

## Simply Michelin : bis repetita ?

Les collaborateurs et cadres des secteurs tertiaires de Clermont Ferrand et Greenville ont été sollicités pour répondre à une enquête sur leur perception des modes de fonctionnement de Michelin, conséquences de la nouvelle organisation, pensée en 2017 et déployée en 2018. Nos dirigeants font aujourd'hui le constat que cette organisation n'a pas apporté les améliorations attendues par rapport à l'enjeu initial : simplifier et se rapprocher du client.

La CFE-CGC avait alerté dès l'origine sur les risques et les incohérences. Nous regrettons vivement que nos dirigeants ne nous aient pas écoutés. Ils nous donnent aujourd'hui raison, mais cette prise de conscience a pris deux ans, générant « au passage » des surcharges de travail et des risques psycho-sociaux.

L'entreprise lance une nouvelle dynamique d'organisation dans une optique de simplification. Nous invitons chacun à s'investir dans la démarche, comme l'équipe CFE-CGC le fait, mais sans naïveté.

N'oublions pas qu'il y a 2 ans, simplifier s'est surtout traduit par 970 suppressions de postes à Clermont-Ferrand et de nombreuses délocalisations. Des centaines de postes partent en Inde (Pune) et en Roumanie (Bucarest). La finalité n'était pas la simplification, mais la réduction des coûts et non dans l'intérêt des clients mais au bénéfice principal des actionnaires.

Quel est l'enjeu de la simplification lancée ce mois-ci ?

Nous avons les éléments de contexte : le plan d'économies sur les SG&A (les coûts de structure) est toujours d'actualité. Il a été confirmé lors de la présentation des excellents résultats du groupe, il y a quelques semaines : la cible pour 2020 est de faire 300M€ d'économies. La majorité de ces coûts sont des coûts salariaux. Il y a donc un risque élevé que les salariés soient encore les victimes de cet énième projet de compétitivité.

Nous comprenons et partageons l'idée que l'entreprise cherche à se diversifier pour se renforcer : dans les matériaux de haute technologie, dans l'hydrogène. Ces nouvelles activités reposent sur les nombreuses compétences encore présentes dans l'entreprise, car les salariés sont avant tout porteurs de savoir et d'expérience et non des coûts. En revanche nous ne cautionnerons pas l'idée que le financement des investissements nécessaires soit réalisé sur la base d'économies de coûts dans l'activité pneumatique. Ces économies peuvent mettre à mal la capacité de Michelin à entretenir son leadership dans ce domaine : innovation, qualité et service au client.

La CFE-CGC sera force de propositions alternatives et vigilante sur les conditions de travail des salariés qui s'investissent au service de cette ambition.



## sommaire

## PAGE 2

Résultats 2019 : historiques malgré des marchés en recul

## PAGE 3

Rémunération : signature avec réserves  
Résultats au top, prime au flop

## PAGE 4

Personnes sans poste  
Négociation QVT

## PAGE 5

Lutter contre la régression

## PAGE 6

La Roche : une fermeture motivée par l'appât du gain

## PAGE 7

Communiqué intersyndical La Roche Golbey : retour du diagnostic

## PAGE 8

Réforme des retraites

RÉDACTEUR  
EN CHEF

C. Boyer  
L. Trincal

DIRECTEUR DE  
PUBLICATION

JC. Laourde



# Résultats 2019 : historiques Malgré des marchés en recul



D. Bourgois, D. Paccard

## Prime Macron ?

L'année dernière Michelin a saisi la possibilité de donner une prime dite Macron à ses salariés les moins bien rémunérés. Pendant les Négociations salariales, l'entreprise a renvoyé sa réponse à la négociation sur l'intéressement, qui ne se terminera pas avant avril.

D'autres entreprises, conscientes de la difficulté matérielle des salariés, ont déjà communiqué et versé la prime.

Pour la CFE-CGC, les salariés sont en attente de reconnaissance et de pouvoir d'achat. Michelin en a les moyens, ses résultats le prouvent amplement, le gouvernement lui en offre l'occasion, il faut la saisir.



