



Sommaire :

Négociation salariale
.... page 2

Avenant Prévoyance
.... page 3

Clermont : l'emploi sacrifié
Karlsruhe
.... page 4

Effectifs : nouvelles coupes?
Fermeture de Dundee
.... page 5

Risques psycho-sociaux
.... page 6

Actualités Cholet / Montceau/
La Roche sur Yon
.... page 7

Actualités CE
.... page 8

Rédacteur en Chef : C. Boyer
Directeur de publication : J.C. Laourde

Les défis de cette nouvelle année

En 2019, la chasse aux coûts, associée à la réorganisation aura des conséquences difficiles pour les conditions de travail de chacun :

- Transfert de postes de Karlsruhe vers Francfort,
- Très peu de recrutements pour épauler les équipes en difficulté,
- Délocalisation de postes RDI en Inde et en Chine,
- Transfert de directions de LB dans d'autres pays (Canada, Allemagne...) qui s'accompagne de suppression de postes en France,
- Baisse d'activité des sites industriels français suite à la fermeture de Dundee.

Que vont devenir nos collègues perdant leurs postes ? L'entreprise les aidera-t-elle à relancer leurs carrières ? Avec quels moyens ?

Nous sommes sollicités par des salariés en difficulté, confrontés à l'injonction « trouve-toi un nouveau poste » dont InTouch est l'alibi. Leur manager les culpabilise en affirmant que c'est de leur responsabilité de trouver un poste alors que légalement, il revient à l'employeur de fournir du travail et de respecter la santé de ses salariés. Dans un contexte « normal », on peut accepter que l'entreprise incite les salariés à être moteur de leur évolution de carrière. Mais notre réalité est une raréfaction des projets, décidée par l'employeur, et aucune équipe n'échappe à une limitation drastique d'effectif. Demander au personnel privé de poste de se débrouiller est un processus vexatoire.

2019 nous demandera probablement encore de l'énergie pour rappeler à l'entreprise ses devoirs et ses valeurs.

Dans ce contexte, nous attendons impatiemment le résultat du groupe. Michelin pourrait encore dépasser ses scores historiques de 2016 et 2017, mais pour quelle utilisation de ce bilan? En février nous aurons le chiffre et mesurerons la légitimité de cette chasse aux coûts et de ses conséquences.

2019 sera une année de changements :

- A la gérance de l'entreprise avec la nomination de Florent Menegaux,
- Et de renouvellement des représentants du personnel, avec la mise en place des Instances Représentatives du Personnel « version Macron ». Il sera important de voter pour donner à vos représentants la plus forte légitimité possible.

Considérons maintenant les vraies raisons de savourer la vie : les êtres que nous aimons, nos passions, nos sources d'émerveillement et de joie. Ainsi nous pouvons souhaiter ensemble que cette année 2019 soit une belle et heureuse année.

Négociation salariale



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

Prime « Macron »

L'entreprise Michelin a décidé de verser une prime dans le cadre des annonces du gouvernement suite à la contestation des gilets jaunes. La CFE-CGC note que l'entreprise, en ciblant les bas salaires, est bien dans l'esprit d'augmenter le pouvoir d'achat pour les salaires les plus faibles. Tout comme nombre de salariés, la CFE-CGC comprend que l'effort le plus important se porte sur ces personnes.

La CFE-CGC déplore néanmoins que l'entreprise, malgré de très bons résultats financiers, se soit limitée :

- En montant : Michelin ne donne pas une prime à la hauteur du seuil maximal de défiscalisation de 1000€,
- En périmètre : Michelin s'est arrêté à 2600 € brut comme salaire limite pour toucher une prime alors que le gouvernement a fixé le maximum à 3600 € brut.

Michelin justifie sa prime en informant que les salaires minimum sont 10% au-dessus du SMIC. Elle oublie de dire que les salariés Michelin sont payés 6% en moyenne en dessous du marché, un détail sûrement.

