

## Editorial

Les élections présidentielles sont par nature une période de changements, de personnes mais aussi de lois. Et cette dernière élection ne fait pas exception.

Elle va fortement nous impacter, nous salariés, avec la volonté du président de la République de simplifier le code du travail.

Ces changements vont non seulement être à priori extrêmement rapides mais ils vont surtout venir s'ajouter à un autre changement majeur au niveau de Michelin avec la réorganisation du Groupe. Cette dernière va bouleverser en profondeur nos modes de fonctionnement et notre manière de travailler dès le début de 2018. Ces deux éléments conjugués vont avoir un impact important sur notre vie de salariés.

La nature et la profondeur de ces changements ne sont pas encore bien connues. Vos représentants CFE- CGC vous informeront et seront extrêmement vigilants à défendre vos droits et votre qualité de vie au travail. Le dialogue social constructif, prôné par M. Senard, que la CFE-CGC souhaite également adulte, appelle une consultation et un partage avec vos représentants avant toute décision impactant les salariés du Groupe.

Conscient de notre responsabilité, nous nous efforçons de vous informer au plus tôt via notre lettre d'information et notre site internet [cfecgcmichelin.org](http://cfecgcmichelin.org) afin de vous aider à prendre les décisions les plus pertinentes pour votre carrière et votre avenir. N'hésitez pas à le consulter. Vous avez aussi la possibilité de nous contacter pour nous remonter vos commentaires, vos problèmes, vos questions...

Thierry Palou  
Délégué syndical



## Au sommaire de la lettre d'information de Juin

	Page
Intéressement MFPM : une signature par défaut	2
Mixité : des efforts ? Pour quels résultats ?	3
Assemblée Générale des actionnaires : un monde en pleine mutation	4
Télétravail : retour sur un bon accord	5
Astreintes : de nouvelles règles	6
Fonction personnel : feedbacks fréquents et revue des personnes	7
Réorganisation du groupe : nous attendons de connaître les impacts	8

## N'oubliez pas de répondre à l'enquête salaire

**Des évolutions importantes ont été apportées au processus de gestion :  
Aidez-nous à en comprendre les conséquences pratiques pour vous.**

**Comme chaque année, nous vous ferons un retour en septembre  
Nous vous garantissons la confidentialité totale des informations personnelles que vous nous fournirez.**

Depuis 2011, la CFE-CGC vous apporte un éclairage utile sur la politique salariale pratiquée en France. **Nous poursuivons l'ambition de vous fournir des informations que l'entreprise ne vous communique pas : niveau des médianes, déclinaison de l'augmentation générale annoncée en début d'année selon la position médiane et la performance individuelle, correspondance avec la convention collective, niveau et répartition des parts variables individuelles,...**

Cette enquête poursuit également l'objectif de pousser l'entreprise à plus de transparence et d'équité. **Pour atteindre cet objectif, il nous et vous, faut une source d'information indépendante de l'entreprise.** Rappelons que cette enquête a, entre autres, servi de support à des revendications de la CFE-CGC qui ont été concrétisées : part variable individuelle étendue à l'ensemble de la population collaborateurs, et fait évoluer la communication officielle aux salariés sur leur Niveau de Responsabilité Poste (NRP/NRI), et nouveauté importante cette année, communication de la position exacte par rapport à la médiane.

# Intéressement MFPM : une signature par défaut

D. Bourgois, JC Laourde, S Kielich

Le choix par défaut est malheureusement dans l'ère du temps. Nous y avons été confrontés à l'occasion de l'accord d'intéressement de la MFPM, notamment en raison des modalités de répartition (égalitaire versus proportionnelle au salaire).

L'introduction d'une part égalitaire à hauteur de 20% est en effet lourde de conséquences pour les salariés comme le rappelle le tableau ci-dessous.

Calcul sur la base de Participation / Intéressement 2016 (6,9%)	
Lettre NRI ou niveau de salaire	Transfert 2017
Salaire médian agent : 26 k€	+175 €
Collaborateur P (médiane 31 550 €)	+76 €
Collaborateur O (médiane 34 900 €)	neutre
Collaborateur/Cadre N (médiane 39 100 €)	-59 €
Cadre M (médiane 44 700 €)	-159 €
Cadre L (médiane 51 750 €)	-285 €
Cadre K (médiane 61 250 €)	-455 €
Cadre J (médiane 72 300 €)	-652 €
Salaires supérieurs ou égaux à 77 232 €	-740 €

**Soit** nous refusons de signer un accord qui entérine une perte d'intéressement, toutes choses égales par ailleurs, pour toute une partie des salariés (voir tableau joint). Ce refus de signature avait pour conséquence de priver d'un intéressement potentiel **TOUS** les salariés.