Internet

[Cfecgcmichelin.org](http://Cfecgcmichelin.org)

Twitter

[Cfecgcmichelin](https://twitter.com/Cfecgcmichelin)

Facebook

[Cfecgcmichelinpage/](https://www.facebook.com/Cfecgcmichelinpage/)

Les résultats 2019 ont été publiés. Nous notons 3 points à retenir :

### 1. Un résultat net historique : 1 730 M€.

Malgré des marchés en recul en 2019, c'est le plus haut niveau de résultat net jamais atteint.

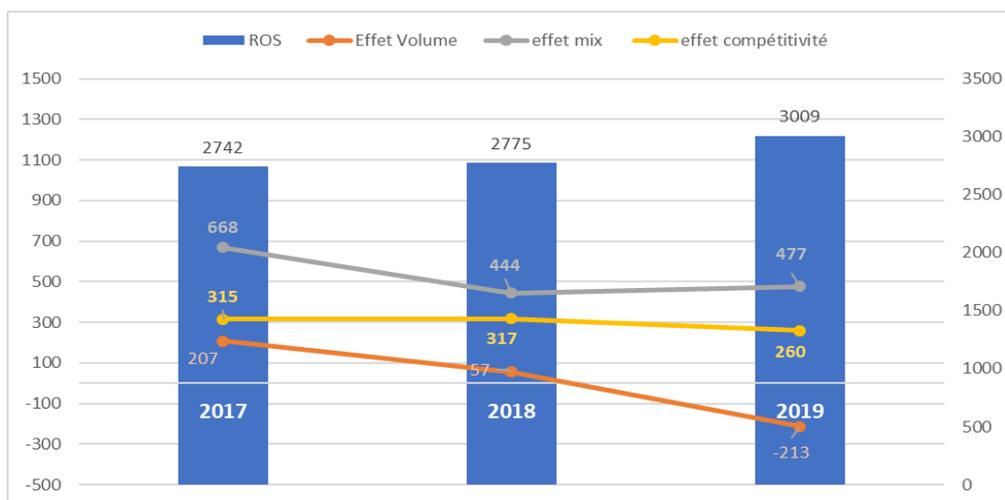
Michelin se distingue aussi parmi les concurrents par l'excellence de ses résultats 2019. La performance est plus que solide.

### 2. Une croissance du résultat net basée sur l'effet-mix et la réduction des coûts :

Cette croissance du résultat devait se fonder sur 3 piliers :

- Progression des volumes
- Effet-mix prix
- Compétitivité (réduction des coûts).

Dans les faits, ce sont d'abord l'effet-mix prix puis la réduction des coûts qui alimentent cette croissance. La croissance organique (volume) est à la peine. L'évolution du ROS sur les 3 dernières années l'illustre parfaitement.



Il y a donc une constante sur cette période qui pourrait toutefois atteindre ses limites. La stratégie, très axée croissance sélective et rentabilité, est difficilement compatible avec des gains de parts de marché. Les volumes en pâtissent ce que les salariés de La Roche, Dundee et Bamberg paient au prix fort. La permanente réduction des coûts affecte le moral des salariés qui sont la première variable d'ajustement.

### 3. Une large redistribution aux actionnaires : 50% du résultat net

En 2019, les versements aux actionnaires sous forme de dividendes et de rachats d'action ont atteint 806 M€, soit 49% du résultat net.

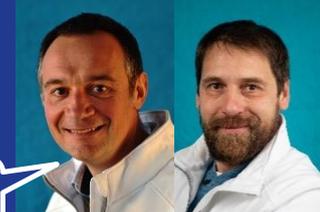
En 2020, selon nos estimations (dividende à 3,85 €/action + rachats d'action à hauteur de 150 M€) ces versements devraient atteindre 842 M€, soit encore 49% du résultat net.

