



Sommaire :

CE extraordinaire Clermont

... page 2

Loi Macron : signature à minima

... page 3

Dundee, une fermeture en plus

... page 3

La paie à la peine

... page 4

Turn over chez Michelin

... page 4

Communication financière fébrile

... page 5

Nouveau comportement attendu ?

... page 6

Rencontre avec M. Guillon

... page 6

Demande de transparence à la
Roche sur Yon

... page 7

Accords locaux à Bourges et Tours

... page 7

Réalisations au CE de Clermont

... page 8

Un conseil pour être « InTouch » ?

... page 8

Objectifs globalement atteints mais de quelle manière?

Dans sa lettre titrée « finir en position de force en 2018 », M. Senard précise que « nos prévisions de résultats à fin d'année ne nous placent pas au niveau de tous les objectifs [...] ni au niveau attendu par la communauté financière ».

Or les ventes sont en hausse hors parité et le résultat prévu est supérieur à 2017, année déjà historique. Les objectifs de l'entreprise sont donc pour nous globalement atteints. Comment alors expliquer ce double langage?

Nos dirigeants ne se seraient-ils pas laissés séduire par **des projets coûteux et très (trop) ambitieux ?**

- OPE, RLF2 : le TSD devait s'améliorer, il a chuté. Les coûts de logistique devaient diminuer, ils ont pris +10 points vs nos concurrents.
- La réorganisation devait simplifier et responsabiliser : elle a coûté plus cher que prévu, crée de la complexité et ne fait pas sens, 1 an après.

L'entreprise avait prévu :

- qu'en vendant à **des prix toujours plus décalés pour améliorer la rentabilité**,
- qu'en investissant **moins** dans les **performances** (après 10 ans de stabilité, les dépenses de R&D ont baissé de 15% en % des ventes l'an passé),

Nous allions faire **+25% de ventes** – ce qui aurait pu justifier les hausses de SG&A. La CFE-CGC alertait « nous allons sortir du marché par le haut ». Et hélas nous avons eu raison. Dernier exemple : le marché TC<16' et la décision consécutive prévisible, la fermeture de Dundee.

La direction lance une **chasse aux coûts** au-delà du raisonnable, que nous subissons tous : gel des embauches même pour les équipes en sous-effectif, annulation des formations, des déplacements même déjà payés ou demandés par le client, arrêt de projets proche du terme, arrêt de CAI sans se préoccuper des conséquences, lancement produit en urgence se terminant par un échec commercial... **et c'est un début, l'entreprise demande encore, en 2 ans, plus de 600M€ d'économies.**

Le tout s'accompagne **d'un discours culpabilisant**, « soyez solidaires » avec comme explication de texte « la solidarité c'est être aligné avec les décisions de l'entreprise »... Ce serait anecdotique si certains de nos collègues ne tombaient **malades de surcharge de travail et de perte de sens.**

Dans ce contexte, la CFE-CGC, avec les autres organisations syndicales, a demandé un **CE extraordinaire**, pour déclencher une expertise. L'objectif est de responsabiliser la direction sur ses obligations légales de respecter la santé de ses salariés. Nous n'avons pas le pouvoir de décision, mais nous ne sommes pas sans pouvoirs. Nous, salariés, sommes aussi l'entreprise. Nous avons droit à sa considération.

Chris Boyer – Délégué Syndical CFE-CGC

Besoin d'écoute ?

L'espace Alterhego répond au **0800 101 803**

CE extraordinaire à Clermont



L'expertise en détails

Nous avons convenu avec SECAFI qu'il leur faudra travailler différents axes pour réaliser le diagnostic et émettre des recommandations :

- Un axe focalisera sur les fonctions transverses nécessitant beaucoup d'interactions entre entités (DO, LB, CBS, Région). Le choix des entités focus sera fait mardi 27 novembre.
- Des interviews seront réalisées à différents niveaux de responsabilité tout en restant proches du terrain.