**Soit** nous signons cet accord défavorable pour tous les salariés ayant un NRI supérieure à la lettre O pour **sauver un intéressement pour l'ensemble des salariés**. Entre deux maux, il fallait choisir. **Par défaut**, nous avons privilégié l'intérêt de tous les salariés en apportant notre signature.

Soyons clair, cette signature n'est **pas une adhésion à l'accord**. Le texte traduit en effet une **logique de déshabiller Pierre (certains collaborateurs et les cadres) pour habiller Paul (les agents et certains collaborateurs)**. Nous aurions largement préféré que le gâteau à partager grandisse, au bénéfice de l'ensemble des salariés, plutôt que de les opposer via leurs organisations syndicales autour d'un existant maigrelet. L'entreprise en a largement les moyens au vu de ses résultats historiques.

Malheureusement, la direction a fait la sourde oreille à toutes nos propositions de mesures compensatoires pour les salariés factuellement « lésés » par cet accord. Il n'y a manifestement pas de petites économies pour la direction, plus prompte à récompenser ses actionnaires que ses salariés.

Cette signature avec une part égalitaire était aussi une condition « sine qua non » à l'ouverture des négociations au niveau site, aux enjeux élevés (jusqu'à 3,5% de masse salariale). Cet aspect a également pesé à l'heure de la signature. Nous sommes une organisation **responsable** et agissons comme telle. Nous vous tiendrons informés de l'avancement de ces négociations.



## Focus critères

Pour ce qui concerne les critères MFPM, ils sont au nombre de deux : Idées de progrès et OTD (On Time Delivery).

Avec les idées de progrès, nous restons en territoire connu. Chacun peut – et doit – y participer et ce critère a le mérite d'avoir fait ses preuves en termes d'intéressement. Un focus a été fait sur le traitement accéléré des Idées de progrès.

Pour le second critère, nous partageons avec l'entreprise la volonté d'avoir un critère orienté client. Par défaut, le choix s'est porté sur l'OTD (On Time Delivery), à savoir la capacité à respecter nos engagements de livraison.

Ce critère, essentiellement supply chain-logistique, est imparfait car d'une part toute la population ne peut pas œuvrer directement à l'atteinte de cet objectif et d'autre part, une partie de la réussite dépend de prestations logistiques sous-traitées à des tiers.

Des garde-fous ont donc été mis en place à notre demande insistante et le choix de cet indicateur pourrait être revu à l'avenir vers un indicateur associant davantage de salariés.

# Intéressement MFPM : une signature par défaut

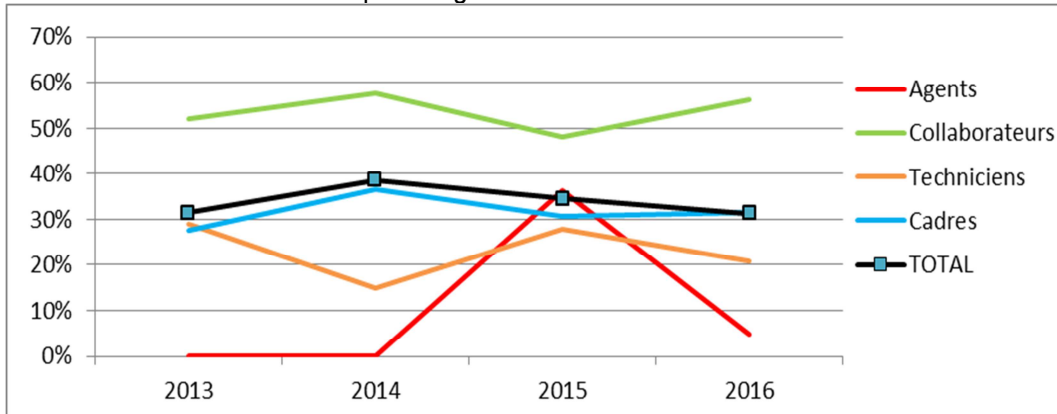
Pour rappel, voici comment s'articule l'intéressement :

