

EDITORIAL :

En cette période de rentrée studieuse, tous les esprits sont tournés vers la réorganisation du Groupe. Si nous partageons avec la direction le besoin de se rapprocher et de simplifier la vie du client, nous sommes en revanche très dubitatifs sur la nécessité de supprimer 1500 postes pour y arriver. Dans le cadre du CCE, nous avons d'ailleurs mandaté un cabinet externe qui rendra ses conclusions mi-octobre quant à la justification économique de cette cure d'amaigrissement XL. Nous y voyons surtout une énième opération de réduction des coûts, dans la continuité de la politique menée depuis plusieurs années et au bénéfice exclusif des actionnaires.

Nous n'avons pas les moyens de nous opposer à ces suppressions. Aussi, nous allons concentrer notre énergie, d'une part, sur la négociation des conditions de départ des salariés partant en retraite et, d'autre part, sur les conditions de travail des salariés restant, en veillant notamment à la transmission des connaissances et à la charge de travail. Ce second point est pour nous au moins aussi essentiel que le premier et nous ne transigerons pas dessus. Vous pouvez compter sur notre détermination et notre engagement. Nous vous invitons à suivre l'évolution des discussions sur notre site CFE-CGC et à nous remonter toutes vos interrogations.

Dominique Bourgois
Délégué syndical CFE-CGC

**Au sommaire de la lettre d'information de Septembre**

Michelin : une stratégie de croissance bridée par une exigence forte de rentabilité. [Page 2](#)

Comparaison politique actionnariale Michelin-Continental / critères d'intéressement : le respect des faits [Page 3](#)

Réorganisation et PSE : une première réunion de négociation difficile [Page 4](#)

Renouvellement de l'accord télétravail [Page 7](#)

Réorganisation : privilégier diversité et compétence [Page 8](#)

Enquête Avancer Ensemble : Exprimez-vous franchement !

L'enquête « Avancer Ensemble » est une des rares occasions où les salariés sont invités à s'exprimer sur leur vie quotidienne et sur les orientations du Groupe.

Il est donc **important d'y participer** et de le faire pleinement, **sans réserves**, calculs ou arrière-pensée.

La Direction est très sensible aux résultats de cette enquête, tant pour des raisons d'image externes que pour des raisons internes, y compris pécuniaires, puisque le niveau d'engagement des équipes peut intervenir comme élément variable de rémunération de certains managers et dirigeants.

Il est donc possible que vous ayez quelques « lignes-guide » pour orienter vos réponses. **Faites-fi de ces éventuelles pressions** – l'anonymat du questionnaire a été confirmé à plusieurs reprises par la direction - et **positionnez-vous clairement sur les questions posées** à chaque fois que cela est possible. Si vous êtes en phase avec l'affirmation, dites-le clairement (Tout à fait d'accord). Si au contraire, vous ne l'êtes pas, exprimez-le aussi (Pas du tout d'accord). Evitez ainsi les réponses « eau tiède » et **répondez sincèrement**. Les réponses non négatives (Plutôt pas d'accord ou plutôt d'accord) sont considérées comme positives.

Michelin : une stratégie de croissance bridée par une exigence forte de rentabilité.

D. Bourgois, JC Laourde

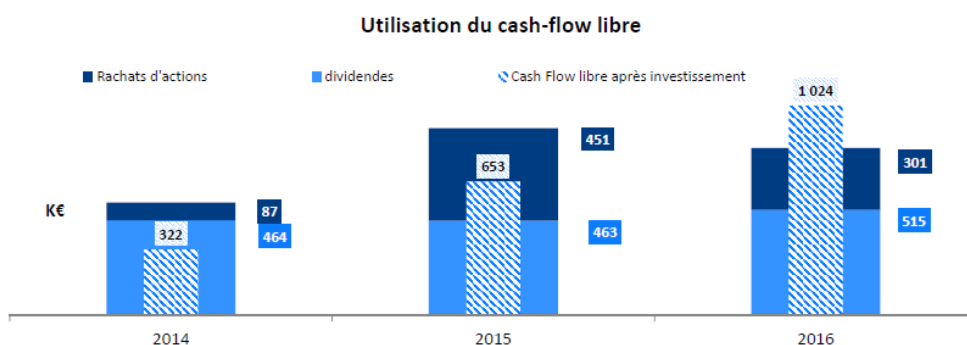
Le cabinet Secafi a produit pour le compte du Comité Groupe France un rapport très intéressant sur la situation de Michelin à fin 2016. Tout y est passé au crible : évolution des marchés, situation concurrentielle, situation financière des acteurs, focus sur Michelin. Il donne une vision de la situation de Michelin différente de la communication « corporate » et nous vous en livrons ici une très courte synthèse par thème. Une version plus complète et plus riche reprenant les principaux éléments est disponible pour nos adhérents sur notre site CFE-CGC.

