

**Editorial :**

M. Senard a annoncé son départ à l'issue de l'Assemblée Générale des actionnaires en 2019. D'ici là, il assurera un « doublage » avec M. Menegaux. Nous souhaitons que cette période soit mise à profit pour confirmer la direction engagée en terme de dialogue social et de politique industrielle en France.

Pour la politique sociale, un certain nombre d'initiatives ont été prises avec une volonté d'avancer. Même si certaines restent davantage de l'ordre de la communication que des actes – quelques sujets, notamment économiques restent « la chasse gardée » de la Direction – elles ont permis d'aller de l'avant. Le dialogue social s'est amélioré sous la gérance de M. Senard. Il faut garder le cap et le rythme.

Concernant la politique industrielle France, les sites ont déjà payé un tribut conséquent : Seclins, Tours, Bourges, Montceau, La Combaude, Poitiers.

Des pactes de compétitivité ont pourtant montré qu'il y a un avenir industriel en France lorsque chaque partie a mis du sien. Nous demandons à la Direction de continuer dans cette voie.

Nous lui demandons également de tenir, dans la durée, les engagements qu'elle prend publiquement. Le cas de La Roche-sur-Yon présente un double enjeu :

- retrouver un pacte de compétitivité réaliste et pérenne,
- respecter l'engagement public, au titre d'entreprise socialement responsable.

JC Laourde – DSC CFE-CGC

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

	Page
<b>Intéressement : peut et doit mieux faire</b>	<b>2 et 3</b>
<b>Rapport Notat/Senard sur l'objet de l'entreprise : essai à transformer</b>	<b>4</b>
<b>Enquête CHSCT sur les déplacements : des actions à engager</b>	<b>5</b>
<b>Définition des objectifs 2018</b>	<b>5</b>
<b>Diversité ? Encore du chemin à faire</b>	<b>5</b>
<b>Distribution de la rémunération variable agents</b>	<b>6</b>
<b>Stratégie poids lourd : gagnant pour les actionnaires, Perdant pour l'emploi</b>	<b>6</b>
<b>Parcours de formation des nouveaux managers Michelin</b>	<b>7</b>
<b>Maison de la vie</b>	<b>8</b>
<b>Nouveau site de PUNE en Inde</b>	<b>8</b>
<b>Tous à Bucarest</b>	<b>8</b>

## PSE Clermont

### Suivi du PDV Collaborateurs & Cadres

Le seuil de 970 éligibles au PDV est dépassé.  
En Commission de suivi, nous avons demandé à l'entreprise de proposer des solutions adaptées à chaque situation individuelle.

Les informations qui nous parviennent sont publiées en ligne :  
[www.cfecgcmichelin.org](http://www.cfecgcmichelin.org)

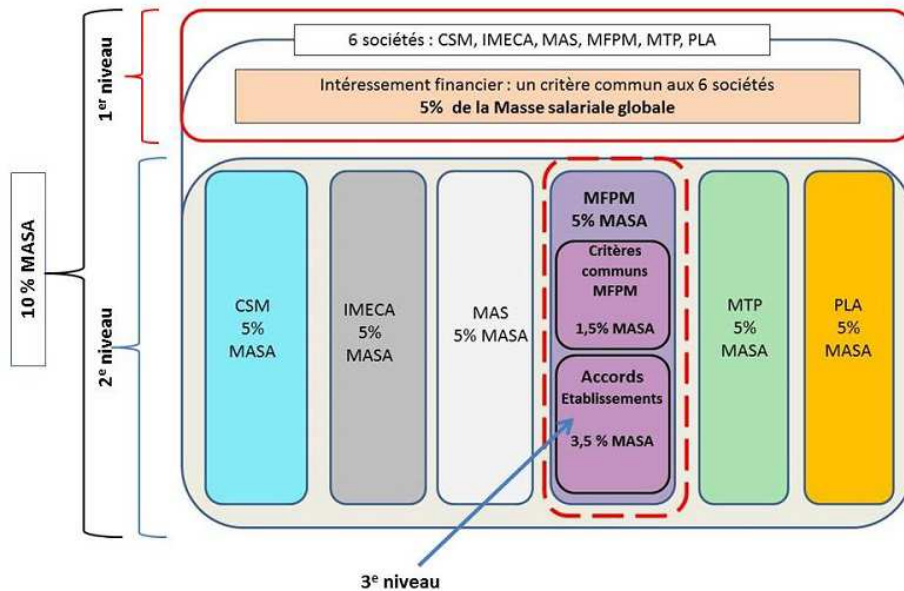
# Intéressement : peut et doit mieux faire...