Dans le contexte social difficile de l'entreprise, ce manque de générosité nous paraît tout à fait regrettable.

Souvenez-vous, l'année dernière, la CFE-CGC n'a pas signé l'accord sur les salaires.

Nous considérons que cette Négociation Annuelle Obligatoire sur deux jours était une mascarade car tout était ficelé par l'Entreprise à l'avance.

Notre nouvelle responsable des Relations Sociales France avait laissé entendre fin octobre que désormais les choses allaient changer et qu'il y aurait plus de latitude dans cette négociation.

Partant du constat que les médianes salaire Michelin sont nettement décalées du Marché (voir notre lettre d'information « résultat de l'enquête salaires »), **la CFE-CGC a clairement demandé une augmentation au moins égale à celle de l'année dernière pour toutes les catégories avec 0,1% supplémentaire dû à une inflation légèrement supérieure en 2018.** D'autre part nous avons insisté pour **obtenir un rattrapage des médianes Hays sur 3 ans, en commençant par les NRI les plus décalés (N M L K).**

L'entreprise nous a écouté poliment et, après plusieurs propositions successives, a proposé in fine une augmentation de **2,6% pour les Agents, 2,8% pour les Collaborateurs et 3,2% pour les Cadres + un encours de 0,3% pour les L et K...** finalement quasi identique à l'année dernière.

Sur la forme :

Un effort a été fait pour nous présenter la situation du moment « en toute transparence » (médiane Michelin, médiane Marché HAY, taux d'inflation, taux d'augmentation moyens proposés par les autres entreprises). Nous regrettons par contre le temps perdu à discuter de la prime Macron qui n'était absolument pas négociable car déjà publiée dans l'intranet et même dans la presse au moment où elle nous a été présentée !

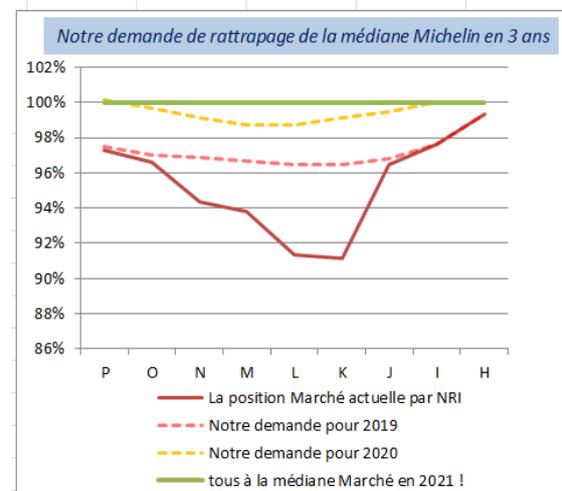
Sur le fond :

Comment savoir si la « prime Macron » n'a pas été prélevée en réalité sur l'enveloppe budgétaire 2019 déjà prévue dès septembre 2018, réduisant ainsi les taux d'augmentation ?

Le Taux d'inflation national que l'entreprise utilise pour calculer ses augmentations ne reflète pas la réalité. Pendant que, d'année en année, les dividendes des actionnaires augmentent, de plus en plus d'employés entrent en fragilité financière. Les voyants verts d'antan sont passés au « jaune » comme le montre l'actualité, souhaitons que l'entreprise n'attende pas le rouge pour réagir.

Devions-nous signer cet accord ou le refuser comme l'année précédente ?

Nous avons hésité, car nous n'avons pas obtenu d'engagement de rattrapage en 3 ans. Finalement, nous avons signé pour encourager un premier pas vers le rattrapage des médianes et l'ouverture de l'entreprise d'une discussion plus constructive que les années précédentes.



Avenant Prévoyance

Jean-Christophe
Laourde



Les plus, les moins

Nous regrettons que l'avenant introduise une dégradation de la rente conjoint pour une partie des salariés, d'autant que la baisse de cotisation bénéficie davantage (2/3) à la partie patronale qu'à la partie salariée.