Marchés : Pour le TC, on constate une **progression continue et régulière des marchés mondiaux** depuis 2010 (+ 19%). La dynamique d'enrichissement du mix ne se dément pas et est un **puissant facteur d'enrichissement** (croissance à 2 chiffres des pneus 17 pouces et +). Au niveau géographique, la zone la plus dynamique – et de loin – est l'**Asie**, qui n'est pas la zone de prédilection de Michelin (voir zoom croissance). Les marchés TC sont porteurs en volume et en valeur. Pour les autres LP, se référer au document.

Concurrence : Michelin est le 2^{ème} manufacturier mondial, derrière Bridgestone. On assiste à l'émergence des acteurs asiatiques et les leaders traditionnels sont plutôt sur la défensive. L'intensité concurrentielle est incontestablement plus forte que par le passé. Ceci étant, les principaux acteurs sont **TOUS très profitables**, à des degrés divers certes mais néanmoins élevés. Et parmi les pneumaticiens, seuls Goodyear et Michelin ont vu leurs effectifs diminuer depuis 10 ans.

Structure financière : Michelin maintient un niveau d'investissement élevé par rapport à ses concurrents. La structure financière de Michelin est particulièrement **saine**, avec un taux d'endettement de 9%. Une situation très enviable par rapport à Continental & Pirelli. **Le cash flow libre après acquisitions a dépassé 1 Milliard d'euros** en 2016. Et il a été prioritairement consacré à la rémunération des actionnaires puisque **78% de ce cash-flow a été restitué aux actionnaires** sous forme de dividendes et de rachats d'actions. Michelin est d'ailleurs le manufacturier ayant rendu le plus de cash à ses actionnaires en 2016.

Génération de cash-flow libre et flux vers l'actionnaire : un objectif primordial



- ▶ Le cash-flow libre des exercices 2014 et 2015 n'a pas été suffisant pour couvrir les flux promis aux actionnaires :
 - ▶ Entraînant de facto une augmentation du recours à l'emprunt.
- ▶ En ce qui concerne l'exercice 2016, le cash-flow s'est élevé à plus d'un milliard d'euros, permettant de couvrir les flux actionnaires à hauteur de 800 M€.



Croissance

Alors que l'Entreprise communique allègrement sur sa volonté de croissance, certains éléments du document interpellent sur la volonté réelle de croissance du Groupe.

D'abord, un constat s'impose : malgré une hausse continue et régulière des marchés tourisme, le niveau des ventes nettes plafonne autour des 20 Milliards d'€ depuis 2011, soit 6 exercices consécutifs.

Ensuite, Michelin apparaît insuffisamment présent sur la zone présentant la plus forte croissance, à savoir l'Asie, notamment la Chine. Or, la concurrence d'acteurs locaux (ex : ChemChina) y est vive et une consolidation du marché est en train de s'opérer. Malgré les résultats très encourageants du premier semestre 2017 le risque est grand. L'approche de Michelin est-elle suffisamment volontariste pour saisir toute la croissance de ce marché ?

Enfin, en termes de croissance externe, on peut également être étonné par la quasi-absence d'acquisitions par rapport aux possibilités laissées par la trésorerie et les capacités d'endettement dans un contexte de taux d'intérêt bas. Ainsi, le montant des acquisitions en 2016 a atteint 16 M€ (à comparer aux 400 M€ en 2014 et 312 M€ en 2015). Volonté d'utiliser le cash-flow libre pour rémunérer les actionnaires plutôt que de se lancer dans des acquisitions ? Absence d'opportunités ? Crainte de sur-payer une acquisition ?

