

**Editorial :**

De notre expérience l'honnêteté, l'humanité paient. Certes de grands menteurs finissent ministres, mais



dénoncés par leurs femmes, divorcés, la risée de tous et vivant avec l'idée de ce qu'ils sont : de pauvres types. Par ailleurs ils vivent avec l'idée que les autres leur ressemblent et qu'ils sont donc seuls entourés de loups. Qui voudrait d'une telle vie ?

Il serait bon que Michelin se souvienne de cette morale fondatrice et qui n'est rien moins que la pensée plurimillénaire « qui a vécu par le glaive, périra par le glaive ».

Au lieu de se conduire très petitement avec des salariés de très grande valeur – quels que soient leurs niveaux – en les maltraitant individuellement pour les faire partir (cf. pg2), qu'elle ouvre donc des opportunités intéressantes à ceux qui ont déjà en tête de partir. Certes, cela paraît plus couteux a priori, mais qui prend en compte les coûts indirects de la violence sociale ? Le coût de l'incompréhension des collègues qui se change en démotivation, le cynisme et l'individualisme qui grandissent et amènent à l'incurie : « après moi ? le déluge ».

« Le côté obscur de la force, plus rapide, plus attrayant », mais pas plus efficace, bien au contraire. Après le Poids Lourd « back on track », Michelin doit lui aussi revenir sur les bases qui lui ont si bien réussi : le respect des hommes, avant de devenir une pauvre multinationale, comme tant d'autres.

Chris Boyer

Délégué syndical à Clermont Ferrand

## **Choisir des représentants syndicaux qui défendent vos intérêts**

En octobre 2016, les salariés clermontois auront à choisir leurs représentants pour 4 ans. Compte tenu de l'effectif, leur choix sera déterminant pour l'équilibre des forces syndicales au sein de l'entreprise.

Nous vous avons informés régulièrement de la très riche activité sociale au sein de l'entreprise. L'activité externe est également très riche. Les médias ont beaucoup parlé de la loi El-Khomri, mais beaucoup moins de l'échec de la négociation sur l'assurance chômage.

La CFE-CGC a vivement dénoncé le blocage provoqué par le MEDEF, qui a, une nouvelle fois refusé tout frein à l'embauche de CDD.

Pourtant, les analyses réalisées par l'UNEDIC sont sans appel : l'utilisation intensive de contrats à durée déterminée (CDD) de moins d'un mois dénature et déséquilibre le système d'assurance chômage.

Il transforme, **pour la moitié des allocataires**, le système d'assurance pour perte d'emploi en un système de complément de rémunération. De ce fait, il assèche les finances du régime et empêche un accompagnement de meilleure qualité pour les demandeurs d'emploi. Le MEDEF voulait poursuivre la diminution des droits des salariés en CDI, secteur original de l'assurance chômage et toujours bénéficiaire.

En octobre, vous pourrez choisir des organisations syndicales qui accompagnent régulièrement le MEDEF et suivent des consignes politiques. Vous pourrez choisir des organisations syndicales qui s'opposent frontalement à tout. Techniciens, agents de maîtrise, collaborateurs et cadres, vous trouverez à vos côtés la CFE-CGC qui conduit en toute indépendance un dialogue ouvert, mais sans complaisance, orienté vers la recherche d'intérêts communs entre les salariés et les entreprises.

### **Au sommaire de la lettre d'information de juillet**

Page

**Démarche de simplification : des écarts inacceptables entre les discours et les actes**

2

**PSE à Clermont Ferrand : fin de la négociation**

3 à 4

**Négo GPEC : contribuer à la simplification. Et plus si affinités ?**

4 à 5

**PERCO et Art83 : des supports de retraite à connaître**

5 à 6

**Le télétravail se développe régulièrement**

7

**Bâtiment A6 1<sup>er</sup> étage : éviter une implantation low cost**

7

**Témoignage de militante : pourquoi je me suis engagée**

8

**Accord mixité : lancement de l'étude de l'INED**

8

# Démarche de simplification : des écarts inacceptables entre les discours et les actes

Jean Christophe Laourde

Ce devait être une opération conduite « sans souffrance sociale » pour citer les paroles de Monsieur Senard devant l'ensemble des représentants des salariés en avril 2015. Ce devait être une opération dont la cible principale était l'amélioration de l'efficacité de fonctionnement de l'entreprise, les baisses d'effectif associées devant n'être que des conséquences induites. A tout le moins, l'entreprise affirmait avoir tiré les conséquences de « TONUS » en 2008 où des baisses d'effectif avaient été ciblées sans que, dans la plupart des services, elles s'accompagnent d'une réflexion sur l'adaptation des modes de fonctionnement. Il en avait résulté une augmentation forte et incontrôlée de la charge de travail.

