



Sommaire :

Résultats de l'entreprise
 page 2 & 3

Reconnaissance
 page 4

Salariés sans poste
 page 4

InTouch déjà dévoyé
 page 5

Bilan de l'aide inTouch
 page 5

Expertise Clermont Ferrand
 page 6

Actualités sites
 page 7

Informations CE
 page 8

Rédacteur en Chef : C. Boyer / L.Trincal
 Directeur de publication : JC. Laourde

Redistribution : associer enfin les salariés

Les résultats 2018 sont **excellents** et sans des effets de change très défavorables, le résultat net aurait probablement été historique. Les marchés financiers ont d'ailleurs très favorablement salué ces résultats, l'action grimpe de 13% en une journée.

Nous nous réjouissons de cette performance, mais nous ne perdons pas de vue qu'à défaut de croissance interne, elle a été obtenue par une **pression sans relâche sur les coûts**, notamment salariaux.

Le Groupe a décidé de remercier ses actionnaires en portant le dividende à 3,70€. La CFE-CGC rappelle qu'il était de 1€ il y a 10 ans.

2009-2019 est une **décennie dorée pour les actionnaires** :

- le dividende a plus que triplé,
- l'action est passée de 40€ à 105€ avec un pic à 130€ en février 2018,
- les rachats d'actions, inexistantes en 2009, ont atteint 1,22 Milliard d'€ en cumulé sur la période.

Les actionnaires ont donc largement bénéficié des résultats du Groupe.

Pour les salariés, qui subissent la double peine d'une réorganisation profonde et de la suppression de centaines de postes, **la dynamique est très différente** :

- nombre de salaires restent en-dessous des médianes marché malgré les augmentations de salaires. Les managers sont fortement incités à raboter à 50% le coefficient d'ajustement (CAJ) des parts variables individuelles.
- l'intéressement versé en 2018, bien qu'en hausse, s'est traduit par une politique consistant à « déshabiller Pierre pour habiller Paul »,
- l'ascenseur promotionnel est en panne et de nombreux salariés sont légitimement inquiets pour leur avenir.

Deux poids, deux mesures depuis des années qui alimentent un sentiment d'injustice et de perte de sens pour beaucoup de salariés .

Notre actuel gérant met en avant un capitalisme « responsable », associant salariés et actionnaires dans la redistribution des richesses. Il a une ultime occasion de traduire en actes ses valeurs louables en déclenchant un **intéressement dérogatoire et en portant le CAJ à 100% pour l'ensemble des salariés le méritant**. Le Groupe en a les moyens. Nous lui demandons ces gestes pour **un juste retour de l'engagement des salariés**. Eux aussi ont droit à leur part des bénéfices.

Dominique Bourgois

Sur CFECGCMICHELIN.org

ADHÉRER





L'examen des résultats fait de 2018 un très bon cru.

Résultats	2017	2018	Evolution
Ventes (M€)	21 960	22 028	+ 0,3%
ROS (M€) ⁽¹⁾	2 742	2 775	+ 1,2%
Marge opérationnelle des secteurs (=ROS/Ventes) ⁽¹⁾	12,5%	12,6%	+ 0,8%
Résultat net (M€)	1 693	1 660	- 0,2%

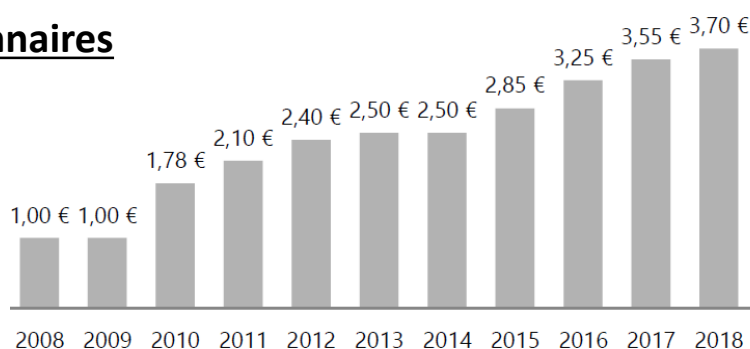
(1) : le ROS (Résultat Opérationnel des Secteurs) remplace le ROSAC (Résultat Opérationnel sur Activités Courantes) qui figurait jusqu'en 2018 dans les comptes de Michelin. **Rappelons que dans l'accord d'intéressement, le ROS est LE critère de déclenchement d'un bonus : pour cette année, il aurait fallu que la marge opérationnelle des Secteurs (=ROS/Ventes) soit supérieure ou égale à 14% pour déclencher un bonus.**