Comparaison politique actionnariale Michelin-Continental / critères d'intéressement : le respect des faits

D. Bourgois, D.Paccard

Dans notre lettre d'info de décembre dernier, nous mettions en évidence la différence du traitement actionnarial entre Michelin, généreux avec ses actionnaires (dividendes et rachats d'action) et Continental, nettement plus mesuré.

L'entreprise avait alors répondu au travers d'un « focus manager » que si Continental ne distribuait pas davantage à ses actionnaires, c'était en raison de son lourd endettement. Et comme le désendettement de Continental était désormais bien engagé, il fallait s'attendre, selon elle, à ce que Continental augmente significativement sa redistribution.

Les données 2017 viennent pourtant plutôt conforter notre perception. Continental augmente certes son taux de distribution (part des bénéfices distribués aux actionnaires) à 30,3% (+ 2,8 pts versus l'an passé) mais celui-ci reste inférieur de 6,2 points à celui de Michelin (36,5%).

Comparaison taux de distribution des bénéfices de Michelin versus Continental

	2015	2016	2017
Taux de distribution Michelin	40,6%	37%	36,5%
Taux de distribution Continental	27,4%	27,5%	30,3%
Rachat d'actions Michelin (en M€)	450	300	100
Rachat d'actions Continental (en M€)	0	0	0

Par ailleurs, Continental ne pratique toujours pas de rachat d'actions, là où Michelin a obtenu l'autorisation de proroger cette pratique jusqu'à fin 2018. Nous saluons la baisse en 2017 du montant des rachats d'actions mais regrettons qu'elle ne se soit pas traduite par une redistribution supplémentaire aux salariés. Proportionnellement, même si l'écart se réduit, **Michelin continue donc à redistribuer davantage à ses actionnaires que Continental.** Rendez-vous en 2018 pour suivre l'évolution comparée.

Rappelons ici que la politique de Continental en termes de redistribution à ses salariés, notamment sous forme d'intéressement et de participation, est bien plus dynamique et ambitieuse que celle de Michelin (6 114 € / salarié en moyenne sur les 3 dernières années). Continental fait ainsi le choix d'un partage des profits plus équilibré que Michelin entre actionnaires et salariés.

La seule réponse de nos interlocuteurs sur ce point est de nous dire que l'entreprise pourrait avoir également la même politique d'implantation industrielle que Continental vers des pays low-cost, mais que ce n'est pas son choix. Et si nous regardions le meilleur chez nos concurrents et non le pire ?



Clairvoyance :

Autre sujet sur lequel la CFE-CGC a fait preuve de pertinence : les critères d'intéressement. Pour le critère OTD (On Time Delivery), la CFE-CGC avait fait valoir le risque que les salariés Michelin soient pénalisés dans l'atteinte de cet objectif par les prestataires sous-traitant en charge des préparations et livraisons des commandes. Nous avons explicitement évoqué le risque de grève. Quelques semaines à peine après la conclusion de cet accord, le prestataire Onet s'est mis en grève sur Rouvignies, perturbant ainsi largement les livraisons et affectant l'OTD. Heureusement, nous avons demandé la mise en place de garde-fous. A défaut, les salariés pourraient être privés d'intéressement pour des raisons sur lesquelles ils n'ont aucune prise. Souhaitons que ces « accidents » indépendants de l'action des salariés Michelin ne se reproduisent pas trop souvent car les garde-fous mis en place ne sont pas une garantie in-extenso et ont leurs limites.

Réorganisation et PSE : une première réunion de négociation difficile

Laure Trincal, Denis Andrieu, Denis Paccard, Thierry Palou

Après l'accord de méthode signé en juillet, les négociations ont débuté le 5 septembre par une phase de forte tension. Les négociateurs de l'entreprise voulaient exclure du champ de la négociation tout le volet relatif au reclassement des salariés dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle organisation.

Or, pour la CFE-CGC, il s'agit d'un point majeur sur lequel nous ne transigerons pas.

