



## Notre analyse de l'enquête salaires

Après 9 enquêtes salaires, nous aboutissons aux mêmes conclusions : une grande majorité de collaborateurs et de cadres ont un salaire inférieur (et parfois largement) à leur valeur sur le marché du travail.

Cette politique salariale dans la durée, assumée par l'entreprise, va être confrontée à 2 réalités :

- **La première est le marché de l'emploi du personnel qualifié qui se tend.** Chacun devra désormais considérer les opportunités externes de progression de carrière. Les augmentations de salaire pratiquées dans les entreprises qui veulent conserver leurs talents sont en forte hausse. Les médianes HAY commencent à le refléter. En outre, des entreprises qui veulent capter des talents pour se développer sont prêtes à y mettre le prix.
- **La deuxième est que l'entreprise s'est placée peu à peu dans une impasse de gestion :** pour une majorité de cadres NRI K, la catégorie qu'elle sous-paie le plus, elle n'offre que la perspective de demeurer durablement dans leur NRI, ce qui engendre par ricochet un bouchon évolutif pour les cadres NRI L,M et N et les collaborateurs.

Nous constatons tous combien l'entreprise cherche par tous les moyens à réduire sa masse salariale pour satisfaire les exigences de rentabilité des actionnaires : retrait des marchés dont la rentabilité est jugée insuffisante, plans de réduction d'effectifs, délocalisations, mais aussi pressions individuelles et déclassés de postes. En haut de la pyramide, le nombre de postes se réduit, particulièrement à Clermont Ferrand, ce qui limitera inévitablement les perspectives de carrière pour tous.

### L'entreprise va devoir choisir : les talents ou les profits ?

Si elle choisit les talents, elle va devoir adapter son mode de gestion pour payer ses salariés à leur valeur marché, et pas 6% en dessous en moyenne comme actuellement.

Vous êtes sollicités pour répondre à l'enquête annuelle AVANCER ENSEMBLE. Le questionnaire est conçu pour produire un résultat global positif, flatteur auprès des investisseurs. 4 questions seulement servent à mesurer le taux d'engagement et leur formulation rend difficile de répondre autrement que positivement. Nous vous invitons à les découvrir (page 6) afin de discerner comment exprimer clairement votre perception de la politique sociale de l'entreprise.

Denis Paccard, délégué syndical Clermont-Ferrand

## sommaire

**PAGES 2 à 5** Enquête salaires 2019 :

- 2 synthèse
- 3 salaires % médianes
- 4 augmentations
- 5 analyse et perspective

### PAGE 6

Nouvelle classification agents  
Enquête Avancer Ensemble : les questions clés

### PAGE 7

Rencontre à Ladoux  
Baisse de la masse salariale : attention aux salariés

### PAGE 8

Montceau : une baisse des volumes qui interpelle  
Flexibilité à Golbey

RÉDACTEUR  
EN CHEF  
Chris Boyer  
Laure Trincal

DIRECTEUR DE  
PUBLICATION  
JC. Laourde



Retrouvez l'analyse détaillée de l'enquête salaire 2019 sur  
[cfecgcmichelin.org](http://cfecgcmichelin.org)

# Enquête salaires 2019

Denis Paccard,  
Nicolas Mirvault



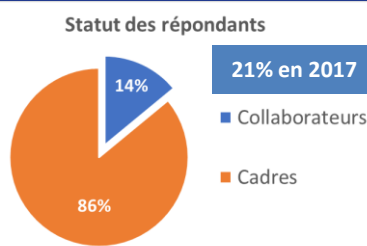
## Qui a répondu ?

Les réponses proviennent majoritairement de l'établissement de Clermont Fd avec une participation en forte hausse (doublement) des équipes commerciales nomades.

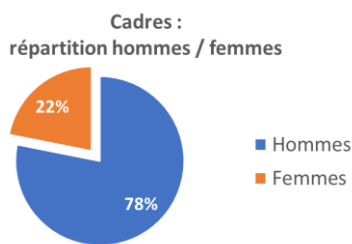
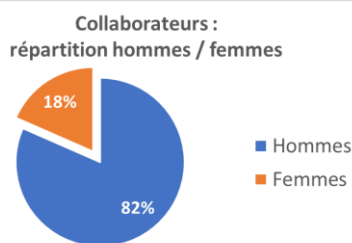
**93% des contributeurs ont utilisé le formulaire en ligne.**

Merci, cela nous facilite le traitement des données.