Le résultat de ce diagnostic est attendu pour fin mars.

Délocalisation à la R&D

Jusque là, la délocalisation à but financier avait peu touché la R&D. Espoir illusoire :

La délocalisation en Inde des métiers développeur géométrie externe (mouliste), analyste cuit et supply chain RDI vient d'être annoncée.

Au-delà de la suppression de 60 nouveaux emplois à Clermont Ferrand, cette annonce montre que l'entreprise préfère la réduction de la masse salariale à la préservation de métiers cœurs qui font partie d'un **écosystème en symbiose avec d'autres métiers cœurs R&D** (développeurs cuits, développeurs crus, équipes matériaux, équipes qualité...).

Imagine-t-on rendre la R&D plus performante avec de telles mesures ? **Retrouvez l'article détaillé sur cfecgcmichelin.org**

Thierry Palou

Ce début de mois, à l'initiative de la CFE-CGC, l'ensemble des Elus CE a adressé une lettre à l'entreprise dont vous trouverez l'extrait ci-après :

« La situation est, pour beaucoup de salariés, extrêmement dégradée sur les conditions d'organisation et de réalisation du travail depuis janvier 2018, date de la mise en place de la nouvelle organisation du Groupe, à savoir :

- Des processus non encore décrits ou qui dysfonctionnent,
- Des pertes d'efficacité,
- Des situations de désorganisation avancée,
- Des difficultés très répandues à répondre à des questions basiques : quelle est ma mission ? Avec qui je travaille ? Qui arbitre et valide mon action ?
- Une dégradation des conditions de travail et de la santé des salariés, avec :
 - Une forte aggravation des RPS,
 - (...) Une augmentation du surmenage et burnouts en lien avec la perception d'une perte de sens du travail,
 - Des déséquilibres vie privée / vie professionnelle,
 - Un recours croissant à une assistance médicale ou psychologique externes pour « tenir »,
 - Une démotivation croissante,
 - Une perte de confiance dans les orientations stratégiques et la gouvernance de l'entreprise.

Cette situation se concentre majoritairement sur les activités tertiaires des sites clermontois des Carmes, de Ladoux, de Cataroux, et du Brézet (y compris les nomades). »

La réunion extraordinaire du CE sur la montée préoccupante des Risques Psychosociaux en lien avec la mise en place de la nouvelle organisation, s'est déroulée le 14 novembre.

L'entreprise, par l'intermédiaire de la présidente du CE, de sa référente RPS et de son coordinateur de la médecine du travail, nous a présenté ses indicateurs :

- Evolution de l'absentéisme,
- Nombre de veilles RPS activées suite au captage de signaux faibles, avec une estimation de la part due à la réorganisation,
- Nombre de passages à l'infirmerie en lien avec des problèmes psychologiques à caractère professionnel,
- Nombre de prises en charge psychologique lors des visites médicales planifiées.

Tous les élus soulignent que ces indicateurs, bien que factuels, ne reflètent plus la réalité du terrain. En effet, pour une personne se signalant en difficulté, l'entreprise ne sait pas évaluer combien s'isolent ou "se cachent" de peur soit de perdre leur job soit d'être jugés « faibles et fragiles ». Nous, élus CE et élus DP, à travers l'écoute quotidienne des salariés, constatons que ce taux de fuite est très significatif et qu'il justifie notre alerte.

En conséquence, **les élus ont voté à l'unanimité le déclenchement d'une expertise qui sera réalisée par le cabinet SECAFI**, l'entreprise étant d'accord pour y participer. **Dès mercredi 21 novembre**, une réunion des élus, de l'entreprise et de l'expert mandaté a eu lieu afin d'établir sa lettre de mission et une ébauche de la méthode qui permettra d'obtenir un rapport clair, fiable et partagé par toutes les parties prenantes.

Loi Macron : signature à minima

J.C. Laourde



Dans le cadre des lois Macron, la CFE-CGC Michelin sera signataire à regret de l'accord de relation sociale, titré très cyniquement par l'entreprise « Une nouvelle dynamique du dialogue social ».

