

**Editorial**



La section CFE-CGC Michelin a 10 ans d'existence en 2012.

En 10 ans, elle a transformé le paysage syndical de l'entreprise en apportant une orientation constructive au dialogue social : ferme, engagée, mais ouverte sur les réalités économiques du monde de l'entreprise.

Consciente que la réussite de l'entreprise est le socle incontournable de tout progrès social.

Consciente que la relation sociale peut être un atout pour l'entreprise dans l'environnement concurrentiel dans lequel elle évolue.

Mais exigeante sur la redistribution des fruits de la croissance dans une optique gagnant-gagnant.

Exigeante également sur la qualité de vie au travail des salariés.

Au bout de 10 ans d'action syndicale, la CFE-CGC est devenue à l'occasion des élections professionnelles à Clermont Ferrand en octobre 2012 la 3e force syndicale de l'entreprise, en dépit d'une faible participation de son électorat.

C'est pour nous une marque de reconnaissance du travail accompli et un encouragement fort à poursuivre notre action vers notre cible : la construction d'un partenariat adulte avec l'entreprise.

10 années d'action ont renforcé nos convictions : il est possible de concevoir un chemin vers des relations sociales constructives pour le bénéfice commun des salariés et de l'entreprise. Nous entendons bien continuer à tracer ce chemin.

Denis Paccard  
Délégué syndical central

**Elections professionnelles à Clermont Ferrand : un nouveau paysage syndical dans l'entreprise** **page 2**

Les élections professionnelles à Clermont-Ferrand concernaient près de la moitié de l'effectif Michelin en France.

Elles marquaient l'entrée en vigueur de la loi de représentativité syndicale de 2008.

Aussi avaient-elles une grande importance pour les salariés de l'établissement de Clermont-Ferrand, mais aussi pour tous les salariés français, car la plupart des accords d'entreprise se négocient pour tout ou partie des sociétés françaises du groupe Michelin.

Les urnes ont parlé. Le paysage syndical est transformé et le contexte des négociations d'accords d'entreprise change notablement.

**Temps de travail : évolution de la feuille de suivi mensuelle** **pages 3 et 4**

Cela fait plusieurs années que nous agissons pour obtenir une mise sous contrôle du temps de travail réel des salariés en 2x4. Pendant de longues années, l'entreprise n'a pas fait preuve de zèle pour limiter les dérives du temps de travail qu'elle ne pouvait manquer de constater. La jurisprudence est venue renforcer notre action, et en 2011, nous avons obtenu un premier pas, certes modeste : la mise en place d'une nouvelle feuille de suivi du temps de travail pour les salariés non autonomes.

Il nous appartient maintenant, salariés et syndicats, de transformer l'essai. Ceci doit être le premier pas vers l'évolution de fond des comportements dans l'entreprise. Notre enquête temps de travail a largement montré quel était le niveau de l'enjeu.

Pour cela, il est important que chacun devienne acteur à titre individuel.

**Salaires : la négociation a débuté** **page 5 et 6**

La négociation sur la politique salariale en 2013 s'est ouverte le 14 novembre. Nous avons présenté nos orientations. L'entreprise a présenté sa lecture du contexte économique actuel. Nous avons quitté très inquiets la table des négociations : l'entreprise pratique une communication ciblée : aux représentants du personnel, elle parle de crise. Aux représentants des actionnaires et des banques, elle parle de perspectives de croissance et de résultats qui démontrent sa capacité à atteindre ses objectifs. Rassurez-nous vite : il n'y a bien qu'un bibendum ?

**En bref :**

• **PERCO et Article 83** **page 4**

Les conditions d'abondement du PERCO ont changé en 2012. Pour ceux qui n'ont pas souscrit, il est encore temps de le faire, mais le temps presse. Il en va de même pour faire des versements complémentaires à l'article 83.

Par contre, il ne sera pas possible de faire en 2012 des transferts du CET vers le PERCO. Nous regrettons vivement que l'entreprise n'ait pas considéré prioritaire le déploiement de l'accord signé en 2011.

• **Ligne éthique** **page 6**

Allo, la ligne éthique ne répond plus !

