

Editorial :

L'année 2018 sera une année à forts enjeux pour l'entreprise, les salariés et les instances



représentatives du personnel. Les évolutions en cours présentent autant d'opportunités que de challenges. J'en cite trois :

La nouvelle organisation, bien sûr. Elle affecte directement le quotidien des salariés. Sa mise en place et ses impacts sur la qualité de notre vie professionnelle sont suivis de près par vos représentants, soyez-en assurés.

L'application des ordonnances relatives au Code du travail et aux Instances Représentatives du Personnel. L'entreprise affirme qu'elle veut profiter des changements à venir pour « renforcer » le dialogue social. Nous saluons cette volonté et nous en attendons beaucoup, notamment sur des sujets « sensibles » tels que les modèles de rémunération.

Les réflexions sur la redéfinition du rôle de l'entreprise. C'est une opportunité pour augmenter le poids des salariés dans l'entreprise. L'exemple allemand montre, sans être parfait, qu'il n'y a pas de contradiction entre réussite économique et place plus importante des salariés dans les organes de gouvernance.

Stefan Kielich / RS CE

Au sommaire de la lettre d'information

Plus de pouvoirs aux salariés, c'est possible	Page 2
Objet social de l'Entreprise : une opportunité d'avancer	Page 3
Négociation salaires : pourquoi nous n'avons pas signé	Page 4
Votre CE évolue	Page 5
GPEC + 1 an	Page 5
#Chez Michelin aussi	Page 6
Muscler votre anglais	Page 6
Appréciations 2018	Page 6
QVT Gravanches	Page 6

**Enquête
Qualité de Vie au Travail
(QVT)**

Merci à celles et ceux qui ont répondu.

Pour fiabiliser encore les résultats, nous avons besoin de **davantage de retours.**

Merci de prendre 5 min pour répondre au questionnaire en ligne sur notre site www.cfecgcmichelin.org
(Rubrique Enquêtes / Qualité de vie au travail)



Le 15 décembre 2017, M.Senard a été désigné **lauréat du Grand Prix de l'Economie** par le quotidien « Les Echos ». Dans une interview que les adhérents retrouveront sur notre site, il salue « la véritable envie d'avancer des syndicats réformistes ». Il souligne que face aux défis sociaux et environnementaux, **générer des profits ne peut plus être le seul moteur de l'entreprise**. Nous adhérons pleinement à cette vision. Cette interview fait écho à plusieurs articles élogieux parus dans le quotidien, dont un très intéressant : « **Pourquoi il faudra donner plus de pouvoir aux salariés** », où la nomination d'un administrateur salarié au Conseil de Surveillance chez Michelin est citée en exemple.

A propos de cet article, nous avons adressé un **complément d'informations** aux journalistes des Echos pour leur rappeler, entre autres, les limites de cet unique représentant :

« Nous nous permettons de vous apporter les précisions suivantes concernant Michelin puisque vous citez l'initiative de Jean-Dominique Sénard sur l'intégration d'un administrateur salarié au Conseil de Surveillance. C'est exact et c'est un progrès, d'autant que comme vous le précisez la loi ne lui en faisait pas obligation. Mais il est nécessaire d'ajouter que ce salarié a été **coopté** par l'entreprise, avant d'être élu par les actionnaires. Il n'a en outre **aucun pouvoir** de vote au Conseil de Surveillance. En termes de « délivrables », son action reste peu lisible pour les salariés. »

Alors que le mandat de cet unique administrateur salarié arrive à terme en mai prochain, et puisque M.Senard se dit « persuadé que nous pourrions **collectivement progresser** », nous engageons l'entreprise à **élargir à la fois le nombre, le profil et les prérogatives de ces administrateurs salariés** au sein du Conseil de Surveillance. Car si les actionnaires prennent un risque financier, les salariés ne sont pas en reste : ils n'ont pas de garantie sur leur futur professionnel et ne sont pas à l'abri de restructurations ou réorganisations.

Contrairement aux actionnaires qui peuvent diversifier leur risque financier, les salariés Michelin ne peuvent avoir contractuellement qu'un unique employeur. Tous leurs œufs sont dans le même panier. Il serait donc légitime qu'ils soient davantage représentés dans les Conseils de Surveillance. Et nous avons profité de la récente visite du Président de la République à Ladoux pour faire passer ce message à l'Exécutif.