D.Bourgeois, D.Paccard, C.Boyer



Critères sites CFE

L'accord d'intéressement est complexe puisque désormais, il s'articule en 3 niveaux : France, MFPM, site.



Pour les critères site Clermont-Ferrand 2017, le bilan est le suivant :

- 2 sont 100% atteints (nombre de brevets / digitalisation),
- 2 sont partiellement atteints (sécurité / perte matière),
- 1 est non atteint (contribution de la DCF).

Pour la sécurité, le niveau déjà bas de certains sites (Carmes, Brezet, Gravanches) rendait l'atteinte de l'objectif quasi-impossible.

Au final, les salariés clermontois obtiennent 1,95% sur 3,5% possibles, soit 55% du maximum atteignable. Un résultat peu rémunérateur au regard du résultat net historique du Groupe.

Pour 2018, nous avons eu la (mauvaise) surprise de constater que les seuils des critères avaient été fixés unilatéralement par l'entreprise, sans concertation préalable avec les Organisations syndicales, pour la sécurité (principal critère), la contribution de la DCF et la perte matière.

Le montant global versé en avril 2018 au titre de l'intéressement 2017 progresse de 9% (et non pas de 25% comme annoncé par une organisation syndicale). C'est une bonne nouvelle mais ça pourrait être mieux.

Voici les résultats pour la France, par établissement :

	Max possible	Bourges	Cholet	CFE	La Roche	Montceau	Boulogne	Roanne	Tours	Troyes	Vannes
Critères France	5%	2,70%	2,70%	2,70%	2,70%	2,70%	2,70%	2,70%	2,70%	2,70%	2,70%
Critères MFPM	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%
Critères locaux	3,50%	2,15%	2,37%	1,95%	3,00%	2,00%	3,50%	2,90%	1,70%	2,58%	2,85%
<b>TOTAL</b>	<b>10%</b>	<b>6,35%</b>	<b>6,57%</b>	<b>6,15%</b>	<b>7,20%</b>	<b>6,20%</b>	<b>7,70%</b>	<b>7,10%</b>	<b>5,90%</b>	<b>6,78%</b>	<b>7,05%</b>

Sur le fond, les montants distribués, bien qu'en progression, restent éloignés de ce que l'on serait en droit d'attendre dans le contexte d'un **résultat net historique** pour le Groupe. Aucun site n'atteint le maximum d'intéressement (10% de la masse salariale). Et seul un artifice de dernière minute - le déclenchement unilatéral du bonus au niveau France - permet d'afficher un intéressement en progression par rapport à 2017. La Direction nous avait pourtant expliqué que modifier l'assiette de calcul « boosterait » le niveau de l'intéressement.

Par ailleurs, si le nouveau mode de répartition avantage certains salariés, il en pénalise d'autres. On a déshabillé Pierre pour habiller Paul. Certains salariés subissent une double peine : un recul de l'intéressement site (niveau 3) et un mode de répartition moins favorable. Cette double pénalisation concerne selon nos estimations plusieurs milliers de salariés : retrouvez les explications détaillées sur notre site [cfecgc.michelin.org](http://cfecgc.michelin.org).

Seuils non négociables, avec notamment un Taux de Gravité extrêmement compliqué à atteindre : les seuils fixés sur certains sites sont tellement bas qu'ils ne laissent aucune place aux accidents aléatoires.

Nous sommes sceptiques sur la possibilité d'atteindre ces résultats sécurité... Nous saurons début 2019 si notre scepticisme était fondé.

Toutefois, nous avons apprécié de pouvoir négocier des échelles plus progressives d'atteinte de résultats.

