opportunité pour le salarié**. Cela se traduit par 3 demandes complémentaires :

- ✓ La transparence des postes proposés, et en particulier l'affichage des NRP et des parcours possibles
- ✓ Une démarche d'accompagnement au changement incitative : formation qualifiante, accompagnement à la prise de poste
- ✓ Une prime de risque au volontariat : un changement ne doit pas être, comme c'est le cas actuellement, l'occasion d'une pause dans l'évolution de la rémunération. Au contraire.



DGOP demain

La manière suivant laquelle a été menée l'étude de réorganisation nous inquiète vivement. Les salariés et les managers de niveau 1 n'ont pas été consultés. Sans que cela constitue un jugement de la qualité de l'étude, la démarche crée un risque majeur de découvrir lors de la mise en œuvre des détails qui viendront contrecarrer les plans. Nous attendons des décideurs qu'ils expliquent ce qu'ils ont prévu pour éviter la surchauffe qu'ont systématiquement connue en pareil cas les secteurs restructurés.



GPEC : jusqu'à 1000 suppressions d'emploi en France à l'horizon 2018

Noël Morel, Denis Paccard, Henri Georges Perrier

La présentation de la GPEC était à l'ordre du jour du dernier CCE.

Nous connaissons depuis mars l'impact en termes d'emploi de la restructuration de l'ingénierie et de la fermeture de l'activité rechapage à La Combaude : ce sont près de 500 emplois qui sont supprimés à Clermont Ferrand, qui s'ajoutent à environ 200 suppressions de poste déjà réalisées dans l'ingénierie en 2014 et 2015, ainsi qu'à une centaine de postes supprimés suite à délocalisation d'activités en Roumanie (commerce, contrôle de gestion, achats) et à une soixantaine de postes supprimés suite à l'externalisation de la paie.

Nous attendions ainsi avec impatience la mise à jour de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), en particulier pour mesurer l'impact de la démarche de simplification.

Les chiffres sont explicites : l'effectif France va subir à l'horizon 2018 une nouvelle saignée pouvant aller jusqu'à 1000 suppressions de postes, pour l'essentiel à Clermont Ferrand. Nous avons ainsi une indication claire du coût social sur l'emploi de la démarche de simplification et de l'économie sur la masse salariale : environ 100 millions d'Euros par an, charges comprises.

L'entreprise communique beaucoup sur le nombre de personnes embauchées, mais beaucoup moins sur le nombre de départs non remplacés : le solde est très fortement négatif.

Le chemin vers l'objectif de résultat d'exploitation (passage de 12% actuellement à 15% à l'horizon 2020) est ainsi pavé de postes supprimés, délocalisés ou externalisés.

Intéressement : de gros écarts entre établissements

Patrice Gaasch, Bruno Maillard, Fabrice Mousset

Rappelons que l'accord d'intéressement couvrant la période 2014 – 2015 – 2016 prévoit une enveloppe maxi de 5%, répartie entre des critères communs MFPM pour 1,5% et des critères spécifiques à chaque établissement pour 3,5%.

Le résultat MFPM est de 1% : le critère lié aux idées de progrès est atteint en totalité, pas celui sur l'empreinte environnementale.

Les résultats par établissement varient dans un rapport 1 à 4. Qu'ont donc fait les salariés de La Roche sur Yon pour mériter pour la 2^e année consécutive cette place peu enviable de dernier ? Pour la CFE-CGC, c'est inacceptable, lié à une définition de critères inatteignables.

	RESULTATS 2015		RESULTATS 2015
CFE	2,55 %	UFR	2,75 %
CHO	2,05 %	UGO	2,125 %
CPY	2,50 %	UJO	1,60 %
PBL	3,25 %	UMO	2,35 %
RYO	0,75 %	URG	2,65 %
TRO	2,59 %	VAN	1,72 %

Nous demandons le versement d'un intéressement exceptionnel aux salariés de La Roche sur Yon d'un montant de 2,45% correspondant à l'écart à la moyenne des autres établissements sur 2 ans.



