



NOS CONDITIONS DE TRAVAIL ÉVOLUENT



Sommaire

PAGE 1

Nos conditions de travail évoluent

PAGE 2

Télétravail : ouvrons enfin le dialogue

Revenir au bureau

QVT : comment allez-vous ?

PAGE 3

Golbey : Mouvement UGO 2023

Sites C3M : un marché porteur

CSE Clermont : des comptes irréprochables

PAGE 4

Lancement de l'enquête salaires 2021

Agenda et guide pratique

Après de longs mois de crise sanitaire, notre horizon s'ouvre à nouveau avec un retour graduel à la vie « normale » qui était attendu par les salariés.

La direction a décidé d'appliquer un retour progressif au bureau, afin de concilier la protection des personnes, en n'allant pas trop vite avec la possibilité pour les équipes de se retrouver et de favoriser la collaboration.

Dans ce contexte, l'entreprise nous a sollicités récemment à travers un questionnaire « comment allez vous ? ». La CFE-CGC apprécie cette initiative après une année très particulière pour l'ensemble des salariés. Nous serons attentifs aux résultats présentés et nous souhaitons qu'il en découle de réelles actions, prenant en compte le moral et les difficultés des salariés. Vos élus vous tiendront informés du dialogue sur ce sujet important.

Pour la CFE-CGC, la période ouvre immédiatement la question du télétravail : pas celui que nous avons « subi » depuis plus d'un an, mais bel et bien celui que nous devons négocier afin de répondre aux aspirations des salariés. Beaucoup de grandes entreprises ont déjà signé des accords en ce sens, portant des innovations sur les conditions de travail en adéquation avec le monde actuel.

Suite à nos demandes répétées, la direction a accepté d'anticiper la négociation au second semestre 2021. La CFE-CGC sera force de propositions, nous y travaillons déjà, afin de mettre au cœur du débat plusieurs thématiques :

- La souplesse dans la prise des jours télétravaillés, ces adaptations aujourd'hui sont prises en compte dans de nombreuses entreprises,
- L'indemnisation du télétravail : La CFE-CGC présente une demande argumentée pour les frais liés au télétravail,
- L'équilibre vie privée - vie professionnelle : nous serons particulièrement vigilants sur ce point, afin d'éviter les dérives. Les heures supplémentaires en télétravail devraient être comptabilisées,
- La prévention de l'isolement afin de permettre à chaque salarié ayant un avenant télétravail d'être soutenu en cas de difficulté.

Nous vous proposons d'exprimer vos demandes et préoccupations lors de notre prochain débat annoncé en dernière page.

Le premier semestre a été rythmé par la négociation Simply-Aurore, durant laquelle vos élus CFE-CGC ont obtenu de nombreuses avancées concrètes pour les salariés restant dans l'entreprise. Le rattrapage salarial que nous avons conquis doit être mesuré : nous lançons notre enquête salaires 2021 et analyserons les premiers effets de l'accord ADAPT. Ce sont vos réponses qui permettront une vision significative. Participez nombreux !

Nicolas Mirvault, Délégué Syndical.

Rédactrices en chef

Laure Trincal
Valérie Dossin

Directeur de publication

José Tarantini





Télétravail : ouvrons enfin le dialogue

V. Bayet, V. Dossin



Des salariés épuisés et isolés



QVT : comment allez-vous?

Michelin a lancé une grande enquête pour vous écouter et comprendre les impacts de la pandémie. La CFE-CGC approuve la démarche de l'entreprise et espère que cette enquête sera un bilan clair et objectif sur l'avenir de l'organisation du travail, afin de faire évoluer les choses positivement.

Nous demandons que les élus participent à l'élaboration des plans d'action qui suivront.

Un bilan moyenné sur les territoires, sans descendre aux services, ne sera pas suffisant. Nous demandons des mesures adaptées à la situation de chaque équipe.

La CFE-CGC et les salariés Michelin attendent de l'écoute, du dialogue et des actions !

Après un an de télétravail imposé, la CFE-CGC invite l'entreprise à saluer les efforts remarquables fournis par les salariés.

Incarner ICARE, c'est reconnaître l'engagement et la contribution sans faille des salariés. Leur vie a changé et le télétravail imposé a pesé fortement sur le budget des ménages. En moyenne, par mois de télétravail imposé, chacun de nous dépense 150 euros supplémentaires pour l'eau, l'électricité, les repas selon nos estimations... Dans de nombreuses entreprises, les salariés bénéficient, entre autres, de tickets restaurant au titre des journées télétravaillées.