# Elections professionnelles à Clermont Ferrand : un nouveau paysage syndical dans l'entreprise

Denis Paccard

Outre qu'elles ont fait de la **CFE-CGC** la **3<sup>e</sup> force syndicale de l'entreprise en France**, les élections professionnelles à Clermont Ferrand du 25 octobre 2012 ont changé le paysage syndical dans le contexte de la nouvelle loi de représentativité syndicale.

Voici le nouveau paysage syndical :

		CFE-CGC	CFDT	CGT	SUD	CFTC	FO	UNSA	Autres
<b>MFPM</b> En %	26/10/2012	20,2	23,1	27,0	16,8	3,8	5,6	1,3	2,9
	01/01/2012	16,9	22,8	27,3	20,8	3,3	5,1	1,4	2,8
<b>Groupe</b> En %	26/10/2012	19,1	23,6	25,6	15,1	3,6	6,4	1,2	6,0
	01/01/2012	15,5	24,1	25,8	17,2	3,9	6,8	1,2	6,0

Nous notons 2 évolutions majeures :

- **Seuls 4 syndicats passent la barre des 10% et sont représentatifs** : CFE-CGC, CFDT, CGT et SUD. Les autres organisations syndicales ne participent plus aux négociations d'accords collectifs depuis le 26/10/2012. C'est dur pour nos collègues de la CFTC et de FO qui étaient jusqu'alors invités et avaient le droit de vote. Rappelons que la loi de représentativité syndicale a été signée suite à un accord entre le MEDEF, la CFDT et la CGT, lesquelles ont vu une opportunité d'éliminer des organisations syndicales concurrentes. La CFE-CGC a refusé de signer cet accord et préfère que l'action syndicale s'organise dans un contexte de coopération. Si concurrence il doit y avoir, nous souhaiterions qu'elle s'exerce dans la qualité de l'action syndicale, ce qui serait à notre avis beaucoup plus sain pour la santé du syndicalisme en France.
- **Le jeu des 30% et des 50% est redistribué** : il faut que 2 des 4 organisations syndicales représentatives – au moins – s'associent pour qu'un accord d'entreprise soit signé (les signataires doivent peser ensemble au moins 30%). Dans ce contexte, aucune opposition n'est possible (les opposants doivent peser ensemble au moins 50%), sauf à envisager une alliance CFDT – CGT : cela s'est déjà produit en France (la loi de représentativité en est un bel exemple). Cela s'est également produit chez Michelin, récemment d'ailleurs, avec le projet d'accord sur les mesures pour éviter le chômage : les salariés apprécient-ils vraiment de chômer et de perdre de l'argent ?

**Il est dommage que l'abstention de certains cadres clermontois, plus élevée que dans les autres collègues, ait conduit à cette situation.**

Cette configuration évoluera suivant les résultats des élections professionnelles dans les autres établissements :

- En 2013 : Bassens (groupe)
- En 2014 : URG, UGO, RYO, CPY, UMO (MFPM) et Euromaster (groupe)
- En 2015 : TRO, CHO, UFR, UJO, VAN (MFPM) et IMECA, Pneu Laurent (groupe)
- En 2016 : PBL, CFE (MFPM) et MTP (groupe)



## Signatures

Les accords d'entreprise se négocient et éventuellement se signent à différents niveaux :

- **L'établissement** : le nombre est aujourd'hui réduit, mais un accord important se négocie à ce niveau : l'intéressement.
- **La MFPM** : de nombreux accords se négocient à ce niveau : par exemple l'accord 35h.
- **Le groupe** : par groupe, il faut comprendre le groupe des sociétés Michelin en France. Il comprend la MFPM, mais aussi Bassens (CSM), Euromaster, Pneu Laurent, IMECA, Michelin Travel Partner, ainsi que des sociétés de tailles plus réduites. Les accords sont négociés à ce niveau lorsqu'il existe une cohérence d'action entre les différentes sociétés du groupe. Par exemple les accords concernant la mutuelle. Mais également des accords-cadres qui fixent les orientations communes pour des négociations dans les différentes sociétés : par exemple pour la mixité.



