

Editorial :



La discussion autour de la loi El-Khomri est révélatrice des lacunes profondes du dialogue social en France et de la manipulation de l'information dans le cadre de ce qui est devenu un combat politique.

Qui sait que la CGPME, deuxième organisation patronale représentant les PME est totalement opposée à l'article 2 (l'inversion des normes sociales) craignant une course au dumping social et à la concurrence déloyale entre entreprises qui pourrait en résulter ?

La CFE-CGC est engagée dans une démarche de dialogue pour convaincre les représentants élus de la nation (les députés et les sénateurs) d'apporter les modifications nécessaires à la loi pour en supprimer les volets dangereux pour les salariés.

Il y a des organisations syndicales qui suivent des consignes politiques. Pour l'acceptation ou le rejet intégral de la loi El-Khomri.

Comme au niveau national, la CFE-CGC Michelin incarne depuis longtemps une autre voix qui vient d'être rappelée par François Hommeril, le nouveau président de la CFE-CGC : « un syndicalisme militant, pas béni-oui-oui, qui fait des propositions et sait dire non quand cela s'impose ».

Tony Bluteau
Délégué du personnel et élu CHSCT à
Clermont Ferrand

Choisir vos représentants syndicaux

Négociation des mesures sociales dans le cadre du PSE à Clermont Ferrand, négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), mise en œuvre de l'accord sur le temps de travail signé en mars 2016, nous sommes engagés dans des démarches qui vont ou pourront avoir un impact important sur la vie des salariés dans l'entreprise. Nous vous informons de nos propositions et de notre action.

Perspective, à laquelle s'oppose en l'état la CFE-CGC, de pouvoir négocier dans les entreprises des accords moins-disant par rapport au code du travail sur le plan du temps de travail (Art. 2 de la loi El-Khomri).

En octobre 2016, les salariés clermontois seront appelés à élire leurs représentants pour 4 ans. Ils devront choisir ceux auxquels ils donnent mandat pour porter leur voix et défendre leurs intérêts. Compte tenu de l'effectif clermontois au sein de la MFPM, leur vote déterminera largement le poids de chaque organisation syndicale dans la négociation des futurs accords d'entreprise. Un événement à ne pas manquer.

ENQUÊTE SALAIRES

**REPONDEZ, C'EST IMPORTANT
DONNEZ-NOUS LES MOYENS DE VOUS
INFORMER**

**RENDEZ-VOUS SUR NOTRE SITE
INTERNET www.cfecgcmichelin.org
(nouveau formulaire anonyme)**

Au sommaire de la lettre d'information de juin

	Page
PSE à Clermont Ferrand : les éléments marquants de la négociation en cours	2
Négociation accord GPEC : le risque d'un catalogue de mesures existantes ou décidées sans concertation	3 à 5
Collaborateurs : évolution importante de la fiche de suivi mensuelle du temps de travail	3
Demande d'un intéressement exceptionnel : un non inacceptable	6 à 7
Elections Clermont Ferrand octobre 2016 : Le personnel des métiers administratifs doit voter dans le collège correspondant à ses responsabilités	7
Témoignage de militant : pourquoi je me suis engagé	8
Loi El-Khomri : la position de la CFE-CGC	8

PSE à Clermont Ferrand : les éléments marquants de la négociation en cours

La 4^e réunion de négociation

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

qui s'est tenue le 07 juin 2016 a permis de rentrer dans le vif des mesures d'accompagnement social destinées aux 3 modes de reclassement : mesures d'âge, reclassement interne, reclassement externe. Nous vous informons ci-dessous des points clés.

Mesures d'âge :

- Age de départ : nous avons accepté les dernières propositions de l'entreprise : adhésion possible pour les salariés atteignant leurs droits à taux plein avant le 31/12/2018, période étendue au 31/12/2020 sous conditions de pénibilité (durée de travail en équipes, invalidité).
- Abondement de 50% pour rachat de 2 trimestres afin de bénéficier des mesures d'âge. La CFE-CGC a porté cette demande. C'était pour nous un moyen de permettre aux quelques salariés concernés d'avoir la possibilité de se raccrocher aux mesures d'âge.
- Revenus : 75% du salaire brut de référence pendant la période d'inactivité

Mesures de reclassement interne :