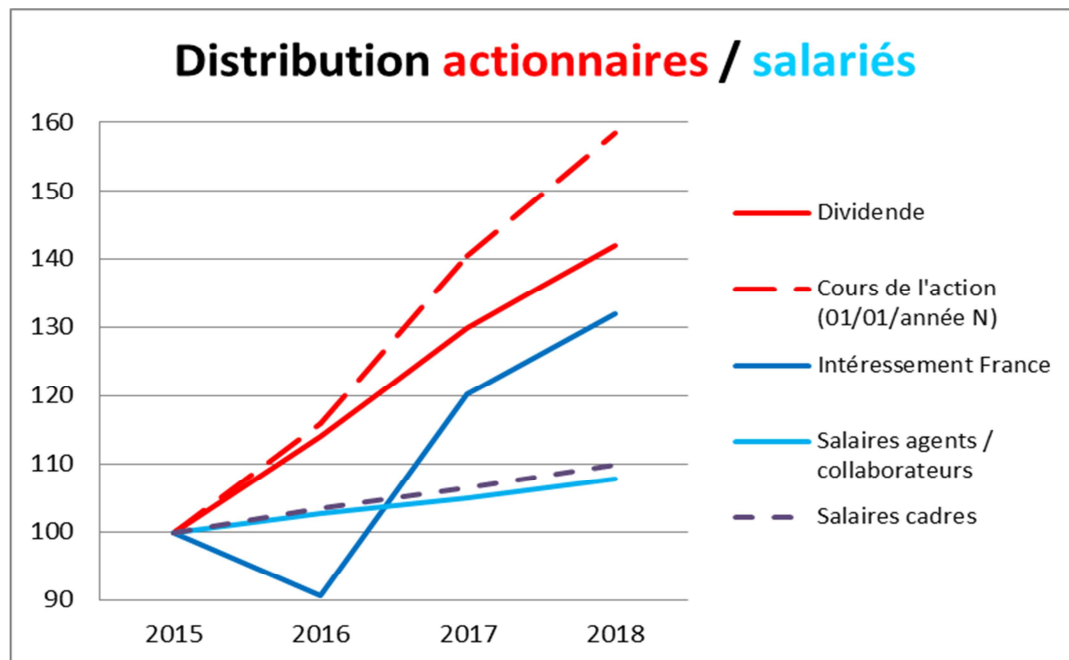
Nous avons également convenu avec la Direction de traiter ces sujets davantage en amont.



Avec la suppression de 970 postes et des objectifs toujours plus ambitieux pour déclencher les primes d'intéressement, le message adressé aux collaborateurs et cadres touchés par ce recul d'intéressement est : **travailler plus pour toucher moins**. A l'épreuve des faits, les résultats financiers du Groupe et l'intéressement France sont décorrélés.

Sur la forme, même si l'arbitrage de déclenchement du bonus est favorable aux salariés, est-il cohérent que la Direction déroge aux termes de l'accord conclu ? Pendant la négociation, elle s'est montrée **inflexible** sur de nombreux points, dont le seuil de déclenchement du bonus, et voici que, tous comptes fait, ce bonus peut être déclenché bien que le seuil ne soit pas atteint. Cette façon de passer outre est un **désaveu implicite** des termes de cet accord mal ficelé. Cette volte-face et le recul d'intéressement subi par des milliers de salariés dans un contexte de résultat net historique valident notre refus de signer le premier niveau France (voir lettres d'info de janvier et avril 2017 disponibles sur notre site).

La direction a-t-elle aussi cédé à cette « facilité » pour éviter d'afficher dans le même temps un intéressement stagnant pour les salariés et une nette augmentation du dividende (+9%) pour les actionnaires ? Cet intéressement ne corrige pas **l'asymétrie des attentions entre salariés et actionnaires**. Il suffit d'observer les dynamiques de distribution des richesses (base 100 en 2015) pour démontrer que le slogan « avancer ensemble » reste un vœu pieu. Avancer ensemble... manifestement pas à la même vitesse.