Cet accord est une régression en termes de moyens par rapport à la situation actuelle d'environ 30%. La pseudo-négociation dont il est issu, a été aussi une régression en termes de méthode. Le titre de l'accord devrait être « minima sociaux du dialogue » et la CFE-CGC ne le signe qu'afin de conserver quelques moyens pour défendre les salariés. Compte tenu de ce que nous pressentons pour l'avenir de Michelin en France, ces moyens nous seront absolument nécessaires.

Les valeurs de l'entreprise, basées officiellement sur le respect des faits et des hommes, sont journallement mises à mal par des injonctions contradictoires dues à une logique financière court-terme. Cette même logique a amené l'entreprise à réduire les moyens des organisations syndicales. La CFE-CGC a proposé le transfert des sommes économisées aux salariés via la dotation du CE. L'entreprise, qui a pourtant toujours nié la recherche d'économies, l'a aussi refusé.

Nous constatons un net décalage entre le quotidien de la relation sociale et la communication externe de l'entreprise qui prétend être une référence. La valeur première de l'entreprise semble donc avoir changé pour devenir le respect des apparences.

Dans l'intérêt des salariés et face au choix de l'entreprise de se placer si près du minimum légal, nous saurons être plus exigeants dans la pratique du dialogue social.

Dundee, une fermeture de plus

Denis Paccard



L'annonce de la **fermeture de l'usine de Dundee** au Royaume Uni en mi-2020 nous a **consterné**. Notre première pensée est pour **les 845 salariés** de l'usine, pourtant reconnus pour leur engagement au service de Michelin, dont la **vie est brutalement bouleversée** et a basculé dans l'incertitude du lendemain.

Même si Michelin annonce vouloir mettre les moyens (155M€), nous savons, pour l'avoir déjà vécu maintes fois en France, combien une fermeture d'usine est une étape de vie douloureuse pour chaque salarié et sa famille. Dans quel état psychologique sont les ex-salariés de Ballymena qui ont accepté, il y a 2 ans seulement, une mutation à Dundee où Michelin leur a promis un avenir meilleur ?

Cette fermeture était-elle évitable ? Dundee est une usine tourisme dédiée aux pneus de moyenne gamme dans des seats $\leq 16''$. Le marché est en baisse à l'OE du fait de la croissance des seats $\geq 17''$ mais en remplacement, le marché reste énorme en Europe. Michelin invoque la concurrence asiatique, et oublie de préciser qu'il a déserté ce marché aux marges inférieures à celles exigées par nos actionnaires, ce qui ne veut pas dire que Dundee était déficitaire. Avec sa fermeture, nous observons douloureusement un nouvel exemple de priorité à la performance financière, cette « share holder centricity » destructrice d'activité et d'emploi. La décision de fermer Dundee ne sera pas sans conséquences pour plusieurs usines françaises dont elle était cliente de semi-finis. Voir détails sur cfecgcmichelin.org

La liste des sites fermés dans cette logique s'allonge : Poitiers 2009, Montceau tourisme 2011, Joué les Tours 2014, Budapest 2016, Ballymena 2016, La Combaude rechapage 2016, Orianenbourg rechapage 2016, Fossano 2018, Dundee 2020. Sans oublier le siège à Clermont Ferrand touché par des suppressions de poste et des délocalisations.

A qui le tour ? **Nous craignons que la poursuite de la stratégie de maximisation de « marges » ne conduise à d'autres fermetures.** Plusieurs sites français sont en première ligne... La CFE-CGC renouvelle sa demande de voir émerger une stratégie plus équilibrée entre attente des actionnaires et des salariés. L'orientation de nos dirigeants doit redevenir le long terme et l'équilibre entre les besoins de tous les acteurs de l'entreprise, plutôt que la publication financière du prochain trimestre.

La paie à la peine

Laure Trincal



Et la pause midi alors?

