



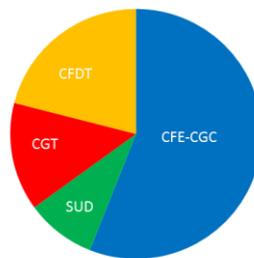
Merci de votre confiance

Vos votes lors des dernières élections professionnelles ont confirmé la confiance que vous témoignez à la section CFE-CGC. Notre représentativité a encore progressé à 58% sur Clermont. Cela nous donne la majorité pour négocier les accords locaux avec l'entreprise et influencer des décisions en CSE.

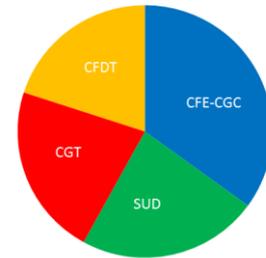
Ces élections 2019, regroupées sur 6 mois dans toute la MFPM suite à la loi Macron, n'ont pas modifié outre mesure les équilibres syndicaux nationaux. SUD, en raison de bons scores sur les sites industriels, devient la deuxième organisation syndicale. Elle est talonnée par la CGT, autour de 22%. La représentativité nationale de la CFE-CGC progresse à 34%, nous confortant comme première organisation syndicale de la MFPM.

Nous vous remercions chaleureusement de votre soutien, et nous voulons vous confirmer notre engagement à votre service pour cette nouvelle mandature.

Représentativité Clermont



Représentativité MFPM



Nous sommes conscients des enjeux forts auxquels notre entreprise est confrontée dans le contexte économique actuel. Nos concurrents sur un marché mondialisé nous challengent et nous poussent à une stratégie d'adaptation constante.

Ce sont les femmes et les hommes de terrain, dans tous les domaines, qui connaissent le mieux les forces et les faiblesses de Michelin : l'entreprise doit être « libérée » pour que la parole et les idées circulent.

Nous sommes convaincus que la richesse de l'entreprise est produite par les agents, les collaborateurs et les cadres. En tant que représentants des salariés, nous voulons continuer à susciter un dialogue constructif avec les représentants de la direction pour qu'ensemble nous portions l'avenir de l'entreprise. C'est pour cela qu'avec les autres organisations syndicales (SUD, CGT et CFDT) nous avons demandé à l'entreprise de mettre en place un groupe de travail sur « les enjeux et les perspectives des activités industrielles et tertiaires en France ». La première rencontre a eu lieu le 14 mai.

Nous attendons un débat constructif où l'entreprise ne se contentera pas d'écouter les représentants de ses salariés, mais prendra en compte nos propositions. Nous lui rappellerons sa responsabilité écologique pour un développement durable, l'équité de traitement entre salariés et actionnaires, les enjeux de la qualité de vie au travail, sa responsabilité sociale dont le maintien des emplois des 23000 salariés français.

Fabienne Renard-Lafleur, élue CSE Clermont-Ferrand

sommaire

PAGE 2
Avenir de Michelin en France

PAGE 3
Une future évolution de la rémunération?

PAGE 4
Baromètre de la relation sociale

PAGE 5
Désintoxication
La mixité chez Michelin

PAGE 6
Le vrai coût du burn out
Brèves inTouch

PAGE 7
Négociation de la classification agent

PAGE 8
Vannes : bilan intermédiaire
Des économies très coûteuses

RÉDACTEUR
EN CHEF
C. Boyer
L. Trincal

DIRECTEUR DE
PUBLICATION
JC. Laourde



Des changements majeurs vont intervenir dans le modèle de rémunération. Nous avons besoin de références :
Remplissez **l'enquête salaire** sur cfecgcmichelin.org

Avenir de Michelin en France



D. Bourgois, C. Boyer, D. Paccard

Réduction des coûts SG&A

Après communication en interne d'une décision de réduire les coûts de SG&A de 600 M€ suite à une comparaison avec la concurrence, le CCE a mandaté une expertise pour vérifier la réalité de cette différence et en comprendre l'origine.