**C'est aujourd'hui un constat d'alerte rouge que nous dressons.**

Où est donc la réflexion sur l'amélioration de l'efficacité lorsque dans certains secteurs, la priorité d'action est la recherche d'un maximum de postes délocalisables en Roumanie ? Le contrôle de gestion, la finance, les achats, le commerce, voire le service du personnel sont concernés. L'effectif du centre de services à Bucarest est passé de 600 à 800 salariés en 1 an. Il reste 1 étage disponible dans le bâtiment loué par Michelin.

Où est donc la réflexion sur l'efficacité de fonctionnement lorsque dans certains services elle consiste à demander aux salariés de réfléchir à supprimer les tâches sans valeur ajoutée qu'ils pourraient réaliser au quotidien et à indexer leur part variable sur le pourcentage de « gains » réalisés ? Où des cibles de pourcentage de réduction d'effectif sont affichées ?

Où est donc l'absence de douleur sociale lorsque des salariés, qui ont pourtant rendu de grands services à l'entreprise et sont performants dans leur poste sont maintenus sans perspective et sans poste, rétrogradés ou poussés dehors ? Les exemples se multiplient. Ils touchent principalement les cadres groupes et les cadres H, I, J, mais pas seulement. Quelques exemples :

- ✓ Une centaine d'expatriés sont rentrés en février 2016. Trop ont reçu l'information qu'il n'y avait pas de postes de leur niveau pour eux. Ils ont du accepter des postes de niveau inférieur. Une dizaine est toujours sans affectation, 5 mois après.
- ✓ Un salarié apprend que son poste est supprimé. On ne lui fait pas de proposition et on laisse le temps agir. Parfois même, le gestionnaire bloque les propositions que le salarié apporte en faisant jouer son réseau personnel. Cela s'appelle le bore-out et c'est encore plus destructeur que le burnout, car cela conduit une personne jusque là très fortement engagée à se sentir marginalisée, dévalorisée, exclue. La perte d'estime de soi est rapide et catastrophique. Le salarié est « mûr » lorsqu'il accepte un poste de niveau 1, 2, parfois 3 niveaux en dessous du niveau qu'il occupait. Ou lorsqu'il accepte une transaction pour quitter l'entreprise. Une variante de cette démarche est l'arrivée du remplaçant d'un salarié auquel on n'a pas proposé de future affectation.

Nos dirigeants ne peuvent pas rester dans l'ambiguïté et cautionner des actions en contradiction complète avec leurs discours. Nous attendons rapidement des actes, dont l'absence nous conduirait à considérer que le respect des Hommes est passé au second plan derrière les objectifs financiers.



## Tâches inutiles

Voici un objectif collectif donné aux salariés de CPV/COM :

Suppression de tâches sans valeur ajoutée pour le Client.

Les simplifications proposées par les équipes seront validées par un comité de simplification.

100% : 20 000 heures sans valeur ajoutée pour Client supprimées dans l'activité.

75% : 18 000 heures sans valeur ajoutée pour Client supprimées dans l'activité.

50% : 16 000 heures sans valeur ajoutée pour Client supprimées dans l'activité.

25% : 14 000 heures sans valeur ajoutée pour Client supprimées dans l'activité.

0% : < 14 000 heures sans valeur ajoutée pour Client supprimées dans l'activité.

Weight: 20 %

Est-ce cela la démarche de simplification ? Demander contre rémunération à une centaine de salariés de supprimer le poste de 13 d'entre eux ?



## Et vous ?

Vous vous reconnaissez dans le type de gestion que nous décrivons ?

Contactez-nous. Fort de notre expérience, consolidée au fil du temps, nous pourrions vous aider et vous conseiller (en toute discrétion). Vous contribuerez ainsi à faire d'une question individuelle un sujet collectif, c'est-à-dire une maille où les salariés sont mieux protégés par le droit du travail vis à vis de pratiques socialement indécrites.

Le code du travail (articles L. 1233-26 et L. 1233-27) est clair sur le sujet et demeure applicable malgré l'article 2 de la loi El-Khomri.