Au final, tout intéressement est bienvenu, mais l'accord actuel ne nous semble pas satisfaisant. Il nous laisse un goût amer sur la forme et d'inachevé sur le fond. A l'heure de la simplification, son articulation reste particulièrement lourde.

Nous demandons donc à le renégocier pour davantage de simplicité, et **pour que les excellents résultats du Groupe bénéficient autant aux salariés qu'aux actionnaires**.

Du côté des sites industriels, nous notons la performance de La Roche-sur-Yon, en net progrès par rapport aux autres années. C'est un signe d'engagement du personnel. Nous espérons que les lourds nuages qui s'amoncellent sur le site ne casseront pas la dynamique engagée.

Relevons aussi les très bons scores de Roanne et Vannes, où des accords de compétitivité ont été signés avec la participation active de la CFE-CGC.

Enfin, félicitons les salariés de Paris-Boulogne, seul site à avoir obtenu le maximum pour les critères locaux. Bravo à eux !



Il existe dans la loi française une prime dite de « participation aux bénéfices ». Celle-ci est obligatoire pour les entreprises, à partir d'un seuil de bénéfice. Les résultats de la MFPM sont tels que cette prime de participation légale est très rarement déclenchée.

Ce que les salariés ont perçu ces dernières années comme « participation » était en fait une « participation dérogatoire » liée à un accord social, sur la demande de la CFE-CGC.

Les sommes versées au titre de cet accord « participation dérogatoire » ont été réorientées en 2017 en « intéressement France ».

Donc vous n'avez touché et ne toucherez que « des intéressements » cette année et il n'y aura pas de participation.



Le rapport Notat-Senard sur l'objet de l'Entreprise a été remis au gouvernement. Il est intéressant à plusieurs titres et nous vous invitons à lire au moins la synthèse, le lien vers le rapport est disponible sur notre site [www.cfecgcmichelin.org](http://www.cfecgcmichelin.org).

Le rapport a le mérite de poser en préambule un regard lucide sur la pression toujours plus grande exercée par les actionnaires dans les grands groupes. L'exigence de rentabilité n'a jamais été aussi forte. Au niveau mondial, le capitalisme anglo-saxon, fondé sur la maximisation du profit à court terme quelqu'en soient les moyens, s'est largement imposé face au capitalisme allemand, basé sur une économie sociale de marché et des responsabilités collectives.

Face à ce constat, le rapport propose 14 recommandations concrètes. Voici un extrait de ces recommandations :

- Ajouter un second alinéa à l'article 1833 du Code civil : « La société doit être gérée dans son intérêt propre, en considérant les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ». L'entreprise ne doit pas avoir comme seule et unique fin la génération maximale de profits pour ses actionnaires. Elle a une responsabilité sociale et environnementale.
- « Accompagner le développement de labels RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale) sectoriels et faire de la RSE un outil de renforcement du dialogue social dans les branches professionnelles ».
- « Développer les critères de RSE dans les rémunérations variables des dirigeants ».

Ces recommandations sont des mesures indispensables pour impulser et entretenir une dynamique sociale et environnementale. Le rapport évoque d'ailleurs l'environnement comme un « actif », dont la sauvegarde est un enjeu collectif.

- « Renforcer le nombre de salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance de plus de 1000 salariés à partir de 2019 (2 salariés à partir de 8 administrateurs non-salariés et 3 salariés à partir de 13 administrateurs non-salariés) ».

C'est une recommandation intéressante, même si la CFE-CGC souhaitait une proportion plus importante (1/3 des administrateurs). Surtout, le rapport met en avant l'apport de ces salariés : « Les salariés dans ces conseils apportent une contribution précieuse par leur compréhension de l'intérieur, leur connaissance des métiers, de l'histoire de l'entreprise et par leur attachement à sa continuité. » Nous vous proposons un focus à droite sur la mise en œuvre chez Michelin.

Ce rapport contient plusieurs thématiques que nous évoquons régulièrement. La CFE-CGC salue les avancées proposées par ce rapport. A titre d'exemplarité, nous encourageons Mr Senard à mettre en place ses recommandations chez Michelin. Il en a le pouvoir et le temps d'ici à son départ. Il peut compter sur notre appui.

