

Compte rendu CGC du Comité d'établissement UJO du 18 décembre 2018.



1-Approbation du CR du CE UJO et CE extra du 26 novembre 2018.

2-Consultation et avis du CE sur la rupture conventionnel du médecin du travail :

Madame LEGENDRE a été engagée au sein du groupe Michelin, par contrat à durée indéterminée, à compter du 1er juillet 2015 et occupe le poste actuel de Médecin du Travail.

La salariée et la société ont souhaité l'ouverture de négociations afin de permettre à la salariée de quitter les effectifs de la société via une rupture conventionnelle.

Les parties se sont donc rapprochées et envisagent de mettre un terme d'un commun accord au contrat de travail qui les unit dans le cadre de la rupture conventionnelle prévue aux articles L.1237-11 et suivants du code du travail.

Les parties envisagent que le contrat cesserait de produire effet le 31 mars 2019 au soir.

Après avoir consulté les Instances Représentatives du Personnel et à l'issue du délai de rétractation, la Société adressera une demande d'autorisation de la rupture conventionnelle au Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, par lettre recommandée avec accusé de réception

Le médecin est venu exprimer son avis d'arrêter de se déplacer deux jours par semaine.

3- Consultation et avis du CE sur le projet d'horaire collectif en 2019:

Les calendriers annuels collectifs prévisionnels sont établis pour chaque unité de travail. Sont retenus 3 calendriers pour l'année 2019 correspondant aux 3 activités du site : ZP, OCA, CAP.

Ces calendriers correspondent au fonctionnement des outils de production établis selon les charges de production établies par nos clients.

- ZP : ouverture régulière de l'outil sur 18 équipes par semaine supportée par :
 - 3 équipes en 3*8 – 5 jours / semaine
 - 1 équipe en EFS 12h
 - 1 équipe maintenance en EFS 10h
- OCA : ouverture régulière de l'outil sur 15 équipes par semaine supportée par :
 - 3 équipes en 3*8 – 5 jours / semaine
- CAP : ouverture régulière de l'outil sur 16 équipes par semaine supportée par :
 - 3 équipes en 3*8 – 5,33 jours / semaine

Les fonctions support qui servent la production adaptent leurs horaires aux clients qu'ils servent. Les horaires postés débutent les équipes de 8 heures à 5h – 13h – 21h à l'exception des équipes chaufferie et maintenance qui peuvent débuter et terminer en décalé pour assurer la continuité des opérations.