La forte mobilisation des cadres dilue la part collaborateurs:

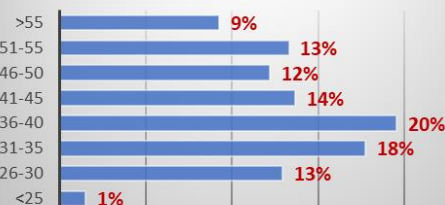


La répartition femmes / hommes est légèrement inférieure à la catégorie :



Nous enregistrons une forte mobilisation des plus jeunes. De ce fait, la pyramide des âges des contributeurs est homogène :

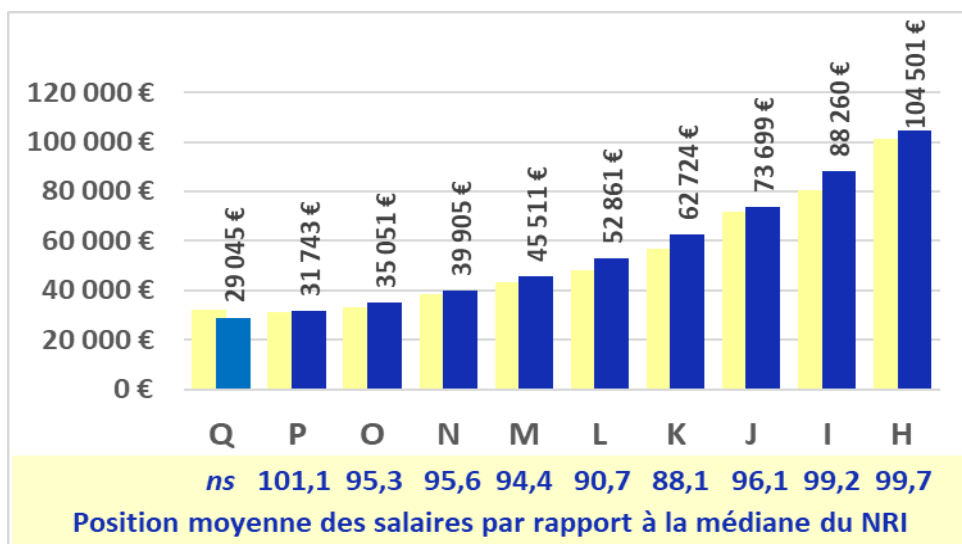
## Âge des contributeurs



L'édition 2019 de l'enquête salaires CFE-CGC est un franc succès : le nombre de contributeurs est en hausse de 56%. En particulier, les cadres clermontois (incluant les équipes commerciales nomades) se sont fortement mobilisés. Nous sommes ainsi en mesure de vous apporter un éclairage détaillé sur la politique salariale de l'entreprise et la gestion de carrière.

Toute l'équipe CFE-CGC remercie chaleureusement les contributeurs : ils permettent d'apporter une information utile à tous pour mieux se situer et d'interpeller l'entreprise.

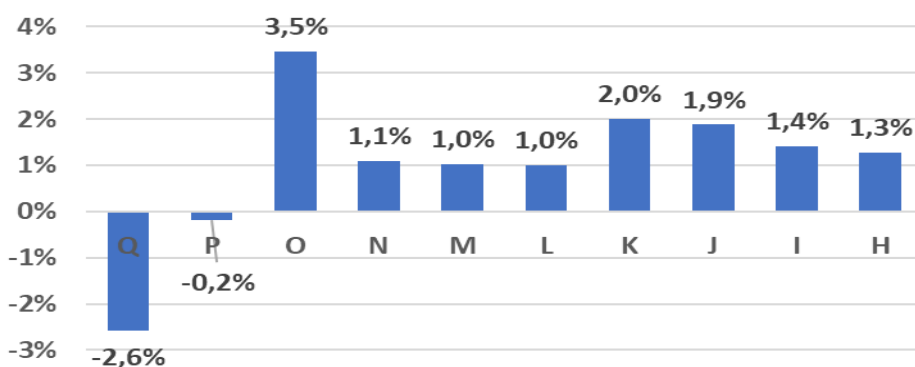
**L'article suivant est une synthèse : nous vous invitons à vous rendre sur [cfecgcmichelin.org](http://cfecgcmichelin.org) sur lequel vous trouverez une analyse plus large et plus détaillée.**



Les valeurs des médianes marché (en bleu) sont calculées à partir de vos réponses. Elles coïncident parfaitement avec les valeurs fournies par l'entreprise, dans les documents « en toute transparence », à  $\pm 20\text{€}$  près ce qui confirme la fiabilité de notre enquête.

Sans surprise, les médianes suivent les tendances du marché de l'emploi qualifié en France : elles augmentent, et même notablement pour certaines lettres (+2% en 1 an pour la lettre K, où les salaires Michelin sont les plus en retard par rapport au marché). Pour rappel, la médiane de décembre 2018 est la dernière référence connue.