Nous sommes nombreux à être sollicités pour des réunions à midi. Tout en cherchant à être arrangeant, on peut se retrouver tiraillé entre 2 situations contraires :

- respecter une pause médiane (de 45min selon la loi, Michelin recommande 1h) et notre besoin de faire un break dans des journées bien remplies,
- réussir à rencontrer des collaborateurs « très peu disponibles » pour faire avancer les sujets.

Quand on accepte une réunion de 12h à 14h, pour « arranger », prend-on une pause de 14 à 15h, ou est-on déjà happé par la réunion suivante?

Quelques fois dans l'année, on accepte volontiers d'« arranger », mais quand ça devient plusieurs fois par mois, par semaine, que fait-on ? Au nom de la « responsabilisation », « on prend sur soi ».

Rappelons que les réunions du midi sont **tolérées** occasionnellement pour des échanges intercontinentaux. Pour ne pas se faire repérer, certains chefs de projets sortant du cadre proposent des sandwiches à la place des plateaux repas...

Une seule règle devrait prévaloir : pour respecter les personnes, ce qui est important pour l'entreprise doit trouver une place dans les heures de travail.

Depuis l'externalisation de la gestion de la paie intervenue en janvier 2016, les conditions de travail des salariés du service (CESP paie) ont été fortement dégradées par les lacunes du fournisseur ADP qui les obligent à recalculer une grande partie des bulletins de salaire, à corriger les déclarations fiscales, à suivre les centaines de bugs de leur outil ADP.

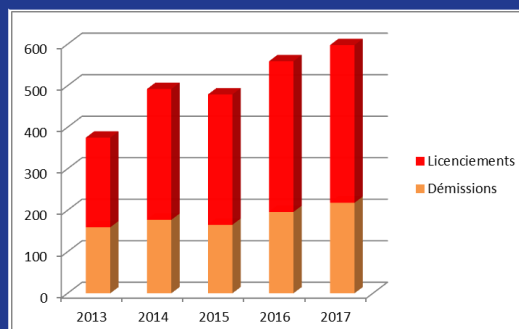
Les membres du CHSCT alertent l'entreprise depuis plus de trois ans sur les problèmes d'organisation, de charge de travail et la perte de sens que subissent les salariés de ce service. Une cellule de veille RPS, qui a fait son possible avec le peu de moyens dont elle dispose, est en place depuis 2016. Malgré ces éléments, les conditions de travail des salariés sont devenues critiques, ce qui se traduit par une première personne en **Accident du Travail** pour « burn-out ». Cette situation devient intenable, **la santé des personnes est menacée**, ce qui a conduit les membres du CHSCT représentant 3 organisations syndicales dont la CFE-CGC, à déposer une alerte DGI (danger grave et imminent) sur ce secteur de Cataroux.

Une réunion extraordinaire du CHSCT (9/11/2018) en présence de l'Inspecteur du Travail a montré la nécessité d'un diagnostic complet de l'organisation sur ce service en termes de charge de travail, répartition des tâches, moyens apportés pour résoudre les difficultés récurrentes résultant de l'externalisation.

Le CHSCT demande le bilan des heures supplémentaires, les suivis d'anomalies fonctionnelles des outils ADP, les descriptifs de postes des salariés concernés, les estimations de charge de travail de leurs missions et l'accélération du recrutement d'une personne supplémentaire afin de ne pas reporter sa charge (induite par l'AT qui concerne un poste clé) sur les salariés restant. La CFE-CGC estime être allée au bout du dialogue avec l'entreprise, et avoir dû recourir à ce moyen légal, seule issue restante pour protéger la santé des salariés.

Notre équipe est à votre écoute si vous vous sentez également concernés par des RPS (risques psycho-sociaux).

Turn-over chez Michelin



Alors que le nombre total de salariés quittant l'entreprise varie au gré des années et des facilités des départs à la retraite, le nombre de « licenciements et autres » et de « démissions » est en nette augmentation depuis 4 ans. +37% de démissions, +75% de « licenciements et autres ».