Ce résultat est d'autant plus remarquable que les paramètres externes ont été globalement défavorables (effet taux de change très négatif non compensé par l'effet positif des réductions d'imposition sur les sociétés aux USA). A taux de change constant, les ventes auraient été supérieures de 838M€, le ROS supérieur de 271M€.

Un très bon cru 2018 pour les actionnaires

L'entreprise a décidé une nouvelle augmentation du dividende, qui passe de 3,55€ par action à 3,70€ (+4,2%).

Depuis 10 ans, la progression est vertigineuse : +270%



Michelin renforce ainsi sa position en bourse de **1^{er} distributeur de dividendes aux actionnaires dans son secteur d'activité** :

120 plus grandes sociétés françaises (SBF120)
Secteur automobile
Données 2018
sur exercice 2017.

Entreprise	Part des bénéfices distribuée aux actionnaires	Part du résultat d'exploitation (ROSAC pour Michelin) distribuée aux actionnaires
Michelin	36,0%	25%
Renault ⁽¹⁾	20,5%	18%
Peugeot ⁽¹⁾	24,8%	12%
Valeo ⁽¹⁾	33,2%	20%
Faurecia ⁽¹⁾	24,9%	14%
Plastic Omnium ⁽¹⁾	23,9%	16%

(1) : le calcul est le suivant : nombre d'actions au 31/12/2018 x dividende par action / bénéfice publié. Le même calcul donnerait pour Michelin un taux de distribution de 38,3%. Nous actualiserons ce tableau lorsque les chiffres 2018 des autres grandes entreprises françaises du secteur auront été publiés.

Un très bon cru 2018 pour les salariés français ?

Analysons maintenant comment ces très bons résultats ont été atteints et comment ils s'inscrivent dans les orientations stratégiques du groupe.

Deux axes majeurs se dégagent : **stratégie de marge et réduction des coûts**.

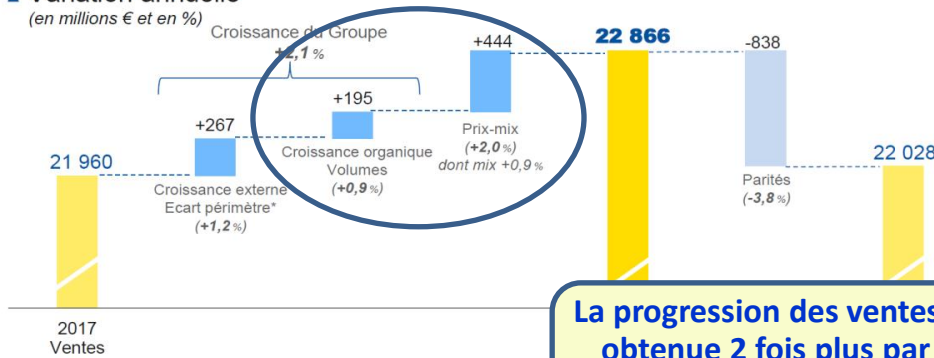
Résultats 2018 et perspectives stratégiques

D.Paccard



Ventes en hausse de 4,1% hors parités, soutenues par la croissance du Groupe, des prix plus élevés et l'amélioration continue du mix

▲ Variation annuelle (en millions € et en %)



La progression des ventes est obtenue 2 fois plus par le levier prix-mix (marge) que par la croissance en volume

* Fenner, NexTraq, Lehigh, PTG, Teleflow, réseau distribution TCI et Euromaster

8 Résultats Annuels 2018 - 11 février 2019

ROS en progrès de 304 M€ soit +11% à taux de change constants, tiré par la marge unitaire

▲ Variation annuelle du ROS (en millions €)



La progression du ROS est essentiellement liée à l'effet prix-mix(marge) et au plan de compétitivité, tiré à hauteur de 25% par la réduction de la masse salariale (SG&A).