- Engagement de proposer des postes d'un niveau au moins égal au niveau du poste occupé au moment du déclenchement du PSE.
- Engagement à proposer plusieurs postes avant déclenchement d'un éventuel processus de licenciement (lequel prévoit l'exigence de proposer 2 nouveaux postes).
- Engagement de maintien de la PGD au moins au niveau qu'elle avait avant changement de poste. C'était une demande forte de la CFE-CGC, qui voulait éviter que des salariés concernés par des projets de restructuration de l'entreprise ne subissent en plus les conséquences de la politique salariale que nous dénonçons (baisse d'1 à 2 crans de la PGD).
- Rachat de 75% des primes pendant une durée de 36 mois (volet mieux-disant que les derniers PSE où la durée était 24 mois).
- Ouverture à des formations qualifiantes et diplômantes
- Affichage des postes ouverts à reclassement avec le NRP
- Aides à la mobilité géographique des précédents PSE reconduites.

Mesures de reclassement externe :

- Indemnité supra-conventionnelle de 25000€ plus un nombre de mois de salaire croissant avec l'âge (2 mois pour les moins de 30 ans, 4 mois entre 30 et 40 ans, 6 mois entre 40 et 50 ans, 8 mois après 50 ans).
- En complément, aide à la création d'entreprise de 15000€ plus 6000€ par Michelin Développement.
- Suppression du plafonnement des aides à la formation.

Ce sont les principales mesures d'un projet d'accord qui en comporte un très grand nombre. La CFE-CGC attend encore d'autres avancées (voir ci-contre) pour se positionner.

Nous serons également très vigilants à la constitution, à la mission et aux prérogatives de la commission de suivi qui serait chargée du suivi de l'application d'un éventuel accord. Nous avons entendu les engagements médiatiques de nos dirigeants (pas de licenciement, volontariat strict dans l'ingénierie, reclassement qualitatif). Vos élus CFE-CGC sont particulièrement attentifs au respect de ces engagements.



Nos attentes

Nous avons encore des attentes dans différents domaines :

- ✓ Mesures d'âge : nous demandons le versement d'une prime supra-conventionnelle de 3000€ plus 100€ par année d'ancienneté pour compenser en partie la perte de revenu dans la période d'inactivité
- ✓ Mesures de reclassement interne : nous demandons que la mesure de maintien de la PGD soit étendue au personnel volontaire de l'ingénierie : leur volontariat répond à un besoin de l'entreprise. Il ne serait pas acceptable qu'elle leur fasse payer le coût de sa politique salariale injuste.
- ✓ Formations qualifiantes et diplômantes : nous attendons de discuter des modalités plus précises sur une mesure à laquelle nous tenons car elle est bénéfique aussi bien pour les salariés que l'entreprise.



Equilibre DGOP

Dans l'ingénierie, les mesures d'âge vont concerner environ 90 personnes (et une centaine en rechapage).

Le plan de volontariat a été contingenté à 164 salariés sur la base de l'effectif au 31/12/2015. Compte tenu des mouvements intervenus entre cette date et celle du déclenchement du PSE (11/03/2016), il reste 124 possibilités de volontariat.

Nous avons ainsi accepté d'arrêter de négocier sur l'âge de départ en retraite pour laisser une place significative aux volontaires pour un reclassement externe ou interne.

Négociation accord GPEC : le risque d'un catalogue de mesures existantes ou décidées sans concertation

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

Depuis l'échec de la négociation en 2012, il n'y a plus d'accord GPEC dans l'entreprise. Pourtant, un tel accord est important pour l'entreprise et les représentants des salariés car il permet de rendre collectives des règles. Sans quoi, leur mise en œuvre éventuelle est liée à un échange individuel, au cas par cas, au sein du triangle de gestion salarié – manager – gestionnaire.

L'entreprise peut en faire un atout d'attractivité. Les organisations syndicales ont ainsi l'occasion d'obtenir des avancées.