La CFE-CGC a toutefois obtenu que les salariés pénalisés soient le moins nombreux possible.

Par exemple, pour un décès à 45 ans du salarié, seuls les salariés entre 120K€ et 158k€ annuels auront une baisse de rente annuelle de l'ordre de 7 % en moyenne.

Dans la proposition initiale de l'entreprise, les salariés entre 70 K€ et 200 K€ annuels étaient pénalisés de l'ordre de 18 % en moyenne dans cet exemple.

D'autres ajustements étaient possibles mais à priori l'objectif de gain économique sur les cotisations étant atteint pour l'entreprise la négociation a pris fin sans autres amendements possibles.

Cette posture de négociation de l'entreprise confirme une fois de plus que l'objectif court terme financier prévaut aujourd'hui chez Michelin.

L'entreprise a proposé aux organisations syndicales un avenant à l'accord de Prévoyance. Il se justifie par des réserves financières importantes. Il offre l'opportunité de baisser les cotisations et de ne plus pénaliser la rente conjoint (rente versée au conjoint en cas de décès du salarié Michelin) **pour les salariés concernés par un passage cadre.**

Le projet d'avenant entraînera les évolutions positives suivantes :

- Harmonisation des garanties cadres et non cadres pour les rentes conjoints,
- Une baisse des cotisations salariales et patronales de 33 % en moyenne qui sera compensée par un prélèvement sur les réserves,
- Une reconnaissance du PACS pour les droits à rente conjoint.

Il est dommage que nos propositions pour trouver le meilleur équilibre possible entre progrès et économies n'aient pas été creusées davantage. Un sujet aussi technique nécessite du temps pour élaborer des propositions mais aucune information chiffrée ne nous a été fournie avant la première séance de négociation. Pour palier ce défaut, nous avons demandé des commissions de suivi annuelles au printemps 2019 et 2020. Ceci afin de suivre, notamment l'évolution des sinistres et des réserves et de proposer des modifications avant la négociation de l'avenant suivant.

Compte tenu des gains amenés pour les salariés par cet avenant, la CFE- CGC est signataire.

Décryptage : les prestations du contrat prévoyance Malakoff Médéric

Les principales garanties sont le capital versé aux personnes désignées en cas de décès, la rente au conjoint et la rente éducation. En fait, les prestations sont beaucoup plus larges et pourtant méconnues. Chaque salarié bénéficie ainsi de services qui peuvent se révéler salutaires.

- La délégation d'assurance permet d'engager le capital décès du contrat prévoyance pour couvrir un crédit immobilier et ainsi économiser sur les frais non négligeables d'Assurance Décès Invalidité obligatoire.
- Le service d'action sociale peut proposer :
 - des CESU à la naissance d'un enfant ou pour les foyers monoparentaux,
 - une aide au premier permis de conduire,
 - des dispositifs d'urgence pour les situations liées aux accidents de la vie et notamment une aide en cas de catastrophe naturelle,
 - une « aide aux aidants » et spécifiquement une allocation de présence auprès d'un enfant hospitalisé,
 - une aide à la scolarité et aux loisirs pour les enfants handicapés.

Les renseignements sont disponibles sur l'espace « ToutM » du site Malakoff Médéric, créez un compte personnel, les aides les plus courantes peuvent être demandées directement en ligne ou par téléphone au **0805 500 058**.

- La garantie Assistance en France propose de multiples services en cas d'hospitalisation (>2 jours) ou d'immobilisation (>5 jours) pour la garde d'enfants, la recherche d'intervenants médicaux, la livraison de médicaments, une assistance aux démarches... Ce service est joignable au **0979 990 303**, avec l'identifiant du contrat Michelin 753734.

L'étendue des garanties est consultable en détail sur l'intranet France. Vos élus CFE-CGC peuvent également vous orienter en fonction de chaque situation.