10 Résultats Annuels 2018 - 11 février 2019

Exemple de stratégie de marge

Le marché poids lourd nord-américain a tiré fortement au 4^e trimestre 2018. Michelin a annoncé des « tensions sur ses approvisionnements ». Pourtant l'usine de La Roche sur Yon, fournisseur de longue date de ce marché, avait la compétence et la capacité à produire pour suppléer les usines américaines. Cela aurait permis de servir le marché (customer centricity) et aurait représenté une opportunité d'améliorer son coût façon, en cohérence avec son plan de redressement. Mais voilà : les critères de profitabilité ont fait capoter ce qui aurait été une belle histoire dans une entreprise réellement customer centrée. Michelin a fait le choix de perdre des ventes : share holder⁽¹⁾ centricity.

(1) : share holder = actionnaire

Pas de secret !

Le groupe a annoncé son ambition de réduire de 600M€ ses frais généraux (SG&A) en 5 ans. En faisant 2 hypothèses conservatrices :

- 50% des SG&A sont de la masse salariale,
- Le coût annuel d'un salarié dans le domaine concerné est de 100k€/an avec charges.

Cela conduirait à 3 000 suppressions d'emploi. Où sont actuellement localisés la grande majorité des emplois concernés ? A Clermont Ferrand... 9 000 n'est peut-être qu'une étape.

Dans sa présentation des résultats aux analystes financiers, l'entreprise se réjouit que les résultats 2018 s'inscrivent dans la trajectoire du plan « ambition 2020 » dont les cibles sont principalement financières avec un objectif de retour sur investissement pour l'actionnaire supérieur à 15% (ROCE).

Pour les salariés français, la perspective est toute différente : la stratégie se traduira par une **forte accélération de la baisse des effectifs à Clermont Ferrand** (cible mini annoncée à 9 000 en 2021 pour un effectif à 11 254 en 2017). Cela répond à la double ambition de **réduire les coûts de SG&A et les coûts de la RDI**. Nous craignons également la **précarisation des implantations industrielles en France**. La Roche sur Yon est clairement menacée et impacte les fournisseurs de semi-finis (Cholet, Joué les Tours, Vannes, Golbey, Montceau). Une nouvelle fermeture d'activité pneu conduirait inévitablement à une restructuration européenne des productions de semi-finis.

Une chose est certaine : la stratégie affichée par l'entreprise se traduit pour la France, cœur historique, par des effets totalement inverses des valeurs prônées en externe par son futur ex-dirigeant. Jamais l'écart aura été aussi grand. **Quelle contribution sociétale Michelin souhaite-t-elle?** La CFE-CGC invite l'équipe dirigeante à apporter une correction de trajectoire rapide pour revenir aux fondements qui ont donné à Michelin sa place et son empreinte actuelle, dans lesquels les salariés avaient une valeur, pas un coût.

Reconnaissance



Jean-Christophe Laourde

Eclairage

L'analyse des résultats 2018 montre le poids des facteurs externes : prix des matières premières, taux de change, réglementations... Ainsi les effets paritaires ont contribué très négativement à -838 M€. Les salariés n'ont aucune prise sur ces facteurs.

Cette année, ces facteurs empêchent théoriquement le déclenchement du bonus de l'intéressement malgré l'investissement impressionnant de tous et ce dans des conditions de travail dégradées par les mesures d'économie...

Notre gérant a remercié les salariés pour leur contribution aux très bons résultats 2018.