A l'occasion des 2 premières réunions de négociation, le cadre de la négociation a été précisé : il y aura 6 axes de négociation :

- ✓ La déclinaison de la stratégie de l'entreprise dans ses effets prévisibles sur l'emploi
- ✓ Les outils de gestion
- ✓ La formation
- ✓ La gestion des débuts de carrière
- ✓ La mobilité professionnelle
- ✓ La gestion des fins de carrière

La CFE-CGC a largement développé dans ses précédents tracts ses attentes vis-à-vis de la gestion de la fin de carrière. **Nous développons ci-dessous nos attentes fortes de changement dans le domaine de la mobilité professionnelle en cours de carrière.**

Nous avons demandé :

- ✓ **l'extension du job-posting** (affichage des postes ouverts à recrutement interne) et la **structuration du processus d'expression de candidature associé.**
- ✓ La mise en place d'une **démarche pour éviter le bore-out** (salarié maintenu sans vision de son avenir professionnel dans le cadre d'une suppression de poste par exemple), qui conduit rapidement à une situation psychologique problématique et propice à déstabilisation.
- ✓ La possibilité de **repandre des études qualifiantes financées par l'entreprise.**
- ✓ Le **coaching pendant la période de formation** à l'occasion de la prise de poste pour s'assurer du bon déroulement du PIF (Plan Individuel de Formation).
- ✓ **L'abandon de la règle non écrite mais largement pratiquée de dégradation de la PGD à l'occasion d'un changement de poste**, ce qui conduit à une modération salariale particulièrement frustrante pour le salarié. Nous avons proposé la mesure suivante :
 - évaluation de la PGD réalisée selon les règles (il est important de maintenir un échange manager – managé sur la tenue du nouveau poste)
 - attribution au manager d'un budget spécifique de neutralisation assurant au salarié qu'il reçoit une augmentation au moins égale à celle qu'il aurait eue avec la meilleure PGD des 2 dernières années dans son poste précédent. Ceci hors effets de gestion liés par exemple à un changement de NRP.



Suivi mensuel

Collaborateurs, la CFE-CGC vous informe d'une évolution majeure pour vous.

La fiche de suivi mensuelle du temps de travail vient d'évoluer.

Suite à l'accord sur le temps de travail signé en mars 2016, les collaborateurs ont la possibilité de déclarer des dépassements horaires qui seront payés en heures supplémentaires.

Il s'agit d'une évolution majeure qu'il a fallu des années d'efforts pour obtenir. Il est vrai que la situation antérieure arrangeait bien l'entreprise : des heures gratuites.

Nous vous invitons à consulter la note du 01/06/2016 dans tam-tam. Vous la trouverez également sur notre site internet (onglet actualités).

Nous vous invitons à déclarer soigneusement vos dépassements d'horaires et à nous signaler rapidement toute pression pour vous inviter à ne pas le faire.

Nous allons intervenir auprès de l'entreprise pour qu'elle mette en place une démarche de communication à la hauteur de l'enjeu : un changement de norme sociale.



Ça continue

Les premiers retours de l'enquête salaires 2016 montrent clairement que l'entreprise a décidé de poursuivre sa politique d'économie salariale lors d'un changement de poste.

Le fait de voir sa PGD dégradée d'un à deux crans est un cas général, qu'il y ait ou non changement de NRP.

Nous réitérons notre dénonciation de ce qui constitue une aberration sociale.

Négociation accord GPEC : le risque d'un catalogue de mesures existantes ou décidées sans concertation

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

De son côté, l'entreprise a proposé d'inclure dans l'accord le programme « Connexions » qu'elle a décidé et construit unilatéralement, sans concertation avec les représentants des salariés. De quoi s'agit-il ?

Dans un service soumis à réorganisation (ce qui est le cas général des services groupe, de DGOP et de la RDI dans le cadre de la démarche de simplification), les salariés volontaires et choisis par le service du personnel pourront se voir proposer une prise en charge spécifique en vue d'un parcours de formation les amenant à un nouvel emploi dans un autre service.

Ce dispositif est limité aux collaborateurs et cadres et le nombre de places offertes sera très limité (une centaine maxi).

Les élus se verront offrir :

- ✓ la possibilité d'un parcours de formation qualifiante financé par l'entreprise, pendant la durée duquel ils pourront être, en parallèle affectés à des missions temporaires (pour cela, un catalogue de missions sera créé).
- ✓ Le service du personnel assurera la prise en charge budgétaire (salaire et ETP) pendant la durée de l'opération afin de limiter la pression d'une exigence opérationnelle rapide.
- ✓ Les personnes bénéficieront d'une analyse approfondie des besoins de compétences liés à leur futur poste (qui sera figé dans l'attente de leur arrivée), d'un plan de formation destiné à les acquérir, d'un coaching personnalisé, et d'une démarche d'accueil spécifique dans le nouveau poste pour assurer la réussite de l'intégration.
- ✓ Leur PGD sera évaluée en relation avec la mise en œuvre du plan de « Connexion ».