## Evolutions 2012

3 autres mouvements de sociétés au sein du groupe sont également venus modifier le paysage de la représentativité syndicale en 2012 :

- La société Kléber, aujourd'hui représentée par son usine de Troyes, a été rattachée à la MFPM
- La société SODG a été rattachée à la MFPM et intégrée dans l'établissement de Clermont Ferrand
- La société SODEMECA à Seclin a cessé son activité.

# Temps de travail : évolution de la feuille mensuelle de suivi

Martine Grand, Noël Morel, Denis Paccard

Les collaborateurs ont découvert une **nouvelle feuille de suivi mensuelle en octobre**. Cette évolution s'est accompagnée d'une communication aux managers : un rappel des règles inscrites dans l'accord 35h et une information sur la marche à suivre pour exploiter ces nouvelles fiches de suivi.

Cette évolution est le fruit, certes modeste, de la négociation sur le temps de travail de 2011. Nous avons fortement insisté pour que l'entreprise se mette en situation de mesurer le temps de travail effectif et prouver qu'elle respectait les termes de l'accord 35h. La jurisprudence était venue légitimer cette demande.

Il existe donc aujourd'hui 2 feuilles de suivi, l'une pour les salariés autonomes, l'autre pour les salariés en 2x4 considérés non autonomes (l'autonomie étant caractérisée par la latitude de planifier son activité). Vous verrez dans l'article sur la négociation salaires que nous ne sommes pas en phase avec l'entreprise sur la définition de la limite.

## **Changements pour les salariés non autonomes (collaborateurs et agents en 2x4) :**

Ces salariés vont pouvoir tracer sur la feuille mensuelle de suivi les écarts à l'attendu de leur contrat de travail : un temps de travail effectif journalier égal à 7h28 (soit 1584h par an). La communication managériale vous incitera à ne tracer que les dépassements récurrents. C'est une violation de la jurisprudence qui demande que le temps de travail soit mesuré. Aussi, nous vous invitons à tracer de manière détaillée votre temps de travail effectif réel, en incluant le travail à domicile et les temps de déplacement professionnel.

## **Nous invitons les managers et les salariés à avoir, autour de ces faits, un dialogue ouvert, guidé par une logique de partenariat constructif pour rechercher les adaptations à apporter dans une optique d'efficacité.**

Nous invitons les salariés à contacter leurs délégués du personnel s'ils ressentent que l'échange ne répond pas à cet état d'esprit. En particulier si le manager fait planer, de manière directe ou indirecte, la menace : si tu travailles trop, c'est que tu es mal organisé ou incompetent. Ceci afin d'obtenir une non déclaration du temps de travail supérieur au contrat. Ce message, nous sommes nombreux à l'avoir entendu ou perçu dans le passé. Il est de la même veine que le célèbre « le stress, c'est pour ceux qui n'y arrivent pas ». Il est des archaïsmes tenaces. Si vous subissez ce genre de situation, contactez vos délégués. Nous avons besoin d'être informés pour agir. Il faut prendre conscience que ce message est le fossoyeur de tout dialogue sur le temps de travail et source majeure du stress que certains, à tous niveaux, subissent ainsi ... en silence.

## **Et pour les salariés autonomes (soit la totalité des cadres dans la définition actuelle, à quelques exceptions près) ?**

La feuille de suivi du temps de travail n'évolue pas, et nous le regrettons vivement. Le temps de travail réel ne sera toujours pas mesuré, ce qui n'est pas de nature à faciliter l'échange entre manager et managés que souhaite développer l'entreprise. C'est incohérent et nous reviendrons à la charge. Dans l'attente, cela ne doit pas vous empêcher de tracer votre activité réelle sur un document séparé, et de joindre cette traçabilité à votre fiche mensuelle de suivi : nous vous invitons à le faire, car nous considérons que c'est un bon moyen d'engager le dialogue sur la question du temps de travail avec votre manager : **avec des faits**.