Pour concrétiser cette reconnaissance, la CFE-CFC a formulé 2 demandes début février (cfecgcmichelin.org) :

- **Sur la part variable**, la consigne donnée aux managers est de fixer le CAJ à 50% sauf contexte difficile et exceptionnel. Nous demandons **que l'ensemble des salariés bénéficie d'un CAJ à 100%**, sans autre considération que celle de leur performance. La mise en place d'une nouvelle organisation est un contexte difficile et exceptionnel, nous demandons d'inverser la règle avec un CAJ à 100% pour tous, sauf cas particuliers justifiés.

- **Sur l'intéressement** : les conditions de déclenchement du bonus prévues dans l'accord ne sont pas atteintes. Cependant, elles l'auraient été totalement hors effet négatif des parités monétaires et des matières premières. **La CFE-CGC demande donc à l'entreprise de déroger à l'accord d'intéressement comme elle a su le faire l'an passé.** Cela aurait cette année encore plus de sens, puisque les salariés ont fait leur part du contrat de l'accord d'intéressement : les critères MFPM sont atteints à 100%.

Nous attendons la réponse à ces demandes.

Salariés sans poste



Laure Trincal

La transformation de la fonction P s'est poursuivie malgré les bouleversements liés à la nouvelle organisation qui amène son lot de désillusions pour les salariés concernés par la suppression de leur poste.

Nous suivons déjà une trentaine de personnes qui nous ont signalé les difficultés auxquelles elles sont confrontées :

- Un Partenaire de Développement qui se contente de lire avec eux les offres Job Posting, alors qu'en tant que professionnel des parcours de carrière, il serait plus utile pour l'entreprise de leur demander de coacher les personnes pour valoriser leurs compétences acquises dans inTouch.
- Pour certains, une pression sur le délai de départ du service, difficile à vivre et anxiogène. La CFE-CGC rappelle à l'entreprise son devoir légal de fournir du travail à chacun. Il n'est pas acceptable d'inverser les rôles en laissant croire au salarié que c'est à lui de « se trouver un nouveau poste » et en plus rapidement.
- Très peu d'offres à partir du niveau L sur inTouch et lorsqu'une annonce paraît, elle est souvent déjà pourvue. Beaucoup de candidats subissent une concurrence invisible, puisqu'ils sont refusés avant d'avoir pu défendre leur candidature en entretien. Tous les postes doivent être publiés, à l'exception des postes critiques. Pour les cadres, l'exception serait-elle la règle? Nous demandons à l'entreprise d'accompagner ces personnes correctement, c'est-à-dire avec l'appui de leur PDP.
- Même lorsque les personnes décrochent des entretiens, elles doivent souvent attendre la réponse, parfois des semaines. Le rôle des managers recruteurs mentionne pourtant qu'ils s'assurent que tous les candidats reçoivent une réponse personnalisée. Le respect des personnes suggérerait de le faire dans un délai raisonnable.

La moitié des salariés que nous suivons vivent très mal cette situation. Certains ont besoin d'un traitement pour « tenir », d'autres sont désabusés. Nous rappelons à l'entreprise qu'elle est aussi légalement responsable de la santé des salariés.

InTouch à peine déployé déjà dévoyé

C. Boyer, T. Bluteau



Avec inTouch La fonction P fait sa révolution – rappelons la piètre notation du service du personnel dans l'enquête Avancer Ensemble - et cela en étant transparent sur les postes à pourvoir, les règles de candidature et de mutation :

- Être au moins déjà 3 ans dans le poste précédent après validation,
- 6 mois maximum pour muter la personne pour une évolution acceptée par le manager receveur et le dit salarié.

Transparence et liberté en contrepartie d'une responsabilisation des salariés sur leur gestion de carrière, le compromis semblait intéressant : demander certes plus d'énergie mais pour générer moins de frustration. Mais voilà : une démarche pas exactement dans l'ADN de Michelin. Chassez le naturel ... Voilà inTouch à peine déployé que des processus non officiels se mettent en place.