Concernant la présence de représentants salariés au Conseil d'administration ou de Surveillance, Michelin compte un représentant salarié, parmi 9 membres, du Conseil de Surveillance. Ce représentant a été coopté par l'entreprise et élu par les actionnaires lors de l'Assemblée Générale de 2014. Son mandat s'achève en mai prochain.

La recommandation du rapport est de passer à 2 administrateurs salariés.

Concernant l'origine des représentants salariés, le rapport précise que, dans un grand Groupe, cela ferait sens que ces représentants soient issus de différents pays.

Il indique également qu'il y a trois modalités de désignation « satisfaisantes » (sic) qui ont pour point commun de passer par les salariés et/ou les Instances Représentatives du Personnel.

Or, ce principe de désignation via les salariés et/ou les IRP est mis à mal chez Michelin puisque l'Assemblée Générale des actionnaires 2018 entérinera la reconduction de l'actuel unique représentant des salariés pour 4 ans, sans vote des salariés ni consultation des IRP.

Qu'en sera-t-il pour le la seconde représentant.e ?

Concernant la présence de critères RSE dans la rémunération variable des dirigeants, il existe bien 2 critères RSE dans la partie variable pluriannuelle du Gérant :

- la mesure des impacts de l'activité industrielle (MEF : Michelin Environmental Footprint)
- le taux d'engagement du personnel.

Ces critères ont le mérite d'exister. Toutefois, leurs poids dans la rémunération variable totale pourraient être revus à la hausse. On peut également s'interroger sur la pertinence du taux d'engagement du personnel dans le domaine social.

# Enquête CHSCT sur les déplacements : des actions à engager

D.Andrieu, D.Bourgois

L'été dernier, le CHSCT des Carmes a lancé, conjointement avec la Direction, une enquête sur les déplacements. Vous avez été environ 500 à y répondre, ce qui prouve l'intérêt porté à ce sujet. Quels sont les constats de cette enquête ?

- 2/3 des participants ne connaissent pas leurs droits en termes de jours de récupération,
- 55% des répondants ne connaissent pas les règles concernant l'ISDE (Indemnité Séjour Déplacement à l'Etranger),
- 18% des répondants ont déclaré avoir connu un problème de santé en lien avec un déplacement professionnel (mal de dos, problèmes digestifs ou de sommeil),
- 2/3 des voyageurs expriment des insatisfactions, plus ou moins marquées, pour les prestations de l'agence de voyage CWT,
- Les outils KdS et plus encore iExpense n'ont pas apporté de mieux par rapport aux anciens.

Face à ces constats, nous avons émis des **recommandations**, notamment pour communiquer davantage auprès des managers et salariés.

N'hésitez pas à faire valoir vos droits !

Nous attendons un **plan d'action formalisé de l'entreprise** qui partage ce diagnostic. Nous ne manquerons pas de vous tenir au courant des avancées sur ce sujet.



## Diversité ?

Nous avons évoqué, dans une précédente lettre d'information, la « conception » de la diversité qui régnait dans certains services. Cette conception a dû essaimer à la finance comme l'illustre le dernier rendez-vous biennuel.

Alors qu'un intervenant rappelait qu'un des rôles des régions était de promouvoir la diversité, on pouvait constater de visu sa mise en pratique : 6 intervenants sur l'estrade, 6 hommes, tous blancs.

Les esprits les plus caustiques diront que les femmes ont bien eu un rôle actif lors de cette réunion, puisqu'elles distribuaient les micros dans l'assistance pour les questions.

Vision caricaturale et malveillante ? En tout cas, plusieurs participants ont fait le même constat. Jusqu'à récemment, il y avait une femme dans l'équipe de direction financière. Son professionnalisme est unanimement reconnu, pourtant, elle n'y participe plus.

Dommage car la présence de femmes est gage de diversité et de compétences dans les équipes de direction comme dans les différents services.

Saluons ici les assistantes pour leur implication et leur capacité à régler les « irritants » du quotidien. Elles apportent du lien social et supportent une charge administrative de plus en plus lourde. Merci à elles ! Elles sont pourtant rarement remplacées, sous prétexte d'une « inflation salariale préjudiciable à la compétitivité du Groupe » pour reprendre les termes tenus durant cette réunion.