La CFE-CGC a salué l'initiative, mais a exprimé son incompréhension : **pourquoi des mesures, en particulier les 2 dernières, sont-elles réservées à un petit nombre d'élus choisis par l'entreprise, alors qu'elles devraient naturellement s'appliquer à l'ensemble des salariés en situation de changement de poste ?**

Il va y avoir cohabitation d'un programme spécifique lié aux « hauts potentiels », du programme « connexions » tous 2 dédiés à un petit nombre d'élus, avec la gestion standard qui demeurera le lot commun pour la grande majorité et que nous avons dénoncé dans notre tract de mars 2016 : la gestion « bouche trous ».

Tous les salariés ne méritent-ils pas de bénéficier d'une attention particulière à l'occasion d'un changement de poste, avec une formation et un processus d'intégration qui leur offrent l'opportunité d'une nouvelle dynamique personnelle ? L'entreprise n'y-a-t-elle pas également intérêt ?

Le programme « Connexions » est une excellente initiative, mais nous invitons vivement l'entreprise à s'interroger : pourquoi en limiter l'accès à aussi peu de personnes, alors même que les mesures qu'il contient viendraient combler les défaillances criantes de la gestion actuelle ? **Quel intérêt aurait-elle à donner l'impression au plus grand nombre qu'il joue en 3^e division ?**



Connexion senior

Le programme « Connexions » comporte un volet destiné aux seniors.

Au cours des 3 années précédant le départ en retraite, les salariés volontaires pourront opter pour un mode de fin de carrière novateur.

S'ils sont sélectionnés par l'entreprise, ils pourront intégrer un parcours de type tutorat dans une optique transmission de savoirs, ou un parcours de type mission de renfort.

Les salariés volontaires et choisis bénéficieront également d'un accompagnement spécifique, avec en particulier une gestion des objectifs dédiée.

Ce programme s'applique aux collaborateurs et cadres seulement.

Nous saluons également cette initiative et allons demander qu'elle ne soit pas limitée à un tout petit nombre d'élus. C'est important compte tenu du nombre élevé de salariés amenés à partir en retraite dans les 5 ans qui viennent.

Nous allons également interroger l'entreprise pour savoir comment ce dispositif s'intègre avec d'autres dispositifs de fin de carrière, comme la retraite progressive par exemple.

Négociation accord GPEC : le risque d'un catalogue de mesures existantes ou décidées sans concertation

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

Nous avons également demandé aux négociateurs de l'entreprise d'inscrire dans l'accord GPEC des **mesures relatives à la gestion des salariés à temps partiel**.

Nous constatons qu'il existe une différence importante de traitement entre salariés à temps plein et à temps partiel : décalage de PGD, décalage de trajectoire de carrière, difficulté de changement de poste pour les salariés en temps partiel. Cette différence est de notre point de vue sociologiquement inacceptable et contreproductive pour l'entreprise.

La position de l'entreprise nous a surpris : « les salariés en temps partiel, nous sommes conscients qu'il y a un problème, mais ce n'est pas la priorité de l'entreprise ».

La CFE-CGC pense qu'au contraire, cela doit être une priorité de l'entreprise, pour 3 raisons, chacune suffisante en elle-même :

- Besoin de temps pour la famille dans les couples à deux salaires, temps pour soi, allongement des carrières jusqu'à 67 ans nécessitant une gestion progressive, mandats dans la vie publique : le nombre des raisons pour une demande de temps partiel augmente dans l'entreprise. Pour un couple d'ouvriers, d'employés et plus largement pour les classes moyennes, maintenir un niveau de vie décent nécessite de plus en plus que les 2 membres travaillent. Et les charges du couple nécessitent fréquemment que l'un d'eux travaille en temps partiel. **Michelin devrait en prendre conscience et s'adapter.**
- En France, 80% de ces personnes sont des femmes... 30% des femmes travaillent à temps partiel. Compétences, pouvoir d'achat, dans le monde occidental, les femmes prennent de plus en plus la place qui leur revient. **Michelin devrait en prendre conscience et s'adapter.**
- Un dialogue social de qualité : pour la CFE-CGC, le syndicalisme optimal est à base de temps partiel, car vivre la réalité du travail avec ses collègues est essentiel pour bien représenter les salariés. **Michelin devrait en prendre conscience et s'adapter.**

Mixité, gestion de carrière, relations sociales ne sont donc pas des sujets prioritaires ? La position de l'entreprise est à revoir rapidement.