Nous avons appris l'existence d'un processus **non officiel** nommé selon les lieux « mercato » ou « vivier » qui **court-circuite inTouch** . Les managers, parfois avec le « partenaire de développement » (PDP) d'une entité discutent de l'avenir des postes et des salariés. Ils flèchent les postes « réservés » et adieu transparence. Certains postes ne paraissent ainsi sur inTouch que pour créer une mutation.

Bien plus gênant, dans certains cas, ces processus bloquent des salariés sur des postes « mineurs » en reconnaissance mais considérés comme vitaux. Pareillement des managers de haut niveau bloquent dans leurs secteurs des salariés trop compétents pour les laisser partir, mais pas assez appréciés pour les promouvoir.

La CFE-CGC n'a rien contre des processus humains corrigeant les aspects mécaniques d'un logiciel, bien au contraire. Elle s'attendait néanmoins à ce que l'entreprise contrôle un minimum les PDP et les managers pour qu'ils ne recréent pas des processus cachés allant à l'encontre même de l'objectif d'inTouch. Il ne doit pas devenir un outil pour mettre en visibilité les postes dont personne ne veut et de culpabilisation des salariés privés de poste par les délocalisations.

La CFE-CGC appelle l'entreprise à mettre de l'énergie pour procéder au changement de culture qu'elle promet.

Et les processus utiles ?

Il semblait évident que ce nouvel outil allait favoriser les personnes qui, à compétences techniques égales, ont des « dons sociaux » pour cultiver leur réseau ainsi que les managers de bonne réputation. Pour éviter que ne se créent des trous noirs (managers difficiles gérant des salariés considérés eux-mêmes comme difficiles, côtoyant de bons managers gérant des équipes au top) un processus correctif allait devoir se mettre en place. Cela aurait pu consister à identifier les dits trous noirs pour offrir du coaching au manager ou arrêter la casse. Hélas, ce processus ne semble pas exister pour l'instant, aucun critère « avancer ensemble » ne le déclenchant à notre connaissance.

Bilan de l'aide inTouch

F. Renard-Lafleur, P. Xiong



Depuis le mois de décembre, nous avons accompagné plusieurs salariés en recherche d'emploi et ayant besoin de conseils pour utiliser inTouch. Ce qui ressort très clairement, c'est la solitude des personnes face à un outil qui ne peut pas répondre à leurs questions : Quels sont les besoins réels de l'entreprise en terme de compétences ? Comment choisir dans le dictionnaire inTouch les compétences les plus pertinentes pour se décrire ? Comment se préparer à un entretien « d'embauche » après avoir postulé à un Job Posting ? A quoi peut servir l'exposé des talents ? Comment écrit-on un CV percutant qui met en valeur son expérience et ses compétences acquises ?

La gestion d'une carrière, la recherche d'un job n'est pas seulement une question d'outil ! C'est avoir entrepris une démarche personnelle pour définir ce que je veux (quel poste), ce que je vauX (quelles compétences) ; avoir exploré le marché et les besoins de l'entreprise (se créer un réseau, consulter régulièrement le Job Posting) et savoir se vendre. Sur tous ces sujets, l'entreprise nous a surtout dit jusqu'à présent « Débrouillez-vous ! »

Devant ces lacunes, notre section va proposer prochainement une réunion d'échanges, d'information et de conseils sur « les étapes clé d'une démarche de recherche d'un nouveau poste » avec un accompagnement individuel à l'outil inTouch. Si vous êtes intéressés par ces propositions, veuillez nous indiquer vos coordonnées sur le site cfecgcmichelin.org. Nous reprendrons contact avec vous.



T.Palou, D.Paccard

Mutuelle Michelin : à quoi joue la CFDT ?