Comprendre : « Salariés, vous coûtez trop cher ». Refrain lancinant et peu motivant pour les troupes !

Et si la prochaine fois, on nous parlait « d'inflation actionnariale » ? Ca nous changerait un peu...

## Définition des objectifs 2018

J.C. Laourde, L.Trincal

Une nouvelle instruction est diffusée au niveau des managers de cadres. L'entreprise est en marche vers des **objectifs plus globaux**.

Les objectifs individuels devront comporter au moins un élément propre à l'équipe dont il fait partie et un élément propre à un ou des écosystèmes dont il est acteur. La somme de ces objectifs collectifs devra être au moins **égale à 50%**.

Un des risques de cette évolution, assumé par l'entreprise, est que les objectifs ne soient **pas adaptés à l'individu mais soient la répercussion directe de l'objectif de l'entité, sur lequel le salarié a très peu de prise**.

Ce type d'objectif, au service du collectif, demande un vrai travail de déploiement et d'accompagnement des équipes, car il faut connaître les équipiers ou collègues titulaires des mêmes objectifs pour pouvoir y répondre efficacement. La cohésion ne se décrète pas.

Nous vous remercions de nous remonter d'éventuelles dérives ainsi que vos remarques, commentaires ou questions.

# Distribution de la Rémunération Variable Agents

D.Paccard, T.Bluteau



Mieux faire ?

2017 a été la première année de déploiement généralisé du dispositif de rémunération variable agents (RVA). Son application demande à être aménagée.

La CFE-CGC est intervenue pour dire que le taux de distribution moyen (48% du maximum possible) était très faible et, dans certains sites, sans rapport avec la performance économique réelle de l'année.

Par exemple, comment justifier un taux de distribution limité à 60% dans un site comme les Gravanches à Clermont Ferrand, alors que le site a dépassé tous ses objectifs ?

L'équipe de direction du site a-t-elle reçu une part variable plafonnée à 60% ? Nous sommes certains que non.

La CFE-CGC demande que le taux de distribution de la RVA reflète la performance économique réelle des sites.

Voilà une piste de travail intéressante pour rémunérer de manière légitime les agents : sur un site dépassant ses objectifs, déclencher une RVA proche de 100%.

Michelin devrait cesser la gratification de communication : «Vous pouvez gagner jusqu'à X%». En réalité, même dans les situations d'exceptionnelle réussite, un coefficient d'ajustement sorti du chapeau réduit l'atteignable de 20 ou 30%. Les salariés ne sont pas dupes et cela ne fait que les démotiver.

## Stratégie poids lourd : gagnant pour les actionnaires, perdant pour l'emploi

D.Paccard, JC. Laourde



En tourisme aussi ?

L'expert au Comité Central d'Entreprise a présenté le 21 mars 2018 son analyse de la situation de Michelin sur le marché poids lourd en Europe. Elle apporte une vision différente de celle présentée par l'entreprise, pour qui, en synthèse, « les salariés de La Roche sur Yon ont mal travaillé : on doit arrêter les investissements ».

L'expertise démontre que Michelin a suivi une stratégie très différente de celle de ses concurrents directs. En prévision d'une hausse temporaire du coût des matières premières, Michelin a augmenté ses prix pour préserver sa marge. Continental et Bridgestone ont décidé de ne pas augmenter leur prix, quitte à accepter une perte de rentabilité, pour prendre des parts de marché. Le résultat est dur pour l'emploi chez Michelin : les marges ont été préservées, mais les pertes de parts de marché sont historiques en Premium.

En parallèle, la stratégie d'exportation évolue : priorité est donnée aux productions locales en Asie et en Amérique du Nord. Il en résulte une forte baisse des besoins d'exportation depuis l'Europe.

Le résultat est catastrophique pour la production en Europe, et donc pour l'emploi. La fermeture d'une usine est en vue... La Roche sur Yon est en première ligne.