Clermont : l'emploi sacrifié



Denis Paccard

Karlsruhe

Le transfert à Frankfurt entraîne pour nos collègues Français frontaliers de très gros problèmes : ils perdent le statut fiscal de « frontaliers » et de ce fait, perdent 30% de leur rémunération nette !

Faute de solution, le résultat qui se dessine, est simple :

- Les plus qualifiés et/ou jeunes, sur des postes stratégiques, vont quitter l'entreprise dès qu'ils le pourront...
- Les moins employables ou plus âgés « encaisseront » la perte de 30% de leur salaire, sans parler des 2 heures de transport supplémentaires par jour (en partie compensées par une prime transport), ou assumeront des hausses de loyer importantes qui vont très vite consommer la prime de déménagement prévue de 15000€.

Nous avons demandé que pour chaque poste :

1. la nécessité de ce transfert soit reconsidérée, beaucoup de postes pouvant rester sur Karlsruhe sans conséquences business,
2. les conditions financières pour les postes transférés soient revues en tenant compte des caractéristiques de chaque cas.

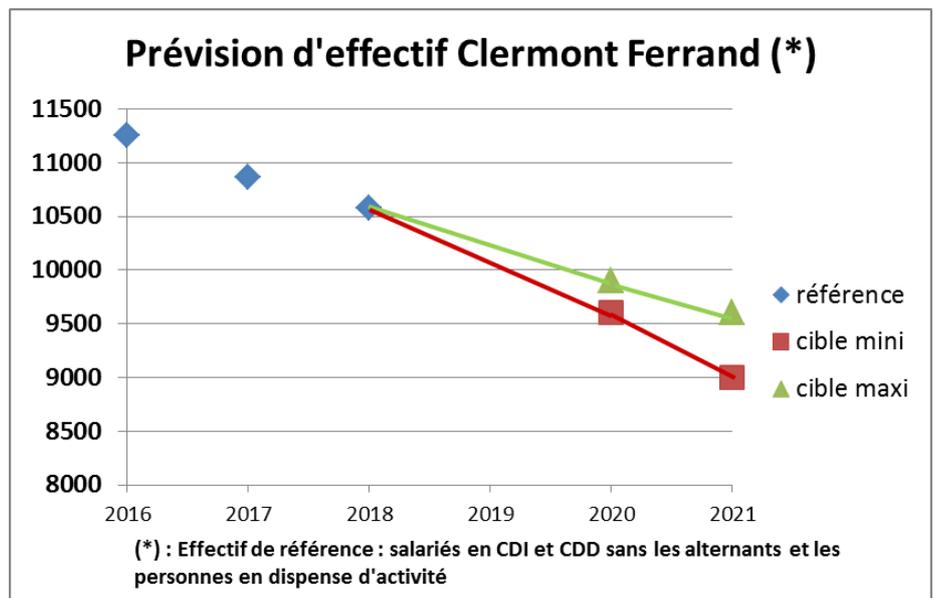
L'entreprise nous a répondu attendre la position de chaque salarié pour réétudier individuellement chaque situation. Nous allons suivre.

O.Golaz

Lors du CCE du 05 décembre 2018, Michelin a annoncé une prévision en forte baisse de ses effectifs Clermont-Ferrand à l'horizon 2021. Cette prévision s'inscrit dans la continuité de celle de l'année précédente.

En décembre 2017, Michelin annonçait une cible CDI + CDD (hors alternants et hors personnes en dispense d'activité) comprise entre 9 600 et 9 900 salariés en 2020. La dernière annonce en CCE abaisse **la cible d'effectif à une fourchette comprise entre 9 000 et 9 600 salariés en 2021.**

Rappelons que l'effectif était de 11 254 salariés en 2016.



Les 970 suppressions de poste annoncées dans le cadre du PSE de 2017 ne sont ainsi qu'une partie d'un plan global conduisant à la suppression de 2000 emplois directs sur le bassin d'emploi de Clermont Ferrand. Auxquels s'ajouteront inévitablement un nombre conséquent d'emplois indirects qu'il est difficile de chiffrer.