## Evolution des médianes marché France entre déc 2017 et déc 2018



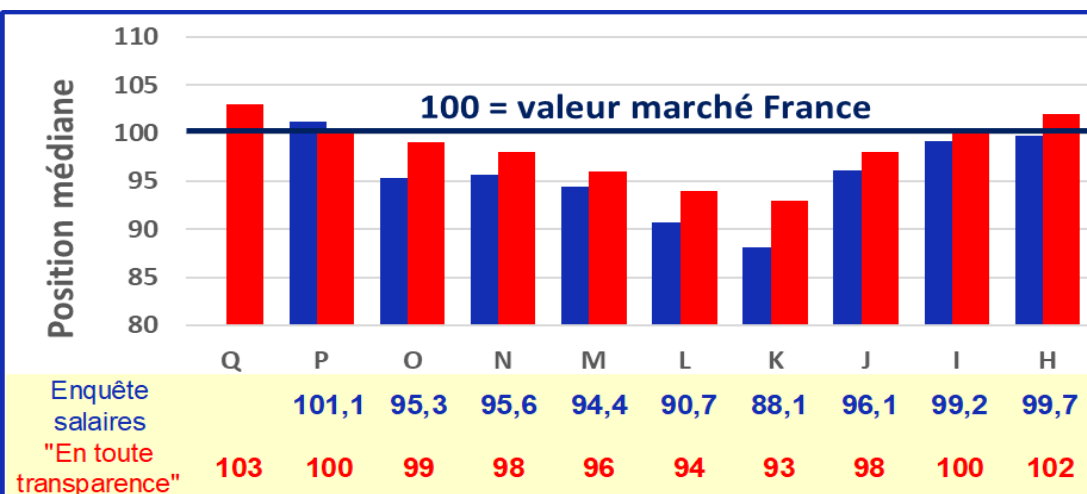


## Communication managériale

### Positionnement des salaires par rapport aux médianes

Nous ne notons aucune amélioration par rapport aux enquêtes précédentes : au contraire, l'écart entre salaires Michelin et marché France s'est accru. En moyenne, les salariés Michelin sont payés à 93,5% de la valeur marché France de leur NRI. Cette tendance est aussi liée au rajeunissement de la population des contributeurs à l'enquête, mais le résultat est là, factuel : Michelin fait le choix de sous-payer significativement ses salariés et contribue de ce fait à freiner la progression des médianes HAY : nous publierons prochainement les enquêtes annuelles de l'APEC et des Echos et leur analyse sur [cfecgmicHELIN.org](http://cfecgmicHELIN.org)

Nous notons encore un décalage entre nos données et celles fournies par l'entreprise dans le document «En toute transparence » :



Ce décalage est dû à au moins 2 facteurs :

- Le chiffre fourni par l'entreprise est surévalué par un artifice de calcul : il est obtenu en prenant le salaire de l'année en cours (incluant l'augmentation de mai 2019) et en le rapportant à la médiane marché France de l'année précédente (celle de décembre 2018, dernière connue). Ce tour de passe-passe serait acceptable si les médianes marché France étaient stables d'une année sur l'autre : les données 2018 (voir graphe page précédente) montrent que ce n'est pas le cas. L'effet varie entre 2 et 3,5 points selon les lettres. **Nous demandons à l'entreprise d'appliquer une méthode de calcul à dates homogènes (comme elle le fait sur le Bulletin de Situation Individuel BSI). Un document qui porte l'en-tête « En toute transparence » mérite mieux que cela.**
- Notre échantillon de population est probablement plus jeune que la moyenne des salariés, en particulier sur les lettres L et K où la participation à l'enquête a été en forte hausse.

### Travail gratuit

Hors des phases de prise de poste, chacun mesure au quotidien que le niveau d'exigence et le volume d'activité sont identiques quelle que soit la position médiane. Être payé en dessous de la valeur marché de son poste alors qu'on en remplit toutes les exigences c'est un peu travailler gratuitement. Par rapport à un contrat de travail 212 jours par an, voici le nombre théorique de jours de travail gratuit selon la position médiane:

Position médiane (en % de la médiane)	75	80	85	90	95
Nombre de jours de travail gratuit	53	42	32	21	11

Quelle position médiane communiquer aux managés au moment de leur remise de situation en mai ?

50% des managers communiquent une valeur égale à celle reçue par le managé sur son BSI, document officiel de l'entreprise ; 50% communiquent une valeur recalculée à partir du salaire de référence post-augmentation.

Le calcul à partir du salaire post-augmentation a de notre point de vue moins de sens : il compare le salaire année N à la médiane marché année N-1, qui n'intègre pas la moyenne des augmentations distribuées en France l'année N.

La médiane de l'année N n'est connue qu'en décembre, après que toutes les entreprises du panel HAY ont finalisé l'application de leur politique salariale.

Les managers qui recalculent une position médiane théorique post-augmentation s'exposent à être interpellés par leurs managés. Lesquels recevront sur leur BSI suivant une position médiane inférieure à celle communiquée par le manager du fait du glissement de la médiane marché France.

**Nous invitons les managers à communiquer le chiffre du BSI.**

Les salariés ont davantage besoin de clarté dans la communication que d'un embellissement artificiel de leurs situations.