GPEC par métier

Voici les prévisions d'emploi à l'horizon 2018 par métier :

Hors contrats MGM Hors PVF/PSE en phase inactive de travail	12/15	Mini	Maxi
Achats	205	185	210
Administration	404	390	410
Autres	143	135	145
Bureau d'Etudes	848	680	720
Communication	198	180	200
Edition	88	85	95
Environnement et P.	463	440	470
Fabrication	6 116	5 800	6 100
Finance	465	430	450
Maintenance	2 467	2 350	2 450
Marketing & Ventes	1 331	1 100	1 300
Personnel	648	560	580
Progrès	384	360	380
Qualité	1 917	1 800	1 850
RDI	2 312	2 200	2 260
SI	744	680	720
Supply Chain & Log.	1 312	1 150	1 200
Total	20 045	18 525	19 540

Voici les prévisions d'emploi à l'horizon 2018 par établissement :

Hors contrats MGM Hors PVF/PSE en phase inactive de travail	12/2015	Mini	Maxi
CFE	11 602	10 400	10 800
CHO	1 223	1 280	1 350
CPY	594	540	570
PBL	76	70	80
RYO	730	700	740
TRO	820	790	840
UFR	873	720	780
UGO	547	560	615
UJO	242	175	210
UMO	969	1 010	1 100
URG	530	510	540
VAN	503	450	500
Total	18 709	17 205	18 125

Hors contrats MGM Hors PVF/PSE en phase inactive de travail	12/2015	Mini	Maxi
IMECA	100	95	110
CSM	414	380	405
MTP	306	295	315
PNEU LAURENT	516	500	550
Total	1 336	1 270	1 380

Il n'y a que 2 métiers positionnés dans les métiers en tension :

- La maintenance
- La médecine du travail

Un plan d'action pour améliorer l'attractivité est engagé dans les métiers de la maintenance, avec en particulier le passage au statut collaborateur d'agents experts dans leur domaine. La CFE-CGC s'en félicite tout en notant qu'il ne s'agit pas d'un cadeau mais du simple rattrapage d'un décalage de Michelin par rapport au marché, rattrapage qui doit maintenant s'étendre au domaine du salaire.

Intéressement et participation : le compte n'y est pas

Dominique Bourgois, Denis Paccard

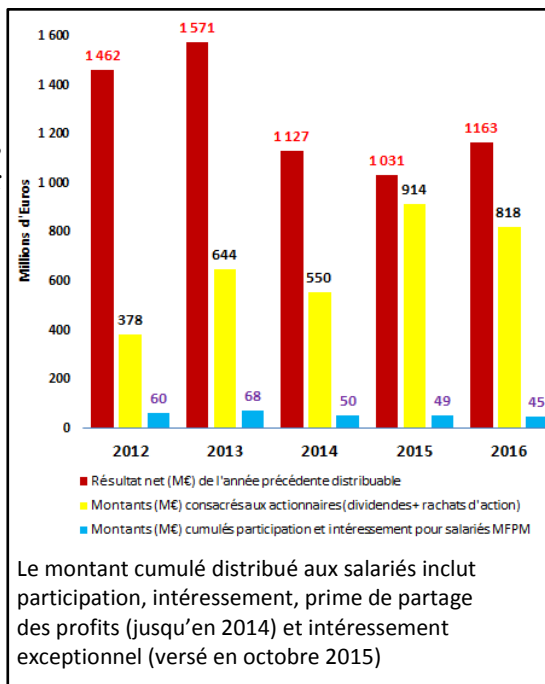
L'entreprise a largement communiqué sur le niveau historique des résultats de l'année 2015. Cela a été repris par les analystes financiers qui cautionnent cette communication (voir exemple ci-contre).

Les actionnaires ont tout lieu d'être satisfaits de la distribution en leur faveur de ces résultats : un dividende en hausse de 14%, une résolution à l'assemblée générale de mai pour poursuivre les opérations de rachat d'actions.

Quant aux salariés ... ils passent une nouvelle fois à côté de cette distribution avec un montant alloué à l'intéressement et la participation en baisse de 8% (49M€ en 2015, 45M€ cette année).