Dans «essor 219» la CFDT prétend entre autres « améliorations » avoir obtenu le remboursement des médicaments à vignettes jaunes ... **disparues depuis juillet 2014.**

Disparues comme la CFDT du bureau de la mutuelle (en Juin 2018, par **son propre refus** des postes de secrétaire et de vice-président), **auto-exclusion qui lui rend difficile de contribuer à l'amélioration de quoi que ce soit à la mutuelle.**

Ce n'est pas la 1ère erreur de la CFDT sur la mutuelle. Elle a d'ailleurs publié un erratum discret dans «essor 215» car elle a confondu la commissaire aux comptes et ... les administrateurs de la CFDT. Quand on met en cause la bonne gestion de la mutuelle (« essor 214 »), une telle erreur n'est pas anodine. L'avis d'une commissaire aux comptes, professionnelle sérieuse et impartiale, ayant une valeur légale. **La commissaire aux comptes ne s'y est pas trompée et a exigé la publication de cet erratum.**

Ce dénigrement d'une mutuelle cogérée en bonne entente par les 3 autres organisations représentatives chez Michelin est surprenant! Il ne tient qu'à la CFDT de rejoindre cette cogestion.

Rappel : les délégués élus par les salariés aux élections à la mutuelle élisent 16 administrateurs, qui parmi eux choisissent 7 membres du bureau.

Nouvelle organisation : premières conclusions de la mission d'expertise votée par le comité d'établissement de Clermont Ferrand.

En novembre, vos élus CFE-CGC, majoritaires au CE de Clermont Ferrand, ont provoqué la tenue d'une réunion extraordinaire. L'objectif était d'alerter l'entreprise sur le constat que la nouvelle organisation est source de stress aigu et de dysfonctionnements dans de nombreuses équipes.

Confrontés au déni de l'entreprise, ils ont décidé de mandater une mission d'expertise confiée au cabinet SECAFI, notre expert au comité central d'entreprise depuis de nombreuses années.

En décembre, la lettre de mission a été négociée avec les représentants de l'entreprise. Vos élus ont choisi (voir notre lettre d'information de janvier) de limiter le champ d'investigation afin de privilégier la profondeur à la surface. Il y a trop de secteurs en difficulté pour les expertiser tous. Et nos contacts avec les salariés nous ont convaincus que les mêmes causes produisent les mêmes effets, avec des degrés de gravité variables.

L'expertise a ainsi pu débuter début janvier dans les 3 processus transverses retenus :

- Execution Go To Market,
- Supply Chain Opérationnelle,
- Interactions clés DOMF – DORD.

Au cours de janvier, les 3 experts du cabinet SECAFI ont rencontré 99 salariés :

- 65 équipiers en entretiens collectifs,
- 12 managers,
- 8 CEP (Change Empowerment Partners),
- 8 PDP (Partenaires de Développement de Proximité),
- 6 Médecins du travail.

Lors de la restitution, en réunion de comité d'établissement le 24 janvier, ils ont souligné la chaleur de l'accueil de ces 99 salariés et leur première impression générale : « enfin, on nous écoute ». Il s'agit d'une première restitution, intermédiaire. La synthèse finale sera présentée fin mars.

Sur demande, nous vous transmettrons le contenu de ce rapport. Vous y retrouverez nombre de vos perceptions sur la stratégie de l'entreprise, la place et l'attention qu'elle réserve aux Hommes et la manière dont a été conduite la réorganisation.

Pour notre part, nous ne sommes malheureusement pas surpris des facteurs de mal-être et du mal-vivre dans l'entreprise qui ressortent des échanges. Nous sommes en revanche agréablement surpris de la liberté d'expression des salariés rencontrés et nous saluons leur transparence.

Nous espérons que l'entreprise entendra qu'un an après la mise en place de la nouvelle organisation, la perception de la tendance vers la simplification et la responsabilisation est largement négative.

Les efforts déployés par les managers ne suffisent pas à assurer la cohésion, le bon fonctionnement de leur équipe et à donner du sens.

Cela doit interpeller la direction de l'entreprise.