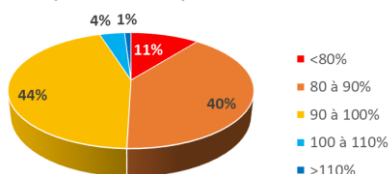


## Coup de pouce aux cadres NRI L et K ?

Le chiffre brut ci-contre pourrait laisser penser que le coup de pouce promis a bien été réalisé.

Pour les lettres L et K, le niveau d'augmentation supérieur appliqué provient exclusivement du positionnement salaire très éloigné de la médiane marché.

NRI L et K : répartition de la population par tranches de position médiane



95% des cadres L et K ont un salaire inférieur à la valeur marché de leur NRI. Plus de la moitié gagnent seulement entre 75% et 90% de leur médiane.

Pour les salaires les plus décalés de la médiane, la moyenne d'augmentation des cadres L, K est identique au reste de la population. Voici les niveaux d'augmentation moyens pratiqués pour les salariés dont la position médiane est comprise entre 80 et 90% :

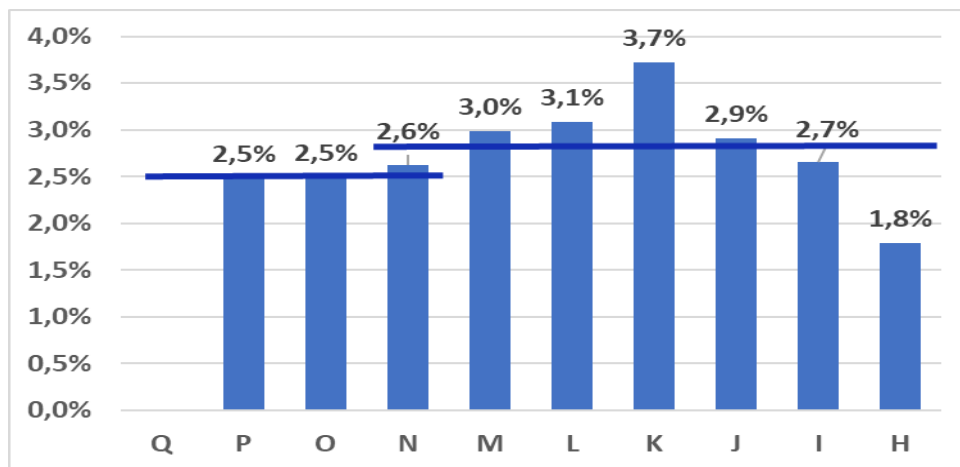
Catégorie	Augmentation moyenne
Collabs Q,P,O	3,4%
Collabs N	3,2%
Cadres N,M	3,6%
Cadres L,K	3,8%
Cadres J,I,H	3,8%

L'effort promis sur les salaires L et K n'a ainsi pas eu lieu en mai.

Il reste 0,4% de masse salariale à distribuer en cours d'année...

Dans l'enquête salaires 2020, nous demanderons le montant du cours d'année pratiqué.

## Augmentations salariales : des résultats en trompe l'œil



Rappel : l'accord salaires signé en janvier par la CFE-CGC prévoit :

- Collaborateurs : augmentation moyenne annuelle 2,8% dont 2,5% en mai
- Cadres : augmentation moyenne annuelle 3,2% dont 2,8% en mai

Si les augmentations moyennes négociées ont bien été pratiquées, la politique salariale 2019 est en forte évolution par rapport aux années antérieures :

- Chez les collaborateurs, alors qu'auparavant, les NRP Q,P,O étaient fortement défavorisés, le niveau d'augmentation est similaire entre lettres. Ce point que seule la CFE-CGC a remonté a été corrigé par l'entreprise, ce qui démontre l'intérêt de notre enquête salaire.
- La segmentation traditionnelle entre L,M,N et H,I,J,K n'existe plus chez les cadres
- Les cadres I et H sont freinés cette année. Ils semblent dans le viseur « réduction des coûts » de l'entreprise.
- Les cadres commerciaux lettre M, positionnés dans des métiers en contact direct avec le client, ont bénéficié d'un coup de pouce : 65% ont une position médiane inférieure à 90% et ces 65% ont tous moins de 35 ans. Pour eux, l'augmentation moyenne a été de 4,1%. L'entreprise adapte-t-elle sa politique salariale dans les métiers en forte tension ?
- **Les seuils de gestion ont été revus à la baisse** : la 1<sup>ère</sup> cassure du rythme d'augmentation n'est plus à 105% de la position médiane, mais à 100% : le franchissement provoque une perte de 1% d'augmentation. La 2<sup>e</sup> cassure n'est plus à 115% mais à 110%. Un tiers des salariés positionnés au-dessus n'obtient plus d'augmentation et doit se contenter d'une « primette ».