# PSE à Clermont Ferrand : fin de la négociation

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

La dernière réunion de négociation s'est tenue le 22 juin 2016. Elle a permis de réaliser plusieurs avancées notables que nous détaillons ci-dessous, en complément de la communication faite dans le tract de juin :

## Mesures d'âge :

**Les revenus pendant la période d'inactivité seront complétés de 75% des parts variables perçues** (PPI/PPC pour les agents, PVI pour les collaborateurs et cadres, PVG pour les cadres qui y sont éligibles). Ils auront un plancher minimum de 1850€ bruts par mois. C'est une véritable avancée. En effet, le retour d'expérience de Joué les tours nous a montré qu'en l'absence de plancher décent, les salariés aux revenus les plus faibles se sont retrouvés dans des situations financières critiques : certains se sont retrouvés avec un revenu net inférieur à 1200€/mois. Dans ces conditions, partir plus tôt en retraite n'est pas vraiment un avantage.

## Reclassement interne :

Cette mesure concerne les agents du secteur rechapage à La Combaude. **La part variable sera maintenue au niveau moyen des années 2014-2015 jusqu'à ce que le salarié soit éligible à la part variable dans son nouveau secteur d'affectation après reclassement.**

Cette mesure permet d'assurer une continuité de revenus aux salariés reclassés.

## Commission de suivi :

Une commission de suivi **paritaire** est constituée. Elle aura un rôle décisionnel pour valider les projets de reclassement externe, sur la base de l'avis de viabilité du cabinet Right Management qui assistera les salariés concernés dans le montage de leur projet. C'était pour nous un point important, pour éviter que des projets de reconversion, pourtant viables soient bloqués lorsque par exemple le départ du salarié n'est pas souhaité. Si c'est le cas, l'entreprise pourra faire une offre plus attractive.

Nous n'avons pas négocié sur les conditions d'accompagnement en cas de licenciement. Les salariés de DGOP ne sont pas concernés, et nous avons bien entendu les engagements médiatiques de nos dirigeants concernant le rechapage : pas de licenciement. Nous avons ainsi fait le choix de concentrer nos efforts sur les mesures d'âge, de reclassement interne, et de reclassement externe **volontaire**. La commission de suivi aura également pour mandat de s'assurer que les engagements sont respectés.

Le temps de la négociation est terminé. Nous avons régulièrement informé les salariés des 2 secteurs concernés de l'avancement des négociations. Nous avons écouté leur accueil très majoritairement favorable du projet final. Chaque organisation syndicale doit se positionner pour ou contre le projet d'accord que nous vous invitons à consulter sur notre site internet dans l'onglet PSE.

**La CFE-CGC estime que l'accord est équilibré et s'est déclarée signataire.** Comme chaque fois, nous n'avons pas obtenu tout ce que nous voulions. Nous avons dû faire des concessions importantes sur l'âge de départ en pré-retraite.



## Négociation

Nous tenons à exprimer notre satisfaction sur le déroulement de la négociation.

Les négociateurs de l'entreprise ont eu une approche qui a permis de créer la confiance nécessaire à l'établissement d'un dialogue constructif. Cela a permis d'orienter les débats sur le fond, en s'attachant à rechercher le sens des mesures discutées, aussi bien du point de vue de l'entreprise que des salariés. Cela a permis d'éviter les postures entre négociateurs et les manifestations de colère des salariés. Au final, sans conflit, nous estimons que l'accord est équilibré.

Un point est cependant venu ternir l'ambiance. Il y a eu une incompréhension sur un volet des mesures d'âge, entre d'un côté l'ensemble des négociateurs des organisations syndicales, et d'un autre côté les négociateurs de l'entreprise. Cela a conduit à passer aux salariés concernés des messages divergents entre communications syndicales et managériales. L'entreprise n'a pas voulu revenir sur sa position. Vraiment regrettable.



## Volontariat

Il y aura 123 places ouvertes au volontariat à DGOP.

Selon nos évaluations, il y aura entre 85 et 90 volontaires au titre des mesures d'âge. Ils seront prioritaires, ce qui va laisser moins de 40 places pour les autres mesures de volontariat.

Nous conseillons ainsi aux volontaires au titre des autres mesures de se préparer pour déposer leur dossier le plus tôt possible après la date d'ouverture du volontariat.

Pourvu que leur dossier soit jugé recevable par la commission de suivi après examen par le cabinet Right Management, la règle sera premier déclaré, premier servi.

# PSE à Clermont Ferrand : fin de la négociation

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

Inversement, nous avons obtenu globalement des conditions meilleures que les 2 plans précédents (Joué les Tours et la logistique) pour ce qui est des rémunérations et primes de départ.