Nous estimions un peu étrange qu'une direction aussi portée au contrôle financier ait laissé dériver les coûts à un tel niveau sans réagir.

Les experts du cabinet SECAFI ont rendu leur rapport en mars et n'ont pas pu conclure à une telle différence avec les concurrents. « Ils n'ont pas les chiffres exacts. » a répondu la direction qui s'est engagée à les fournir.

Après quelques reports étonnants, l'entreprise est venue avec des chiffres de Continental qui ne publie pas de détail par activités. Ces chiffres sont retravaillés par Michelin, donc non comparables.

Par rapport à Bridgestone, Michelin n'est pas décalé.

Il serait temps que l'entreprise prenne les salariés avec le même sérieux quand elle leur demande de réfléchir sur leur travail que quand elle leur parle.

Nous n'oublions pas non plus la promesse faite en janvier aux actionnaires d'un rachat d'actions de 500 M€. Une utilisation de cash uniquement destinée à faire monter le cours de l'action.

L'entreprise a annoncé, en interne et externe, un groupe de travail sur les « Enjeux et perspectives des activités industrielles et tertiaires en France » en collaboration avec les partenaires sociaux. Ce GT fait suite à une demande intersyndicale, signée par les 4 organisations représentatives chez Michelin (CFE-CGC, SUD, CGT et CFDT), d'un dialogue social avancé sur le sujet. La CGT s'est rétractée et dénonce désormais la démarche.

La CFE-CGC Michelin n'a de cesse de dénoncer le décalage entre la communication efficace de l'entreprise et la réalité. C'est parce que depuis 2011, nous avons lancé des enquêtes salaires précises, fiables que l'entreprise a fini par publier les positions marché des salariés. De la même façon, fin 2018, c'est la CFE-CGC qui a alerté, au CE de Clermont-Ferrand, où elle est majoritaire depuis 2016, sur la dégradation des conditions de travail des salariés suite à la réorganisation du groupe. C'est encore la CFE-CGC qui a révélé la situation de salariés « sans poste fixe » au siège et obtenu des aménagements.

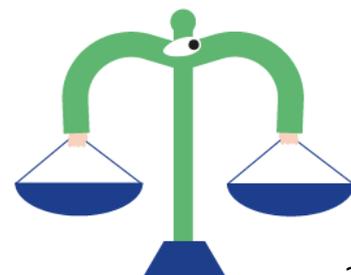
La proposition d'un échange avec le nouveau président de Michelin, M. Menegaux, est une opportunité afin que les revendications sociales portées par la CFE-CGC soient connues par la direction et puissent être prises en compte. Notre démarche de syndicat constructif et nos revendications historiques d'un réel dialogue social sont publiques. Ne pas saisir cette occasion réduirait le syndicalisme au rôle de brancardier.

Nous défendons une position responsable. Nous entendons discuter des besoins d'adaptation aux évolutions du marché et des moyens d'y répondre. Pas cautionner une stratégie de rentabilité à tout prix avec une focalisation exclusive vers les seules niches du marché les plus rémunératrices, au seul bénéfice des actionnaires. Car cette voie est sans retour : une entreprise spécialisée ne redevient pas généraliste et sa spécialisation la rend très dépendante des évolutions du domaine dans lequel elle s'est elle-même circonscrite.



C'est dans cet esprit que nous avons accepté de discuter avec l'entreprise de l'avenir. La voie est certes étroite, nos moyens limités et nous partons dans l'inconnu. Mais il nous a semblé de notre responsabilité de nous prêter à l'exercice. En synthèse, notre intention est de comprendre les intentions réelles de la nouvelle direction de l'entreprise, écouter ses propositions d'adaptation et faire entendre les convictions profondes auxquelles vous avez récemment accordé votre confiance.

Pour la CFE-CGC, il n'y a pas de développement durable d'une entreprise sans un équilibre harmonieux entre ses acteurs principaux : les clients, les salariés, les actionnaires. Nous participons en toute indépendance et portons l'intérêt des salariés français.



Une future évolution de la rémunération ?