Si on remet les chiffres en perspective, le Groupe investit deux fois plus (1,8 Md€) qu'il ne distribue à ses actionnaires. Mais les actionnaires restent bien les premiers bénéficiaires des bons résultats du Groupe et dans le secteur automobile, Michelin reste une des sociétés les plus généreuses avec eux (voir notre Lettre d'info de mars 2019 + notre site Internet).

Pour la CFE-CGC, tous les salariés Michelin ont aussi droit à un juste retour de leurs efforts et ce retour nous semble insuffisant : voir page 3 notre article sur les salaires, intéressement, benefits... Il y a des marges de progrès.

# Rémunération : une signature avec des réserves

D. Bourgois, JC. Laourde



Les NAO salaire ont eu lieu récemment. Pour la CFE-CGC, la question de la rémunération nécessite une approche globale : rémunération fixe + rémunération variable + benefits (mutuelle, épargne salariale, prévoyance...). Elle ne peut pas se résumer à un simple pourcentage d'augmentation sur les salaires.

Côté positif, nous créditons l'entreprise d'avoir proposé des pourcentages d'augmentation significatifs par rapport à l'inflation et à la moyenne marché. Nous avons apprécié qu'un effort particulier soit fait sur les lettres L et K, dont nous dénonçons depuis plusieurs années le décrochage par rapport aux médianes marché. Nous avons également noté l'ouverture à venir d'une négociation sur les benefits : il y a effectivement des marges de manœuvre et la CFE-CGC sera force de propositions. Toutes ces raisons nous ont amenés à être signataires de la proposition de l'entreprise. Pour autant, cette signature n'est pas une caution de la politique salariale.

Car nous déplorons que malgré les efforts consentis par la direction depuis trois ans, nombre de salariés ont une rémunération significativement en-dessous des médianes marché alors que l'entreprise affiche des résultats historiques, qui bénéficient très largement aux actionnaires. Le rattrapage reste trop lent, surtout en considération d'une charge de travail qui s'accroît constamment.

Nous dénonçons l'utilisation actuelle du « CAJ » qui, une nouvelle fois, va servir d'outil de rabotage de la rémunération variable. Par le fait du prince, il est fixé par défaut à 50% pour plafonner la rémunération variable. C'est inéquitable car d'une part, un salarié ayant atteint 100% de ses objectifs va se retrouver mécaniquement avec un taux d'atteinte global de 90% et d'autre part, l'application de cette directive, variable d'un service à l'autre se traduira par des différences de traitement.

Enfin, sur la nouvelle rémunération variable, nous avons été tenus à l'écart de la réflexion et du choix. Comme d'habitude, nous avons découvert le nouveau système en même temps que les salariés. Dans un esprit de co-construction, nous aurions pu au moins être consultés en amont pour que nos propositions soient prises en compte. Mais rien ne change. Nous voici donc devant un nouveau système qui ne va pas franchement dans le sens de la simplicité et nous laisse pour le moment perplexes. (cf Lettre d'Info CFE-CGC Décembre 2019)

## Résultats au top, prime groupe au flop !

C. Boyer



Depuis 2016, les bénéfices du Groupe Michelin battent chaque année un record historique. Une prime groupe est censée associer les cadres à partir de K à ce résultat. La prime groupe sera, l'année prochaine, étendue à l'ensemble du personnel par la réforme de la rémunération variable (détail Lettre d'Info CFE-CGC déc. 2019).

A résultats exceptionnels, prime exceptionnelle ? Le résultat de cette prime est le suivant :

- 30% sur 80% possibles pour l'atteinte de critères ( 40% croissance volumes, 20% cash flow, 20% efficience)
- 20% sur 20% de Coefficient d'ajustement au bon vouloir du président
- 10% de modulation grâce au TCIR, critère de sécurité, très bas en 2019.

Pour atteindre donc une prime à 55% du maximum, contre 65% l'année dernière. Certes nous apprécions que le président M.Ménégaux ait mis le coefficient d'ajustement au maximum. Néanmoins la prime reste médiocre. La raison? 40% de cette prime est lié au gain de volumes. Or la politique de l'entreprise est essentiellement une politique de maintien ou d'augmentation de la marge, ce qui rendait cet objectif impossible dans des marchés en régression. Nous rappelons que les objectifs, pour être valables et crédibles, doivent être atteignables.