## **Rappelons quelques règles :**

- la loi française fixe à 39h hebdomadaires le seuil de déclenchement du paiement des heures supplémentaires. Cependant, l'accord 35h Michelin a fixé à 45h ce seuil de déclenchement pour le personnel en 2x4 considéré non-autonome, et n'a pas fixé de limite pour les salariés autonomes.
- La loi européenne fixe la durée maximum hebdomadaire du travail à 48h, et cette loi s'applique à tous, autonomes et non-autonomes.

Nous avons demandé la mise en place d'un pointage des heures de présence, bien que nous soyons conscients que ce n'est pas la solution au problème. L'entreprise a refusé. Nous avons posé à l'entreprise la question de savoir comment elle comptait assurer le respect de cette limite à 48h. Nous attendons la réponse pour orienter notre action.



## **Burn-out**

**Burn-out : un mot qui revient trop souvent à nos oreilles, de trop d'horizons différents.**

**L'overdose de travail qui survient lorsqu'un salarié a trop longtemps lutté pour supporter la charge de travail qui lui était imposée.**

**On lutte pied à pied, et un jour le sol se dérobe sans crier gare : le corps et l'esprit ne suivent plus.**

**Les conséquences d'un burn-out sont le plus souvent très graves car on ne sort pas psychologiquement indemne d'une telle épreuve : en plus de la santé, l'estime de soi est atteinte, et le temps de la reconstruction est souvent très long.**

**Une bonne manière de se libérer du poids du travail est d'en parler : non pas pour se voir prescrire des médicaments pour tenir, mais pour agir sur les causes : obtenir un retour à la raison de la charge de travail.**

**Chacun de nous peut également avoir un rôle d'alerte lorsqu'il voit le comportement d'un collègue changer : cela peut être le signe d'un état préalable à un burn-out. Parlez-en avec lui : vous aurez peut-être une réaction de rejet. Le poids de la peur d'en parler est parfois tel qu'il enferme dans le silence. Parlez-en aux recours en qui vous avez confiance : pensez à vos représentants syndicaux.**

# Temps de travail : le long chemin du progrès

Martine Grand, Noël Morel, Denis Paccard

Nous savons que l'entreprise, consciente du niveau problématique de la situation actuelle, particulièrement en France, a mis en place un groupe de réflexion.

Nous mesurons également que la culture française et la culture Michelin se conjuguent pour créer un **contexte fermé à un échange adulte entre managers et managés**, tel qu'il peut exister dans les pays anglo-saxons ou d'Europe du Nord par exemple. Nous sommes ainsi conscients que nous devons inscrire notre action dans la durée. Les changements que nous attendons ne se décrèteront pas : ils passent par un changement de la culture d'entreprise en France. Dire non, gérer des priorités, bâtir des processus qui intègrent l'aléa, focaliser les ressources et avoir une horloge partagée entre différents services, accepter de renoncer pour avancer plus vite, construire des plans adaptatifs et organiser la gestion de l'imprévu, cela se construit dans la durée.

Aussi, nous avons proposé à l'entreprise ne nous associer étroitement à la réflexion qu'elle mène. Nous sommes certains que nous pouvons avoir un rôle positif, aussi bien dans la réflexion que dans le déploiement.

L'une des clés de la transformation chez Michelin en France sera la capacité à construire individuellement un échange ouvert sur la question de la charge de travail, dans un cadre nouveau qui facilitera cet échange et permettra d'apporter des solutions efficaces pour l'entreprise et les salariés. Un cadre collectif propice et une volonté individuelle affirmée.

**Aujourd'hui, nous appelons chacun à contribuer activement à cet effort collectif en traçant son temps de travail effectif. Avec ou sans case prévue dans la feuille mensuelle de suivi.**



## L'emprise de la peur

En parler ou lutter en silence ?  
Attendre une hypothétique  
embellie ou agir pour changer ?  
Nous sommes dans notre vie  
professionnelle confrontés à de  
tels dilemmes.

Cette citation de Miguel de  
Cervantes est-elle de nature à vous  
guider : « Qui perd la santé perd  
beaucoup. Qui perd un ami perd  
encore plus. Mais celui qui perd le  
courage perd tout. »

Ne laissons pas la peur nous murer  
dans le silence et nous faire  
adopter des comportements de  
fuite.