En synthèse :

La CFE-CGC attend d'un accord GPEC qu'il ne soit pas un simple catalogue de mesures existantes ou unilatéralement décidées par l'entreprise, mais un contrat de progrès gagnant – gagnant dans des domaines clés de la relation entre l'entreprise et ses salariés.

L'entreprise doit s'adapter à des mutations sociologiques majeures : développement du temps partiel, changements plus fréquents en cours de carrière, allongement de la durée de la vie active.

Nous attendons de vrais progrès dans des domaines qui nous paraissent fondamentaux : la gestion des débuts de carrière, la gestion des changements de poste en cours de carrière, la fin de carrière. Mais aussi la gestion du personnel au quotidien.



Que faire ?

Aujourd'hui, être à temps partiel est un handicap pour sa carrière. De nombreuses(x) se sont vu(e)s refuser un poste intéressant au prétexte qu'il exigeait d'être à temps plein. L'expérience montre que, souvent, deux mi-temps bien organisés sont plus efficaces qu'un temps plein. Seulement, il faut de l'organisation en amont, de la souplesse. Il ne serait pas inepte que le service du personnel ait des personnes dédiées à cette organisation, voilà une valeur ajoutée qui ne nuirait pas à l'image de SP. De même que le télétravail, qui a eu si longtemps mauvaise presse est reconnu aujourd'hui comme porteur d'efficacité, le travail à temps partiel, bien pris en compte, peut être une source de motivation pour les salariés et de résultats pour l'entreprise.

L'entreprise s'est d'ailleurs fixé des objectifs sur le plan de la motivation avec la démarche « Avancer ensemble ».

Plus encore, un projet est en cours sur l'allègement de la structure managériale et la responsabilisation des salariés. Cette responsabilisation doit avoir lieu dans une optique de réciprocité. Elle doit être basée sur la confiance, le dialogue et l'écoute. Si une des principales libertés – son temps de travail – n'est pas prise en compte dès à présent, elle rentrera difficilement de force, une fois le projet abouti, et quel signal pour l'écoute ? Il est des aménagements qu'il faut prévoir dans les plans d'une maison. Vu le nombre de salariés concernés, le temps partiel en fait partie.

Ainsi, travailler sur ce sujet peut être une source d'attractivité pour la modernité de l'organisation, de féminisation, et de bien-être pour les salariés.

De quoi réjouir les relations sociales. Non ?

Demande d'un intéressement exceptionnel : un non inacceptable

Jean Christophe Laourde

En avril 2016, l'ensemble des organisations syndicales s'est mobilisé pour demander collectivement la mise en place d'un intéressement exceptionnel.

Notre demande était basée sur le constat qu'il est incompréhensible que les montants d'intéressement et de participation versés aux salariés français du groupe soient en baisse par rapport l'année précédente (de 8%) dans un contexte de performance économique jugée historique par nos dirigeants.

L'application du message d'entreprise « Avancer Ensemble » aurait dû, selon nous, se traduire par une augmentation de ces montants.

Notre demande a été refusée avec un motif qui nous éclaire sur la manière avec laquelle l'entreprise pratique « Avancer Ensemble » : les résultats ne sont pas suffisants pour distribuer un intéressement exceptionnel.

Il est vrai qu'un résultat d'exploitation de 12,1% est inférieur à la cible de 15%. Il n'en reste pas moins qu'un tel résultat est exceptionnel dans le secteur d'activité de Michelin (le marché de biens industriels).