Nous avons obtenu 2 avancées sur lesquelles nous voulons revenir car, dans notre esprit, elles sont de nature à pouvoir être généralisées et pérennisées :

- ✓ **Le maintien de la PGD pendant l'année de prise de poste au meilleur niveau des 2 années précédentes.** Cette mesure sera appliquée aux collaborateurs et cadres du secteur rechapage concernés par un reclassement contraint. C'était une revendication forte de la CFE-CGC qu'elle demande à l'entreprise d'étendre à tous. Notre enquête salaires en cours de dépouillement montre que la pratique consistant à baisser d'1 à 2 crans la PGD à l'occasion d'un changement de poste, y compris à NRP identique, s'est largement poursuivie cette année malgré la dénonciation que nous en avons faite. Le freinage de la progression salariale qui est résulte est socialement indéfendable et inacceptable lorsqu'on parle d'Avancer Ensemble.
- ✓ **L'abondement au rachat de trimestres :** c'était là aussi une mesure proposée par la CFE-CGC afin de permettre à ceux atteignant leurs droits à la retraite du mauvais côté mais pas loin de la limite négociée d'avoir la possibilité de se rendre ainsi éligibles aux mesures d'âge. L'entreprise a accepté d'abonder à 50% jusqu'à 2 trimestres.

**Il n'en reste pas moins qu'il est difficile d'éprouver de la satisfaction à avoir participé à une opération qui, au final, va se traduire par la perte de 500 emplois en Auvergne...**

L'entreprise communique largement sur sa politique d'embauche, mais la réalité du solde des départs et des embauches est toute autre.

## GPEC : contribuer à la simplification. Et plus si affinités ?

*J.C. Laourde, D. Paccard, T. Palou, J. Tarantini, E. Woiemberghe*

L'entreprise a dévoilé ses intentions sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences lors de la réunion de négociation du 28/06/2016 : elles sont très largement orientées vers l'accompagnement social de la démarche de simplification.

Elle veut ainsi mettre en place des mesures qui vont lui permettre d'alléger les effectifs dans les services groupe par 2 moyens d'action :

- ✓ Inciter à participer plus tôt en retraite par des mesures d'abondement au rachat de trimestres, ou à s'engager longtemps à l'avance sur son âge de départ. Ce sont les 2 mesures phares.
- ✓ Inciter à accepter des mutations vers des sites industrielles, soit en tant que parcours de carrière, soit en tant que mission de fin de carrière.

Certaines des propositions que nous avons faites ont ainsi été balayées. En particulier celles qui consistaient à donner la possibilité aux salariés en fin de carrière de moduler leur activité. Ou celles qui consistaient à améliorer le fonctionnement pourtant problématique de contrats à temps partiels.



### Pré-retraités

Le sourire épanoui des futurs pré-retraités nous interpelle et nous espérons qu'il interpelle tout autant l'entreprise.

Elle a des questions à se poser sur l'évolution de ses modes de fonctionnements et de ses valeurs qui conduit à cela.

Dans le cas particulier de l'ingénierie, les futurs pré-retraités vont inévitablement faire des envieux auprès de leurs collègues d'autres services à Clermont Ferrand. Ils sortent vainqueurs d'un concours de circonstances. L'entreprise aurait pu mener la restructuration de leur domaine, comme elle le fait dans d'autres au travers de la démarche de simplification, sans PSE. Ils se sont trouvés au bon endroit, au bon moment.



### Rachat

Le rachat de trimestres peut être opportun pour les salariés pour lesquels le nombre de trimestres de cotisation nécessaire pour obtenir ses droits à la retraite à taux plein conduit à un âge de départ supérieur à 62 ans, l'âge légal.

Il est possible de racheter jusqu'à 12 trimestres au titre des années d'études supérieures ou des années incomplètes. La mesure n'est pas cumulable avec le dispositif de carrière longue.

Le rachat de trimestre est très coûteux (entre 5000 et 6500€ le trimestre suivant l'âge où on le fait et ses revenus), mais les sommes consacrées à l'opération sont défiscalisables : elles viennent en déduction du revenu imposable.

Vous trouverez une information plus complète sur notre site internet, dans la rubrique CONSEILS.

# GPEC : contribuer à la simplification. Et plus si affinités ?

J.C. Laourde, D. Paccard, T. Palou,  
J. Tarantini, E. Woiemberghe

L'idée d'un abondement au rachat de trimestres est bonne. Nous l'avons d'ailleurs déjà proposée et obtenue dans le cadre du PSE dans l'ingénierie et le rechapage.