## Versement CET dans le PERCO : pas en 2012 !

Denis Paccard

L'entreprise l'a annoncé lors de la négociation temps de travail de novembre : **elle ne sera pas en mesure d'organiser pour 2012 la mise en œuvre de la passerelle entre CET et PERCO.**

Nous avons exprimé notre insatisfaction de constater qu'elle n'a pas réussi à trouver en 2012 les ressources pour mettre en œuvre une des clauses d'un accord d'entreprise signé en 2011.

De nombreux salariés vont ainsi se voir priver d'une possibilité qu'ils entendaient activer dès cette année.

L'entreprise invoque 2 raisons : la complexité de l'opération dans la structure des bases de données actuelles et l'évolution rapide du contexte législatif en 2012 qui a nécessité de nombreuses révisions de ces mêmes bases de données.

Il reste que les faits sont là : **l'intérêt des salariés est passé au second rang**, et c'est un 2e motif d'insatisfaction.

Il ne sera pas possible de reporter de 2012 à 2013 la possibilité perdue en 2012 de transférer 10 jours de CET dans le PERCO. La loi l'interdit ou du moins fiscalise le transfert des jours au-delà du 10e, ce qui fait perdre l'intérêt de l'opération pour la grande majorité des salariés.



## Abondement

Seuls les versements volontaires, dans la limite de 2,5% de son revenu brut de l'année précédente (hors intéressement, mais avec la participation) font l'objet de l'abondement de l'entreprise (100% brut, 92% net - CSG 8%). Les autres modes de versement (primes, jours de CET quand cela sera possible, montants supérieurs à 2,5%) ne donnent pas lieu à abondement. Leur opportunité est ainsi à étudier dans le contexte de chacun.

## PERCO et Article 83 : maintenant ou trop tard

Denis Paccard

**Avez-vous examiné l'opportunité de verser au PERCO en 2012 ?** Nous vous rappelons que vous pouvez bénéficier d'un abondement de l'entreprise de 100% (92% nets) dans la limite de 2,5% de vos revenus de 2011. Avez-vous également étudié l'opportunité de faire un versement complémentaire à l'article 83 ?

**Pensez-y maintenant. Après le 15 décembre, il sera trop tard.**



## contexte

Le contexte législatif a évolué en 2012 : l'entreprise paie maintenant 20% de taxes sociales sur l'abondement qu'elle verse.

# Salaires : les propositions de la CFE-CGC

Pascal Guillemain, Henri-Georges Perrier, Thierry Palou, Denis Paccard

La première réunion de négociation annuelle sur les salaires s'est tenue le 14 novembre. L'objectif était de partager les orientations de l'entreprise et des organisations syndicales pour la politique salariale en 2013. Une 2e réunion aura lieu le 13 décembre. C'est à ce moment que l'entreprise fera part de ses propositions chiffrées.

La CFE-CGC a présenté ses orientations pour les collaborateurs et cadres, que nous partageons avec vous.

La première demande, réitérée depuis l'origine, porte sur la **transparence**. L'entreprise utilise une méthode de gestion structurée dont elle refuse de communiquer les clés aux salariés. Nous demandons que chaque salarié connaisse les 3 éléments suivants : son NRI, le NRP de son poste et du futur poste qu'on lui propose, la valeur de la médiane de son NRP, en complément de la PGD qu'il connaît déjà. Les salariés perçoivent le refus de la transparence comme la volonté de leur masquer les points importants pour la gestion de leur parcours professionnel. Ce n'est pas notre vision de relations humaines adultes.