	Périmètre	Potentiel de distribution (en % de la masse salariale)	Seuil de déclenchement	Critères
Niveau 1 : Intéressement 5 sociétés françaises	MFPM, CSM, MTP, IMECA, MAS	5%	RO Groupe > 10%	égale à 13,75 du ROAC (cf Lettre d'info 01/17)
Niveau 2 : Intéressement MFPM	MFPM	1,5%	Aucun	2 (IP + OTD)
Niveau 3 : Intéressement local	Site	3,5%	Aucun	Locaux. En cours de négociation

## Mixité : des efforts ? Pour quels résultats ?

Laure Trinca, Chris Boyer

Taux d'embauche des femmes par catégorie



### Un plus ?

Le télétravail est un plus pour le recrutement et notamment des femmes (cf. % de femmes qui télétravaillent). Dans certains services, les managers, conscients que le présentisme n'est pas un marqueur d'engagement ou de performance, acceptent que les salariés « télétravaillent » ponctuellement sans que cela soit finalisé dans un avenant. Il s'agit là de télétravail ponctuel qui n'entre pas dans l'accord actuel. La CFE-CGC revendique que cette bonne pratique soit acceptée au niveau MFPM. Pour ce faire, la mention « télétravail » pourrait être notée sur les fiches de poste, pour éviter certaines erreurs d'interprétation. Peut-être aussi un plus pour recruter ?

La commission de suivi de l'accord mixité signé en 2016 a eu lieu en mai 2017. L'entreprise a communiqué sur les efforts faits pour recruter du personnel féminin, notamment envoyer des équipes mixtes à la rencontre des étudiants dans les écoles et les centres de formations ou mener des entretiens sur les salons.

Si les chiffres sont mis en perspectives (cf. graphique ci-dessus sur les recrutements à Clermont-Ferrand), les taux d'embauches 2016 ne sont pas en ligne avec les objectifs de l'accord, à savoir au moins 10% d'embauches féminines sur les collègues agents (5% en 2016, en baisse vs 2015) et 40% d'embauches sur les collaborateurs et cadres (34% en 2016 stable vs 2015). La CFE-CGC regrette que tous les sites de Clermont-Ferrand ne fassent pas preuve d'exemplarité sur le sujet.

L'entreprise doit faire une analyse des causes de cette contreperformance qui doit rester circonstancielle, si elle veut atteindre les objectifs de recrutement de l'accord. La baisse des recrutements liée à la réflexion sur la réorganisation du groupe pourrait avoir eu notamment un impact.

# Assemblée Générale des actionnaires : Un monde en pleine mutation

D. Bourgois, D.Croso, S. Kielich

## Synthèse des principaux messages :

Les résultats 2016 sont excellents, fondés sur la réduction des coûts et un pilotage serré des prix. La structure financière est également très saine.

L'utilisation d'outils digitaux au quotidien par nos clients, professionnels ou particuliers, y compris dans les pays émergents oblige l'entreprise à proposer des solutions **adéquates** (ex : plateformes avec distributeurs).

L'entreprise a également fait un plaidoyer responsable en faveur d'une économie circulaire, basée sur la performance des pneus usés, sur le rechapage, sur l'optimisation de l'usage des flottes, sur une meilleure valorisation de la matière.

L'entreprise affirme qu'il existe un avenir pour les activités en France à condition d'avoir un dialogue social capable de trouver des accords « gagnants-gagnants » (sic), message qui nous anime depuis sa création l'équipe CFE-CGC.

## Pour les résolutions, on retiendra que :

- Le dividende continue de progresser de façon très régulière (+14%, après une hausse similaire de +14% l'an dernier), ce qui réjouira les actionnaires (85% sont des institutionnels financiers). Le taux de distribution s'établit à 36,5%.

- La coûteuse politique de rachat d'actions (750 M€ sur 2015-2016) est prorogée de 18 mois, avec toutefois des montants de moindre ampleur (100 M€ pour 2017), un complément très apprécié par les actionnaires pour les généreuses plus-values induites.

La rémunération totale 2016 de M. Senard, approuvée à 96% des voix, atteint 3,30 M€, en progression de 38% par rapport à 2015. Malgré cette augmentation très significative, cette rémunération apparaît dans la norme au regard d'une part des très bons résultats économiques du Groupe, incluant une forte appréciation du titre (+35% en 1 an), et d'autre part en comparaison de la rémunération des autres dirigeants du secteur automobile du CAC 40, le différentiel s'expliquant par l'absence d'actions gratuites et/ou stocks-options pour M. Senard.