Nous avons cependant attiré l'attention de l'entreprise sur 2 points :

- ✓ Cette mesure est d'autant plus adaptée que les revenus sont élevés, car, malgré l'abondement, la mise de fonds personnelle est importante, et l'intérêt fiscal associé dépend du taux d'imposition. L'entreprise nous a d'ailleurs fourni son hypothèse : la mesure est adaptée à 3% de l'effectif MFPM. Cette mesure ne répond ainsi que très partiellement à l'évolution sociologique liée à l'augmentation de la durée de vie active.
- ✓ Cette mesure n'a de sens que s'il y a un décalage entre âge légal (actuellement 62 ans) et âge réel issu du nombre de trimestres nécessaires pour atteindre ses droits à taux pleins. Les salariés qui ont fait des études longues, où ont vécu des interruptions de carrière peuvent ainsi avoir plusieurs années de décalage. Mais attention : si demain l'âge légal passe à 65 ans, l'opportunité de racheter des trimestres disparaîtra pour l'immense majorité de ceux qui, en l'état actuel des règles, pourraient y trouver un intérêt. Nous avons demandé à l'entreprise de faire une proposition pour préserver l'intérêt des salariés et de ses objectifs.

La négociation n'est pas terminée et nous allons veiller à introduire des clauses intéressant le plus grand nombre. Un accord GPEC ne peut pas se résumer à négocier des mesures qui s'apparentent à celles d'un PSE.

## PERCO et Art 83 : des supports de retraite supplémentaire à connaître

D. Bourgois, S. Kielich, D. Paccard

Depuis l'accord de 2011 dans lequel la CFE-CGC a été particulièrement proactive, les salariés Michelin disposent de 2 dispositifs pour constituer un complément de retraite : le PERCO et l'article 83.

Nous rappelons dans le tableau de synthèse ci-dessous les principales caractéristiques de ces dispositifs :

PERCO	Dispositif optionnel. <b>Abondement de l'entreprise 100%</b> dans la limite de 2,5% du salaire brut annuel.
ART 83	Volet obligatoire : cotisation 0,2% du salaire brut annuel (prélèvement mensualisé) et <b>abondement de 1% de l'entreprise.</b>
	Volet optionnel : possibilité de <b>versements complémentaires déductibles des revenus imposables</b>

Pour mémoire, ces dispositifs se substituent progressivement au dispositif de retraite supplémentaire Michelin, dont le seuil de déclenchement diminue régulièrement. Ils sont conçus pour faire face à la baisse régulière du taux de remplacement (ratio entre pension de retraite et dernier salaire) en apportant un complément de revenu sous forme de capital ou de rente.



### Stratégie et GPEC

Nous exprimons depuis 1 an une forte insatisfaction à nos interlocuteurs des relations sociales : dans le mode de fonctionnement actuel, il ne nous est pas possible de faire le lien entre, d'un côté les présentations de la stratégie des différentes lignes produits, la RDI et les services groupe, et d'un autre côté les prévisions d'évolution des effectifs, des métiers et des compétences qu'on nous fournit dans le cadre de la GPEC. Nos interlocuteurs des relations sociales nous ont assuré que ce n'était pas possible.

Or, nous ne sommes pas naïfs. Les chiffres de la GPEC ne sont pas créés ad nihilo par la direction du personnel, sans processus d'échange avec les différentes directions opérationnelles et zones géographiques du groupe.

Nous avons activé notre réseau et nous avons trouvé le document de la direction générale du personnel qui décrit précisément le processus d'établissement de la gestion prévisionnelle et collective.

Nous allons ainsi être beaucoup plus exigeants vis-à-vis de nos interlocuteurs des relations sociales.



### Conseils

Les dispositifs PERCO et Art 83 sont complexes. Fiscalité, sortie en rente ou en capital, ...

Vos élus CFE-CGC se sont fortement mobilisés dans la négociation des accords de 2011. Ils peuvent vous apporter des conseils personnalisés.

Vous trouverez sur notre site internet, dans la rubrique CONSEILS un dossier sur le sujet.

# PERCO et Art 83 : des supports de retraite supplémentaire trop méconnus

D. Bourgois, S. Kielich, D. Paccard

Nous avons participé fin juin à la commission de suivi : en synthèse, il ressort 2 points essentiels :

- ✓ **Ces dispositifs sont peu utilisés** malgré leur attractivité financière: seuls 30% des salariés ont effectué un versement sur le PERCO en 2015. Avec des écarts importants entre catégories professionnelles (19% pour les agents et 46% pour les cadres) et les âges (20% pour les moins de 30 ans, 48% pour les plus de 50 ans). L'abondement budgété par l'entreprise était de 22M€. Seuls 7,5M€ ont été utilisés par les salariés.
- ✓ **La qualité de la gestion de ces dispositifs est compétitive** par rapport à d'autres placements d'épargne de nature similaire disponibles sur le marché. Peu de placements assurance vie offrent le rendement de 3,9% du placement en euros de l'Art 83.