Le turn-over chez Michelin reste inférieur à la moyenne nationale (16.8%), comme le note l'entreprise, il reste stable sur les 3 dernières années. Mais qu'en serait-il si Michelin était implanté dans des villes où la concurrence joue efficacement entre employeurs ?

Sur les sites à l'Ouest de la France, terre de plein emploi, Michelin a des difficultés de recrutement au point de proposer des primes pour tout aide des salariés sur ce thème. Cela s'explique très bien.

Communication financière fébrile

J.C. Laourde



«Nos performances économiques sont saines, notre stratégie est claire... notre gouvernance est solide. » Ces mots de M. Senard concluent la communication aux salariés sur les résultats des 9 premiers mois 2018 : conclusion plutôt sereine, mais troublante en comparaison du reste du texte et de la situation vécue par les salariés principalement en France.

Ce trouble n'a pas échappé aux analystes financiers sur la forme et sur le fond. Pourquoi annoncer les résultats du groupe avec 4 jours d'avance sans raison apparente ? Pourquoi être aussi alarmiste alors que les résultats seront très bons s'ils sont conformes aux dernières annonces (+200M € de résultats vs 2017 et free Cash-flow > 1,1 milliard d'euros) ? Michelin prévoit seulement des marchés moins favorables fin 2018, en précisant : « Le Groupe révisé donc à la baisse ses perspectives en matière de volumes de ventes, même s'ils sont attendus en légère amélioration sur l'année, grâce notamment à la poursuite de notre croissance sur les dimensions de pneumatiques ≥18" en Tourisme camionnette, aux gains de parts de marché des activités de Spécialités et à la stabilité du segment Poids lourd. »

La seule justification, toujours selon le communiqué officiel, est « nos prévisions de résultats à fin d'année ne nous placent pas au niveau de tous les objectifs que nous nous étions fixés, ni au niveau attendu par la communauté financière ». Ce point de vue semble avoir été envoyé au monde de la finance dans la précipitation et la nervosité, mais vu le contexte des marchés, notre résultat est loin d'être honteux.

Cette précipitation à communiquer cible probablement nos actionnaires. **Quel contrat la direction a-t-elle passé avec les marchés financiers pour tout risquer, y compris l'avenir, pour le dogme de 15 % de ROSAC (Résultat Opérationnel sur Activités Courantes) à fin 2020 ?** Michelin a pourtant remboursé l'émission d'actions de 2012 pour financer nos investissements au Brésil, Inde et Chine.

Certains actionnaires ont vendu leurs actions à la première alerte. Par leur comportement opportuniste, ils déstabilisent l'entreprise bien plus que la non-atteinte des 15 % de ROSAC.

Nous demandons à l'entreprise de nous éclairer sur la politique actionnariale du groupe. Nous constatons que cette politique pénalise la santé des salariés et leurs conditions de travail, les impacte financièrement (plan d'actionnariat), aussi nous estimons devoir être informés de cette stratégie.

Nous appelons nos dirigeants à rééquilibrer les priorités entre les salariés du groupe et les attendus de la communauté financière.

Nous suggérons également à l'entreprise de renforcer l'actionnariat salarié pour mieux associer ces derniers à une stratégie qui devient peu compréhensible. De plus cela permettrait à l'entreprise d'adosser sa stratégie à un socle actionnarial davantage porté sur l'intérêt long terme et le développement durable de l'entreprise.

Réactions des analystes

- "Michelin avait pourtant dépassé les attentes du consensus et semblait se diriger vers une fin d'année sans encombre" selon Oddo BHF.
- Au 3^e trimestre, le chiffre d'affaires du groupe est en effet ressorti à 5,615 M€, en hausse de 5,2%, alors que le consensus Inquiry Financial/Reuters était de 5,5 milliards.
- Jefferies regrette ainsi une erreur de communication. "La prévision révisée va être prise inutilement comme un avertissement sur résultats et reflète plus un problème de communication que d'exécution".
- Ceux d'UBS soulignent aussi le calendrier "étonnant" du groupe, qui a publié ses chiffres de vente trimestriels quatre jours plus tôt que prévu...