## Analyse de la part variable individuelle (PVI)

Les résultats montrent une grande stabilité par rapport aux années précédentes.

PVI versée en	2019	2018	2017	2016
Collaborateurs	83,1%	83,1%	83,3%	81,5%
Cadres	84,2%	83,3%	83,1%	84,4%

L'introduction d'objectifs collectifs n'a pas modifié le résultat global.

**Dans le contexte exceptionnel du déploiement de la réorganisation**, la moitié des managers a appliqué un coefficient d'ajustement des objectifs (CAJ) supérieur à 10.

**Nous regrettons que le service du personnel n'ait pas retenu notre proposition : appliquer par défaut un CAJ à 20, sauf motif individuel spécifique le justifiant.**





## Des salariés sous-payés depuis 9 ans...

Depuis la 1<sup>ère</sup> enquête salaires, la CFE-CGC dénonce le décalage entre les salaires pratiqués chez Michelin, entreprise nettement plus profitable que la moyenne et les salaires français. Michelin, membre du panel HAY, pratique une politique salariale qui freine la croissance des médianes HAY qui reflètent le salaire médian en France par niveau de responsabilité.

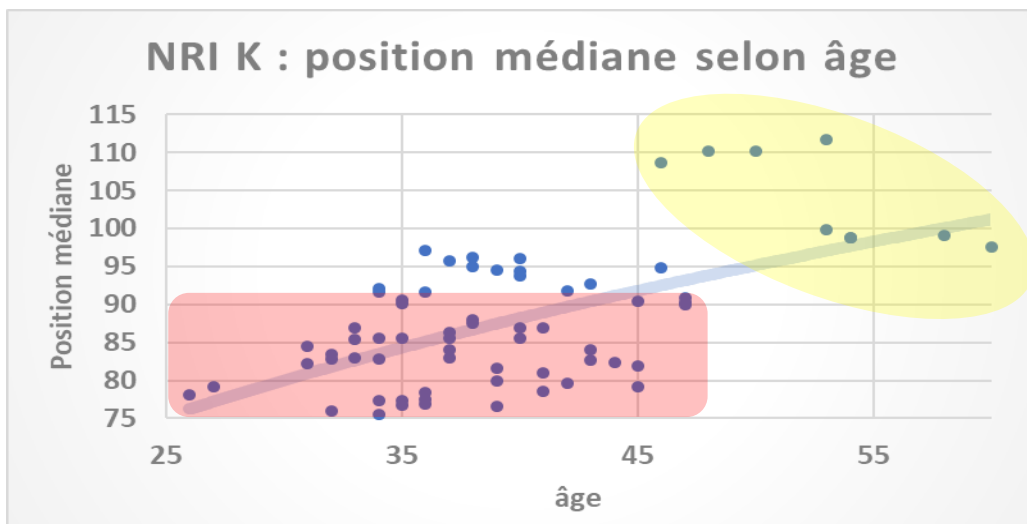
Depuis 9 ans, la CFE-CGC demande un rattrapage salarial qui n'est jamais venu. Le résultat est aujourd'hui sans appel :

- **78% des collaborateurs et cadres ont un salaire inférieur à la médiane France.**
- **95% des cadres NRI L et K ont un salaire inférieur à la médiane France.**

... politique salariale qui aboutit à une impasse de gestion.

Voici comment se distribuent les salariés lettre K selon leur âge et leur position médiane

*(afin de préserver la confidentialité individuelle, nous avons appliqué un brouillage des données brutes)*



**60% de la population** (celle, en rouge, dont la position médiane est inférieure à 92%) est bloquée dans son NRI du fait du mécanisme de gestion actuel : passer au NRI J placerait le salarié dans une position médiane < 75%. Ces salariés ont très majoritairement moins de 45 ans. Ils ont la perspective d'être payés durablement en dessous de la valeur marché de leur NRI (voir ci-contre). D'autant plus que les perspectives d'évolution de carrière se réduisent : le nombre de postes NRI J,I et H diminue. **Le blocage évolutif de cette population crée par ricochet un bouchon évolutif pour les autres cadres NRI L,M,N.**

De plus, les postes NRI J,I et H sont actuellement occupés par des salariés, certes plus âgés, mais avec encore, en moyenne, 10 ans de vie professionnelle devant eux, ce qui crée également un bouchon évolutif pour les cadres NRI K en jaune sur le graphe.

**C'est pourquoi nous parlons d'impasse de gestion. Pour en sortir, il faudrait que l'entreprise rapproche les salaires des médianes marché, pour donner au salarié le salaire du NRI qu'il prend (et mérite) et qu'elle accepte de reconnaître l'évolution des personnes expérimentées par le changement de NRI.**

## Combien d'années pour rattraper ma médiane ?

**78% de salariés payés en dessous de leur médiane mais des augmentations facialement plus élevées que la moyenne France. Cela devrait offrir des perspectives de convergence rapide ?**

Vous trouverez sur notre site web un simulateur qui vous donnera le nombre d'années nécessaire pour rattraper la médiane de votre NRI et la perte de revenu cumulée avant d'atteindre une position marché de 100%.