- Assurer à chaque salarié le maintien de son niveau de responsabilité et une continuité de la dynamique d'augmentation,
- lui permettre de refuser une proposition sans risque de licenciement ou de « placardisation »,
- lui permettre d'avoir une formation adéquate pour réussir sa prise de poste,
- lui permettre de faire un bilan de compétences avant un éventuel changement de métier,
- définir comment seront traités les cas de difficulté d'intégration dans un nouveau poste,
- assurer l'équité d'accès à l'information sur les postes rendus disponibles par les départs en retraite,

Voilà des sujets que la direction voulait exclure du champ de la négociation. La raison invoquée était « faites-nous confiance ! ».

Nous avons rappelé que, comme Michelin le rappelle régulièrement, « la confiance n'exclut pas le contrôle » et l'expérience nous conduit à inscrire des règles dans un accord pour éviter les aléas d'interprétation et d'application.

Nous avons été suivis par l'ensemble des organisations syndicales et notre fermeté commune a permis d'infléchir la position de la direction. Ces sujets seront prioritairement à l'ordre du jour de la prochaine réunion de négociation, le 26 septembre.

La discussion a ensuite porté sur le contexte de mise en œuvre du volet. Départ en retraite du PSE. Le sujet des mutations volontaires sera abordé ultérieurement.

Au stade actuel de la discussion, nous voulons alerter les candidats au PSE sur l'intérêt économique dans la durée de la défiscalisation de l'indemnité de fin de carrière. Tous les salariés concernés ont bien intégré le bénéfice que cela pouvait représenter pour eux, mais ont-ils bien vu qu'il y avait certains inconvénients qui pouvaient fortement atténuer, voire annuler le bénéfice sur un horizon de temps qui est l'espérance de vie à 60 ans : 29 ans pour un homme et 33 ans pour une femme ?



970 places

Beaucoup se posent la question : et s'il y a plus de 970 candidats aux mesures d'âge ? Les projections présentées nous donnent confiance dans la perspective de pouvoir éviter une sélection pénible des candidats si le chiffre de 970 devait être dépassé.



Espérance de vie

Il est important de mesurer les effets dans la durée des décisions que l'on peut prendre, pour ne pas s'en tenir aux effets court terme.

Dans le cas du PSE, il faut mettre en balance bénéfiques à court terme et effets négatifs à long terme.

Pour cela, il faut s'appuyer sur l'espérance de vie au moment du départ en retraite (voir tableaux ci-dessous. Source l'INSEE).

Voici les espérances de vie pour les tranches d'âge concernées par le PSE :

	espérance de vie en années d'un homme à					
Année de naissance	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans
1955	28,72	28,83	28,93	29,03	29,14	29,26
1956	28,87	28,97	29,07	29,17	29,28	29,4
1957	29,02	29,13	29,23	29,32	29,42	29,53
1958	29,17	29,26	29,36	29,46	29,56	29,67
1959	29,31	29,41	29,51	29,6	29,7	29,81

	espérance de vie d'une femme à					
Année de naissance	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans
1955	32,3	32,4	32,49	32,58	32,67	32,76
1956	32,45	32,55	32,64	32,73	32,82	32,9
1957	32,6	32,7	32,79	32,87	32,96	33,05
1958	32,76	32,85	32,95	33,02	33,11	33,2
1959	32,91	33	33,09	33,17	33,26	33,35

Réorganisation et PSE : une première réunion de négociation difficile

Nous avons choisi de lister ces inconvénients, en précisant quel type de population ils sont susceptibles de concerner. Cependant, il s'agit d'un sujet d'une extrême complexité, chaque individu étant un cas particulier. Vous trouverez sur notre site internet une explication détaillée, que nous vous invitons vivement à consulter. Nous sommes à votre écoute pour répondre à vos questions.

➤ **Premier effet négatif : la perte de points de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC.**

Il concerne tous les candidats au PSE. En adhérant au PSE, l'indemnité de fin de carrière devient une indemnité de départ volontaire non assujettie aux charges sociales, donc à cotisations retraite et ne donne pas lieu à l'acquisition de points de retraite complémentaire ARRCO-AGIRC. Cela constitue un manque à gagner viager pour le salarié et son conjoint survivant, puisque la retraite complémentaire est réversible de droit à 60%.

➤ **Deuxième effet négatif : la perte de l'éligibilité à la retraite supplémentaire Michelin Article 39 ou l'obtention d'un taux réduit.**

Cet effet concerne potentiellement tous les candidats au PSE qui auraient une période non travaillée payée à 75%.. Il sera d'autant plus important que la durée de cette période sera longue.