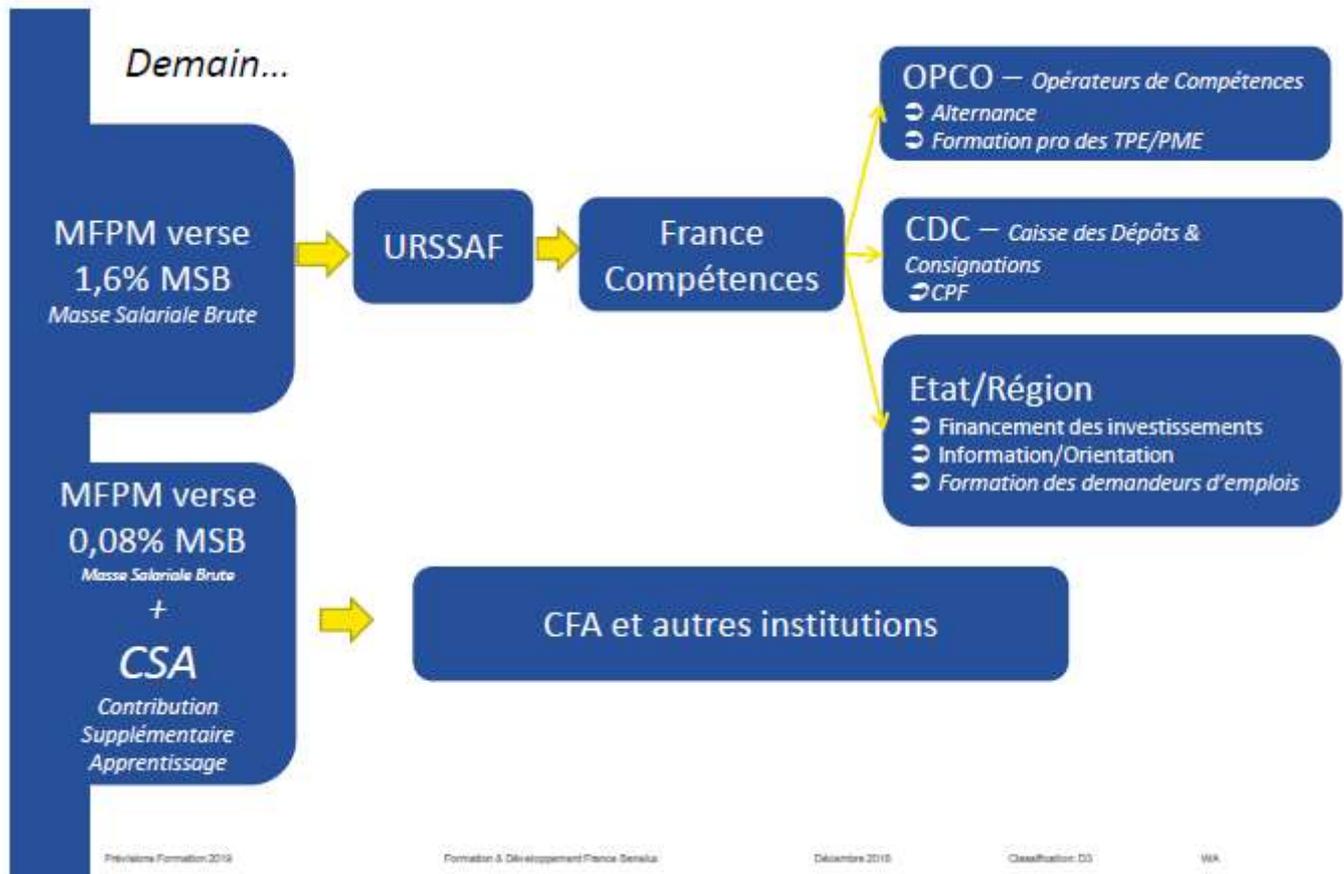
Les horaires individualisés sont adaptés aux exigences des postes de travail concernés.

4-Information sur les modalités de la journée de solidarité 2019 :

Comme chaque année, un jour de plus dans l'attendu donc 213 jours pour les 2*4 par exemple.

5- Consultation et avis du CE sur le projet plan de formation 2019:

Changement de fonctionnement en France du système de collecte et de distribution des fonds de formation.



LES ÉVOLUTIONS

- ➔ Fonds de la Formation Professionnelle orientés vers TPE/PME et Demandeurs d'Emploi
- ➔ Simplification de la gestion de l'apprentissage - Maintien de la CSA
1 Apprenti= 1 Entreprise= 1 contrat= 1 coût
- ➔ Maintien du Contrat de Professionnalisation
- ➔ Suppression des Périodes de Professionnalisation (Pro A à venir)
- ➔ Suppression du CIF (Congé Individuel de Formation)
- ➔ Recentrage du Compte Personnel de Formation (CPF) sur l'individu
 - ✓ Monétarisation des droits : 500€/an avec un plafond de 5000€ hors abondement ; 800€/8000€ pour les non-qualifiés
 - ✓ Suppression des listes ☞ formations certifiantes reconnues au RNCP, habilitations, socle de compétences
 - ✓ **Désintermédiation** : le salarié gère seul son besoin via une application Mobile CDC
 - ✓ CPF de transition
 - ✓ Impact financier: prise en charge à 15€/h vs 40€/h actuellement
 - ✓ Abondement ? Accord collectif de branche ? d'entreprise ?
Modalités de mise en œuvre encore floues ☞ en cours d'étude

LES ÉVOLUTIONS

- ➔ Renforcement du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)
accompagnement gratuit des individus pour leurs projets de formation
- ➔ Plan de Développement des Compétences
 - ✓ Suppression des catégories (Adaptation au Poste de travail, développement des compétences, professionnalisation)
 - ✓ Redéfinition des **Actions de Formation**: toutes **actions formatives** répondant à des objectifs de développement des compétences ou de la qualification (digitales, situations de travail, tutorat, supervision, partages de pratiques...)
 - ➡ Mise en œuvre à l'étude
- ➔ ...