Le graphique ci-contre montre l'ampleur du différentiel de traitement entre actionnaires, privilégiés et choyés, et salariés. Nous ne voulons pas rentrer dans le jeu de demander moins pour les uns et plus pour les autres. Nous demandons à l'entreprise d'assurer une équité de traitement et de faire bénéficier davantage les salariés des bons résultats qu'elle dégage. Elle en a tout à fait les moyens.

Une correction s'impose : la CFE-CGC demande la mise en place d'un dispositif d'intéressement exceptionnel pour rééquilibrer la distribution des résultats de 2015.



Nomura

Le broker japonais Nomura profite d'un point sectoriel sur les équipementiers automobiles pour entamer la couverture sur Michelin avec une opinion « achat » et un cours cible de 93,9 euros. [...] Le principal argument sur le dossier est à chercher du côté des excédents de cash générés par l'exploitation dans un contexte favorable pour les volumes en Europe et en Amérique du Nord. Nomura anticipe une bonne surprise pour les actionnaires avec une distribution exceptionnelle avec de nouveaux rachats d'actions ou une augmentation du dividende. Source : Dow Jones 12/04 et Cercle finance.com (reprise de la synthèse de presse Michelin du 13/04).



Participation

Mais au fait, combien aurions-nous touché au titre de la participation s'il n'y avait pas eu l'accord de 2011 ?

Il suffit de se souvenir des montants distribués avant 2011 : rien pendant des années.



Participation

L'accord signé en 2011 était valable 3 ans : 2012 à 2015, avec 1 an de décalage sur le versement.

Nous allons donc devoir le renégocier au 2^e semestre.

Ce sera une négociation particulière, avec un 3^e acteur non présent à la table des négociations, mais pourtant très influent : le fisc. Les règles relatives à la participation sont en effet très cadrées et contraintes.

L'équité de traitement voudrait que la participation soit calculée sur la base des résultats du groupe et non pas seulement sur celle des sociétés françaises du groupe.

Nous allons étudier comment faire cohabiter équité et loi française.

Pourquoi la participation baisse ?

Jean Christophe Laourde, Denis Paccard

Suite à l'accord de 2011 obtenu à la demande de la CFE-CGC, la participation est calculée sur la base du résultat d'exploitation des sociétés françaises du groupe (MFPM, mais aussi MTP, IMECA, CSM et MAS).

Mais voilà : depuis la signature de l'accord, la participation ne cesse de baisser : elle est passée de 40,7M€ en 2012 à 17,45M€ cette année. De fait, elle suit la trajectoire de la production des usines françaises qui constitue la plus grosse masse des revenus de ces sociétés. Cette baisse est liée à 3 facteurs : des fermetures d'activité (poids lourd à UJO à partir de 2014), la priorité donnée aux usines européennes par certaines lignes produit (Olzstyn vs Cholet en tourisme par exemple), et le marasme du marché dans d'autres (agro et surtout GC). Certaines productions sont en hausse (avion à Bourges et tourisme haut de gamme aux Gravanches), mais les baisses dominent.

La production des usines France accuse ainsi une baisse sensible depuis 3 ans : baisse de 2% en 2015, baisse de 4,6% en 2014, baisse de 11,9% en 2013.

Nous pensions que la baisse allait pouvoir être enrayée en 2016 avec les accords de compétitivité à Roanne et La Roche sur Yon. Mais l'annonce de l'arrêt du rechapage à La Combaude remet en cause cette orientation.

Le recours selon SP

Chris Boyer, Denis Paccard, Jean Christophe Laourde

Nous sommes intervenus récemment pour aider une salariée menacée de licenciement pour insuffisance professionnelle. Le dossier était complètement délirant, son manager, au dossier calamiteux par ailleurs, allant jusqu'à lui reprocher que le taux d'absentéisme – quels leviers avait-elle ? - de son équipe n'ait diminué que de 20% sur l'année pour un objectif de 40%, pour prendre un exemple parmi tant d'autres. Nous avons alerté le service du personnel de l'in vraisemblance du dossier, ce qui n'a pas amené hélas à un examen critique et contradictoire, mais à un travail considérable « d'enquête » à charge. Cela a débouché sur un record de durée pour un entretien préalable à licenciement : 3h30 et une cinquantaine de reproches vérifiant la théorie de Pinocchio : plus on s'enfonce dans le mensonge, plus il est stupide et grossier.