Selon nous, la vraie motivation est à trouver ailleurs : le déséquilibre toujours croissant entre distribution des profits aux salariés et aux actionnaires. Ces derniers accaparent la totalité de la trésorerie de l'entreprise, une fois déduits les investissements. Et même plus, puisque l'entreprise est contrainte depuis 2 ans à s'endetter pour payer les montants versés aux actionnaires :



Continental

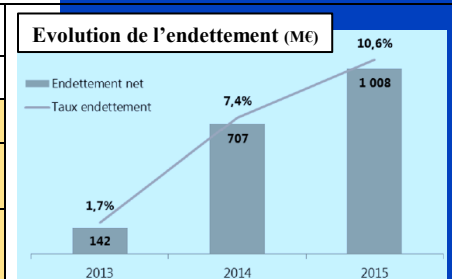
Michelin se compare souvent à Continental dont il fait un benchmark en termes de performance économique.

C'est une réalité : le résultat net de Continental (toutes divisions confondues) a été multiplié par 4,3 entre 2010 et 2015 pour atteindre 2780M€, soit un chiffre 2,4 fois plus élevé que le résultat net de Michelin.

Mais l'entreprise se garde bien de communiquer sur l'usage qui en est fait.

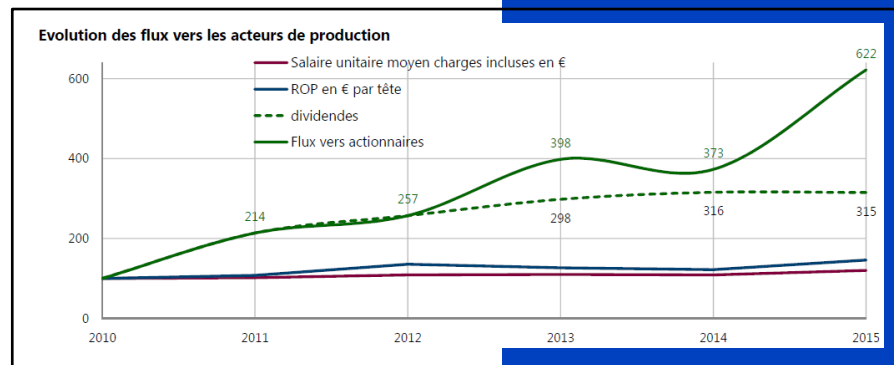
Alors que Michelin distribue 46% de son résultat net à ses actionnaires, Continental n'en distribue que 27%. En outre, Continental ne pratique pas la politique de rachat d'actions.

Année	2011	2012	2013	2014	2015
Investissements (M€)	1215	1851	1935	2200	2042
Cash-flow libre après investissements (M€)	-19	1075	1154	322	653
Montants distribués aux actionnaires (M€) (sous forme de dividendes et de rachats d'actions)	314	378	585	548	913
Effet sur l'endettement (M€) (+ = constitution réserve de cash / - = besoin d'endettement)	-333	697	569	-226	-260



L'expert au comité central d'établissement (CCE) nous a présenté une autre analyse qui montre factuellement combien les salariés ne sont pas la priorité de l'entreprise (voir graphique ci-contre) :

En prenant comme base 100 l'année 2010, la rémunération des actionnaires sous forme de dividendes a été multipliée par 3. En incluant les rachats d'actions, elle a été multipliée par 6. Dans le même temps, la part de la masse salariale a été totalement mise sous contrôle : le résultat opérationnel (ROP) par tête est en hausse limitée à 45% dans un contexte où le ROP a lui-même progressé de 47%. Cela se traduit par une évolution du salaire unitaire moyen (charges incluses) limitée à 20% (dont 5% sont en fait des effets de change intervenus en 2015).



Cela donne à Continental une toute autre marge de manœuvre pour investir, être agressif sur les prix pour prendre des parts de marché ... et rémunérer ses salariés à la hauteur de leur engagement.

Demande de versement d'un intéressement exceptionnel : un non inacceptable

Jean Christophe Laourde

Les derniers chiffres de la GPEC (baisse des effectifs jusqu'à 1000 personnes à Clermont Ferrand à l'horizon 2018, voir notre tract d'avril) montrent que **l'entreprise a décidé d'accélérer cette stratégie pour atteindre la cible d'un résultat opérationnel à 15% afin de distribuer davantage aux actionnaires.** Les investissements devraient également être réduits.

Chacun de nous aura, à l'occasion de la prochaine enquête « Avancer Ensemble » en septembre, l'occasion de communiquer son acceptation de cette politique totalement déséquilibrée.