Il aurait été judicieux que le critère soit écrit en relatif par rapport à l'évolution du marché, en intégrant la politique de marge, c.a.d. un critère moins basique comme la CFE-CGC sait en proposer pour l'intéressement. La note de l'élève traduit son niveau mais la moyenne de la classe traduit le niveau du professeur. En l'état, on peut s'interroger sur ce que signifie ce niveau si moyen de la prime. Pour la CFE-CGC, cela traduit au moins le peu d'intérêt que porte le haut management à la reconnaissance du travail et illustre une fois de plus la dissymétrie des attentions entre salariés et actionnaires.

# Personnes sans poste : Michelin sait mais ne sait pas



Nicolas Mirvault, Tony Bluteau

## Bilan annuel 2019 De l'accord QVT

Le suivi annuel des actions associées à l'accord QVT ont été présentées aux syndicats signataires :

- Des rénovations de locaux sociaux et d'espaces de travail tertiaires ont été présentés. Les élus demandent une vue d'ensemble des conditions de travail et de l'avancement global de ces projets.
- La couverture « offre de restauration collective » augmente : 90% des salariés en France bénéficient d'une offre. Des projets sont en cours pour compléter celle-ci.
- Sur la prévention des RPS, 18 sites sur 21 bénéficient d'une veille RPS afin de détecter les signaux le plus en amont possible. La CFE-CGC regrette toutefois que le numéro d'appel Alterhego n'ait pas été maintenu. Un e-learning RPS est accessible à tous (GEP112), nous vous suggérons de le suivre car il nous concerne tous.
- Les actions de prise en compte du handicap au travail donnent des résultats : le taux de recrutement est à 3,4% (1% il y a 5 ans), les licenciements pour inaptitude ont diminué de 40%. La CFE-CGC salue ces progrès mais appelle l'entreprise à plus d'ambition en visant le « zéro licenciement » pour inaptitude.

La CFE-CGC constate que l'accord QVT améliore les conditions de travail et encourage l'entreprise à renforcer ses actions porteuses de progrès (voir ci-contre).

Nous avons interpellé une fois de plus l'entreprise pour qu'elle nous donne les informations concernant les personnes sans poste ou en Mission. La réponse est confuse car il existe différents dispositifs qui relèvent de cette situation de la responsabilité de l'entreprise : AOP, connexion, transition... Laconiquement, la direction nous dit qu'elle ne connaît pas **l'ampleur du problème** et qu'aucune statistique n'est faite sur le sujet. Cela nous laisse perplexes.

Derrière ces situations, il y a des personnes en souffrance qui n'ont pas de visibilité sur leur avenir. Et dans bon nombre de cas, il n'y a pas d'action du PDP car celui-ci n'est même pas au courant, dixit l'entreprise.

Nous avons demandé à l'entreprise qu'elle **accompagne enfin les personnes** concernées et qu'elles soient prioritaires aux mutations pour l'attribution des postes à pourvoir.

Nous avons également demandé à l'entreprise un décompte des personnes dans cette situation, en particulier celles qui ne sont pas dans les programmes transition ou connexion, afin de suivre l'évolution de cette situation et d'y mettre un terme.

Nous espérons que l'entreprise prendra en compte notre demande sur ces situations, ô combien compliquées, pour les personnes qui les vivent au quotidien.



## Négo qualité de vie au travail

Laure Trincal

L'accord QVT précédent étant expiré, l'entreprise ouvre une négociation « QVT transitoire » : transitoire parce que l'accord ne sera applicable que deux ans afin de regrouper ensuite les sujets QVT – mixité pour une meilleure lisibilité.