Il faut noter toutefois que ce sont principalement les cadres qui sont impactés par cet effet sur la retraite supplémentaire. Le salaire de référence pris en compte pour l'éligibilité et le calcul du montant de la rente viagère versée par l'entreprise est le revenu récurrent soumis à sécurité sociale des 24 mois précédant le départ en retraite. Soit salaire + part variable.

Nous avons demandé que le salaire soit reconstitué à 100%, comme cela a été le cas lors des PSE précédents, mais au stade actuel de la négociation, cela nous a été refusé.

➤ **Troisième effet négatif : la perte d'intéressement, de participation, et d'abondement PERCO.**

Elle est également due au temps non travaillé payé à 75% et ne concerne donc que les candidats au PSE qui auraient une période non travaillée payée à 75%. Il s'agit d'un effet d'ordre 2 par rapport aux 2 précédents, car ponctuel et non récurrent.

A ces 3 effets négatifs s'ajoute le manque à gagner lié à un revenu réduit à 75% du revenu normal dans la période d'inactivité.

Nous invitons ainsi les candidats au PSE et en particulier les cadres à évaluer le bénéfice dans la durée de leur adhésion. Ils se rendront compte qu'une partie du bénéfice à court terme est amputée par des effets négatifs récurrents tout au long de leur vie de retraité.



Retraite sup. Art 39

N'oubliez pas la retraite supplémentaire Michelin Article 39. Il s'agit d'un dispositif de retraite supplémentaire à prestations garanties. Michelin garantit un taux de remplacement minimum. Le taux de remplacement est le ratio entre pensions retraite (retraite de base et retraite complémentaire) et dernier salaire. Celui-ci est la moyenne des salaires des 24 derniers mois précédant le départ en retraite. Le calcul est effectué en brut.

La garantie se traduit par le versement d'une rente viagère si le taux de remplacement réel est inférieur au seuil minimum garanti. Vous trouverez l'explication détaillée du fonctionnement de ce dispositif sur notre site internet.

Suite à la négociation de 2011, le niveau de taux de remplacement minimum garanti décroît dans le temps. Voici les seuils pour les années concernées par le PSE :

2017 : 53,75%	2018 : 53,50%
2019 : 53,25%	2020 : 53,00%
2021 : 52,75%	



Warning 75%

L'entreprise ne veut pas prendre en charge la part de cotisations prévoyance et retraite à 100% du salarié dans la période payée à 75%. Elles viendront amputer le revenu net du salarié dans cette période.

Nous avons demandé que la période non travaillée soit payée 85% pour compenser cette perte.

Réorganisation et PSE : une première réunion de négociation difficile

Nous avons fait une simulation pour une femme cadre lettre K avec un salaire de base fin de carrière de 65000€ éligible au PSE en décembre 2020 (16 mois à 75%). Cette simulation prend en compte tous les effets négatifs dont certains sont encore à négocier avec l'entreprise (cotisations retraite, Perco, Art 39...)

Nous avons fait l'hypothèse qu'elle était éligible, hors PSE, à 3% de rente viagère au titre de la retraite supplémentaire article 39. Le calcul est réalisé avec une tranche marginale d'imposition à 30%. Voici comment s'établit le bilan économique pour elle de l'adhésion au PSE, **en l'état des propositions de l'entreprise communiquées le 05 septembre aux organisations syndicales et communiquées par intranet aux salariés le 07 septembre :**

Bénéfice de l'adhésion au PSE		Perte liée à l'adhésion au PSE	
nature gain	Valeur gain	nature perte	valeur perte
défiscalisation IFC	21 667 €	Perte de salaire net période à 75%	17 256 €
non assujettissement de l'IFC aux cotisations sociales	17 333 €	Cotisations retraite et prévoyance mises à la charge du salarié dans la période à 75%	5 417€
		Perte pension retraite complémentaire	12 592 € *
		Perte rente retraite supplémentaire art. 39	8 542 €
		Perte Intéressement + participation	1 648 €
		Perte abondement PERCO	554 €
Bénéfice total après impôt	39 000 €	Perte totale après impôt	46 008 €

* Par simplification les données sur la pension de retraite ne tiennent pas compte des pertes d'actualisation sur la durée de vie restante.