Nous comprenons bien l'une des raisons qui conduisent à la désaffection que nous constatons : pour trop de salariés, les revenus sont insuffisants pour dégager une capacité d'épargne, quel que soit l'abondement de l'entreprise. Notre enquête salaires l'a montré depuis 7 ans. Pour les collaborateurs et les cadres, Michelin verse des salaires inférieurs de 5% au marché. C'est justement ce qui manque au budget de certains pour dégager la capacité d'épargne nécessaire pour bénéficier de l'abondement que l'entreprise propose par ailleurs.

Mais il y a d'autres raisons, qui concernent ceux qui ont la capacité à épargner : difficulté pour les plus jeunes (mais pas que) à se projeter sur les problématiques de retraite, peur de l'effet tunnel de ces placements (fonds bloqués jusqu'au départ en retraite), et choix de priorités budgétaires personnelles.

Nous vous invitons cependant à réfléchir à l'opportunité que peuvent représenter ces placements :

- ✓ Les fonds du **PERCO** peuvent être débloqués pour **acquisition de la résidence principale**. Le PERCO peut donc être un support pour constituer un apport personnel. Même si on place ses fonds sur un support peu risqué, on bénéficie au départ de l'abondement. Quel autre dispositif d'épargne offre un rendement garanti de 100% ?
- ✓ Le savez-vous : la mécanique des systèmes de retraite par répartition conduit à avoir des cotisations proportionnelles au revenu salarié, mais des pensions qui ne le sont pas. Plus les revenus sont élevés, plus le taux de remplacement (**TR**) est faible (voir tableau indicatif ci-contre). Chacun doit donc s'interroger : quelle perte de revenu est-il prêt à accepter au moment du départ en retraite ? Si besoin, il faut se constituer, par capitalisation, des revenus complémentaires. **Plus on s'y prend tôt**, plus la part de l'abondement de l'entreprise et du rendement financier des placements prennent une part importante dans le montant capitalisé, donc **plus l'effort d'épargne est faible**.
- ✓ Le savez-vous : il est possible d'effectuer des **versements volontaires sur le contrat Art 83**. Ces versements complémentaires n'offrent pas droit à abondement, mais sont déductibles du revenu imposable. Et si vous y placiez une partie de votre Indemnité de Fin de Carrière ? L'IFC est un revenu exceptionnel assujéti à l'impôt sur le revenu. Vous pouvez ainsi réduire votre imposition, avec un placement immédiatement disponible, à condition d'accepter un modèle de rente viagère.



## Pensez à ...

Les sociétés qui gèrent les fonds (Natixis pour le PERCO et AXA pour l'Art 83) nous ont alertés sur un point : **pensez à mettre à jour vos coordonnées personnelles auprès d'eux lorsqu'elles changent** (déménagement, changement d'adresse mail, ...). Comment faire : par courrier avec la fiche de liaison jointe aux relevés, ou sur le site internet du gestionnaire. A ce titre, nous vous conseillons particulièrement l'application smartphone de Natixis qui permet de faire ce type de mise à jour, mais aussi de consulter son compte, de faire certains versements, et des arbitrages.

**Pensez également à adapter votre âge de départ en retraite**. Par défaut, l'âge de départ est fixé à 62 ans. La gestion pilotée se cale sur cette date, ce qui a pour conséquences de sécuriser 5 ans avant les fonds en les orientant vers des placements peu risqués. Peu risqués certes, mais aussi peu rémunérateurs. Si votre âge de départ réel est supérieur à 62 ans, vous avez la possibilité de l'indiquer dans vos données personnelles pour décaler la phase de sécurisation de l'épargne.



## Taux Remplacement

Il n'est pas possible de fournir une valeur précise de taux de remplacement, car il dépend du parcours de carrière de chaque salarié. Nous donnons donc ci-dessous un ordre de grandeur.

Salaires de fin de carrière	TR net
30000€	75%
50000€	70%
70000€	60%
90000€	55%
120000€	< 50%

La baisse des TR devrait se poursuivre dans l'avenir, avec un rythme d'autant plus rapide que le revenu salarié est élevé. Un recul éventuel de l'âge de départ en retraite ne viendrait qu'atténuer la tendance.