Pour la CFE-CGC, il y a un risque que le « transitoire » s'accompagne de peu de nouveautés. De notre côté, nous voyons cette période comme une opportunité pour tester des propositions. Nous en apporterons sur tous les sujets, faisons un focus sur quelques idées :

- Sur le respect des personnes et la gestion de carrière, nous souhaitons un plan d'actions pour résoudre le cas des personnes sans postes, ce problème concernant particulièrement les salariés de retour d'une longue absence, de congé maternité et les personnes à temps partiel. Nous proposons que les PDP deviennent des coachs auprès des managers pour promouvoir la diversité dans les équipes. Le coaching est nécessaire aussi pour les salariés afin d'accompagner les candidatures et limiter les situations difficiles. Nous souhaitons également que le modèle « I-Care » soit partagé avec les salariés pour retrouver les valeurs humaines de notre entreprise.
- Sur la digitalisation, nous demandons que les nouveaux outils soient déployés avec plus de formation pour qu'ils soient vecteur de progrès, non de difficultés.
- Sur la mixité et la parentalité, nous proposons de tester un congé paternité rémunéré de 4 semaines en plus des 11 jours légaux : c'est une attente forte des salariés et un levier d'égalité hommes-femmes. D'autres entreprises ont ouvert la voie sur ce sujet, nous demandons que Michelin, entreprise préférée des français pour venir y travailler, assume sa place de leader en proposant ce progrès sociétal.

La QVT est négociée de février à avril, nous vous informerons régulièrement sur [cfecgcmichelin.org](http://cfecgcmichelin.org) de nos propositions et de l'avancement des sujets.

L'accompagnement du handicap fera l'objet d'un accord dédié négocié en mai. 4

# Lutter contre la régression des pratiques



Fabienne Renard-Lafleur, Cécile Tisserand

Nous avons été sollicités par plusieurs femmes revenant de congé maternité, se retrouvant sans poste à leur retour. Nous avons posé la question au CSE, et contacté le Responsable diversité groupe (RSE) pour lui faire part de la situation. La réponse des 2 côtés est identique : le manager et le PDP doivent agir comme avant la transformation P, c'est-à-dire s'assurer que chacune a bien un poste en revenant. Les PDP doivent suivre la démarche suivante :

- Avant le départ en congé mat, définir si la salariée revient sur son poste, voir si elle souhaite prendre un congé parental pour affiner au mieux la date de retour,
- Maintenir le contact avec la salariée durant tout le congé,
- Quelques semaines avant son retour, lui proposer un poste qui correspond le plus possible à ses aspirations.

Ceci est donc la réponse officielle ! Dans les faits, de nombreux cas ne se passent pas aussi bien.

Voici nos conseils si vous connaissez cette situation pour vous ou une collègue proche :

## 1/ Avant le congé maternité

Prendre RDV avec le PDP et le manager ensemble pour définir :

- La date de départ et la date de retour,
- Emettre clairement les souhaits pour le poste (maintien ou changement),
- Si il y a demande de changement, il faut faire en sorte de trouver le poste du retour **avant le départ**. Si rien n'a été trouvé avant de partir, il faut avoir conscience que le jobposting devra être repris en rentrant,
- Dans les 15 jours précédant le congé maternité, envoyer un mail au PDP et au manager confirmant la position voire l'engagement pris par les uns et les autres pour votre retour, et rappeler les règles de l'entreprise (**les accords sont consultables sur [cfecgcmichelin.org](http://cfecgcmichelin.org)**).

## 2/ Au retour du congé maternité

- Si le poste assuré avant le départ est maintenu = Tout va bien
- Si le poste a été supprimé pendant votre congé maternité alors que rien ne vous avait été annoncé, faites un courrier au PDP (copie au manager) pour signaler le problème et rappeler les règles de l'entreprise ci-dessus et disponible sur intranet. **Appeler la ligne éthique pour dénoncer cette pratique. N° 008 007 233 2255**. De même, si à votre retour vous n'avez pas un poste mais une mission, à fortiori si elle n'est pas un « emploi similaire ».

Il ne faut pas hésiter à faire appeler la ligne éthique : cela peut avoir un vrai impact sur la dénonciation des pratiques en cours ! N'hésitez pas à alerter un élu, un représentant de proximité pour vous soutenir dans cette situation.