## Sur le salaire de base :

- Nous avons réitéré notre demande d'**introduire une part d'augmentation générale**. Nous restons fidèles à l'idée d'une rémunération individuelle au mérite, mais nous entendons ainsi accompagner le développement de processus de travail coopératifs dans tous les secteurs de l'entreprise. Nous avons demandé que l'augmentation générale représente 25% du montant de l'enveloppe allouée au salaire de base.
- Nous avons demandé une **distribution équitable des fruits de la croissance de l'entreprise** entre les différents acteurs, tout en assurant la poursuite d'une politique dynamique d'investissements. Les actionnaires ont été et vont être bien servis. Les salariés, qui sont fortement impliqués – notre enquête temps de travail l'a bien montré – dans le déploiement de la stratégie de croissance, attendent également un juste retour en termes de salaire.
- Nous avons demandé un **rattrapage sur 3 ans du décalage que nous constatons entre les salaires pratiqués et la valeur marché des postes** représentée par la médiane HAY. Ce décalage est de 8% vers le bas. Il est le résultat d'un choix stratégique de l'entreprise que nous dénonçons comme particulièrement injuste dans le sens où il traduit un choix de gestion des ressources humaines contraire à la communication de l'entreprise : l'entreprise gère en réalité la politique salariale par rapport au risque de turnover (et 8%, c'est la limite « acceptable » en deçà de laquelle les salariés ne vont pas chercher du travail ailleurs).

## Sur la part variable :

- Notre principale demande concerne les **collaborateurs** : nous avons réitéré notre demande de mise en place d'une **part variable**, en complément du salaire de base. Tous les outils de gestion sont en place depuis plusieurs années pour déployer cette évolution. Nous avons indiqué que cette population vivait les refus successifs de cette demande depuis 3 ans comme une marque de désintérêt de l'entreprise : une forme de mise à l'index, alors même que de nombreux collaborateurs ne mesurent pas leur temps et leur énergie pour remplir efficacement leur mission. C'est devenu d'autant plus insupportable que le développement des organisations en plateaux place côte à côte collaborateurs et cadres partageant des métiers et missions similaires.
- Nous avons également demandé que les **cadres L,M,N** bénéficient également d'une **part variable groupe**.



## Partage

L'entreprise a fait un effort de distribution des fruits de la croissance aux salariés français depuis 2 ans. Elle a ainsi corrigé une anomalie historique en mettant en place – et nous y sommes pour quelque chose – une vraie participation. Le total des montants alloués à la participation et à l'intéressement a atteint 63M€ en 2012 au titre des résultats de 2011.

Nous n'allons donc pas faire la fine bouche.

Répartition des fruits de la croissance	2008	2009	2010	2011
Résultat groupe Michelin (M€)	357	104	1049	1462
Dividendes par action (€)	1	1	1,78	2,1
Dividendes versés (M€)	145	145	314	371
Distribution aux salariés français (M€)		20,1	40,4	63

Mais nous n'accepterions pas d'entendre que le montant alloué à la distribution des bénéfices vienne en déduction du montant alloué aux augmentations du salaire de base.

La masse salariale de la MFPM a varié depuis 4 ans au rythme des restructurations et des changements de périmètre de société. Au final, on ne peut pas dire qu'il y ait eu inflation de la masse salariale :

Masse salariale MFPM	2008	2009	2010	2011
Masse salariale MFPM (M€)	720	670	690	734
Effectif MFPM (CDD+CDI)	19564	19029	19221	20668
Salaires moyen MFPM (€/an)	36802	35209	35898	35514

On ne peut pas dire non plus qu'il y ait eu inflation irraisonnée des salaires.

# Salaires : les propositions de la CFE-CGC

Pascal Guillemain, Henri-Georges Perrier, Thierry Palou, Denis Paccard

## Sur les classifications :

- Nous avons réitéré 2 demandes déjà faites en 2011 : la **réévaluation des postes** dans 2 métiers particuliers : **Responsable îlot et concepteur chargé d'affaire en bureau d'étude**. Nous estimons que la contribution attendue (complexité et contribution aux résultats de l'entreprise) dans ces métiers devrait permettre d'accéder à la lettre L pour les salariés expérimentés dans ces postes, et K pour les experts sur des projets d'envergure.
- Nous avons demandé une **remise à plat des définitions de poste dans les métiers d'assistant(e)** : le collègue métier a défini 3 métiers types, avec au maximum 3 niveaux de responsabilité. Vos réponses dans notre dernière enquête salaire montrent qu'une mise en cohérence des définitions actuelles des postes est pour le moins nécessaire.
- Nous estimons qu'il y a un écart entre attendus et classification des postes dans d'autres métiers de l'entreprise. Prenez contact avec vos délégués du personnel. Ensemble, nous pourrions approfondir et construire une demande de réévaluation du NRP des postes.