S'agissant d'un Groupe international, intégrer davantage de représentant(e)s salariés issus des principales sociétés du Groupe au Conseil de Surveillance ferait sens. Et permettre aux salariés d'élire ces représentants aurait plusieurs avantages : **légitimité** des administrateurs, **diversité** d'origine, vision **internationale** et proximité avec les salariés...

Et en leur accordant les **mêmes pouvoirs** que les autres administrateurs, ils seront facteurs de stabilité et contribueront à une réconciliation entre capital et travail.

Généralisée en 1976, la loi relative à la codétermination (Mitbestimmung) s'est imposée en Allemagne pour toutes les entreprises dont l'effectif excède 2 000 salariés. Elle prévoit la présence de représentants des salariés dans les organes décisionnels des entreprises.

Le Conseil de Surveillance est ainsi composé à parité entre représentants des actionnaires et du personnel. Il a notamment le pouvoir de nommer et révoquer les membres du Comité de direction de l'entreprise. En cas de blocage, les représentants des actionnaires gardent le pouvoir de décision finale.

Réformé en 2000 puis 2004, ce modèle existe depuis plus de 40 ans et a fait ses preuves.

L'Allemagne a une économie florissante, assise sur une multitude d'entreprises de taille intermédiaires (Mittelstand), ce qui tend à prouver que la participation des salariés aux organes décisionnels n'est pas un frein à une saine croissance.

Probablement non transposable en l'état, ce modèle montre toutefois qu'il existe des voies à explorer pour donner davantage de poids et de pouvoir aux salariés. Nous en sommes encore loin en France, chez Michelin comme ailleurs.

Nous nous tenons à la disposition de l'entreprise pour avancer ensemble sur le sujet.

Objet social de l'Entreprise : une opportunité d'avancer

Confédération CFE-CGC, D.Bourgeois, JC Laourde



Mission M.Senard

A l'occasion du lancement des travaux sur « entreprise et bien commun » par la Ministre du travail, en présence des Ministres de la transition écologique et solidaire, de l'économie et des finances et de la justice, la CFE-CGC rappelle l'urgence à redéfinir la place et les missions de l'entreprise dans l'économie et la société.

Le fonctionnement de notre économie est fortement déterminé par le comportement des grands groupes. Ces grandes entreprises ont majoritairement adopté une **stratégie de maximisation de la création de valeur à court-terme pour leurs actionnaires** sans que leur gouvernance actuelle ne permette de prendre en compte de manière équilibrée, comme cela devrait être le cas, l'intérêt des autres parties prenantes : salariés, clients, fournisseurs et collectivités territoriales d'implantation.

Veillons toutefois à ne pas mettre tous les grands groupes sur le même plan. Créditons ainsi Michelin de réels efforts dans plusieurs domaines : politique d'achats responsable, durabilité des produits et responsabilité environnementale, structure d'investissement local pour la reconversion industrielle lorsque nécessaire... Notons également les déclarations de Blackrock, principal fonds de gestion d'actifs financiers au monde et actionnaire significatif chez Michelin, enjoignant les entreprises à **assumer leurs responsabilités sociales et environnementales** (article à retrouver sur notre site pour nos adhérents).

Cette **financiarisation**, à laquelle Michelin n'échappe pas, a de nombreux effets néfastes pour notre pays : **déficit d'investissements de préparation de l'avenir** pénalisant la croissance interne, priorité souvent injustifiée donnée aux opérations de fusion-acquisition qui privilégient le rendement financier à la production de valeur ajoutée, pression forte sur le tissu des sociétés sous-traitantes, délocalisations excessives d'activités en zone 'low cost' (ex chez Michelin: CESP à Bucarest), détérioration marquée des conditions de travail...

La CFE-CGC évalue que 800 000 emplois, majoritairement qualifiés, seraient créés en France si une petite part (15%) de la rémunération des actionnaires des seules très grandes entreprises était consacrée à l'investissement dans des emplois compétitifs. L'enjeu est donc de taille !

Pour la CFE-CGC, l'entreprise est un bien commun d'utilité publique qu'il faut préserver. Les intérêts des actionnaires et des salariés sont convergents à long terme. C'est notamment pour cela que la CFE-CGC est favorable à l'actionnariat salarié.