D. Paccard,
D. Bourgois



Neutraliser les effets externes

Lors du dernier CCE, le directeur SP France a présenté un bilan de la politique sociale France, basé sur une batterie d'indicateurs répartis par thème pendant trois heures. Vu de l'entreprise, beaucoup sont au vert, avec une vision volontairement très positive mais qui peut être remise en cause par la réalité des faits comme l'illustrent le recrutement et la politique salariale :

- "Plus de 500 embauches de collaborateurs et cadres en 2018, on n'avait pas vu ça depuis plusieurs décennies" (sic) ! Cet effort est pourtant à rapporter aux centaines de départs de salariés et aux dysfonctionnements engendrés par ces départs massifs et mal préparés
- Les lettres "en toute transparence" font ressortir de nombreuses personnes sous la médiane marché, malgré des efforts récents. Il nous est donc difficile de partager la vision de la direction sur ce point.

Ce qui nous a interpellés, c'est l'annonce d'un projet de refonte complète d'ici 2021 de la politique salariale du groupe. 3 évolutions ont été esquissées. Leur mise en place aurait des conséquences majeures dans la gestion de la rémunération individuelle :

- La référence au marché du travail de chaque pays est actuellement basée sur une comparaison du salaire. Pour la France, Michelin se base sur les données de la société Hay's Group. Demain, dans une optique « global cash », seraient pris en compte tous les éléments de rémunération : intéressement, prévoyance, mutuelle, abondements divers (PEE, dispositifs retraite, CESU), dotation au CE,...
- Le NRP du poste tenu déterminerait le niveau du salaire de base. C'est en partie vrai aujourd'hui, mais beaucoup plus lissé dans le temps. Dans le futur, le salaire stagnerait jusqu'à ce qu'on accède à un poste de NRP supérieur.
- La part variable individuelle deviendrait le moyen de différencier forts et faibles contributeurs et serait indexée sur la performance économique de l'entreprise, donc plus volatile.

La politique salariale de l'entreprise devrait ainsi fortement évoluer. Nous attendons impatiemment de savoir comment seront déclinées en France ces orientations groupe.

La CFE-CGC regrette que les organisations syndicales n'aient pas été invitées à partager la réflexion sur cette évolution très impactante pour les salariés.

Nous serons attentifs à mesurer si ces évolutions n'ont pas comme finalité un contrôle accru de l'évolution dans le temps de la masse salariale, voire plus prosaïquement sa réduction.

L'encouragement de la mobilité externe pour les salariés avec peu ou pas de perspective d'évolution chez Michelin et ce « dans leur intérêt, pour leur permettre de grandir dans d'autres environnements » (sic) n'est pas de nature à nous rassurer.

Il y a quelques années, les parités ont été très favorables et ont contribué positivement au bénéfice. Lors de la présentation des résultats, nos dirigeants l'avaient à peine évoqué et avaient loué leur pilotage éclairé... au bénéfice des actionnaires via de massifs rachats d'action.

Les deux dernières années, les parités sont défavorables et la conclusion est toute différente : trop de frais de personnel, il faut dégraisser...

En communication externe, « sans l'effet parité, le groupe est en phase avec les objectifs » ; en interne : « résultats non atteints, donc pas de déclenchement de bonus intéressement ».

L'effet matières premières est potentiellement plus important que la parité. Nous demandons à sortir de cette logique et trouver un garde-fou pour que les salariés soient appréciés (variable, intéressement) sur des critères qu'ils maîtrisent. Sortons les critères purement financiers qui sont trop dépendants d'éléments extérieurs.

Pour comprendre et challenger cette évolution de politique salariale,
Nous avons besoin de références :

Remplissez l'enquête salaire sur cfecgcmichelin.org



Baromètre de la relation sociale

T. Palou



Le dialogue social est en plein changement. Exit les mandats Elus CE, Délégué du Personnel et CHSCT. Bonjour au tout nouvel élu CSE qui assure maintenant une grande majorité des anciennes activités. Ce grand chamboulement organisé par les lois Macron nous interroge. Allons-nous mieux travailler avec l'entreprise comme elle semble le penser ou allons-nous vers une régression ? Le nouvel accord, âprement négocié en 2018 entre en vigueur sur tous les sites. Il faut se laisser un peu de temps pour évaluer son impact.