Il ne se passe pas une réunion mensuelle du comité d'établissement de Clermont Ferrand sans qu'une annonce de délocalisation soit à l'ordre du jour. La réunion de décembre 2018 n'a pas fait exception, avec l'annonce de la délocalisation en Inde de 60 postes dans la R&D (article disponible sur cfecgcmichelin.org).

Chaque fois, la direction nous indique que ce ne sont pas de nouvelles annonces, mais qu'elles sont liées à la réorganisation du groupe et ainsi intégrées au plan de « sauvegarde » de l'emploi sur l'établissement de Clermont Ferrand négocié fin 2017.

La direction nous a affirmé suivre un compteur des délocalisations dans le cadre de ce PSE. Dans le contexte de la nouvelle dynamique du dialogue social, nous avons demandé à plusieurs reprises la présentation régulière de ce compteur, que nous attendons toujours.

Effectifs : vers de nouvelles coupes ?



Dominique Bourgois

Le Groupe a annoncé sa volonté de réduire ses frais généraux de 600 M€ à horizon de 5 ans. Cela représente une baisse de l'ordre de 30% de ses frais, avec un objectif annuel de 120 M€. C'est un montant considérable, sachant qu'en 2017 et 2018 les frais généraux ont grimpé sous l'effet, entre autres, de la réorganisation. Celle-ci était censée générer des économies et des synergies. A ce jour, elle est davantage génératrice de dépenses que de gains. Baisser les frais généraux à un rythme annuel de 120 M€ implique donc une vraie rupture.

Nous sommes particulièrement préoccupés car la structure des frais généraux est composée à plus de 50% par la masse salariale. **Baisser les frais généraux de 30% implique donc nécessairement de baisser la masse salariale.** A quelle hauteur ? Quels pays seront concernés ? Sous quelle forme ? A quel horizon ?

Nous avons sollicité l'entreprise dans le cadre des instances pour avoir des précisions sur la façon d'obtenir ces 600 M€ de baisse de frais généraux. Les réponses apportées aujourd'hui par la direction sont pour le moins laconiques et floues. Nous demandons à l'entreprise de nous donner une vision précise et le calendrier de ces réductions et surtout de la façon de les obtenir. Car si le chiffre a été communiqué à la communauté financière, il a nécessairement été déterminé sur la base d'éléments chiffrés.

Ce sont ces éléments que nous demandons et que nous ne manquerons pas de partager avec vous.

SUPPRESSION DES EFFECTIFS



Conséquences de la fermeture de Dundee



Pascal Guillemain

La fermeture de Dundee aura des conséquences sur l'activité de plusieurs usines françaises qui la fournissaient en semi-finis. Une première analyse réalisée par nos équipes syndicales donne l'estimation ci-dessous :

- Cholet Mélanges (Z) : -10%
- Vannes Tringles (RX) : -35%
- Joué les Tours Tissus textiles (ZP) : -15%
- Montceau Mélanges (Z) : -10%

Nos équipes syndicales ont demandé à mettre ce point à l'ordre du jour du prochain CE de chaque établissement afin d'obtenir des chiffres plus précis.

Une partie des productions de Dundee seront probablement redirigées vers les usines de l'Est de l'Europe, le reste sur l'Allemagne comme évoqué en Comité Européen. Quelle est la part de la production à la marque BF Goodrich et Kleber qui sera produite par des sous-traitants (off-take) ?

Nous interrogerons l'entreprise pour vous apporter une réponse.

Nous espérons que cette fermeture n'amorce pas une réorientation stratégique de la politique de production en Europe. L'entreprise a clairement affiché l'existence de surcapacités.

Elections professionnelles : Sur tous les sites, donnez à vos représentants la meilleure des légitimités : Votez !

Collaborateurs et cadres, votez CFE-CGC, le syndicat qui vous défend.