Elections, La CFE-CGC progresse sur les sites industriels



N. Allain, M. Audiard

La mise en place de la nouvelle instance, « le comité social d'entreprise » (CSE), a pour conséquence l'organisation d'élections pour renouveler les mandats de vos représentants du personnel sur tous les sites Michelin de France.

Ainsi au mois de Janvier, 4 sites ont voté : La Roche sur Yon, Montceau, Tours et Vannes. Notons dès à présent que sur la presque totalité des sites et des collègues, le taux de participation est excellent, autour de 80% pour toutes les populations confondues. Nous espérons que cette tendance se poursuivra sur les prochaines élections afin que toutes les catégories et tous les sites soient correctement représentés. Nous incitons fortement tous les salariés à aller voter.

La CFE-CGC progresse sur tous les sites et démontre ainsi qu'elle est un syndicat de terrain, certes très présent sur Clermont-Ferrand, mais avec des élus de grande valeur sur tous les sites industriels.

	Taux de participation	Poids pour les accords en %					
		CFE-CGC		SUD		CGT	
		avant	2019	avant	2019	avant	2019
La Roche sur Yon	82	14	17	22	47	44	36
Montceau	76	20	27	45	49	35	23
Tours	75	9	13	65	60	26	27
Vannes	85	12	18	28	32	60	49,8

NB : la CFDT n'est pas représentée sur ces sites

Sur Vannes, La Roche et Montceau, la CFE-CGC est en mesure de s'associer avec l'une ou l'autre des 2 organisations syndicales représentatives afin de négocier au mieux des accords locaux pour assurer la pérennité des sites, améliorer la rémunération via par exemple des accords d'intéressement, améliorer la qualité de vie au travail et ce pour toutes les catégories de salariés.

Sur les sites industriels aussi, collaborateurs et cadres, votez et faites voter CFE-CGC, un syndicat indépendant de la direction, sérieux dans ses analyses, ses informations et ses revendications, au service de tous les salariés.

Bassens : Temps de travail des forfaits jours



Benoit Iztueta

Paris - MTP

La négociation de l'accord CSE spécifique à Michelin Travel Partner aboutit à un résultat décevant. Certes la commission SSCT (ex CHSCT) sera mise en place alors qu'elle n'était pas obligatoire, MTP comptant moins de 300 salariés. Un poste de chargé de proximité dédié aux salariés nomades est créé, mais seulement doté de 2 heures de délégation par mois. Surtout, l'accord ne propose que 9 titulaires CSE, au lieu des 11 prévus par la loi pour notre effectif. Contrairement à l'autre OS en présence, nous estimons que ce n'est pas acceptable. La CFE-CGC n'a pas signé cet accord.

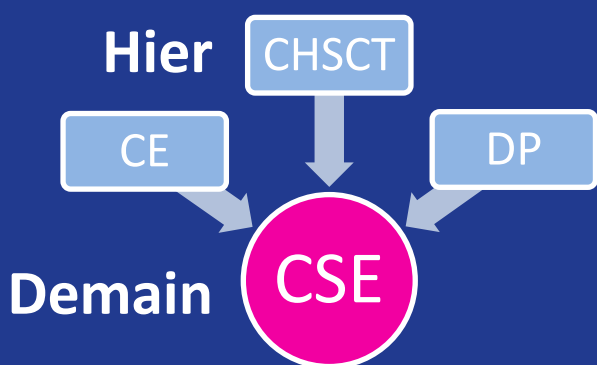
Pierre Parent



Lors des NAO de décembre 2018, après une année riche en questions DP, en échanges avec la direction au niveau de BASSENS, avec l'aide des leaders de la section CFE-CGC MFPM et les relations sociales France, les cadres de Bassens ont obtenu 2 avancées importantes : ouvrir une négociation sur la maîtrise de la charge de travail des cadres (demandée depuis mars 2016 par la CFE-CGC) et intégrer la question des JDR (demandée depuis 2010 par la CFE-CGC).

Parfois la patience et un dialogue de qualité avec l'entreprise permettent de faire avancer les choses.