En attendant, nous avons établi ci-dessous un **baromètre des sites France**. Il nous servira d'étalon pour mesurer dans quelques mois l'évolution vers la « nouvelle dynamique de la relation Sociale ».

à fin DECEMBRE 2018		CFE	RYO	CHO	PBL	UMO	URG	VAN	UFR	UJO	TRO
ACTIVITE Négociation des Accords	Qualité de la préparation	Insuffisant	Satisfaisant	Insuffisant		Satisfaisant	Neutre	Satisfaisant	Neutre	Satisfaisant	Neutre
	Qualité des débats et de prise en compte des demandes	Inacceptable	Insuffisant	Satisfaisant		Neutre	Satisfaisant	Satisfaisant	Satisfaisant	Neutre	Neutre
	Qualité du Suivi des accords	Neutre	Insuffisant	Satisfaisant		Insuffisant	Insuffisant	Neutre	Satisfaisant	Insuffisant	Satisfaisant
ACTIVITE Information & consultation CE	Qualité de la préparation	Neutre	Inacceptable	Neutre	Insuffisant	Satisfaisant	Neutre	Inacceptable	Satisfaisant	Satisfaisant	Satisfaisant
	Qualité des débats avec l'entreprise	Satisfaisant	Insuffisant	Satisfaisant	Satisfaisant	Neutre	Insuffisant	Neutre	Insuffisant	Satisfaisant	Neutre
	Impacts des recommandations sur les décisions de l'entreprise	Insuffisant	Neutre	Neutre	Neutre	Neutre	Neutre	Neutre	Satisfaisant	Insuffisant	Inacceptable
ACTIVITE CHSCT	Niveau de collaboration de l'Entreprise	Satisfaisant	Neutre	Neutre	Satisfaisant						
	Qualité des débats	Insuffisant	Inacceptable	Insuffisant	Neutre	Satisfaisant	Satisfaisant	Satisfaisant	Satisfaisant	Satisfaisant	Satisfaisant
	Respect des plans d'action établis	Satisfaisant	Neutre	Neutre	Neutre	Neutre	Satisfaisant	Satisfaisant	Satisfaisant	Excellent	Neutre
ACTIVITE Délégué du Personnel	Prise en compte par l'atelier et les managers des réclamations émises	Neutre	Insuffisant	Neutre	Satisfaisant						
	Traitement au niveau de la réunion mensuelle DP des réclamations remontées	Neutre	Satisfaisant	Satisfaisant	Neutre	Neutre	Neutre	Neutre	Neutre	Neutre	Satisfaisant
ACTIVITE Commission Formation	Qualité du plan de formation et du Bilan annuel présenté aux Elus	Insuffisant	Neutre	Insuffisant	Insuffisant	Inacceptable	Neutre	Neutre	Insuffisant	Insuffisant	Neutre
	Prise en compte des recommandations e	Insuffisant	Neutre	Insuffisant	Insuffisant	Insuffisant	Neutre	Satisfaisant	Satisfaisant	Insuffisant	Neutre
Gestion des MANDATS	Conciliation activité PRO / activité IRP	Insuffisant	Insuffisant	Insuffisant	Satisfaisant	Neutre	Insuffisant	Insuffisant	Insuffisant	Satisfaisant	Satisfaisant
	Adhésion des managers hiérarchiques à l'activité des IRP	Insuffisant	Satisfaisant	Neutre	Satisfaisant	Satisfaisant	Insuffisant	Insuffisant	Satisfaisant	Neutre	Neutre

Le détail des sites
Clermontois sur
Cfecgcmichelin.org



En synthèse, le baromètre à date montre que :