Dans le même temps, l'entreprise a fait des profits et a largement rétribué les actionnaires. A quand la rétribution des efforts des salariés ? **La CFE-CGC demande le versement d'une indemnité de 150 euros par mois aux salariés pour ces treize mois en télétravail** et fait remarquer à Michelin que l'allocation télétravail versée par l'employeur est exonérée de cotisations et contributions sociales (dans la limite de 50€ / mois). Pourquoi en priver les salariés Michelin ?

La CFE CGC demande à l'entreprise d'ouvrir le dialogue et de faire des belles valeurs d'ICARE une réalité !

Revenir au bureau

J. Tarantini, F. Renard-Lafleur



Depuis quelques mois, notre capacité d'adaptation a été mise à rude épreuve ! Ce télétravail imposé nous a fait prendre conscience des bons côtés de la vie quotidienne au bureau mais aussi de ce qui nous déplaît et que nous ne voulons plus revivre.

La CFE-CGC fera remonter à l'entreprise les souhaits des salariés en termes de Qualité de Vie au Travail.

Qu'est-ce qui nous donne envie de revenir ?

- Les rencontres informelles entre 2 réunions qui permettent souvent de faire progresser les projets,
- La communication plus facile quand on se voit et l'humour (par Teams, c'est parfois plus lourd),
- Les réunions d'équipe en présentiel,
- Les moments de convivialité entre collègues,
- Les systèmes d'informations et les salles vidéo qui nous permettent de faire des réunions de bonne qualité.

Cette crise sanitaire a provoqué une prise de conscience de ce qu'est **La qualité de vie au travail**. Revenir ne sera pas facile pour tous, car nous ne bénéficions pas tous, en fonction des sites et des bâtiments, de la même qualité d'environnement.

Nous invitons les managers à ouvrir ce débat avec leurs équipes, et à écouter les besoins des salariés pour **que le retour au bureau soit « UN PLAISIR RETROUVE »**.

Golbey : Mouv'UGO 2023

C. Bitsch



L'ensemble du personnel était convié au lancement du projet Mouv'UGO début juin en présence de JP. Chiocchetti et T. Bailey.

Nos dirigeants nous ont félicités sur l'aboutissement de ce projet co-construit avec les salariés, les organisations syndicales et les élus du personnel. Ce travail doit être une étape, l'essentiel reste à faire. Les objectifs sont fixés, le cap est clair pour « 2023 », Golbey doit travailler maintenant pour son avenir. JP. Chiocchetti a rappelé qu'une vision supérieure à 3 ans n'est plus possible de nos jours.

Cette journée de présentation aux équipes, dirigeants et politiques locaux fut une réussite. **La CFE-CGC espère que toute l'énergie engagée durant plus d'un an sur le site créera la confiance pour le maintien de l'activité dans la durée.**

Concernant la réactivité (+/-10% sur les volumes à produire), les jours de travail et jours non travaillés devraient apporter un réel changement dans l'organisation du travail et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les plannings seront maintenant mieux anticipés.

CFE-CGC et SUD ont signé l'accord de réactivité, travaillé en collaboration syndicale et ont su proposer à la direction de bonnes conditions pour les salariés :

- Rachat des forfaits à hauteur du 36 mois soit 12 mois de rachat et 24 sous forme de prime,
- Mise en place d'un compteur réactivité prioritaire au CET collectif abondé de 35%.

CSE Clermont : des comptes irréprochables

Le retour sur l'audit mené sur les comptes du CSE Michelin 2019-2020 a été présenté, période pendant laquelle la CFE-CGC assurait la direction du CSE. **L'expertise a démontré que la gestion de la CFE-CGC avait été totalement honnête et juste.**

Nous saluons la rigueur et la probité de nos élus et remercions le Secrétaire, Michel Desormière, pour le remarquable travail accompli au service de tous les salariés (2012-2020).

L'arrêté des comptes 2020 montre un excédent de plus de 1,5 M€ sur le compte de résultat des activités sociales et culturelles. Cet excédent résulte de la crise du Covid mais également de la gestion avisée de la mandature de la CFE-CGC. Il vient alimenter des réserves déjà conséquentes puisque le bilan fait apparaître près de **10 M€ de disponibilités.**

C3M, un marché porteur

E. Pierrat, T. Bluteau



Avec la mise en œuvre du projet « Grande Ours » d'ici 2024, une réflexion autour de l'augmentation de capacité de production des sites C3M est en cours.