# Témoignage de militante : pourquoi je me suis engagée

**Françoise Vast**

Après 26 ans de carrière, dont 5 chez Michelin, dans différentes entreprises industrielles ou libérales, je fais aujourd'hui le constat suivant :

1/ Je retrouve à chaque poste occupé dans ma carrière des hommes et des femmes animés par des aspirations et des envies, qui s'investissent pour progresser, mais ont un retour qui les déçoit et génère de la frustration. Souvent, ils hésitent à en parler, à réagir au quotidien face à une gestion vécue comme un profond manque de reconnaissance, voire de valorisation de leur investissement professionnel.

2/ Je vis une nouvelle fois chez Michelin l'expérience de financiarisation d'une entreprise avec la même conséquence d'une installation progressive de déséquilibres de toutes natures. En particulier le sentiment de ne pas être une ressource, mais un coût pour l'entreprise.

Je suis personnellement sensible à l'intérêt général, et voir exister ou s'installer chez Michelin des situations humaines aussi difficiles, que j'ai pu également rencontrer dans le passé, dans une entreprise pourtant économiquement très performante, m'a donné cette envie d'adhérer à un syndicat et de m'impliquer dans la vie sociale.

Les salariés ont besoin d'avoir des représentant(e)s capables d'avoir une attitude positive, constructive, réaliste et responsable, mais aussi ferme lorsque c'est nécessaire. Je vais me présenter aux élections pour être l'un d'eux. Contrairement à des salariés « plus anciens » que moi chez Michelin, je n'ai pas vécu l'entreprise « paternaliste » mais j'ai entendu la volonté de renforcer, voire améliorer, le dialogue social.

## Après ce constat, pourquoi j'ai choisi la CFE-CGC Michelin?

Parce qu'elle apporte des informations précises, factuelles et pertinentes dans ses tracts qui permettent d'effectuer une analyse objective des évolutions de l'entreprise.

Parce qu'elle mène des actions constructives et incisives pour aboutir à la signature d'accords d'entreprise positifs pour les salariés. Parmi ces accords, je relèverai celui relatif à la mixité qui permettra d'avoir les vrais chiffres sur les écarts de salaire et de promotion entre hommes et femmes. Je sais combien la CFE-CGC a été en pointe pour placer l'entreprise devant ses contradictions : un discours ouvert à l'égalité, mais une réalité vécue assez différente. Je garde en mémoire la publication dans le tract de novembre 2015 du graphique du pourcentage de femmes par échelon. Consternant. En tant que femme, je ne peux qu'apprécier une telle démarche. Je pense également à l'enquête temps de travail publiée en septembre 2015 qui a amené l'entreprise à négocier.

Parce qu'elle réalise des analyses approfondies et utiles qui permet concrètement à chacun de mieux se positionner dans son poste et son évolution professionnelle. Je pense à l'enquête salaires par exemple qui illustre bien une des valeurs de la CFE/CGC Michelin que je partage et qui consiste, par une action collective, à apporter à chacun des moyens concrets pour mieux s'épanouir au quotidien.



**INED**

Nous avons obtenu dans l'accord mixité que l'Institut National d'Études Démographiques réalise une étude indépendante de l'égalité de traitement hommes / femmes dans l'entreprise.

Michelin lui a fourni les données nécessaires : liste non nominative du personnel avec âge, sexe, ancienneté, historique poste occupé, échelon, NRP, NRI, salaire, promotion, ...

Lors du dernier CCE, l'INED a présenté une première analyse. Il ressort 2 points clés:

- ✓ L'égalité de gestion s'est fortement améliorée depuis 2013. Égalité de salaire à l'embauche, égalité de gestion salariale, égalité de promotion.
- ✓ L'écart moyen de salaire est de 8% chez les agents, 3% chez les collaborateurs et surtout 17% chez les cadres, toujours en défaveur des femmes.

Ces écarts sont ainsi liés au poids de l'histoire : le taux de féminisation est nettement supérieur chez les jeunes générations, les postes de niveau élevé sont très majoritairement occupés par des hommes.

Si l'entreprise s'en tient à assurer l'égalité de salaire et de promotion, ce qui déjà très positif, le rééquilibrage du taux de féminisation dans les niveaux de poste élevés prendra au moins 10 ans.

Nous attendons maintenant de savoir ce que compte proposer l'entreprise pour accélérer le mouvement, en particulier pour faire sauter les plafonds de verre. Nous attendons également que l'INED affine l'étude à des catégories de populations : nous pensons en particulier aux salariés en temps partiel.

# Des bureaux low cost aux Carmes

Dominique Bourgois, Denis Paccard

Le service EUR/SC/ID a décidé de rassembler ses équipes au 1<sup>er</sup> étage du bâtiment A6 (Carmes). Le CHSCT a été alerté par plusieurs salariés de l'espace qui leur était réservé : 5,8m<sup>2</sup> par personne. La norme indicative est à 10.