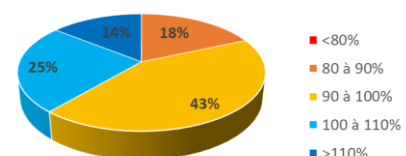
Exemple : combien d'années un salarié NRI K à 85% de sa médiane devra attendre s'il est augmenté, (hypothèse très favorable) de 4% par an ? Réponse : 8 ans ! Pendant lesquels il aura cumulé un manque à gagner de 20 000€.

Ce calcul démontre pourquoi les augmentations des années précédentes n'ont pas produit de rattrapage.

## NRI J,I,H

Pour la population de cadres NRI J,I et H, la position médiane est plus proche du marché.

NRI J,I et H: répartition de la population par tranches de position médiane



Il n'y a pas d'effet âge sur ces NRI. L'âge moyen est supérieur à 48 ans, quelle que soit la position par rapport à la médiane.

# Nouvelle classification agent



Tony Bluteau, Pascal Guillemain

## Visite François Hommeril

Pour célébrer les résultats des élections, M. François Hommeril, président de la CFE-CGC, a rendu visite à la section Michelin. Accompagné de JC Laourde, Délégué syndical central, il a rencontré M. Florent Menegaux, président de Michelin ainsi que les responsables du personnel et des relations sociales.

Il a su apprécier la disponibilité de M. Menegaux, sa simplicité, sa franchise et son ancienneté chez Michelin qui le rend à même de comprendre l'histoire, la marque Michelin et l'immense valeur de l'engagement des salariés. Au sujet de la structure du capital de Michelin, les représentants syndicaux CFE-CGC ont plaidé pour l'augmentation de l'actionariat salarié.

M. Menegaux lui demandant d'accompagner l'entreprise dans ses choix, F. Hommeril a répondu que tout dépendra de la voie choisie. Pour lui, les directions ont une vision conjoncturelle quand les salariés ont une vision historique à valoriser par de la formation pour développer l'entreprise plutôt que par un chèque de sortie.

Enfin F. Hommeril a tenu à partager sa vision du syndicat avec les délégués présents, leur rappeler que même si la progression nationale de la CFE-CGC est plus faible que celle, remarquable, de la section Michelin, la CFE-CGC est l'organisation qui progresse le plus en France. La raison en est simple : elle s'engage auprès des personnes qui s'impliquent dans leur travail.

L'accord de classification agent, dont la dernière réunion de négociation s'est tenue le 8 juillet, propose une homogénéisation en remplaçant les coefficients par des lettres NRI (comme pour les CoCa) et une amélioration du traitement des référents : on accède au statut « référent » en démontrant des compétences reconnues au sein de l'équipe, avec un bon niveau de performance dans la durée liée à sa qualification (Sécurité/Qualité/Activité).

Les éléments pris en compte en complément sont :

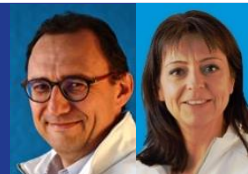
- la polyvalence,
- le tutorat,
- un rôle de correspondant (sécurité, environnement...).

La nomination et le maintien à ce statut en tant que « référent » se fera collégalement entre le manager, le partenaire de développement de proximité (PDP) et le cas échéant avec l'équipe de la personne. Concernant l'expertise métier, il pourra être nécessaire de recueillir l'avis de membres de fonctions supports (moniteurs, experts métier...) avant de procéder à la nomination « référent ».

Il n'y aura pas de quota mais une orientation cible à 20% qui peut varier suivant les sites (actuellement la cible est à 15% avec une moyenne France réelle à 12%).

Ce statut générera une **prime de passage « référent »** au 1<sup>er</sup> trimestre de 300€ (brut) puis une **prime annuelle « référent »** de 200€ (brut) sous réserve que la personne remplisse toujours les critères de nomination. La CFE-CGC a activement participé aux négociations et soutient cet accord.

## Enquête Avancer Ensemble : les questions clés



Chris Boyer, Laure Trincal

Quelle est la finalité d'une enquête AVANCER ENSEMBLE et pourquoi est-elle déployée dans toutes les grandes entreprises ?