Et les salariés actionnaires ?

Les salariés qui ont investi fin septembre via Bibaction 2018, juste après la confirmation de la guidance du groupe aux marchés, apprécieront de voir que leurs actions viennent de plonger et de perdre une grande partie du bénéfice de leur abondement. Une plus grande stabilité de l'actionnariat protégerait les salariés de davantage de ces risques spéculatifs.

Nouveau comportement attendu ?

L'équipe de direction de DORD/MAT s'est mise en scène sur une vidéo diffusée dans tout Ladoux pour définir l'avenir de la conception des matériaux chez Michelin. La présentation se déroule en 2 temps : les **nouvelles missions** et les **nouveaux comportements**.

Rien de concret

Les missions : respecter les coûts et les délais en étant efficaces pour la création de matériaux référents au service du client. Quoi de neuf nous direz-vous ? Quel est l'écart avec l'attendu ?

En effet, la recherche a déjà beaucoup progressé sur la maîtrise de son budget qui, en plus, a baissé significativement, tout en travaillant sur les délais, en divisant par deux le temps de mise sur le marché.

Le service client n'est pas évoqué concrètement, alors que l'attention au client est supposée au centre des priorités du groupe.

Mais des prescriptions culpabilisantes ?

Cette vidéo semble changer le sens des mots : la solidarité serait « la capacité à nous aligner sur les décisions pour l'intérêt de l'entreprise au service de nos clients ».

Littéralement, la solidarité est pourtant « un lien social d'engagement et de dépendance réciproques entre des personnes ainsi tenues au bien être des autres, généralement des membres d'un même groupe lié par une communauté de destin (famille, village, profession, entreprise, nation...) ».

La CFE-CGC préfère retenir la définition authentique, notamment parce qu'elle met en avant le bien-être des personnes.

La réorganisation a multiplié les interfaces, ce qui complique beaucoup de missions. La CFE-CGC demande aux équipes de direction de clarifier les nouveaux processus et de partager les priorités.

Ceci permettrait d'améliorer notablement la collaboration des équipes.

Une équipe de DORD/MAT a été placée en veille RPS, non à cause de la vidéo, qu'ils n'ont pas eu le temps de voir tant ils sont débordés, mais peut-être parce que certaines décisions qu'on leur applique sont aussi peu cohérentes que ce message. La CFE-CGC a demandé à l'entreprise d'explicitier aux élus CE les nouveaux comportements attendus qui seront déployés partout dans le groupe.



Dominique Croso

Patrick Soule



Rencontre avec M. Guillon

M. Guillon en visite sur certains sites de Clermont, a rencontré les représentants syndicaux des différentes organisations. La rencontre avec M. Guillon a été riche quoique trop rapide. Elle semble démontrer la réalité d'une vision stratégique et cela est rassurant. L'entreprise semble croire que l'avenir se jouera sur les services autant que dans le produit ce qui va demander un changement de culture très important et dont on ignore la faisabilité.

Cependant pour la CFE-CGC, il y a dans certaines équipes un clair déficit de management et au plus haut niveau : toutes les équipes de direction devraient montrer l'exemple d'un management responsabilisé, axé sur l'expression du sens, du besoin et du cadre et non d'un nano management basé sur des notes écrites aboutissant à des pratiques absurdes (annulations de voyages déjà payés par exemple).

Il est trop facile de rejeter cette responsabilité sur le management intermédiaire en prétendant qu'un tiers de ces managers sont inaptes à la responsabilisation. Ce manque d'exemplarité est dommageable : beaucoup de managers et de salariés sont engagés pour la réussite de la transformation. Mais gérés par d'autres demeurés dans l'ancien mode de fonctionnement, ils prennent des coups, risquent de s'épuiser et d'adopter des attitudes attentistes pour un temps certain.