	Total (k€)	Fixe	Variable	Options – Actions
Renault – C.Ghosn	7 006	1 230	1 415	4 361
Peugeot – C.Tavares	4 703	1 300	2 017	1 386
Valeo – J.Aschenbroich	5 315	987	1 628	2 700
Michelin – JD Senard	3 296	1 100	2 196 *	0

\*intéressement long terme inclus

La CFE-CGC demande à ce que l'Entreprise applique la même dynamique de rémunération à l'ensemble des salariés Michelin, le document « en toute transparence » mettant en évidence des dévers par rapport aux médianes marché. A noter enfin qu'une partie de la rémunération variable de M. Senard dépend du niveau d'engagement du personnel, avec un objectif fixé à 85%. Est-ce là une explication au fait que certains managers se retrouvent avec cet objectif précis dans leur appréciation ?



## Orientation Client ?

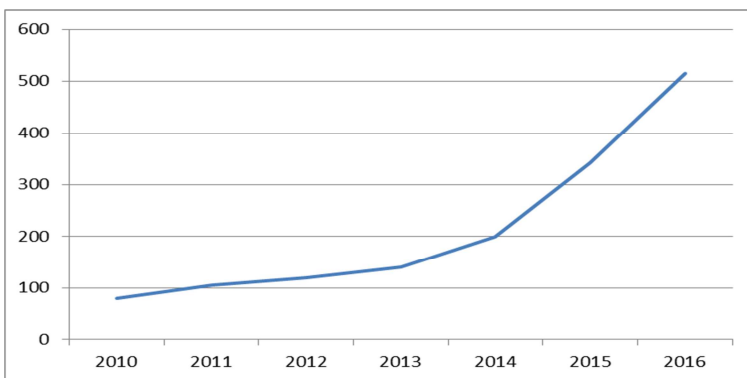
Lors de cette AG, il a été rappelé la forte orientation client du Groupe. Toutefois, certains faits viennent encore contredire la réalité de la « consumer centricity ». Illustration avec la LP Agricole : Fin 2016, il a été décidé de réduire les stocks pour embellir les comptes. Cela s'est traduit par du chômage technique à Troyes. Début 2017, pour compenser les augmentations de matières premières, la direction de la LP AG décide de passer des hausses tarifaires. Et ce qui devait arriver arriva : un afflux massif de commandes, avant application de la hausse tarifaire, et un stock déjà minimum qui fond comme neige au soleil. Résultats : des clients, notamment OE, qui se trouvent en rade et sont furieux. Et une usine qui se retrouve à devoir mettre les bouchées doubles alors que quelques semaines auparavant, elle était en chômage technique. Cette situation, inacceptable pour nos clients et préjudiciable pour les salariés Michelin, n'est pourtant que la résultante d'arbitrages internes. Elle aurait pu être évitée. On souhaite bien du courage aux équipes commerciales de la LP AG pour regagner la confiance des clients. Il est difficile de vouloir faire de la croissance si le Groupe n'est pas en capacité de proposer les produits et une relation de proximité à ses clients. Souhaitons qu'à l'avenir les décisions de nos dirigeants ne soient pas prises qu'à l'aune des seules considérations financières.

L'accord télétravail Michelin en cours a été signé par toutes les Organisations Syndicales en 2014. Il suivait une première version plus contraignante. L'innovation majeure de l'accord en cours a consisté à fixer non pas un jour télétravaillé déterminé dans la semaine mais deux jours télétravaillés minimum et 10 jours télétravaillés maximum par mois. Les jours sont pris par journées complètes, sauf si l'organisation du salarié est déjà faite en demi-journées – cas de certains temps partiels.

Il revient au salarié et à son manager d'organiser le calendrier des jours télétravaillés en tenant compte des impératifs du service. Télétravailler nécessite la signature d'un avenant au contrat de travail et l'accord des deux parties, le salarié et l'entreprise. L'avenant est d'une durée de 12 mois mais peut-être dénoncé sous un délai de 15 jours les 3 premiers mois et sous un délai d'un mois ensuite. En cas de changement de poste, l'avenant est caduc.

L'avenant mentionne le(s) jour(s) préférentiellement travaillé(s) mais modifier le calendrier est possible pour des raisons tant professionnelles que personnelles pour peu qu'un accord écrit intervienne – par email par exemple.