Sur tous ces sujets, nous avons des propositions et voulons être associés à la redéfinition de la mission de l'entreprise et de la place des salariés dans les organes de gouvernance.

Aucune communication interne n'a été faite ni sur la candidature de M.Senard à la tête du Medef, ni sur la mission qui lui a été confiée par le gouvernement sur le thème de l'entreprise et du bien commun. Que dire ?

Embarras pour la communication interne...

Pourtant, M.Senard prend une responsabilité importante : en binôme avec Nicole Notat, ex leader nationale de la CFDT et fondatrice de Vigeo, société renommée de notation sociale, il anime le groupe de travail sur la redéfinition du rôle et des missions de l'entreprise. Vaste sujet ! Le Code civil, définissant la place de l'entreprise et son objet social, a en effet été écrit il y a plus de 200 ans.

L'agenda est serré, les attentes gouvernementales sont affirmées (au moins dans les discours) et le sujet est sensible politiquement.

Cette charge de travail nous semble élevée et nous nous inquiétons de voir M.Senard piloter la réorganisation la plus importante depuis 20 ans chez Michelin et, « en même temps », coordonner une mission gouvernementale qui se veut « disruptive », pour rester dans le vocable macronien.

Toutefois, si c'est l'opportunité de revoir certains équilibres, de pousser une meilleure représentation des salariés dans les organes de direction, de généraliser l'actionnariat salarié, d'avoir une responsabilité sociétale et environnementale davantage affirmée, alors nous nous réjouissons que M.Senard ait initié ces évolutions et qu'à titre d'exemplarité, il les mette en œuvre rapidement chez Michelin.

NAO salaires : pas d'accord pour une non-négociation

J.C. Laourde, D. Paccard, T. Palou, L. Trinca



Inflation 2017

Deux journées autour d'une table de négociation pour aucune avancée par rapport à la proposition initiale ! C'est avec frustration que nous avons quitté la table de ce que nous avons du mal à qualifier de « négociation ». D'autant plus que nous avons eu droit à une définition surréaliste de l'objet d'une négociation : il devrait y avoir un gagnant et un perdant. Voilà qui fera sourire les équipes commerciales, en relation quotidienne avec des clients qui, à l'instar de la CFE-CGC, attendent d'une négociation qu'elle soit « gagnant-gagnant ».

Sur le fond maintenant, voici la proposition non négociée de l'entreprise :

L'inflation redémarre. Il faut remonter à 2012 pour trouver un niveau d'inflation supérieur à celui de 2017 (1,2%). C'est d'autant plus sensible que l'inflation a touché principalement les biens de consommation incontournables (énergie, services...)

Catégorie	Augmentation totale 2018	Augmentation individuelle	Prime d'ancienneté ⁽¹⁾	Cours d'année (gestion individuelle)
Agents	2,6%	2% au 01/06/2018 dont 1% d'AG	0,45%	0,15%
Collaborateurs	2,8%	2% au 01/05/2018	0,50%	0,3%
Cadres	3,2%	2,8%		0,4%

(1) : augmentation de la prime d'ancienneté au 1^{er} janvier 2018

Nous savons que les négociateurs de l'entreprise disposaient pour la MFPM d'une marge de manœuvre de 0,2% supplémentaire pour tous. Elle a été accordée à Bassens, qui est une société indépendante. Cela aurait amené les augmentations au même niveau qu'en 2017.

L'entreprise a ainsi choisi de réduire l'augmentation des salaires, alors même que le contexte incitait plutôt à proposer une augmentation 2018 supérieure à celle de 2017 :

- ✓ Le niveau d'inflation a été nettement plus élevé en 2017 qu'en 2016 : 1,2% contre 0,2%. Cette donnée ne prend pas en compte l'augmentation des prélèvements fiscaux et sociaux.
- ✓ La performance économique de l'entreprise est très bonne dans l'absolu, et meilleure en 2017 qu'en 2016.
- ✓ L'entreprise s'engage dans une réorganisation majeure, dont la réussite passe par l'adhésion et la contribution de chaque salarié.

Nous avons défendu une proposition d'augmentation 2018 supérieure à celle de 2017, mais n'avons pas été entendus. C'est pour nous, une nouvelle fois, la marque d'une distorsion profonde et préoccupante entre performance économique et politique de rémunération.