Vous pouvez retrouver les simulations d'impacts sur un NRI collaborateur sur notre site internet CFECGCmichelin.org

De notre côté, nous serons vigilants à négocier des conditions de départ qui minimiseront les inconvénients dans la durée.

Renouvellement de l'accord de Télétravail

Laure Trincal, Brigitte Juchet, Magali Brière, Claude Daubercies

Le Télétravail est en vigueur dans notre entreprise depuis une dizaine d'années, et a été ouvert depuis 2 ans aux managers, ce qui porte à **513 le nombre de « télétravailleurs » à fin 2016.**

L'accord qui l'encadre étant conclu pour une durée limitée, une nouvelle négociation se termine, et la CFE-CGC est signataire. Nous signons parce que le télétravail améliore la conciliation vie pro / vie perso :

- réduction des temps de trajet,
- flexibilité d'organisation personnelle,
- possibilité de s'extraire régulièrement des open space, si « tendance » mais de plus en plus bruyants, avec le fleurissement des espaces de réunion ouverts pour les meetings à la volée.

Le périmètre de l'accord est MFPM, CSM et MTP, pour une durée de 5 ans. Les progrès du nouvel accord sont ténus :

- Le télétravail occasionnel est inclus dans l'accord (il était cité mais exclu du précédent) mais soumis à des conditions de mise en œuvre assez restrictives : situations imprévisibles, inhabituelles et temporaires plus l'accord écrit de votre hiérarchie
- L'avenant télétravail devient reconductible tacitement chaque année, dans la limite de 3 ans au total. Jusqu'ici, il fallait signer un avenant chaque année
- Le droit à la déconnexion en dehors des horaires habituels est mentionné
- Un bilan des personnes en télétravail sera présenté annuellement à chaque CHSCT.

Nous regrettons que les avancées soient limitées dans ce nouvel accord :

- le gain de productivité n'est pas reconnu dans notre entreprise, alors que cet avantage devient notoire : sur economie.gouv.fr, le gain annoncé est de 5 à 30%, tout simplement parce que le télétravail permet de se concentrer.
- de même pour la baisse de l'absentéisme de 20% (economie.gouv.fr toujours)
- Concernant les outils de travail, nous avons pu faire citer le Smartphone dans la liste des équipements à définir dans le « guide du télétravail » mais il n'y a pas d'engagement de le fournir. Si votre poste nécessite de communiquer avec vos clients quotidiennement, cela nous semble nécessaire, **n'hésitez pas à remonter à vos correspondants CFE-CGC les éventuelles difficultés.**

Le contexte de réorganisation de fond en comble de l'entreprise nous amène à relever un point qui passait assez inaperçu : l'avenant télétravail est caduc en cas de changement de poste ou d'organisation du service. Nous regarderons avec attention l'évolution du nombre de télétravailleurs dans les commissions de suivi annuelles, en souhaitant que la nouvelle organisation ne devienne pas un frein. Nous vous invitons à nous remonter vos remarques, questions ou difficultés, y compris sur la façon dont le télétravail est perçu par votre entourage professionnel.

Nous vous tiendrons informés des évolutions de l'accord en fonction du cadre légal qui risque d'évoluer avec les ordonnances sur le télétravail.



Et demain ?

Que vont modifier les ordonnances de la loi travail ?

Une fois les ordonnances promulguées, fin septembre, les salariés disposeront d'un droit opposable : celui de travailler à distance de leur entreprise. Et ce ne sera plus au salarié d'obtenir l'autorisation de sa hiérarchie mais à celle-ci de motiver son refus.

Il n'y aura plus de « fixité » de jours afin de favoriser un télétravail davantage « à la carte ». Un avenant au contrat de travail ne sera plus nécessaire et la formalisation des pratiques devrait passer par un accord collectif.

Les ordonnances instaureront également une présomption d'accident du travail en cas d'accident pendant les horaires concernés. Ainsi un salarié en télétravail disposera des mêmes couvertures qu'un salarié sur son lieu de travail habituel.

Ces ordonnances ont clairement pour but de favoriser le télétravail mais obligeront également l'entreprise à définir des modalités garantissant un droit à la déconnexion pour le salarié.