Forts de ces dispositions, le bilan de l'accord effectué en Avril 2017 montre une très bonne dynamique du nombre de personnes en télétravail chez Michelin avec **une évolution de 52% en 2016 ce qui représente + 172 personnes. A noter que l'accord est ouvert** aux managers. Ils sont 35 managers à télétravailler. Si les femmes sont majoritaires (347 femmes, 67%), 168 hommes télétravaillent.



Les raisons du choix de télétravailler : **Trajets, conciliation vie professionnelle et vie privée, Qualité de Vie au Travail.**

S'isoler du flux régulièrement pour faire avancer des

tâches essentielles sur le long terme et retrouver de la sérénité est un motif de télétravail.

Il y a **très peu de demandes qui sont refusées**, si vous êtes intéressés, n'hésitez pas à faire la démarche directement sur le lien ci-après :

<http://intraeu.michelin.com/fr/web/france/je-souhaite-teletravailler>

Pour toute question vous pouvez contacter un délégué de la CFE-CGC ou au référent télétravail de votre site (cf. site intranet Michelin).

**Un nouvel accord sera négocié en Juin 2017 (pour une application au plus tard en Décembre).** La **CFE-CGC est à votre écoute** pour toute suggestion d'amélioration. L'accord télétravail est la preuve qu'avec de la confiance (salarié/manager), des règles simples et équilibrées bien négociées, une meilleure façon d'avancer est possible.



## Règles

Il faut actuellement avoir au moins 6 mois d'ancienneté, être en CDI, avoir un poste où certaines tâches sont susceptibles d'être télétravaillées, être autonome. L'entreprise sera plus attentive aux demandes émanant des femmes enceintes ou jeunes mamans, des personnes en situation de handicap, à mi-temps thérapeutique, aux seniors.

Des plages où le salarié peut être joignable ou pas sont définis dans la journée télétravaillée. De sorte que s'il n'est pas possible de demander de télétravailler pour garder un enfant, un jour télétravaillé étant un jour travaillé au service de l'entreprise. En revanche il est possible de réserver des plages horaires raisonnables pour amener par exemple une personne dépendante à une activité. Vu la souplesse de rupture de l'avenant, il est de l'intérêt des deux parties que le contrat réussisse, cela demande le respect des droits et des devoirs des deux parties.

# Astreintes : Nous avons été entendus

P.Gaasch, D.Paccard, JC Laourde

			Liste d'appel	Liste d'astreinte
<b>Cadres</b>	Période de disponibilité	Paiement	Non	Oui
	Période d'intervention	Temps d'intervention	Règles de pointage GTA	
		Paiement de majorations	Non Applicable	
		Prime de rappel	Non Applicable	
		Indemnités Kilométriques	Oui, selon les règles	
Compensation complémentaire	Paiement de la prime ou compensation en temps	Non	Oui	
<b>Agents Collaborateurs</b>	Période de disponibilité	Paiement	Non	Oui
	Période d'intervention	Temps d'intervention	Règles de pointage GTA	
		Paiement de majorations	Oui (paramétré dans GTA)	
		Prime de rappel	Oui Correspond à 1h30 ou 3h nuits, Dimanche et JF	
		Indemnités Kilométriques	Oui, selon les règles	
Compensation complémentaire	Paiement de la prime ou compensation en temps	Non	Oui	



## Astreintes

Différences entre astreintes et liste d'appel afin de bien comprendre si la règle Michelin est respectée.

Une astreinte s'entend forcément en dehors du temps de présence de la personne. Elle peut vaquer à ses occupations personnelles. Elle a obligation d'intervenir et doit donc rester joignable à tout moment. Les interventions sont censées être peu fréquentes et courtes.

Pour la liste d'appel, la sollicitation ne nécessite pas une intervention technique spécifique telle qu'une maintenance informatique ou industrielle, etc... Une personne sur liste d'appel est libre de tout engagement. En cas d'indisponibilité la personne suivante sur la liste sera contactée. La plupart des postes des cadres en forfait jours ne nécessite pas la contrainte de la mise sous astreinte.

Règles communes aux astreintes et aux listes d'appel :

La personne intervient :

- En se rendant sur son lieu de travail (intervention sur site).
- En apportant réponse par téléphone ou connexion informatique.
- Le temps d'intervention est du temps de travail. Il doit être traité selon les règles de l'entreprise en intégrant les règles de repos quotidien et hebdomadaire quel que soit le statut ou/et le NR.