EN PHASE AVEC LES INITIATIVES GROUPE

- ☞ Responsabilisation : Engagement et bien être de tous
 - ☞ Simplification : Simplifier nos modes de fonctionnements
 - ☞ Service au client : Centré sur les besoins du client
 - ☞ Digitalisation : en interne comme en externe
- A l'horizon 2020, une formation professionnelle :
 - ☞ flexible,
 - ☞ sous diverses formes,
 - ☞ au service des besoins en compétences des salariés.

LES PRINCIPAUX SUJETS POUR 2019

- ☞ Poursuite de la mise en place des Managers de Compétences
- ☞ Contribution au déploiement de « l'approche Compétence »
- ☞ Rapprochement des compétences à l'offre de formation
- ☞ Développement des réseaux : PDPs, Managers de compétences, MFSs
- ☞ Mise en place de l'outil InTouchLearn
- ☞ Appropriation pour mise en œuvre de la nouvelle loi « Liberté de Choisir son Avenir Professionnel »
- ☞ Poursuite de l'évolution de l'offre de formation proposée

EXEMPLES D'ÉVOLUTION D'OFFRE

- Déploiement d'ateliers pratiques sur diverses thématiques pour accompagner la transformation de la fonction Personnel (se préparer à un entretien, Recruter & intégrer...) – *Management*
- Déploiement (en blended) des modules « Gestion du Temps » et « Prise de notes et compte-rendu » - *Général*
- Formation « Interculturel » : analyse des nouveaux besoins pour faire évoluer le dispositif de formation – *Général*
- Poursuite de la digitalisation de l'offre de sorte que les équipes M&V se forment quand elles le souhaitent aux formations dont elles ont besoin
- Construction de l'offre de l'Ecole Avancée des Indus Mat en Local – *R&D*
- Rénovation des stages sur la planification qualité moule

EXEMPLES D'ÉVOLUTION D'OFFRE

- Poursuite de la digitalisation de modules de formation du catalogue IT sur des sujets comme EasyPPM (Clarity), Microstrategy, processus portés par Service Now (Change, Incidents, Problem management) – *SI*
- Mise en place des nouveaux modules de formations Dépanneurs Automatismes N1 et N2, très orientés pratique – *Maintenance*
- Externalisation de la formation à la méthode MOST (méthode pour déterminer et optimiser les temps d'activités) pour proposer une certification et davantage de flexibilité – *Progrès*
- Recensement de l'offre existante et structuration du catalogue Digital
- Mise en place de nouvelles formations pour la formation aux nouveaux outils de l'Ingénierie (CIME, Solidworks 2017...) - *BE*

6-Information sur les prévisions de production de janvier à mars 2019 :

Extrait de l'annonce faite par la direction (en bleu ci-dessous) :

Rappel pour ZP : La tendance des volumes à produire évolue à la hausse avec une prévision du 1^{er} trimestre 2019 fortement chargé.

Membranes : Les prévisions de production en janvier ont été revue à la baisse compte tenue de l'arrêt de la presse 502.

Flap : Les besoins exprimés sont forts sur cette période et devraient justifier l'emploi temporaire de personnes supplémentaires pour absorber le surcroît d'activité.

PRODUCTION :

A demander auprès de votre élu

7. Information sur les indicateurs de l'usine dans le cadre de l'accord d'intéressement.

Les résultats cumulés à fin novembre avec 7 critères dans orange et 1 rouge.

Sur les 3.5 % d'intéressement local annuel possible **nous sommes à 1.55 %, en cumul possible version optimiste :**
TCIR et présentéisme dans le rouge 0 % sur 0.8% & Critères ateliers 1.55 % sur 2.7 %

Pour rappel, nous étions à 1.7% en 2017, 2.75 % en 2016, 2015 :1.6 % UJO & 2014 : 3.1% .