Vos élus au Comité Central d'Entreprise ont demandé un éclairage sur la stratégie poids lourd et les voies par lesquelles Michelin entend retrouver les parts de marché perdues en 2017, qui se cumulent à celles, énormes déjà, conquises par nos concurrents depuis 15 ans. Ce sera l'ordre du jour d'une prochaine réunion exceptionnelle.

Surprise en tourisme haut de gamme en ce début d'année : dans un marché en très forte croissance (15 à 25%), les salariés viennent d'apprendre qu'on leur demande une baisse temporaire de production.

L'entreprise souhaite limiter la croissance des stocks et maintenir la marge.

Que se passera-t-il si la demande de pneus été augmentée fortement après un hiver particulièrement tardif, ce qui est très probable ?

Nos usines des Gravanches et Roanne sont saturées en capacité et actuellement redimensionnées à la baisse. Serons-nous capables de fournir ?

Allons-nous, comme en poids lourds, abandonner des parts de marché à marge très élevée ? Nos concurrents seront ravis de les récupérer.



**Un des piliers de la responsabilisation réside dans la qualité managériale à tous les niveaux de l'Entreprise.** Trois de vos élus CFE-CGC ont bénéficié de cette formation, sur proposition de l'entreprise. Ce programme est composé de trois modules de quatre jours chacun. En fin de cursus, un projet managérial est proposé aux participants désireux d'obtenir une certification.

- **Le premier module présente les outils et moyens Michelin proposés aux managers.** Sont intervenus entre autres, *Jean-Paul Chiocchetti* (Directeur du Personnel France), *Corinne Dedreuil* (Experte rémunération France), *Charles Fiessinger* (Responsable Diversité), *Chloé Moreau* et *Jean Pierre Vaysse* (tous deux experts droit du travail).
- **Le second module est centré sur le rôle du manager, le sens du management et les styles managériaux.** Les types d'animation de réunion (information, pilotage, résolution de problème, délégation, créativité) sont étudiés et restitués en petits groupes sous forme graphique ou par mise en situation.
- **Le troisième module développe l'assertivité, afin d'établir des relations sereines, propices à l'épanouissement des personnes.** Il s'agit d'exprimer sa personnalité tout en favorisant l'expression de celle de ses équipiers, et de rejeter toute forme d'agressivité, de manipulation ou de passivité.

### Notre avis :

Dans le premier module, nous avons apprécié la sensibilisation à la **prévention et la gestion du stress**. Nous avons aussi été très attentifs au message de la direction sur l'importance pour Michelin de **la Relation Sociale** et des Instances représentatives (IRP). Enfin, nous adhérons à l'atelier pratique de conduite d'un entretien de feed-Back fréquent.

Les deux modules suivants, délivrés par la société CSP, sont également vertueux. En toile de fond, le message passe pour rappeler que **chaque équipier a besoin de sécurité psychologique et d'un environnement bienveillant**. Les notions de transparence, de sentiment sincère, de communication positive sont bienvenues. On termine cette formation bien équipé pour accompagner son équipe.

**En conclusion, la CFE-CGC salue et encourage fortement ce programme concret et cohérent.** Le message de fond transmis aux nouveaux managers est sain : atteindre la performance par le développement des personnes et la création d'une dynamique d'équipe propice à l'expression des capacités de chacun.

**Le challenge pour ces nouveaux managers sera d'appliquer ces bonnes pratiques, y compris sous la pression des délais et des indicateurs.**

De nombreux salariés nous font part de leur incompréhension dans la réorganisation, suite à la promotion de certaines personnes peu connues pour leur compétence managériale.

Deux caractéristiques sociales jouent :

- Les bibs croient souvent à la reconnaissance par le travail et l'attendent passivement,
- Michelin est en province.

En région parisienne, ce système ne fonctionnerait pas car les bons éléments iraient voir ailleurs et l'entreprise agirait.

A Clermont, la mobilité est plus compliquée, donc les bons restent et font marcher le service dans la frustration.

L'entreprise l'a constaté sur certaines entités et a finalement agi.