L'un des objectifs est d'apporter aux chefs d'entreprise un regard « 360° » sur la perception par les salariés de leur ligne stratégique et managériale, mais le principal est d'une autre nature : un bon résultat est un quitus donné aux actionnaires pour la stratégie qu'ils imposent aux dirigeants. Il permet également d'être bien positionné auprès des investisseurs et des agences de notation ISR (Investissement Socialement Responsable) et ESG (critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance). Sachez que la mesure de l'engagement est basée sur la réponse aux 4 premières questions seulement de l'enquête AVANCER ENSEMBLE, formulées afin qu'il soit difficile de répondre négativement :

- Je suis fier/fière de dire que je travaille pour Michelin,
- Je recommanderais Michelin comme une entreprise où il fait bon travailler,
- Je choisirais de rester chez Michelin même si on m'offrait un poste équivalent ailleurs,
- Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) de Michelin comme lieu de travail.

Pour ces 4 questions, vous êtes considérés comme engagés si vous répondez « tout à fait d'accord » ou « d'accord ». Si vous n'êtes pas en phase avec la stratégie, la gouvernance, et ou la politique sociale de l'entreprise, la CFE-CGC vous conseille d'exprimer votre désaccord sur tout ou partie de ces 4 réponses.

Nous vous recommandons de ne pas faire porter à votre manager, sauf raisons spécifiques, le poids d'orientations à la définition desquelles il n'a souvent pas été associé et qu'il doit soutenir parfois malgré lui.

# Rencontre à Ladoux

Chris Boyer, Françoise Vast



Les gérants, accompagnés d'E.Vinasse à Ladoux, ont décidé de venir davantage à la rencontre des salariés Clermontois. La CFE-CGC ne peut que soutenir cette initiative. Ils saisissent ainsi l'occasion de porter quelques messages sur la stratégie de l'entreprise, dont les salariés ont largement manqué ces dernières années et de donner du sens. Cela permet également à chacun de savoir si les problèmes rencontrés au quotidien sont au moins connus par les gérants et selon la qualité de la réponse de percevoir l'avancée de la réflexion ou de l'action sur le sujet.

M. Chapot a rappelé le rôle de la gérance dans la recherche de l'équilibre entre les contraintes de l'entreprise : entre « des actionnaires qui veulent toujours plus de rentabilité » « les clients des pneumatiques plus performants et moins chers » « les villes, plus d'implication dans la vie locale », oubliant, à dessein (?) les salariés plus de reconnaissance. Sur le futur de l'entreprise, M. Chapot a assuré que l'entreprise ne souhaitait pas devenir l'entreprise la plus rentable du secteur (modèle Nokia) ni la plus grosse (Bridgestone) mais la plus « durable », pour des raisons évidentes de raréfaction des matières premières, tout en garantissant son indépendance. Cet objectif, nous paraît plus fédérateur et socialement plus responsable. M. Chapot a souligné que 40% de la décision d'achat du client final est basé sur un engagement collectif de la marque et a semblé regretter que Michelin n'ait pas su mettre en valeur son engagement social clair comparé à Continental qui a délocalisé toutes ses productions en Europe de l'est depuis longtemps. La CFE-CGC préfère en effet que Michelin se valorise à l'avenir par sa communication sur la production locale forte en Europe de l'ouest plutôt qu'elle ne délocalise.

Face aux inquiétudes sur le développement d'un CT en Inde, M. Chapot a expliqué la croissance de l'Inde, 3<sup>e</sup> puissance Mondiale dans peu de temps, grande productrice de véhicules et qu'il faudra accompagner pour profiter de sa croissance. Pour la CFE-CGC, pour que ce message soit bien perçu, il faudrait que « les délocalisations pour se rapprocher des clients » n'incluent pas des fonctions dont les clients sont basés en Europe. M. Chapot et E.Vinasse ont clairement affirmé la continuité du centrage de l'entreprise sur le pneumatique (87% du CA) et ce pour longtemps mais aussi le développement dans d'autres activités.

Entre les gérants garants des équilibres sur le long terme et les salariés adultes, engagés, compétents et prêts à être les acteurs du changement pour peu qu'on les écoute, les accompagne et non qu'on pense pour eux des solutions brutales, il y a une voie – certes étroite – de succès collectif. La CFE-CGC est prête à travailler pour ce succès mais dans le respect des valeurs de l'entreprise notamment le respect des hommes.

## Baisse de la masse salariale : attention aux salariés

Dominique Bourgois



Nous sommes de plus en plus sollicités par des salariés qui nous remontent leurs difficultés. Quelques exemples :

- un(e) salarié(e) à qui on explique qu'il coûte cher et qu'il serait opportun pour lui de partir,
- un(e) salarié(e) dont le NRP et NRI sont abaissés unilatéralement,
- un(e) salarié(e) qui demande, arguments à l'appui, un « upgrade » de son NRP et à qui on explique par A + B que ce n'est pas possible.

Qui ne connaît pas dans son environnement proche un(e) collègue concerné(e) par une de ces situations ? Au vu du nombre de sollicitations, les salariés avec NRI supérieur à K semblent particulièrement visés. Si vous êtes concernés par ce type de pression, n'hésitez pas à nous faire remonter votre cas.