Améliorer la prise en charge des Risques Psychosociaux

Julien Papon



Expertise RPS à Clermont Ferrand

En novembre 2018, les élus CE clermontois ont fait le constat que la nouvelle organisation était source de stress aigu et de dysfonctionnements dans de nombreuses équipes.

Confrontés au déni de l'entreprise, ils ont voté une expertise, qui est conduite à partir de janvier par le cabinet SECAFI et fournira ses conclusions fin mars.

Nos élus sont mobilisés et nous vous ferons bien sûr un retour.

Nous avons recherché un équilibre entre l'exigence de fournir des conclusions dans un délai raisonnable et la volonté d'analyser en profondeur les causes. En accord avec l'expert, nous avons choisi de limiter le champ d'investigation à quelques secteurs.

Nous ne pouvons pas expertiser tous les domaines à problème : il y en a tout simplement trop ! Suite aux échanges avec les salariés, nous avons été convaincus que les mêmes causes produisent les mêmes effets, avec des degrés de gravité variables.

Cette méthode a été acceptée par l'entreprise.

Retrouvez sur notre site cfecgmicelin.org la lettre de mission de l'expert : vous y trouverez le détail de la méthodologie et les secteurs retenus.

Les Risques Psycho-sociaux (RPS) se sont accrus ces dernières années. Les entreprises invoquent souvent des facteurs multiples, mais le travail, dans son accélération et sa complexification, a accru ces risques.

L'entreprise n'a pas suffisamment avancé sur le sujet des causes : si elle reconnaît implicitement son organisation du travail comme potentiellement génératrice de souffrances (d'où la mise en place de l'aide aux salariés par le cabinet Alterhego), elle met souvent en avant une faiblesse du salarié, par le biais de ses éventuels problèmes personnels. Ce déni est une violence sociale et symbolique supplémentaire qui freine la guérison.

Par ailleurs, les méthodes du type « libération de la parole », souvent utilisées par l'entreprise que comme un moyen de « dégonfler l'objection », et la QVT (qualité de vie au travail) sont une aide plutôt qu'une réelle solution car elles ne s'attaquent pas aux causes profondes des RPS.

Nous suggérons quelques pistes pour améliorer la prévention et la résolution de ces problématiques :

- **Arrêter de pointer la fragilité** supposée et donc la responsabilité de la personne déjà en souffrance,
- **Reconnaître ces maladies** en ne contestant plus **systématiquement** l'accident du travail auprès de la CPAM. Cette reconnaissance permettra au salarié une étape importante vers la guérison,
- **Interroger au sein de l'entité** concernée : le type de management, la mise sous pression et l'exigence perpétuelle de la haute performance,
- réintroduire **des logiques de coopération** plutôt que de compétition. L'entreprise y travaille par le biais des objectifs collectifs, mais il faudra faire plus et que ces nouveaux modèles soient authentiques,
- **Mettre en place la subrogation** : les personnes arrêtées subissent des rémunérations amputées et parfois nulles du fait d'erreurs administratives souvent imputables à Michelin. Dans ces pathologies longues, où les relations de confiance sont dégradées, c'est anxiogène et dévastateur. Michelin avait promis de résoudre le problème en septembre... promesse non tenue.

En tant que représentants du personnel, nous œuvrons à la préservation de la santé des salariés et utilisons les outils légaux pour le faire, contactez-nous en cas de besoin pour vous-même ou vos collègues et appuyez-vous sur notre plaquette « identifier le Syndrome d'Épuisement Professionnel » distribuée en octobre dernier.

Adhérer, c'est soutenir votre syndicat pour former ses représentants, financer les lettres d'informations qu'il distribue, se donner des moyens d'agir et accéder à d'autres services syndicaux.



Sur CFECGMICHELIN.org

Cholet, l'usine à plein régime

Michel Le Theix



Si la production des mélanges est stable sur l'usine et devrait baisser à l'horizon 2020 avec la fermeture de Dundee, la demande en pneumatiques progresse, signe de succès commerciaux dans les gammes produites à Cholet. En comparaison avec les autres sites européens, l'usine reste chargée au moins pour l'année à venir. L'embellie sur les ventes d'octobre, meilleures que prévues, ne favorise pas l'atteinte des objectifs de Service Client mais garantit des volumes.