La CFE-CGC a ainsi décidé de ne pas cautionner par sa signature un recul des augmentations de salaire, incompréhensible dans le contexte de l'entreprise.

Nous demandons instamment à la direction France d'utiliser la marge de manœuvre dont elle disposait pour, à tout le moins, combler les écarts inacceptables entre médiane marché et salaire moyen que nous avons mis en évidence (voir ci-contre) dans certaines lettres. L'enquête salaire 2018 nous permettra de le mesurer.



Salaires au rabais?

Nous l'avons dénoncé dans la synthèse de la dernière enquête salaires : globalement, les collaborateurs et cadres sont payés 5% plus bas que la médiane de leur niveau de responsabilité. L'entreprise ne le nie pas. La politique salariale pour 2018 ne va permettre qu'un rattrapage à la marge.

Cet écart est nettement supérieur dans 2 lettres, L (10%) et K (8%).

Au cours de la négociation, l'entreprise a reconnu que 30% des salariés de NRI K et L ont un salaire inférieur à la médiane de la lettre inférieure.

Leur demande-t-on une prestation correspondant à la lettre inférieure? Bien évidemment non!

Alors, il nous paraît tout aussi évident qu'ils devraient être payés en cohérence avec ce que l'entreprise leur demande. Des recalages rapides s'imposent.



Vos élus ont souhaité mener une réflexion sur les évolutions du CE depuis sa mise en place dans les années 60. Cette réflexion a associé l'ensemble des élus et membres de commission. Le constat est une perte progressive de sens, car petit à petit, l'axe dominant est devenu la distribution de pouvoir d'achat.

L'objectif est de repositionner votre CE comme un **acteur de lien social pour le collectif et pour chacun**. Le retour de nos réflexions a été reçu avec beaucoup de succès.

Cette action passe par la mise en œuvre de 3 nouveaux pôles :

1/ Le pôle Culture/loisir : même si la médiathèque faisait exception par ses actions d'animations, la culture/loisir du CE était peu présente. Les élus ont retenu la notion d'enrichissement de la personne, avec une logique **d'animations pour et avec l'adhérent**. Ces activités seront construites sur la base de thématiques annuelles, soutenues par la digitalisation de la médiathèque et la poursuite d'ateliers loisirs. Un exemple, parmi d'autres, est la mise en place d'un challenge sportif inter-sites annuel sur Clermont Ferrand.

2/ Le pôle Relation à l'adhérent : un audit, demandé par vos élus, a mis en évidence l'attachement des adhérents à leur CE, mais également un manque d'identité. Vos élus ont décidé de renforcer la **synergie** entre, d'une part, les élus, les adhérents, les salariés du CE, et d'autre part, des partenaires, des institutions, des acteurs de la culture, des loisirs, des vacances, etc... Illustrations : un nouveau logo, une restructuration totale du guide pratique et du site internet pour les moderniser et s'ouvrir vers les réseaux sociaux. Une présentation de votre CE est dorénavant faite aux nouveaux arrivants.

3/ Le pôle vacances/colonies : la forte concurrence et l'abondance des offres dans ce domaine finissent par saturer le domaine des vacances et des colonies. Il existe aussi, chez nos adhérents, le **besoin d'authenticité, de simplicité, de découverte**, de recherche/action de nos propositions. Pour répondre à ces souhaits, vos élus mettent en place des voyages organisés en lien avec un projet artistique, culturel ou bibliographie.

D'autres réflexions sont en cours sur la valorisation du patrimoine immobilier sur les îles de Noirmoutier, de Ré et d'Yeu, avec le partenariat de l'université d'Auvergne et/ou de partenaires de vacances. Enfin, votre CE en tant que co-gérant, avec l'entreprise, de la SOHPEM, mène des réflexions sur le handicap avec des partenaires extérieurs.

La vocation affirmée de votre CE est de **permettre à tous l'accès aux loisirs, aux vacances et à la culture**.

L'entreprise a proposé un avenant à l'accord GPEC de 2016 pour en étendre les modalités à l'année 2020.

Cela présente l'inconvénient de repousser d'un an une renégociation, en particulier sur le volet de la pénibilité.