Les pratiques des astreintes en usines sont depuis de nombreuses années un grand flou artistique dans les usines Michelin. Les règles sont variables en fonction de l'usine voir de l'atelier ou même de chaque service.

Cela a engendré des pratiques totalement déviantes que ce soit sur le respect des horaires légaux de travail dans certains cas, mais également sur le respect de l'équilibre vie perso- vie pro. Les temps de récupération et les compensations financières sont également diverses, l'équité entre salariés en est de fait bafouée.

A titre d'exemple certains sont payés pour être d'astreinte d'autres non : ils sont payés uniquement en cas de déplacement. Les frais kilométriques en cas de déplacement ainsi que les temps de déplacements sont payés de manière aléatoire en fonction des sites, etc ...

La CFE-CGC a alerté l'entreprise depuis plusieurs mois sur le sujet. **Nous avons fait un recensement des dérives auprès de chaque usine et avons convaincu nos interlocuteurs des relations sociales de la nécessité d'établir des règles claires et de les faire appliquer par tous.**

**Nous avons été entendus et les relations sociales Michelin ont joué le jeu en proposant des règles communes pour toutes les usines du Groupe (tableau ci-dessus)** en tenant compte de l'existant et de la réalité du terrain.

Cet exemple montre qu'il est possible d'avoir un dialogue social pertinent et gagnant - gagnant. Des règles d'astreintes qui ne respectent pas la loi peuvent amener l'entreprise vers des difficultés majeures en cas d'accident, sans compter la démotivation des salariés liée aux gênes occasionnées par des astreintes mal ou non rémunérées.

Nous espérons que maintenant les différents services concernés par les astreintes appliqueront ces nouvelles règles et que nous n'aurons à déplorer aucun frein à la mise en place de ces dernières.

**Si vous êtes vous-même concerné par des astreintes et que ces nouvelles règles ne sont pas observées dans votre service n'hésitez pas à contacter vos élus CFE-CGC afin que nous puissions travailler avec l'entreprise pour y remédier au plus vite.**

# Fonction Personnel : feedbacks fréquents et revue des personnes.

Thierry Palou, Jean Christophe Laourde

Passé le temps des remises de situation 2017, c'est désormais celui des feedbacks fréquents, formels, réguliers, bien préparés par les deux parties et bien exécutés avec son hiérarchique. Ils seront les seuls garants d'une juste reconnaissance de votre performance et de votre développement.

Ces entretiens deviennent donc des moments visant à l'excellence opérationnelle : d'un côté grâce à une vraie écoute bienveillante des managers et de l'autre grâce à vos propositions de développement. Terminé le micro-management et la communication négative d'un chef hiérarchique plus expert que les experts eux-mêmes et bienvenue les propositions constructives orientées vers le futur.

Quelle que soit la situation du moment, employé et manager doivent ressortir de leur entretien avec plus d'énergie et une vision commune impérativement tracée dans e-PERF. Prenez le temps de qualifier vos entretiens en vous posant à chaque fois les quelques questions clé ci-dessous :

## Coté employé :

- Ai-je réellement été écouté et avec bienveillance ?
- Certaines de mes propositions ont-elles été retenues ?
- Suis-je redynamisé par cet entretien ?

## Coté manager :

- Ai-je été suffisamment disponible dans l'écoute ?
- Ai-je évité le micro-management et demandé comment il voyait les choses ?
- Avons-nous consacré plus de temps à parler de son futur plutôt que du passé ?

Autre nouveauté qui va débiter dans les semaines à venir : la revue des personnes qui se substitue, pour schématiser, au Bilan Périodique de Développement.

Le principe est basé sur 3 points :

- **Une vue 3 D** entre le manager, le gestionnaire et un autre manager, d'expertise ou fonctionnel,
- **Axée sur le développement des personnes et la carrière** : partant de la manière dont la personne a construit sa performance pour se projeter dans l'avenir
- **Transparence** : la revue des personnes est préparée par le salarié et son manager, puis restituée par le manager. Le salarié saura qui est le manager tiers qui a participé à sa vue 3D.

Le processus devrait être garanti par SP qui s'assure de la fréquence des revues des personnes et de leur bon déroulement.

## 5 thèmes peuvent être abordés :

- Aspirations du salarié
- Compétences métier ou générales
- Mobilité géographique
- Forces et voies de développement de la personne
- Possibilités d'évolutions



## Enquête salaire

Les remises de situation viennent de se terminer, votre hiérarchique vous a communiqué votre pourcentage d'augmentation et votre position marché précise.