La CFE-CGC se réjouit de cette situation qui, néanmoins, contraste avec l'ambiance morose constatée au sein des différentes équipes.

La motivation et la performance des équipes a été perturbée cette année par :

- Les changements trop fréquents intervenus au sein de l'équipe de direction,
- Le turn-over à la hausse par défaut d'accompagnement des jeunes embauchés,
- Un marché du travail en tension sur le métier de la maintenance,
- Des dépenses mal maîtrisées.

La CFE-CGC considère que le ralentissement significatif des départs en retraite en 2019 vs 2018 sera un élément déterminant dans la restauration de la motivation des équipes Choletaises, pour peu que l'accompagnement des nouveaux soit enfin pris au sérieux.

Montceau :

Patrice Gaasch



Des annonces non tenues

La direction de l'usine a annoncé une baisse de l'activité tissus, conséquence du recul chronique de production du site de la Roche-sur-Yon. La fermeture de Dundee impactera également la production de mélanges autour de 10%.

Le nouveau plan prévoit une production 2019 proche de celle réalisée en 2018, en contradiction avec les annonces « musclées » de 2017 prédisant une forte croissance. L'activité sera complétée par des jours dédiés au travail collaboratif avec la recherche et le développement.

L'atelier tissus est passé en horaire 2x8, à la place du 3x8 connu jusqu'ici. L'équipe de nuit disparaît et les primes associées devaient être rachetées sur neuf mois.

Compte-tenu de l'inflation et de la perte de revenus associée, la CFE-CGC a demandé un rachat sur une période plus longue. La Direction a accordé une durée de 12 mois.

Le changement d'équipe et la suppression consécutive de postes ont été gérés par des départs en retraite et la fin de contrats d'intérim, comme c'est l'usage chez Michelin « sans licenciements »...

En revanche, l'activité pneumatique de Génie Civil est dynamique.

La CFE-CGC relève encore des contradictions dans les annonces, pratiques courantes dans le groupe : pour nous, il serait plus profitable d'être davantage réaliste sur les prévisions et valider les résultats atteints, plutôt que de monter des cathédrales qui ne s'avèrent que de papier. Pour la CFE-CGC, il est plus humain et plus valorisant de gérer des succès que des erreurs de projections et des frustrations.

La Roche / Yon :

Un bilan de la mandature CFE-CGC d'avancées sociales : La CFE-CGC a négocié des bonus et signé un accord d'intéressement amélioré. **Nous avons obtenu 3% en 2018 et 2.8% en 2019 pour tous.** Bien loin du niveau du précédent qui avoisinait les 0.5%.

La CFE-CGC a été force de proposition au volet social du projet skipper. Nous avons suivi l'avis des salariés du site en signant l'accord de compétitivité. Cet engagement a permis d'avoir des investissements et des embauches.

Grâce au volet social, le site a **bénéficié d'un restaurant, d'une conciergerie et de professionnels de santé, de la réfection des locaux sociaux, des plateformes, de la salle de relaxation, des espaces extérieurs et du parking.** Tout ceci n'aurait pas été possible sans nous et la signature du pacte d'avenir.

La CFE-CGC veut **continuer son travail d'accompagnement des salariés.** Renforcer notre vigilance sur la réorganisation en cours et **contribuer à la pérennisation du site de la Roche.** Votez CFE-CGC le 5 février.

Fabrice Herbreteau

La CFE-CGC est un vrai plus pour votre site. Votez CFE-CGC. Mieux : Rejoignez là !