- Les activités CHSCT fonctionnent correctement pour l'essentiel,
- Les négociations sont inacceptables pour la section de Clermont, qui traite les accords nationaux.** La part négociable est infime, les difficultés apparaissent en particulier quand les finances sont impactées (NAO salaire, prévoyance, abondements...). A noter que le suivi des accords au niveau des sites est à revoir impérativement en s'inspirant des bonnes pratiques de certains accords nationaux.
- S'agissant des informations et consultations en réunion officielle CE, au-delà de quelques sites dont les réunions sont tendues, la principale frustration concerne le faible impact des recommandations que nous émettons. Là, il s'agit bien du sens que l'entreprise veut donner à notre action au moment où elle dit reconnaître notre contribution à la performance de l'entreprise.... Peut-on espérer une inflexion dans le futur ?
- L'activité de proximité des Délégués du Personnel est presque satisfaisante, quelques difficultés dans certains ateliers qui traînent des pieds pour répondre ou résoudre des questions posées et aussi quelques secteurs où l'atmosphère est dégradée.
- La gestion des mandats est une vraie difficulté, en raison du peu de volonté d'ajuster la charge de travail aux mandats des élus. Ceci est particulièrement vrai sur les sites industriels.

En conclusion, la CFE-CGC espère que notre prochaine évaluation montrera une amélioration de la Relation Sociale et, dans tous les cas, aucune dégradation.

Désintoxication



C. Boyer, C. Tisserand



Sur un secteur touché par une situation RPS explosive, la réaction de l'entreprise, bien que beaucoup trop lente à venir, a été finalement celle que les salariés attendaient : celle du bon sens. Le membre du Comex dont l'entité dépend, leur a annoncé l'arrêt dans un délai court du management toxique qu'ils subissaient. D'après les salariés témoins, les choses ont été dites clairement et cette communication leur a redonné confiance dans les orientations managériales.

Cette décision est bénéfique à tous : aux salariés sortis de cette situation néfaste à leur santé, à l'entreprise qui va remotiver ces salariés et aussi à tous les protagonistes dont la responsabilité juridique aurait pu être engagée dans le cas d'une poursuite légale. Maintenir en tant que manager quelqu'un qui n'est pas fait pour, c'est le mettre également en danger.

Les membres du CHSCT de la CFE-CGC ont beaucoup œuvré pour aboutir à cette décision, en collectant et en traçant les faits par écrit, en posant le problème officiellement afin que l'entreprise ne puisse plus l'éluder. Les tentatives individuelles d'alerte qui ont avorté le montrent : dans ces situations, faites-vous aider, ne restez pas seuls, contactez vos élus, ils vous aideront.

La mixité chez Michelin

L. Trincal, A. Valdant



La question de la mixité dans l'entreprise est abordée en CE chaque printemps, suite à la publication du Rapport de Situation Comparée Hommes - Femmes et à la réunion de suivi de l'accord Mixité.

Bien que le taux de féminisation, autour de 25% pour l'établissement de Clermont Ferrand, peine à évoluer, Michelin obtient un index de l'égalité hommes – femmes à 94/100, nettement supérieur à beaucoup d'autres grandes entreprises :

- L'INED a conduit une étude en 2018, concluant qu'il n'y a pas d'écarts de salaires en raison du genre dans notre entreprise (cf lettre d'informations 07/2018),
- L'accord Mixité, signé par 3 organisations syndicales dont la CFE-CGC a permis de mettre en place des actions concrètes pour le recrutement, l'ergonomie des postes en industrie et la promotion des femmes,
- L'entreprise est clairement de bonne volonté sur le sujet puisqu'elle se questionne sur les stéréotypes en son sein et ouvre ses données ressources humaines à l'INED pour progresser.

La CFE-CGC salue ce bon résultat qui ne doit toutefois pas masquer une répartition dans les métiers et dans les niveaux de postes qui nécessite d'importants progrès :

- En industrie, les postes Agents ne comptent que 8,5% de femmes. L'ergonomie des postes fait l'objet d'investissements, mais aucun chiffre concernant un progrès du taux de féminisation ne nous a été communiqué malgré nos demandes.
- Bien que les femmes soient 28% parmi les managers, leur taux s'effondre en-dessous de 15% pour les NRI H et supérieurs. L'INED est chargé d'une étude spécifique pour mi 2019 sur la persistance du « plafond de verre » chez Michelin. A titre d'exemple, plusieurs femmes ont été accompagnées depuis 10 ans dans le cadre d'un coaching spécifique visant une évolution vers le statut cadre groupe. A l'issue de ces formations, très peu accèdent à ce statut...