## Licenciement de 10 salariés ESAT

Une décision incohérente et incompréhensible...

Alors que l'entreprise fait état de ses efforts sur l'embauche de salariés handicapés et le maintien dans l'emploi de personnes en inaptitudes, nous avons appris le licenciement de 10 personnes salariées dans un Etablissement et Service d'Aide par le Travail, suite à l'arrêt du contrat d'emballage de pneus vélos pour Décathlon.

La prestation donnait parfaitement satisfaction et la décision, « pour améliorer l'efficacité » est incompréhensible et incohérente avec la politique affichée par le groupe et les efforts faits depuis quelques années.

La CFE-CGC et l'ensemble des élus du CSE, toutes OS confondues, ont protesté contre cette décision et ont demandé la réintégration des personnes concernées.

## Mise en place d'une commission reclassement et inaptitude au CSE de Clermont

La loi oblige l'entreprise à discuter au CSE de la gestion des cas individuels d'inaptitude. Pour gagner en efficacité, le CSE va traiter le sujet dans une commission spécifique. Chaque CSSCT et chaque organisation syndicale seront représentés.

L'étude des dossiers des personnes met déjà en évidence des problèmes d'ergonomie. La loi est claire sur le sujet depuis des décennies : il faut adapter le travail à l'homme et non le contraire. Un travail de fond doit être mené sans attendre.

Vos contacts CFE-CGC dans cette commission : Fabienne Renard-Lafleur, Tony Bluteau, Robert Juttet.



# La Roche-sur-Yon : une fermeture surtout motivée par l'appât du gain



D. Bourgois

## Cession du circuit de Fontange

La CFE-CGC a signé la proposition finale de l'entreprise quant à l'accompagnement des salariés du site de Fontange, circuit dans le sud de la France, qui permettait des essais sous un ciel clément même en hiver. Il sera cédé sous peu. Encore une réduction de nos capacités dans le métier cœur de l'entreprise.

La CFE-CGC a demandé en Octobre le report de la négociation sur la fermeture de ce circuit en attendant la conclusion de la négociation sur la Roche-sur-Yon.

Nous avons demandé et obtenu que les mêmes conditions, appliquées à La Roche, bénéficient aux salariés de Fontange, conditions nettement plus favorables que les propositions initiales de l'entreprise.

Nous avons reçu l'accord de 4 des 5 salariés concernés.

Mandaté par le CESC pour rendre une expertise sur la fermeture de La Roche-sur-Yon, le cabinet Secafi a présenté ses conclusions aux élus. En préambule, l'expertise rappelle qu'il convient de distinguer le motif économique (légalité juridique de la fermeture) de l'intérêt économique (pertinence de la fermeture).

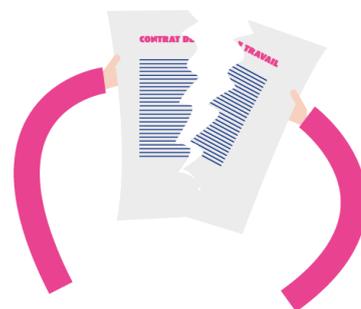
Du point de vue du motif économique, la Direction Michelin invoque uniquement la sauvegarde de la compétitivité comme motif de fermeture mais peine à le justifier. Pour le cabinet, elle ne démontre pas en quoi le maintien ou la fermeture de La Roche-sur-Yon impacte sa compétitivité. La seule économie invoquée par Michelin par la fermeture de La Roche-sur-Yon est de l'ordre de 9 €/pneu sur le CRI, soit une économie de 6,8 M€/an. Cette économie est à rapporter au coût de la fermeture de 120 M€ et au 597 M€ du Résultat Opérationnel SR2 en 2019. Une goutte d'eau dans un océan de profits. Cela représente 17,7 années pour rentabiliser le coût de la fermeture !