De notre côté, nous continuerons à vous informer de cette politique sur laquelle l'entreprise ne communique pas, tout au moins en interne, et nous serons actifs, à l'occasion de la renégociation au 4^e trimestre des accords d'intéressement et de participation, pour obtenir un rééquilibrage de la distribution des bénéfices au profit des salariés par ces 2 moyens.



Bib Action 2016

L'entreprise a annoncé le lancement d'une opération d'offre d'achat d'actions Michelin à destination du personnel du groupe. C'est une bonne nouvelle qui répond à nos demandes répétées.

Nous attendons de connaître les modalités de l'opération, et en particulier le montant du capital mis en jeu. Nous voulons croire que le montant sera de nature à augmenter notablement la part du capital détenue par les salariés, actuellement très faible (1,8%).

Elections Clermont Ferrand octobre 2016 :

Le personnel des métiers administratifs doit voter dans le collège correspondant à ses responsabilités

Colette Perrier, Brigitte Juchet, Chris Boyer

Il existe dans les grandes entreprises des collèges électoraux pour que tous les salariés soient représentés au mieux. Pour les élections au Comité d'Etablissement, il y a chez Michelin 3 collèges : Collège A = Agents-Employés - Collège B = Techniciens et Agents de maîtrise, Collège C = Ingénieurs et Cadres.

Voilà des années que la CFE-CGC demande que les métiers administratifs dont la plupart ont des niveaux de postes et de qualifications équivalents à ceux des techniciens, votent dans le collège correspondant à leurs responsabilités à savoir le collège B, et non plus dans le collège A en tant que « employés administratifs » au sens des années 1960.

Pendant des années, l'entreprise a prétexté de la convention collective. Cependant, Michelin a changé de collège les infirmières, qui votaient dans le collège A « agents et employés », pour les intégrer dans le collège B « Techniciens et Agents de maîtrise » parce qu'elles ne se sentaient pas représentées. Ce **changement, présenté aux intéressées comme une « reconnaissance du métier »**, montre qu'en réalité, l'entreprise a une liberté d'action sur le sujet.

Le quotidien des métiers administratifs, très majoritairement féminins, c'est aujourd'hui des horaires extensibles, des tâches complexes et diversifiées nécessitant une réelle capacité de synthèse, la gestion de priorités face à des demandes multiples, de la communication, du droit, du reporting, de la disponibilité. Est-ce trop leur accorder de considération que de leur permettre de voter dans le même collège que leurs collègues des « métiers techniques » ?

Michelin a su traiter le problème pour les infirmières. Nous demandons maintenant qu'il applique une règle simple à l'occasion des élections professionnelles en octobre 2016 : intégrer au collège B tout(e) salarié(e) ayant un niveau de responsabilité correspondant à un statut de technicien et non d'agent dans l'industrie.



Cesser le déni

70% des personnes qui nous consultent pour des problèmes de management sont des femmes. Les métiers féminins sont souvent mal valorisés.

Les temps partiels sont mal gérés (cf. page 5).

Michelin veut bien former douze femmes par an à parler le « manager Michelin » mais former les managers à mieux communiquer avec la moitié de la population, n'est pas encore prévu, bien que nécessaire.

Un cadre important, connu pour des propos publics dénigrants, refuse en collège d'appréciation de noter plus de 3 les assistantes (dixit un témoin excédé).

Il est temps pour l'entreprise d'arrêter de faire l'autruche sur le niveau de sexisme, si ce n'est parce que c'est juste, au moins avant que la réalité vienne écorner son image.

Il faut faire plus d'effort.

Témoignage de militant : pourquoi je me suis engagé

José Tarantini

Après 33 ans de « carrière », j'ai finalement pris conscience que je devais faire quelque chose et prendre mon destin en main.

Le premier déclencheur est la **prise de conscience d'une non reconnaissance et d'une impression de gachis de mon investissement dans l'entreprise** contre lesquels j'ai souhaité réagir. Agir pour que les choses changent et me mettre au service des autres salariés m'apportent une forme de « sérénité ».