La CFE-CGC estime que l'égalité, comme beaucoup de valeurs, se démontre par l'exemplarité et poursuivra son action pour faire progresser la mixité à tous les niveaux de l'entreprise.



Le vrai coût du burn out



L. Trincal



InTouch: s'abonner aux offres ?

Les personnes en recherche de poste doivent se connecter chaque jour pour découvrir les nouvelles offres. Une salariée nous suggère que l'outil propose une fonction « abonnement » permettant de recevoir les nouvelles publications qui répondent à ses critères personnels (ex: codes emploi, NRP...). Nous soumettons cette proposition efficace aux responsables de la fonction P.

Offres d'emploi à DLC courte?

Une salariée nous a remonté le cas d'une offre d'emploi publiée le 4 juin avec une date de fin au 7 juin. Un peu court, déroutant, voire anxiogène ! Nous avons demandé à l'entreprise de nous expliquer le sens de cette publication et les cas nécessitant une date de fin. Nous vous tiendrons informés.

InTouch : le saviez-vous?

Lorsque vous postulez, votre candidature fait l'objet d'une notification automatique vers le manager du poste visé, vers votre manager et enfin vers votre PDP. Même si vous êtes désormais responsable de votre propre parcours, nous vous recommandons d'avertir systématiquement votre hiérarchie en amont pour éviter les tensions éventuelles inutiles.

Nous accompagnons (trop) régulièrement des salariés victimes de burn out pour faire reconnaître leur situation auprès de l'entreprise et les aider à trouver un nouveau poste, condition indispensable à la reconstruction.

L'employeur est responsable de la santé de ses salariés. Ceux-ci passent par la médecine du travail et leur médecin traitant qui indique clairement sur le formulaire de déclaration AT (accident du travail) le motif « syndrome d'épuisement professionnel ». Pourtant, Michelin conteste systématiquement ces AT arguant qu'il n'y a pas de « fait accidentel ».

En CHSCT, alors que vos élus rappelaient à l'entreprise que reconnaître sa responsabilité serait un geste important pour favoriser la guérison de la victime, certains représentants de l'entreprise nous ont expliqué qu'il faut comprendre Michelin : « un accident de travail coûte cher puisque la CPAM applique une pénalité à l'entreprise sur les AT ».

La CFE-CGC déplore que ce soit le seul coût vu par l'entreprise et que son seul moyen de l'éviter soit de contester ces AT. L'entreprise finance pourtant les coûts de formation du remplaçant, le temps d'adaptation, la surcharge des collègues, la discontinuité de productivité. Or le burn out touche majoritairement des individus très motivés. Le coût indirect pour une entreprise reviendrait, d'après certaines études, au salaire brut de l'employé absent.

Nous suggérons une **véritable prévention**, qui évitera d'avoir à gérer des recrutements de prestataires en urgence, des projets qui s'arrêtent, des formations à financer, le changement de poste au retour... Nous sommes persuadés que la prévention revient « moins cher ».

En réalité, c'est la victime elle-même qui paie l'essentiel, plusieurs fois :

- Au-delà de 3 semaines d'arrêt maladie (puisque l'AT est généralement refusé), la victime perd une partie de sa part variable ou RVA et de son intéressement,
- Les retards de paiement d'indemnités journalières et le retrait tardif des jours d'absence sur les feuilles de paie (jusqu'à 3 mois de décalage) nécessitent une trésorerie importante et débouchent sur des découverts, des agios, sans compter le stress,
- Le regard de l'entourage, sa capacité à accepter la situation sont supportés par le salarié. Certains y ont laissé un conjoint, des amis...
- La psychothérapie, indispensable sur le long terme à la reconstruction, n'est prise en charge par aucune protection sociale. L'arrêt peut être très long, nécessitant un suivi hebdomadaire, des soins complémentaires à la charge... du salarié (nous avons des exemples proches de 10k€ chacun).
- Enfin, en cas d'invalidité partielle prononcée en « fin de droits à temps partiel thérapeutique », le salarié n'a d'autre choix que de rester à temps partiel nommé « pour convenance personnelle » ! Là encore, il faut se passer d'une partie de son salaire, des primes et se contenter d'un complément invalidité basé sur les minimas sociaux, pour ceux qui parviennent à en bénéficier.