La Roche sur Yon demande de la transparence

Fabrice Herbreteau



Bourges : prime à la production

Le site de Bourges propose une prime, pouvant monter jusqu'à 400 €, pour la réalisation d'ici la fin de l'année d'environ une journée et demie de production.

Pour cela, l'entreprise utilise les possibilités mises en place par l'accord 35h en terme de flexibilité sur la base du volontariat.

La CFE-CGC soutient l'entreprise dans cette proposition qui amène, pour les volontaires, un supplément de revenu réellement intéressant. Néanmoins la CFE-CGC attire l'attention de la direction sur l'ambiance tendue dans l'usine et le besoin d'accompagnement humain des salariés et de leurs représentants.



Bruno Maillard

Tours, de la flexibilité négociée

Bruno Maillard

L'entreprise annonçait en février la pause des investissements et trois initiatives destinées à réduire le coût façon actuellement loin des ambitions. Une de ces initiatives intitulée « structure » a pour objectif la réduction de la masse salariale.

En juin, vos élus CFE-CGC ont demandé une vision globale de la structure de l'usine à fin 2019. Réponse : « c'est trop tôt, attendez fin septembre. » A la rentrée, nous avons renouvelé notre demande et là, changement de cap : « la nouvelle structure sera présentée au fil de l'eau après la conclusion de chaque étude ». Nous avons pris acte de cette décision et nous la déplorons. Nous rencontrons chaque jour, des personnes en attente, en questionnement : « mon poste va-t-il être supprimé ? ». La situation est anxiogène, certains sont où ont été en arrêt maladie. Qui plus est, elle est contraire à la transparence et le dialogue social que prône publiquement l'entreprise. Chaque semaine apparaissent des notes de mouvements, sans que vos élus soit informés de leur finalité.

Courant septembre une expertise a été menée par le cabinet ISAST, portant sur les risques psychosociaux. Ils ont été surpris – sentiment partagé par vos élus CFE-CGC - par le refus de la direction de communiquer sur les conditions de réussite et la vision à fin 2019. Nous demandons à la direction de la transparence vis-à-vis de ses salariés qui font chaque jour les efforts nécessaire pour pérenniser le site de la Roche sur Yon. Salariés, n'hésitez pas à nous faire part d'éventuelles pressions à la mobilité.

Un accord d'aide à la mobilité vers les sites industriels (hors Gravanches) a été signé en Octobre par la CFE-CGC, (+1 mois de salaire). Nous avons acté du progrès mais qui ne devrait pas changer la dynamique. Retrouvez l'intégralité de notre réaction sur notre site cfecgcmichelin.org, communiqué du 22 octobre et le texte de l'accord dans la rubrique « accords ».

La direction souhaitait une nouvelle organisation pour répondre aux besoins de réactivité caractérisés par des variations fréquentes, à la hausse comme à la baisse, des charges de production. Elle a donc dénoncé l'ancien accord local et dans un premier temps, proposé des groupes de travail avec les salariés de l'atelier ZP. Ils se sont prononcés contre divers calendriers basés sur des 4*8 et ont obtenu une négociation sur un horaire 3*8 et EFS.

L'accord a donc été négocié et validé, entre la direction et les syndicats CFE-CGC et SUD.

Il fonctionne en 18 équipes qui se relaient chaque semaine avec deux organisations : en 3*8, 3 équipes sans samedi ou un dispositif d'équipe de fin de semaines dit EFS. A noter que le choix entre les deux dispositifs est issu d'un consensus entre les équipiers. **Cet accord prévoit la possibilité d'activation d'équipes avec des primes si les délais de réalisation attendus sont inférieurs à 14 jours.**

Pour tous, un dispositif de rachat sur une durée de 12 mois permet de compenser la perte éventuelle de rémunération liée au changement de forfait.