## Sur le niveau d'autonomie :

L'entreprise considère que tous les cadres, quels que soient leurs niveaux, ont une mission autonome. C'est-à-dire qu'ils ont toute latitude de planifier leur activité pour remplir leur mission. Nous ne sommes pas d'accord avec cette définition, et nous demandons que les cadres L, M, N ne soient plus considérés comme autonomes et se voient appliquer les règles de temps de travail prévues dans l'accord 35h pour les salariés en 2x4 non autonomes, avec, en particulier, le paiement en heures supplémentaires du temps de travail supérieur à 45h hebdomadaires.

## Le contexte, vu par l'entreprise :

L'entreprise a également présenté sa vision du contexte économique et législatif cadre de sa politique de gestion des salaires en 2013. Nous retenons 2 points qui nous inquiètent tout particulièrement :

- **L'entreprise se considère en crise et entend maintenir sa garde au sol en pratiquant une politique salariale prudente.** Nous sommes choqués par ce discours pour 2 raisons : il est contradictoire avec la communication à destination des bailleurs de fonds auprès desquels l'entreprise pointe le dynamisme de sa croissance, le niveau de ses résultats, et sa capacité à atteindre ses objectifs ambitieux de croissance. En outre, une grande majorité de salariés français travaille de manière directe ou indirecte pour le groupe et non pas pour l'Europe seule, laquelle est en crise. Nous attendons de l'entreprise qu'elle ait pour ses salariés français, le même regard de groupe international qu'elle a pour ses actionnaires. Et qu'elle ne nous invente pas une déclinaison plus subtile du jeu déjà pratiqué : après « pour les salariés, la crise compte double ». Le scénario « la crise des salaires, maintenant c'est avant, pendant et après la crise » serait difficile à digérer par les salariés, surtout dans une période où ils sont fortement sollicités pour réussir les challenges d'une politique ambitieuse de croissance. Et où **les résultats sont historiques**.
- **L'entreprise entend répercuter les augmentations réglementaires de ses charges dans sa politique salariale.** Ces augmentations sont bien réelles (taxes sociales portées à 20%, augmentation de 0,1% par an des cotisations retraites par exemple). Cependant, il ne faudrait pas oublier que les salariés eux-mêmes portent également une part conséquente de l'effort national. Nous demandons également à l'entreprise de ne pas nous rejouer un jeu déjà pratiqué : **nous refusons de voir les bénéficiaires privatisés et les pertes mutualisées.**



**Ligne éthique :  
Allo ?**

La mise en place de la ligne éthique a provoqué en France un émoi auquel il fallait s'attendre. La dénonciation, naturelle dans certaines cultures, prend en France un caractère tabou auquel on attache rapidement des souvenirs historiques douloureux.

Comment la communication France a pu ne pas mesurer que la déclinaison en France d'une décision groupe allait poser un problème éthique – un comble pour une ligne éthique – au point que la CNIL a demandé la suspension de la ligne.

Il reste que, si l'on regarde la question de manière cartésienne, on constate qu'il n'y a pas de raisons que notre microcosme de salariés Michelin soit très différent de la société française. Il comporte donc ainsi probablement en son sein des gens malhonnêtes (détournements de fonds, service d'intérêts privés dans l'exercice de ses fonctions par exemple), et la question se pose des moyens à donner aux salariés qui sont témoins de leurs agissements pour les signaler afin de **ne pas être contraint de porter le poids du silence**.

La réponse à cette question est tout sauf cartésienne en France, et il est dommage de remiser la réponse au placard parce qu'on n'a pas su adapter au contexte la communication sur le sujet.

Directeur de Publication : Denis Paccard

Rédacteur en chef : Chris BOYER

dsc@cfecgcmichelin.org

mag@cfecgcmichelin.org

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