Pour la CFE-CGC, il est grand temps que Michelin **protège ses salariés et reconnaisse les accidents du travail des personnes qui, pour « leur part », ont réglé 5 fois l'addition du burn out.**

Négociation de la classification agent



T. Bluteau, P. Guillemain, C. Bitsch

Créez-vous une épargne

L'entreprise ouvre une négociation MFPM visant à simplifier la classification des postes agent, créer des niveaux de responsabilité sur le modèle des collaborateurs et cadres (avec « lettre »), notamment pour comparer les postes agents au « marché ».

Nous avons demandé à l'entreprise de :

- prendre en compte la polyvalence des personnes dans la classification,
- assurer que le coefficient de la personne qualifiée à plusieurs postes soit celui du poste le plus élevé (actuellement il y a des écarts importants de traitement suivant les managers, les PDP, les sites...)
- proposer une progression possible via un parcours de carrière,
- pouvoir gérer les personnes dans le temps en augmentant le niveau de certains postes par exemple,
- limiter les effets de perte de primes et de changement de forfait lors du passage collaborateur des agents qui mettent trop de temps à retrouver le même niveau de salaire,
- reconnaître les missions (correspondant, animateur...),
- proposer des formations de développement personnel,
- rendre visible le NRP (lettre) et la pesée du niveau des postes.

Pour la polyvalence et la fonction de référent, les missions confiées et leur diversité (postes demandant des connaissances techniques dans plusieurs métiers) ainsi que la complexité seront prises en compte. La CFE-CGC demande qu'on nous assure qu'il n'y aura pas de quota de postes de référent : actuellement le taux de référents est à 12% pour un objectif à 15% indiqué par la direction. Ces moyennes masquent des disparités par site industriel.

La validation du passage « référent » sera décidée par un collège réunissant le manager, le PDP et le dans certains cas, l'équipe. Cette validation collégiale n'est pas effective partout, nous souhaitons que la règle soit généralisée.

Concernant les parcours de carrière, la majorité des agents passe par 3 postes, correspondant à l'acquisition de 2 NRP au cours de leur carrière (soit 2 échelons et 2 coefficients en classification actuelle) et jusqu'à 4 s'ils deviennent « référent ». Les postes d'échelon 230-240 seraient partagés entre statut Agent et Collaborateurs ce qui nous amène à demander plus de lisibilité sur les critères de passage collaborateur.

La CFE-CGC regrette que, sur Bassens (hors MFPM), une nouvelle classification du même type ait été appliquée sans négociation avec les organisations syndicales et sans transparence, puisque nos élus doivent interroger directement les personnes pour obtenir les informations de nouvelle classification.

Pour sa part, la négociation MFPM prévoit encore deux réunions et doit être close avant mi-juillet. Nous attendons des réponses à toutes ces interrogations avant de nous prononcer sur la signature de cet accord et nous vous informerons de la suite.

L'en-cours global de l'épargne salariale (PEE + PERCO) atteint 427,2 M€ à fin 2018. Il est en recul de 30,8 M€ par rapport à fin 2017. Le Top 3 des placements est :

- 1- Bib Dynamique : 66,5 M€
- 2- Bib Equilibre : 55,2 M€
- 3- Bib Prudence : 53,6 M€.

Si vous avez une capacité d'épargne, nous vous encourageons à placer votre argent sur le PEE (abondement de 50% à 15% par tranche et jusqu'à 2 430 € de versement) et/ou sur le PERCO (abondement de 100% pour un versement \leq 2,5% salaire brut N-1).