Réorganisation : privilégier diversité et compétence

Chris Boyer, Laure Trincal

Michelin est une entreprise riche de tous ses salariés qui font une multitude d'activités, et parfois à des niveaux d'excellence étonnant. Chez Michelin vous devez trouver des personnes de tous profils qui vont vous enrichir, vous nourrir...

Mais l'entreprise semble ne pas en être convaincue. En tant qu'élus, Délégués du personnel, membres du CHSCT, il y a des faits qui nous troublent. Nous voyons des personnes brillantes mais pas exactement dans le moule, qui stagnent. En revanche, d'autres dont tous s'interrogent sur leurs compétences mais si bien moulés et qui prospèrent. Dans cette dernière population, nous avons vu des personnes commettre des fautes professionnelles graves et là, Dieu sait pourquoi, ils ont été absous, alors que d'autres ont été licenciés pour, à notre avis, des raisons anecdotiques.

Autre fait, un pourcentage important des personnes qui nous contactent pour un problème de gestion ou de management sont des jeunes femmes alors que leur population est largement minoritaire. L'entreprise a certes mis en place des outils qui fonctionnent et qui permettent un traitement salarial indifférencié de la moyenne des personnes quel que soit leurs genres comme l'a montré l'étude de l'INED récemment (voir notre lettre d'information du mois de juin), il n'empêche que le travail ne sera terminé que lorsque les cas exceptionnels et d'ennuis de promotions sembleront n'être dépendants que de faits ayant un lien avec la compétence.

Est-ce un signe de plus ? Sur les chefs de projet travaillant sur les 14 Lignes Business, les 10 zones géographiques, les 8 directions opérationnelles et qui devraient les diriger à terme, les noms sont connus, il n'y a que deux femmes. Cette strate d'importance capitale s'avère moins féminisée que le CEG – plus visible – bien que le taux de féminisation soit partout ailleurs décroissant avec le niveau de responsabilité. Étonnant, non ?

Quand il y a un grand rebattage des cartes, le principe ne semble pas : utilisons toutes nos compétences, notre diversité et notre richesse, mais les hommes (et les copains ?) d'abord. Nous ne doutons pas de la compétence des gens nommés mais nous nous interrogeons sur l'existence de filtres culturels, inadéquats desservant la diversité et par là l'intérêt de l'entreprise.

La CFE-CGC tient à alerter l'entreprise. Il nous semble qu'un système de caste se soit renforcé depuis les années 90 où l'émergence de salariés issus de tous horizons sociaux – à défaut de genres différents – était favorisée par un ascenseur social encore opérationnel. Ceci génère du conservatisme, de la rigidité, de l'inefficacité. Une restructuration avec une telle gestion de la diversité pourrait ne faire qu'empirer les choses au lieu de résoudre les problèmes auxquels elle est sensée s'attaquer.

De notre point de vue, l'entreprise doit prendre en compte ce travers et se soigner, avant de finir de distribuer les rôles, il en va de ses résultats peut-être même de sa survie à long terme.



Surdité ?

L'entreprise promeut depuis des années le réseau « Women Forward » pour aider les femmes dans leurs carrières. Il est à nos yeux dommage que ce réseau n'ait pas rendu publique son analyse de la situation, et d'éventuelles propositions d'amélioration.

Mais c'est peut-être la limite des outils internes du groupe pour pousser à sa transformation – outils qui sont également des outils de communication interne. Emanations de l'entreprise, ils ont du mal à en faire une analyse publique factuelle et critique, d'autant que celui-ci est un réseau d'entraide individuel et non de revendications collectives, qui seules peuvent parfois abolir certains travers.

Mais a-t-il seulement été sollicité ce « réseau » pourtant soutenu par l'entreprise pour amener des réflexions ? Des propositions ? Pour impulser une vision différente de ce que pourrait-être sur ce sujet la réorganisation.

Si oui, vu le résultat, il n'est pas évident qu'il ait été écouté.

Doimmage.

Directeur de Publication : Denis Paccard

Rédacteur en chef : Chris Boyer

dsc@cfecgcmichelin.org

mag@cfecgcmichelin.org

Rendez-vous sur notre site www.cfecgcmichelin.org