Le deuxième élément déclencheur consiste à **réaliser que l'on n'est pas seul**. A tous les niveaux de l'entreprise, des situations similaires existent où les personnes ressentent un malaise et ont du mal à donner du sens à leur portance de l'entreprise. Il peut exister des cas de souffrance personnelle, le mot n'est pas trop fort, chez des personnes hésitant à se défendre et réagir. Ces personnes-là, un syndicat peut les aider. La Maison via SP proposait, « avant », des recours. Elles sont aujourd'hui livrées à elles-mêmes avec le choix de souffrir en silence (peur de paraître « faibles »), ou pire, de se convaincre qu'elles ne sont plus à la hauteur, que l'entreprise n'a plus besoin d'elles, et qu'elles feraient bien d'aller voir ailleurs. Ce n'est ni acceptable d'un point de vue humain, ni productif pour l'entreprise qui se prive de talents par déficit de gestion.

Le troisième élément déclencheur est **la financiarisation croissante de l'entreprise**. Une entreprise doit créer de la valeur pour subsister et croître. Cette valeur se traduit par des résultats financiers permettant de rémunérer le capital et les salariés, et d'investir pour continuer à progresser. Sans progrès, sans croissance, pas de futur, ni pour l'entreprise ni pour nos familles.

Le « capital humain » de l'entreprise doit aussi être rémunéré par le salaire et les bénéfices sociaux. Mais aussi par de la reconnaissance sincère et une gestion juste de l'évolution professionnelle jusqu'en fin de carrière. Un déséquilibre croissant s'est installé depuis quelques années.

Faut-il avoir peur de s'engager dans l'action syndicale? Cela aura-t-il un impact sur mon évolution de carrière? Voilà des questions que j'entends souvent! Je pense que l'entreprise veut améliorer son dialogue social (tout autant que sa communication!) mais pour cela, il faut aussi des représentants du personnel capables d'une attitude responsable et constructive. Oui, l'entreprise a changé et ne souhaite plus gérer son personnel de manière paternaliste (à l'époque il fallait « faire confiance à SP »...) et s'avère souvent incapable de gérer les carrières dans leur durée et face aux « arrangements » des LP's.

J'ai choisi la CFE-CGC qui m'a apporté avec ses tracts des informations très intéressantes pour avoir une analyse alternative des évolutions de l'entreprise, pertinentes pour mettre en perspective les enjeux, et utiles pour gérer sa carrière, mais aussi parce que ce syndicat porte des valeurs auxquelles je souscris : agir pour que chacun s'épanouisse dans une entreprise qui réussit.

La CFE-CGC Michelin met en œuvre au quotidien les valeurs que prône l'entreprise ... parfois mieux que cette dernière.



Loi El-Khomri

Difficile de porter une volonté de dialogue social dans un contexte où d'autres organisations syndicales préfèrent la rue, où le gouvernement met un terme au dialogue à l'Assemblée Nationale à coup de 49-3, et où le leader du MEDEF a des propos irresponsables en parlant de terrorisme.

La CFE-CGC a choisi d'agir dans le dialogue, en tentant de convaincre les députés que cette loi, décidée sans concertation, nécessitait des adaptations notables.

La CFE-CGC a obtenu des adaptations sur 2 domaines potentiellement néfastes de la loi :

- ✓ Déclenchement de PSE : La référence économique d'une entreprise est ramenée au niveau Europe (initialement limitée à la France, ce qui ouvrait la porte à des manœuvres de filialisation préalables à déclenchement d'un PSE).
- ✓ Plafonnement des indemnités prud'hommes (qui ouvrait la porte à rendre mesurable et prévisible le coût d'un licenciement abusif).

Il demeure un domaine toxique sur lequel s'arqueboute le gouvernement : l'inversion des normes avec la possibilité de négocier au sein des entreprises des accords moins-disant par rapport aux accords de branches ou au code du travail (Art 2). Nous ne sommes pas dans un pays dans lequel existe la culture du bien commun dans la relation sociale. Il suffit de voir l'attitude du MEDEF et l'appétit insatiable de profit des grandes entreprises.

Le risque est donc élevé que des patrons voyous soumettent leurs salariés au chantage à l'emploi pour accepter une dégradation de leurs conditions de travail. Des garde-fous sont nécessaires.

Directeur de Publication : Denis Paccard

dsc@cfecgcmichelin.org

Rédacteur en chef : Chris Boyer

mag@cfecgcmichelin.org

Rendez-vous sur notre site www.cfecgcmichelin.org