Le but serait d'augmenter la capacité de production sur procédé C3M et concerne les usines de Roanne (UFR) et des Gravanches (GRV) pour la France mais aussi Prime aux USA. Le choix devrait intervenir en fin d'été 2021.

Pour la co-construction France, les élus CFE-CGC ont demandé aux directions des deux sites que les élus soient associés à ces projets. La CFE-CGC a suggéré qu'une personne par OS soit intégrée dans ces réflexions et dans les VSM (Value Stream Mapping) des deux usines à venir ou en cours, ainsi que dans la vision des choix effectués.

Cette co-construction commune permettrait de démontrer un dialogue social de qualité, qui ne se limite pas au site, mais élargi au marché et au périmètre du même procédé de fabrication.

La direction a répondu que les sites n'étaient pas mis en concurrence et que les besoins marché étaient importants pour les années à venir.

Un point d'attention demeure sur le fait de comparer des choses comparables : les usines fabriquent le même type d'enveloppes mais sur des campagnes de production différentes.

Ces réflexions engagent la pérennité de chacun des sites et leur capacité à tenir des engagements de gain de productivité et de réactivité. La CFE-CGC est force de propositions, dans un dialogue social nécessaire au maintien des emplois industriels en France.





Lancement de l'enquête salaires 2021

D. Bourgois, V. Bayet

Comme chaque année depuis plus de 10 ans maintenant, la CFE-CGC lance son enquête annuelle sur les salaires. Notre enquête a permis des avancées concrètes comme la publication par l'entreprise des lettres en toute transparence qui donnent par catégorie (agents, collaborateurs, cadres, cadres Groupe) une visibilité des positionnements par rapport aux médianes marché. Nous avons mis en évidence les décalages récurrents d'un certain nombre de lettres par rapport aux pratiques du marché. Enfin, elle sert de point de référence dans les négociations.

Cette année, place à la simplification : nous vous proposons une enquête entièrement dématérialisée, parfaitement anonyme, en 3 mn chrono (sous réserve que vous ayez Intouch ouvert à côté de vous). Mode d'emploi : vous flashez le Qrcode ci-contre ou allez sur le site cfecgcmichelin.org/Enquêtes, vous répondez aux questions en vous laissant guider si besoin et voilà, c'est déjà fini.



L'objectif de l'enquête est surtout de vérifier que les engagements pris par l'entreprise ont bien été tenus, notamment en ce qui concerne les rattrapages promis sur les lettres N, M, L, K. Même si vous avez eu 0%, il est utile de remplir l'enquête pour savoir si vous avez eu une prime de performance, avoir une photo des positionnements par rapport aux médianes marché non bénéficiaires des rattrapages et mettre en lumière les éventuels écarts hommes-femmes à poste et ancienneté identiques.

Si vous appréciez les résultats de cette enquête, alors soyez acteurs et prenez 3 mn de votre temps pour la remplir. Plus il y a de répondants, plus les résultats seront fiables et nous permettrons d'interpeller l'entreprise de manière factuelle. **Aidez-nous et aidez-vous par la même occasion.**



AGENDA ET GUIDE PRATIQUE

L. Trincal, V. Dossin

DEBAT : LE TELETRAVAIL

Posez toutes vos questions, faites nous part de vos suggestions sur la nouvelle organisation du travail et des espaces. L'équipe CFE-CGC vous répond :



TELETRAVAIL : NOTRE NOUVELLE ORGANISATION ?

Mercredi 7 juillet : 13h30 - 14h30

Connexion en flashant le **Qrcode** ou sur cfecgcmichelin.org



J'AI ENTENDU DIRE QUE...

Les mutations du groupe Michelin nous touchent directement.

On n'a jamais eu autant besoin d'un syndicat.

OUI MAIS...

La CFE-CGC est un syndicat de cadres ?

Au cours de la négociation ADAPT, la CFE-CGC a porté et obtenu des revendications pour tous les salariés, qu'ils souhaitent quitter l'entreprise ou y poursuivre leur carrière. L'entreprise a reconnu notre rôle d'organisation majeure et progressiste.



CFECGCMICHELIN.ORG