La CFE-CGC n'est pas opposée par principe à ce que l'on déroge à cette norme parce que l'espace n'est pas le seul critère d'adaptation au besoin. Elle accepte l'idée qu'un espace plus réduit soit alloué, mais à plusieurs **conditions préalables**:

- ✓ C'est le fruit d'un partage ouvert avec les équipes pour définir leurs besoins de fonctionnement opérationnels
- ✓ Une analyse sérieuse portant sur le nombre de présents simultanément, le mode de travail (usage du téléphone, besoins de salons et d'espaces privés, besoins d'échanges informels entre salariés, mouvements de personnes sur le plateau,...) est réalisée et montre que le schéma d'implantation proposé est compatible avec le mode de vie sur le plateau.

Bref, l'alchimie subtile qui permet de passer du projet du chef à celui d'une équipe. L'application de cette démarche dans d'autres secteurs a abouti à des implantations de plateau de travail jugées à l'usage fonctionnelles et conviviales par les usagers malgré un espace individuel inférieur à 10m<sup>2</sup>. Fort de cette expérience, le service immobilier des Carmes, en lien avec la mission immobilière du CHSCT, en a fait un processus standard.

Mais voilà : lorsque le CHSCT a demandé ces analyses dans le cadre du projet EUR/SC/ID, il a découvert qu'elles n'avaient pas été réalisées. Suite à son intervention, le management a refusé la demande de surseoir au déménagement, mais a planifié une réunion de concertation **a posteriori** avec les salariés (réunion le 22/07, après déménagement le 08/07).

Nous regrettons vivement que certains s'autorisent à transgresser des règles qui nous paraissent être du domaine du bon sens. Nous allons suivre ce dossier de près. La santé de 43 salariés est en jeu.



## Qui télétravaille ?

Les clermontois sont devenus majoritaires, alors que le télétravail s'était à l'origine largement plus développé à Paris. Nous notons avec satisfaction que le télétravail a cessé d'être un tabou :  
Carmes : 131  
MTP (Paris) : 71  
Ladoux : 82  
USINE : 6 (CHO,UMO,UGO,BZT)  
Autres : 51

Nous notons avec satisfaction que la population qui télétravaille reflète la population globale des salariés Michelin. Cependant, le télétravail peine à se développer chez les managers. On est là face à un problème de pression sociale (c'est mal vu et je n'ose pas).

75% des personnes télétravaillent 4 jours par mois avec une dominante le mercredi.

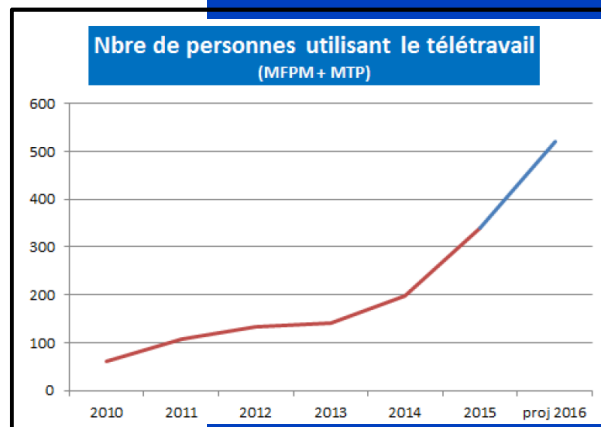
Il reste malheureusement quelques services où le télétravail n'est pas accepté. D'autres appliquent des règles que les salariés ne comprennent pas : pourquoi, par exemple, le télétravail est réservé au mardi et au jeudi aux achats ?

## Le télétravail se développe régulièrement

Thierry Palou

La courbe ci-contre montre que le rythme de développement du télétravail s'est accéléré depuis l'accord de 2014. Nous y voyons le résultat d'une mesure spécifique que nous avons obtenue dans cet accord (demande informatisée exprimée auprès d'un référent télétravail), mais aussi le retour d'expérience auprès des managers : la performance d'un salarié qui télétravaille est équivalente voire meilleure que celle d'un autre salarié.

Les motivations pour le télétravail n'ont pas changé : réduction du temps de transport, travail au calme (concentration, en particulier dans un contexte d'openspace), meilleure organisation familiale (rythmes scolaires, cadre de vie).



Directeur de Publication : Denis Paccard

dsc@cfecgcmichelin.org

Rédacteur en chef : Chris Boyer

mag@cfecgcmichelin.org

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