En synthèse, cet accord longuement négocié va permettre :

- en marche courante, de ne pas travailler systématiquement les samedis matin pour les salariés en 3*8,
- d'assurer la fluctuation à la hausse de la production pour l'usine.

L'écoute des salariés devrait mettre fin, nous l'espérons, aux grèves antérieures, fruit d'un mécontentement sur le nombre de week-ends passés sur le site. Plus de détails sur cfecgcmichelin.org page Joue les Tours.

Réalisations au CE de Clermont



Michel Désormière

Sauvons les Colos

Sur cfecgcmichelin.org nous avons alerté les salariés de la menace de taxation des aides du CE par le gouvernement. La mobilisation a payé, merci aux signataires de la pétition. Le ministre s'est engagé à ne pas appliquer cette nouvelle taxe.



Saluons le succès de Zik'o CE, 300 personnes rassemblées dans une ambiance de feu !

Forts de notre légitimité des dernières élections, nous avons mis en œuvre une dynamique collective avec l'ensemble des organisations syndicales. A des niveaux d'implication différents de nos collègues, nous avons réussi un travail collectif très structurant "**Le projet du CE**" qui définit les axes prioritaires des années à venir basées sur la question « Que voulons-nous pour le CE de demain? »

Cette réflexion se réalise déjà dans des actions concrètes :

- Pour les vacances : un développement des voyages de groupes, plus en phase avec les attentes des salariés, voyages qui rencontrent un vif succès,
- Pour les colos : réécriture du projet éducatif du CE qui définit le cadre souhaité pour nos jeunes et celui attendu de nos partenaires,
- Pour la culture : mise en place de partenariats auprès d'acteurs culturels locaux, pour preuve, l'expo photo en place au CE en collaboration avec le FITE (festival international des textiles extraordinaires) et un développement des loisirs qui impliquent nos adhérents,
- Pour la Communication : refonte de Spot, redéfinition de notre ligne éditoriale et création d'une page Facebook "CE Michelin Clermont Ferrand" - 650 abonnés, faites en la promo!
- Mise en place d'une véritable politique patrimoniale avec la rénovation totale de notre centre de vacances de Noirmoutier en 2020, celle de notre centre de vacances de l'île de Ré, prévue aussi en 2020, une réflexion associant la mairie, des associations locales et l'université d'Auvergne sur « Comment repenser notre centre de colos de l'île d'Yeu » (projet 2021) et enfin , une rénovation de notre accueil CE et des bureaux afin de valoriser l'espace pour des expos, des conférences, des lieux d'échanges et d'interactions avec nos adhérents.

Cette liste n'est pas exhaustive et, si besoin était, montre notre dynamisme et notre capacité d'avancer avec et pour les salariés.

Un conseil pour être « InTouch » ?



Fabienne Renard-Lafleur



Paseuth Xiong

La transfo P initiée par l'entreprise s'accompagne d'un nouvel outil groupe, **InTouch**, pour faciliter les échanges entre salariés, managers et service P (au travers des Frequent feedback, revues des personnes, job posting...). Pour cela, Michelin a fait le choix d'utiliser le dictionnaire des compétences du « marché ».

Profitons ensemble de cette opportunité pour faire valoir nos compétences.

Si vous êtes dans les cas suivants, nous pouvons vous aider.

- « **J'ai acquis des compétences avant mon poste et avant Michelin ou en dehors de l'entreprise et je ne sais pas comment les renseigner et les faire valider dans InTouch? »**
- « **Je vise un poste pour lequel j'aimerais postuler, mais je ne sais pas si j'ai toutes les compétences requises et lesquelles je dois acquérir .»**

Au travers d'échanges individuels ou en groupe, nous vous **accompagnerons** pour compléter **votre profil InTouch** et ainsi améliorer votre employabilité.

Nous serons prêts pour vous soutenir dès **Janvier 2019**.

Si vous êtes intéressés, merci de nous faire parvenir un mail des à présent à l'adresse suivante : mag@cfecgcmichelin.org