Fort heureusement, nous avons fini par trouver auprès de la direction France des personnes de bon sens, conscientes de l'énormité du dossier et de son contexte : ils ont proposé un nouveau poste intéressant à la salariée en question, en espérant qu'elle s'en remette, car l'expérience fut éprouvante.

Nous constatons donc que le recours existe encore mais nous nous affligeons qu'il ait fallu monter ici si haut et attendre la réalisation de l'entretien avant qu'une solution de bon sens ne soit trouvée. Nous avons visiblement encore quelques points à améliorer sur l'accord de relations sociales, notamment sur l'écoute des arguments syndicaux, par tous les membres de SP. Fort heureusement ce genre de cas est rare, mais demeure possible : si vous en êtes victime, contactez le DP en qui vous avez confiance.

Difficultés professionnelles : ne restez pas seul

Dominique Bourgois, Chris Boyer

Un samedi après-midi. Le portable professionnel sonne : à l'autre bout du fil un collègue.

Un Michelin de longue date, engagé et loyal. Il appelle suite à des déboires professionnels et a besoin d'échanger sur sa situation. Son mal-être est palpable, sa voix saccadée et par moments, inaudible. La conversation s'engage. Elle durera un certain temps.

Son cas n'est malheureusement pas un cas isolé. De plus en plus de collaborateurs ou cadres, à tous niveaux, se retrouvent en souffrance professionnelle : charge de travail devenue insupportable, pression de la hiérarchie, objectifs inatteignables, flous ou révisables à volonté, environnements de travail oppressants ou vides de sens... Des personnes présentent des signes de mal-être, plus ou moins graves : démotivation, symptômes dépressifs, perte de sommeil, irritabilité auprès de son entourage professionnel (et personnel), perte de l'estime de soi...

Nous sommes là pour vous aider. Alors n'hésitez pas : contactez-nous (nos coordonnées figurent sur le site cfecgcmichelin.org ou sur les affiches légales de l'entreprise). Y compris le samedi.



Posture

L'intelligence pousse à s'adapter à la situation et son absence à prendre des postures. Le dialogue social a été historiquement un jeu de postures chez Michelin. Les temps ont changé, certains syndicalistes aussi, il serait bon que certains membres du service du personnel fassent de même.

Nous sommes un peu las lorsque nous apportons des éléments contradictoires mais factuels, de les voir rejetés d'un revers de main et de nous entendre comparés à d'autres OS dont les postures les agacent. De réaliser que les informations sur nos intentions d'action données en gage d'un dialogue social de qualité sont perçues comme des menaces.

Comme les salariés d'ailleurs, nous attendons de la pointe SP du triangle de gestion qu'elle joue un vrai rôle de recours. En écoutant les avis contradictoires et en faisant preuve d'intelligence critique. Par exemple en s'interrogeant : un objectif de gain de 40% à moitié atteint, est-ce une insuffisance du salarié ou du manager qui a donné un objectif surréaliste ? (et PRM ?)



CitiBank : danger !

Des salariés se sont fait pirater leur compte. Plusieurs dizaines ont été indûment ponctionnés. Faire cesser le piratage est complexe, sans parler de se faire rembourser. La banque en ligne n'est pas vraiment coopérative... service minimum, risque maximum.

Notre conseil : analysez les avantages que vous tirez de la carte affaires. Si vous possédez une carte personnelle à paiement différé, la carte affaires ne vous apporte que l'avantage du lien avec e-Expense.

Directeur de Publication : Denis Paccard

dsc@cfecgcmichelin.org

Rédacteur en chef : Chris Boyer

mag@cfecgcmichelin.org

Rendez-vous sur notre site www.cfecgcmichelin.org