La solution ? Devenons lucides :

- Côté entreprise, en promouvant les personnes sur les résultats obtenus,
- Côté salariés, en cessant de rêver à la reconnaissance au mérite, en osant la demander, en challengeant les décisions de promotion et en faisant notre autopromotion.

# Accord QVT : la maison de la vie

C. Boyer, T. Palou



Tous à Bucarest

Dans le cadre de l'accord QVT (qualité de vie au travail), signé par la CFE-CGC, l'entreprise donne accès à **La maison de la vie... un accompagnement qu'il ne faut pas hésiter à solliciter**. En effet, dans le cadre d'un partenariat entre La Maison de la Vie, Siel Bleu et la Fondation d'Entreprise Michelin, les salariés confrontés à un cancer peuvent bénéficier de mesures pour les aider à un retour au travail plus serein.

Nous pouvons tous avoir à gérer un retour au travail difficile ou être incompris après la maladie. Des outils existent pour aborder l'après-Cancer de manière plus sereine, nous vous présentons quelques informations utiles :

- Il s'agit de s'accorder 5 jours pour prendre soin de soi, expérimenter des outils d'accompagnement et partager avec d'autres personnes,
- 6 séjours sont organisés chaque année,
- une dizaine de places sont disponibles pour des salariés Michelin,
- la pratique d'une activité physique adaptée à vos besoins, vos envies et vos capacités est proposée,
- une équipe de professionnels vous accompagne tout au long du séjour : psychologue, professeurs d'activité physique, comédiens, professeurs de Yoga, nutritionniste, écrivain...

Parlez-en avec votre médecin du travail qui vous expliquera les démarches à suivre. <http://maisondelavie.fr/>

Lundi 26 Mars, une annonce de transfert vers Bucarest de 105 postes de la Logistique Transport, implantée actuellement sur le site de la Combaude, est tombée. Un grand moment d'émotion et d'indignation !

La CFE-CGC est clairement opposée à ce transfert, exclusivement justifié par la volonté de réduire les coûts, qui seraient 20% supérieurs au benchmark de la concurrence.

Malgré des efforts de gain de productivité importants déjà réalisés et les optimisations promises par les programmes OPE AVAL et OPE AMONT, cela ne suffit pas !

La ruée vers les pays de l'EST et ses salaires aguichants continue !

Désormais, même les emplois à valeur ajoutée quittent la France !

Bilan social :

- 65 CDI devront être reclassés sur toute la France d'ici mi-2020.

- 45 CDD & intérim voient l'espoir d'un renouvellement de contrat voire de transformation en CDI s'envoler définitivement.

En prime, l'entreprise leur demande de former leurs collègues Roumains avant de disparaître, de garder intacte leur motivation sans pour autant rêver à un emploi à Clermont Ferrand !

COMPTEUR  
SUPPRESSION POSTES CFE :  
970 (PSE)  
99 (Production Semi-finis CTX)  
7 (Douane)  
16 (Renfort textile)  
105 (LogistiqueTransport)

TOTAL -> 1197

## Nouveau site de PUNE en Inde

T. Palou, L. Trincal

L'activité Systèmes d'Informations (DGSI) de Michelin est limitée actuellement par ses capacités humaines internes mais aussi externes. Nous constatons tous que le **ratio Michelin/Prestataire est déséquilibré**, l'entreprise souhaite ré-internaliser les compétences informatiques.

DGSI, de même que ses partenaires, n'arrivent plus à recruter localement à Clermont-Ferrand, le bassin d'emploi dans ce domaine est asséché. CGI, par exemple, a recruté environ 100 personnes en 2017 pour couvrir nos besoins OPE, et a fait appel à des ressources localisées à Strasbourg et au Maroc.

En Inde, constatant un turn-over trop important, Michelin souhaite internaliser les activités actuellement réalisées par CAPGEMINI.

Pune est présenté comme un lieu idéal pour la qualité de vie. Michelin estime que **créer une structure de plusieurs centaines d'employés lui permettra d'offrir des opportunités de carrière sur ces métiers nécessaires à la stratégie de digitalisation du Groupe**.

Nous suivrons attentivement les activités confiées ou transférées à ce site et leurs impacts éventuels.