Vous pouvez retrouver le « Guide à destination des cadres autonomes au forfait jour » sur la page de Bassens de cfecgmichelin.org, ainsi que les compte-rendus des négociations.



Défendez vos intérêts, votez pour le syndicat qui vous représentera le mieux.

Le + social et culturel au CE Cl-Fd



Michel Desormière

Travaux au CE

La peinture commence à sécher, nous arrivons à grands pas vers la fin des travaux.

Pour vous faire découvrir l'ensemble des possibilités de nos nouveaux locaux, réservez votre semaine du 25 au 30 mars : tous les jours une activité vous sera proposée.

Le samedi 30 mars sera spécialement dédié à la découverte de ces nouveaux espaces de rencontres!

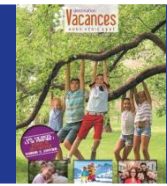
Le CE organise pour la deuxième année un **challenge sportif de Soccer**.

Ce Challenge accueille plus d'une vingtaine d'équipes, venues de tous les sites Michelin de Clermont pour s'affronter dans une ambiance conviviale mais compétitive afin de remporter la coupe CE Michelin 2019.



Rendez-vous en tenue, le 29 mars à partir de 18h 30.

2^e Forum jeunesse



Amrita Valdant

Le 5 janvier a eu lieu notre 2^{ème} forum jeunesse ; Evènement qui réunit l'ensemble de nos partenaires colos, qui sont ainsi disponibles pour les parents et surtout les enfants afin d'expliquer le déroulement des colos, les thèmes proposés et de promouvoir celles-ci.

C'est un moment important qui coïncide avec la sortie du catalogue Vacances Jeunesse. Les visiteurs peuvent se faire une idée précise de ces vacances, des activités proposées et parfois démystifier l'angoisse liée à la première colonie et au départ de la maison.

Nous avons accueilli plus de 250 familles ce samedi. Il est intéressant de noter que nombre de nos jeunes visiteurs n'étaient jamais parti(e)s en colonies de Vacances.

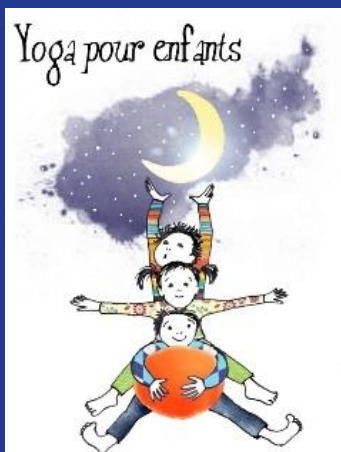
Ainsi le CE réaffirme sa volonté de promouvoir cette offre, en affichant ses valeurs et l'importance que nous accordons à la mixité sociale, à la découverte de la vie en collectivité, et à l'enrichissement mutuel en partageant ses vacances.

En parallèle de cette manifestation, la commission jeunesse est en cours de ré-écriture de notre projet éducatif. Ce document traduit notre engagement, nos priorités, nos principes éducatifs. Par ce document, le CE indique quel sens il entend donner aux colos qu'il propose.

Les professionnels du domaine sont nos partenaires attentifs : normal, **votre CE se distingue en étant l'un des rares CE en France dans lesquels l'activité colos est en progression**. Nous en sommes fiers.

Du Yoga pour les enfants

Sur février, mars et avril, gratuitement sur inscription, le CE propose une activité Yoga : des jeux de relaxation, de respiration et de méditation. La séance se fait accompagnée d'instruments de musique pour faire rêver les petits au travers de leurs émotions et des saisons. Cemichelin.fr



Colos d'hiver: succès confirmé

Cette année durant les vacances scolaires ce sont 469 jeunes qui ont pu partir en colos d'hiver sur les plus belles stations de France voire même jusqu'en Bulgarie...

Vous êtes toujours plus nombreux à nous confier vos enfants pour qu'ils passent de superbes vacances. MERCI de la confiance que vous nous accordez.