Il a dû aussi vous expliquer comment se positionne votre augmentation par rapport à la population de votre NRI. Cette année notre enquête salaire va permettre de mesurer l'impact du nouveau processus qui donne à votre manager hiérarchique une réelle latitude pour déterminer votre augmentation avec le risque cette année d'une évaluation de votre performance approximative par manque de feedbacks fréquents formels.



## Perplexe

Les groupes d'échanges entre l'entreprise et les organisations syndicales sur la transformation de la fonction P nous rendent perplexe. D'un côté nous apprécions la volonté de transparence et de refonte profonde de l'approche de la gestion du personnel ; de l'autre nous avons un doute sur la capacité de l'entreprise de se donner les moyens d'appliquer cette nouvelle gestion. Les changements sont profonds et les mentalités de certains managers ou gestionnaires devront suivre ce qui n'est pas garanti. La CFE-CGC croit dans cette nouvelle approche mais reste vigilante quant à son application.

# Réorganisation du Groupe : Nous attendons de connaître les impacts

Thierry Palou, JC Laourde, Stefan Kielich

Fin Juin les impacts et ses conséquences sociales FRANCE seront communiqués au Comité Central d'Entreprise (CCE). Nous attendons beaucoup des soixante-dix équipes projet qui planchent actuellement sur ces sujets.

Comme toujours le diable sera dans les détails sachant que beaucoup d'employés (et pas seulement les anciens) se sentent actuellement sur un siège éjectable.

En septembre le plan détaillé de la transition sera finalisé. Nous avons compris à ce jour que chacun(e) d'entre nous sera affecté dans sa nouvelle entité tout début 2018 et que les nouveaux modes de fonctionnement seront ensuite mis en place plus ou moins progressivement.

Cette situation ne sera pas sans générer de nouveaux risques psychosociaux. Nous serons TRES attentifs aux modalités concrètes qui seront proposées pour réduire ces risques.

Par ailleurs la direction opérationnelle GBS (Global Business Services) nous interpelle particulièrement car il s'agit en réalité de la refonte ET de l'extension de Michelin Business Services (MBS). Dominique RADAL en charge du déploiement est venu nous expliquer dernièrement les avantages de ce nouveau réseau mondial de processus support sous une même gouvernance.

MBS est loin d'atteindre l'excellence opérationnelle voulue et ne satisfait pas non plus les employés qui y travaillent. Par contre, il semble y avoir une volonté de pallier les faiblesses reconnues du modèle actuel, par la dotation de vrais moyens pour améliorer la qualité de service tels que : ingénierie de design des processus, budget SI spécifique, activité support de bout en bout et de vrais parcours de carrière pour le personnel.

S'agissant de la localisation des activités, il semble que les domaines ci-dessous seraient localisés soit dans des plateformes globalisées à distance soit dans les pays auprès des équipes opérationnelle :

- Pilotage du progrès
- Analyse de la performance et aide au pilotage
- Achat (Purchase To Pay)
- Satisfaction de la demande transactionnelle du client (O2C)
- Gestion des personnes et des compétences
- Gestion des ressources, des flux et des risques financiers
- Mise à disposition des systèmes d'information
- Sécurisation juridique du patrimoine et des activités du groupe
- Développement de la valeur des marques (communication)

Espérons que la notion de « plateformes globalisées à distance » ne signifie pas obligatoirement pays à bas coût salariaux.



Rejoignez nous

Comme vous le voyez les sujets que traitent vos représentants sont multiples, complexes et importants. Ils nous concernent tous, ils vous concernent. La CFE-CGC a besoin de toutes les compétences et de toutes les énergies.

Si vous adhérez à notre manière d'appréhender le syndicalisme, à savoir décrire la réalité, la confronter à la communication de l'entreprise et se fonder sur le respect des faits, être dans la proposition de solutions réalistes et en toute indépendance, rejoignez-nous.

Une illustration parmi d'autre de notre efficacité est que l'entreprise communique enfin sur les salaires, les médianes.

Soyez moteur, soyez actif, adhérez à la CFE-CGC.

Directeur de Publication : JC Laourde

Rédacteur en chef : Chris Boyer

[dsc@cfecgcmichelin.org](mailto:dsc@cfecgcmichelin.org)

[mag@cfecgcmichelin.org](mailto:mag@cfecgcmichelin.org)

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