Cependant, les sujets relatifs à la pénibilité sont éclatés dans au moins 3 accords : GPEC, pénibilité (accord non signé car non négocié, voir notre lettre d'information de décembre 2017), qualité de vie au travail. La CFE-CGC a demandé de regrouper ces thématiques dans une négociation unique et d'ouvrir le débat rapidement.

La prolongation d'un an de l'accord GPEC permet à de nombreux salariés, agents, collaborateurs ou cadres, arrivant en fin de carrière en 2020, de bénéficier d'un abondement de l'entreprise dans leur CET pour partir plus tôt en retraite (jusqu'à 54 jours pour tous et jusqu'à 108 jours pour ceux qui ont travaillé au moins 15 ans en équipe).

C'est particulièrement attractif pour tous les salariés non clermontois, qui ne sont pas éligibles au plan de départ volontaire à Clermont Ferrand, ainsi que pour les agents clermontois.

La CFE-CGC a ainsi décidé d'être signataire de l'avenant.

Il a été porté à notre connaissance des faits qui, malheureusement, prouvent encore une fois que l'on n'est à l'abri nulle part...

Les comportements déplacés, voire déviants, ne sont pas l'apanage des milieux politiques ou culturels et artistiques... dans l'industrie aussi.

Sans entrer dans les débats et polémiques actuels qui cherchent à placer un curseur acceptable entre ce qui relève de l'art de la séduction ou du harcèlement sexuel, nous vous encourageons à remonter à vos représentants du personnel tout **comportement inapproprié** quel que soit le niveau de responsabilité de celui qui en est l'auteur...

Vos délégués du personnel sont là pour vous écouter, en toute confidentialité, et vous **accompagner** dans la gestion de ce type de situation.

Il ne doit pas y avoir d'autocensure ni de tabou au sein d'une entreprise qui prône le **bien-être au travail et la bienveillance réciproque** et veut mettre en avant la **mixité**.

Gageons que l'entreprise sera en mesure de traiter en toute objectivité et impartialité les cas avérés portés à son attention.



Le document de PGD (performance globale dans la durée) n'a plus cours, il est remplacé par les Feedback Fréquents. Or de nombreux salariés n'en ont qu'un, voire aucun.

Nous avons demandé sur quelle base le manager calculera l'augmentation 2018 dans ce cas : sur la base des Feedback Fréquents, que le salarié est en droit de demander.

La période d'évaluation est déjà bien avancée, nous vous invitons à rencontrer rapidement votre manager pour le rédiger si vous êtes concernés.

Muscler votre anglais en Auvergne

C.Boyer, D.Paccard

L'entreprise s'internationalise toujours davantage. Par exemple, la LB Mining est désormais dirigée depuis les USA et l'anglais y sera donc la langue de travail. Si vous avez besoin de dégorger ou muscler votre anglais, l'entreprise vous propose des stages d'immersion, notamment sur la région ... Auvergne.

Les stages durent 5 jours, du lundi au vendredi, auprès de familles anglaises. La journée, le salarié prend des cours et il passe le reste de son temps avec ses hôtes et éventuellement un autre apprenant, pour travailler sur la vie quotidienne, et compléter son vocabulaire.

L'accès au stage est conditionné par un test de niveau. Le salarié ne doit pas être débutant complet, mais ce stage ne convient pas non plus pour un niveau trop élevé. D'autres moyens sont proposés dans ce cas.

Un excellent moyen de maintenir son employabilité dans un cadre privilégié et de progresser efficacement.

Contact pour cette formation : Karina Soares



Depuis de nombreux mois la CFE -CGC interpelle l'entreprise sur les différences de traitement entre les sites français concernant les budgets Qualité de Vie au Travail. Les Gravanches et Troyes sont les parents pauvres de la politique d'amélioration de la QVT, en comparaison des efforts louables fait sur les sites engagés dans des plans de compétitivité (FCI), les Carmes et Ladoux.

Les budgets alloués à ces sites, pourtant performants, ne permettent pas d'engager ne serait-ce que des travaux de rénovation des locaux sociaux. Mais la persévérance paie : les efforts (que nous saluons) de la direction du site GRV, conjugués aux actions de la CFE CGC jusqu'au plus haut niveau de l'entreprise ont attiré l'attention de nos dirigeants qui ont débloqué une enveloppe de 500 K€ !

Nous espérons pouvoir annoncer un budget similaire pour Troyes rapidement.