Un beau Noël avec le CE de Cl-Fd



Michel Desormière

Nuit de la lecture

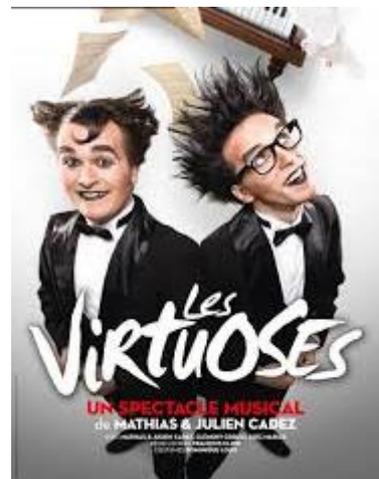
Lire ensemble, lire le soir, lire en musique, en pyjama... Votre CE s'est associé à cette 3ème nuit de la lecture qui dépasse nos frontières : le samedi 19 janvier 2019 de 10h à 21h. Un succès à reconduire au CE !

Nous avons débuté les festivités avec les 0-4ans : 5 séances ont été programmées sur le week-end du 8 décembre et nous avons accueilli plus de 2 100 personnes (parents et enfants). Les enfants ont été ravis de voir le Père Noël...

Si vous avez fait réaliser la traditionnelle photo, celles-ci sont disponibles et téléchargeables sur votre site cemichelin.fr

Le week-end suivant, nous avons enchaîné avec le spectacle de Noël pour les plus grands (5-12ans) à la Maison des sports avec également 5 séances au programme. Ce spectacle de grande qualité, teinté de poésie et de musique, a rassemblé plus de 5 500 parents et enfants.

Le CE a également fait don de places auprès de la *Sohpem* et auprès d'une association caritative « Atout Cœur ». Merci à la "Commission Evénements" pour son investissement qui garantit la réussite de ces moments passés en famille.



Braderie des livres

Prochaine braderie des livres le 6 avril.

De plus, à compter de cette année une braderie permanente sera installée à la médiathèque. Vous pourrez racheter les livres mis à disposition par notre équipe Médiathèque pour 1€.

Nouveautés 2019 au CE !



Tony Bluteau

SPOT & Facebook au CE

Votre nouveau magazine SPOT paraît dorénavant tous les deux mois et se veut plus attrayant avec des articles où le CE valorise ses engagements et ses positions. Vous pouvez aussi retrouver notre actualité sur la page Facebook « CEMichelin Clermont Ferrand ». Elle vous permet aussi de partager et d'échanger en temps réel.

Abonnez-vous et restez informés de l'actualité du CE!

MEDIATHEQUE :

Nous avons décidé de faciliter l'accès à votre médiathèque, à ses livres, DVD, bandes dessinées... et à ses guides verts pour les amateurs de voyages. **Votre adhésion à la médiathèque est dorénavant OFFERTE.** Nous vous espérons encore plus nombreux à nous rendre visite pour profiter des nouveaux espaces d'accueil et de lecture.

OFFRE BILLETS D'AVION /VACANCES :

Sur proposition de la « commission Vacances » et analyse par le bureau du CE, nous avons décidé de simplifier la règle sur l'aide aux vols touristiques. Nous affirmons ainsi les valeurs sociales du CE.

A compter de 2019, **l'aide sur le billet d'avion est possible quelle que soit la compagnie*, l'agence de voyage ou le mode d'achat** (en ligne ou en agence). Nous avons toutefois souhaité souligner **notre attachement au droit social** en excluant de l'aide du CE les vols des compagnies qui ont de multiples procès en cours ou des condamnations récentes pour travail dissimulé. Pour 2019, ce critère d'exclusion s'applique à la compagnie *Ryanair. Les compagnies aériennes black-listées par l'Europe pour raison de sécurité sont également exclues (La liste est disponible sur diplomatie.gouv.fr).

LES COLOS :

Convaincus des bienfaits des colonies de vacances tant pour l'apprentissage du collectif, de la mixité que de l'enrichissement au contact des autres, vos élus CE ont décidé d'enlever le quota annuel de points. Vos enfants peuvent désormais choisir librement de partir sur les différentes vacances scolaires... A eux de jouer!