Rendez-vous sur l'Intranet pour les modalités pratiques : Avancer Ensemble / Epargne Salariale / PEE et PERCO

<http://intraeu.michelin.com/fr/web/france/epargne-salariale-pee-perco-peg>

Pour rappel, le choix du support dépend de votre propension à prendre des risques et de l'horizon de temps durant lequel vous pouvez bloquer cet argent. Si vous avez besoin de conseils, contactez-nous.

Vannes : bilan intermédiaire de l'accord de compétitivité

F. Mousset



Cholet : un exemple de collaboration syndicale

Sur Cholet, les postes au niveau du CSE sont répartis comme suit : le secrétariat est géré par SUD première organisation syndicale, les postes de trésoriers sont répartis entre la CFE-CGC et la CFDT et le poste important de rapporteur de commission santé et condition de travail est tenu par un militant CGT.

Le syndicalisme est avant tout, une histoire d'être humains. Aucune étiquette syndicale ne garantit l'engagement et la capacité de coopération des membres d'une organisation. Ces qualités se mesurent dans l'action par des faits.

Même si nous ne sommes pas d'accord sur tout, la CFE-CGC Michelin se refuse à une logique partisane binaire.

Elle privilégie le travail collaboratif avec tous les partenaires sociaux quand cela est possible pour l'intérêt des salariés.



Fin mai, le site de Vannes était visité par JP Chiochetti (directeur SP France) et Trish Bailey (Responsable de l'activité métallique). L'objectif était de faire un bilan à mi-parcours :

- faire connaître les résultats du site, sa démarche et son dynamisme,
- Montrer les succès de l'accord de compétitivité,
- Concrétiser l'équilibre des intentions (entreprise et personnel).

Aujourd'hui les indicateurs sont « au vert ».

JP Chiochetti « repart en étant persuadé de la réussite du projet CAP 2021. » et Trish Bailey : « a ressenti un regain d'énergie, nous avons eu plus de présentations que les dernières fois. La manière de travailler, en groupe de travail, est vraiment bonne. Elle permet d'impliquer les personnes autour des sujets et de résoudre les problèmes ensemble. »

De toute évidence, l'avenir d'un site ne dépend pas uniquement des investissements, qui peuvent « alourdir ou grêver » le coût façon ; il faut trouver l'équilibre entre les deux. Depuis le projet, les investissements sur de nouveaux procédés à forte valeur ont renforcé la confiance de nos dirigeants et la motivation des salariés.

Avec un cout façon qui ne cesse de s'améliorer et l'EAE qui progresse sur les 2 dernières années, nous espérons améliorer notre rentabilité sur le Site.

Ce climat social apaisé et serein démontre une réelle envie de réussite pour les années futures. La CFE-CGC se réjouit du constat de confiance de la direction de Michelin. Elle se sent confortée dans sa position de signataire de l'accord de FCI, cet engagement complexe mais essentiel pour donner un avenir au site de Vannes.

Des économies très coûteuses

B. Maillard
P. Gaasch



Des arrêts de production longs et imprévus ont eu lieu dans plusieurs usines françaises : la conséquence d'un problème technique sur la calandre tissus textiles de Joué les Tours.

Outre d'importantes pertes de production de pneus, les salariés ont été appelés à s'adapter dans l'urgence : les uns en venant travailler hors temps de travail habituel (Joué les Tours), les autres en ne travaillant pas sur une période prévue travaillée ... ce qu'il faudra compenser ultérieurement.

Comment en est-on arrivé là ? Une chose est certaine, il sera difficile de masquer l'impact de décisions antérieures de réduction des coûts : réduction des stocks de pièces détachées et réductions de personnel se traduisant par une perte de savoir-faire.

La réduction des coûts peut finalement coûter très cher !

La CFE-CGC va demander des explications officielles lors de la prochaine réunion du comité social et économique central (CSEC, ex CCE). Nous vous tiendrons informés.

Trop de papier? Abonnez-vous à notre lettre et recevez la par mail

En vous inscrivant sur cfecgcmichelin.org