Pour la CFE-CGC, ces pressions traduisent surtout une volonté de la direction de réduire sa masse salariale par des moyens plus ou moins avouables.

Que le Groupe veuille contrôler sa masse salariale est une chose, que les salariés soient ciblés individuellement et sournoisement en est une autre. Il y a d'autres pistes à explorer conjointement avec les organisations syndicales pour réduire la masse salariale. En tout cas, nous veillerons au respect des salariés et serons vigilants sur les éventuelles dérives. Et si nécessaire, nous en appellerons à l'inspection du Travail.

# Montceau : une baisse des volumes qui interpelle



Patrice Gaasch

## Test véhicules autonomes

Ce projet s'inscrit dans la RSE (Responsabilité Sociale d'entreprise) dans l'objectif de réduire les émissions de CO2 et de faire un test grandeur nature d'abord à la Combaude puis entre ce site et les Gravanches. Michelin loue l'ensemble véhicule, moyen de contrôle. L'électricité utilisée est certifiée verte. Les émissions de CO2 sont réduites de 90%.

Le problème majeur est la sécurité des salariés du site. La CSSCT sera associée. Le véhicule est bruyant et sa vitesse va être augmentée progressivement : au début 5 km/h.

Si le système se généralise, il y aura des emplois et probablement en France car la police veut pouvoir contrôler le contrôleur (permis, alcool) qui garde un œil sur le véhicule. Encore faut-il vérifier que le modèle fonctionne en pratique.

## Ouverture de Delir'CE aux sites hors CFE

Dans un esprit de collaboration, d'ouverture et de partage, le CSE Clermont a invité les CSE de Roanne, Montceau, Le Puy, Bourges à affréter des bus pour faire profiter les salariés de cet évènement.

Compte tenu des élections de Clermont-Ferrand, cette proposition est hélas arrivée un peu tard pour organiser un transport collectif. Ce n'est que partie remise.

Bien évidemment, tout salarié Michelin détenteur d'un badge de tous les sites, sera le bienvenu avec ses enfants pour l'édition 2020.

Depuis début 2019, les prévisions de volume étaient stables. Le 18 juillet dernier, la direction nous a montré un « contexte économique des marchés » notamment dans la construction de route en très forte baisse au premier trimestre 2019 (-35%).

Le segment infrastructure - équipement que notre atelier GC alimente principalement est touché de plein fouet par cette baisse. Qui représente près de 4000 tonnes en moins par rapport aux prévisions de juin. Cette tendance est confirmée par « le contexte des marchés Michelin » qui est revenu depuis le mois d'avril au niveau de l'année 2017.

Un CSE extraordinaire à la demande de la direction a eu lieu le 19 juillet : nous avons été consultés sur les mesures proposées par la direction pour accompagner cette baisse. La direction a joué la transparence avec le personnel qui a été rapidement informé par un « flash info direction », ce que nous soulignons car il est rarement utilisé.

Cependant, nous nous sommes abstenus sur la consultation au sujet des mesures proposées car la CFE-CGC est convaincue que la direction site n'en savait pas plus que nous et que nous subissons tous ensemble, cette baisse mal anticipée. Au niveau France, il n'y a pas eu de vision alarmiste sur le segment infrastructure GC de la part de la direction de la LB B2BH.

Ainsi, nous nous posons beaucoup de questions auxquelles nous n'avons pas ou peu de réponses : Pourquoi les prévisionnistes n'ont pas alerté plus tôt? Est-ce la tendance du marché mondial ou avons-nous perdu des parts de marché en faisant le choix de ne pas baisser les prix afin de maintenir notre marge ? Cette baisse est-elle amenée à encore évoluer? Y-a-t-il un réel intérêt à imposer la pose de CA aux CS ? Quel sera l'impact sur SF, notamment Z et surtout PK, car le PL baisse aussi ?

## Flexibilité à Golbey



Christophe Bitsch

Le premier WE de fermeture était le week-end du 1 juillet... Le premier couac est arrivé le vendredi 4 juillet : réunion extraordinaire du CSE pour demander de réouvrir certains secteurs haut de chaîne.

Nous tombons sur la tête car l'entreprise à ce jour est incapable de donner des explications fiables sur la situation. La CFE-CGC a demandé une analyse détaillée de cette situation et un retour au prochain CSE et aux OS.

Nous ne pouvons penser qu'humainement la flexibilité des personnes soit aussi peu estimée. Le personnel est très impliqué et investi dans cette flexibilité mais prendre les personnes pour des extraterrestres de la flexibilité ne peut que rendre les personnes aigries.

Nous espérons que l'anticipation et l'expertise seront les maîtres mots pour programmer judicieusement les adaptations des volumes et de la charge opérationnelle du site.

## ELECTIONS PROFESSIONNELLES à BASSENS

Le 3 octobre 2019, votez pour les candidats CFE-CGC  
Ensemble, dessinons l'avenir !