En CSEC, l'entreprise a indiqué qu'il ne faut pas résumer le calcul de cette économie à ces 6,8 M€. Lorsque la CFE-CGC a demandé que le calcul complet nous soit présenté, la réponse a été que le législateur n'oblige Michelin qu'à justifier la fermeture au niveau national et que le reste n'a donc pas à nous être présenté ! Et au niveau national, elle admet que les 6,8M€ sont le « meilleur calcul faisable ». La CFE-CGC ne peut que regretter une fois encore l'absence de transparence sur des sujets aussi importants pour nos emplois en France.

Concernant l'intérêt économique, le cabinet rappelle que le marché européen du PL n'est pas si morose que cela et que le Groupe perd des parts de marché tant à l'OE qu'au RT au profit de ses concurrents Premium. Pour Secafi, la fermeture de La Roche-sur-Yon s'inscrit surtout dans une volonté d'augmenter la rentabilité, en diminuant les exports des usines européennes au profit des productions locales. L'expertise pointe une rupture unilatérale de l'accord d'établissement conclu en février 2016 et des engagements pris lors la fermeture de Joue-les-Tours en 2013.

Ce rapport est sérieux, étayé et nous le tenons à la disposition de ceux qui le souhaitent. Il nous laisse un goût amer car il confirme le ressenti de la CFE-CGC : la motivation première de la Direction dans ce dossier est la maximisation de la rentabilité, quitte à renier ses engagements.

Comment crédibiliser le dialogue social dans ces conditions ?



# Communiqué de l'intersyndicale CFE-CGC/CFDT/FO/SUD La Roche



Michelin vient de publier ses résultats financiers 2019. L'entreprise affiche un résultat net historique de 1 730 M€ en augmentation de 4,2%, une croissance de ses ventes de 7,8% et une hausse de son chiffre d'affaires de 9,6%.

A la vue de ces résultats, l'intersyndicale CFE-CGC/CFDT/FO/SUD condamne une nouvelle fois la décision de fermeture de l'usine de La Roche-sur-Yon qui va supprimer 624 emplois plus 74 sur le site de Cholet. Ces résultats prouvent qu'il n'y avait pas péril en la demeure et que Michelin pouvait prendre le temps d'étudier toutes les solutions et surtout travailler sur la mise en place d'une nouvelle activité afin de respecter ses engagements passés et protéger l'ensemble des salariés.

Déclarations de M. Ménégaux (PDG du Groupe) :

« Nous n'arrivons plus à rendre l'usine de La Roche-sur-Yon pérenne malgré tous les efforts de tous les salariés de l'usine qui ont été le plus compétent possible... » (interview Europe 1 du 10/02/2020) « Dans cette période de transformation du Groupe, particulièrement exigeante, je veux remercier personnellement tous nos salariés, qui font preuve d'un engagement remarquable. » (information presse du 10/02/2020)

L'intersyndicale et les salariés de La Roche-sur-Yon ne remercient pas M. Ménégaux de fermer leur usine et ce malgré l'engagement remarquable et tous les efforts consentis. Ces efforts n'auront pas été suffisants face à l'obsession de rentabilité et de profit de la direction de l'entreprise.

Après avoir provisionné 249M€ pour les restructurations de Bamberg et de La Roche-sur-Yon en 2019, Michelin propose une augmentation de 4% du dividende par action. La redistribution aux actionnaires (dividendes + rachats d'actions) a représenté l'an dernier quasiment 50% du résultat net 2018 (806M€) et il devrait en être de même cette année.

Devant de tels chiffres, il est aberrant de justifier économiquement la fermeture du site de La Roche-sur-Yon si ce n'est pour poursuivre la course à la rentabilité.

Les résultats financiers étant tombés et le rapport d'expertise demandé par le CSEC ayant été présenté le 18 Février, l'intersyndicale proposera aux salariés de rencontrer dans les prochains jours Maître Borie, avocat du CSE, afin d'expliquer le recours juridique possible devant le Conseil des Prud'hommes.

## Investissement à COM

L'entreprise a présenté une nouvelle activité au sein de MAT/RT avec l'investissement de 15-20 Millions € pour répondre au projet UPTIS, « pneumatique sans air ».

La CSSCT est impliquée et fera entendre la voix des salariés quant aux risques à prendre en compte dans l'installation du nouveau process.

Le prototype sera implanté à la Combaude mais l'entreprise projette, si la demande dépasse la capacité du prototype, d'implanter des machines en Inde. La CFE-CGC se réjouit que l'entreprise s'appuie sur le savoir-faire des équipes de Clermont. Pour atteindre les ambitions de croissance du groupe, il ne faut pas moins qu'un nouveau radial ou plusieurs innovations fructueuses, ce qui est un pari risqué. Mais celui-ci passe forcément par une meilleure mise en valeur des compétences emmagasinées notamment à Clermont. Cela semble en cours.

La CFE-CGC regrette néanmoins le parti pris sur la phase industrielle et le peu de cohérence dans le choix de l'Inde, d'un point de vue écologique et responsabilité sociale pour ce produit, développé pour General Motors absent de l'Inde depuis 2017.

Le CSE a demandé qu'une nouvelle présentation soit faite avant le lancement de la phase industrielle afin d'en comprendre et d'en challenger les motivations.

## Golbey – retour du diagnostic



Christophe Bitsch

La direction industrielle a fait un point sur les volumes usine et une explication claire a été donnée : une stabilité volume est mise en visibilité. La direction a également reconnu les efforts faits en 2019. Les partenaires UGO reconnaissent la qualité des produits et du service au client. La direction veut être le leader dans le digital au sein de MAT/RM, et améliorer la sécurité et les indicateurs économiques et sociaux.

D'un point de vue sécurité, le progrès engagé par tous est significatif et la dynamique commence déjà à payer : Record de 2015 battu sur le nombre de jours sans accident de travail avec arrêt.

Dans ce contexte la mission de la CFE-CGC sera d'être force de propositions et d'accompagnement pour les modifications importantes que l'entreprise pourrait prendre sur plusieurs domaines : Modifications des forfaits horaires, et leurs impacts salariaux, vigilance sur la gestion du sureffectif éventuel, polyvalence et NRI associés, poursuite de l'engagement sécurité orchestré par la direction.



# RÉFORME DES RETRAITES

## LES REVENDICATIONS DE LA CFE-CGC POUR PÉRENNISER LE SYSTÈME PAR RÉPARTITION !

AMENDEMENTS

Focus sur quelques-uns des 22 amendements déposés par la CFE-CGC

Alors qu'a débuté l'examen parlementaire et afin de limiter les effets néfastes d'un texte gouvernemental injuste et dangereux qui fait basculer le système des retraites dans l'inconnu, la CFE-CGC demande notamment :

- **Le maintien de l'assiette de cotisation jusqu'à 8 plafonds de la Sécurité sociale.**  
Le gouvernement souhaite réduire l'assiette de cotisation de 8 à 3 plafonds avec, pour conséquence, des droits acquis non financés pour les hauts revenus. Cela entraînera un déséquilibre de 3,7 milliards par an... payé par tous.
- **Un départ à taux plein dès 62 ans pour les mères de famille afin de compenser la suppression des 8 trimestres par enfant.**
- **Des garanties spécifiques et concrètes pour les salariés aux carrières incomplètes et notamment les chômeurs de longue durée.**  
Pour la CFE-CGC, les droits doivent être calculés en fonction des revenus perçus et non des prestations servies.
- **La valorisation des droits déjà acquis dans le système actuel, sans préjudice.**
- **La possibilité pour le salarié de faire valoir son droit à la retraite progressive dès 60 ans et jusqu'à l'âge d'équilibre, sans opposition de l'employeur.**



LA CFE-CGC DIT NON À UN PROJET  
QUI, SANS LE DIRE, EST UNE MACHINE  
À BAISSER LES PENSIONS ET QUI  
OUVRE LA PORTE AUX RETRAITES  
SUPPLÉMENTAIRES PAR CAPITALISATION.

[WWW.CFECGC.ORG](http://WWW.CFECGC.ORG)

