



## Passage de relais

Notre section vit un tournant important : après 5 années à la tête de la CFE-CGC Michelin France, Jean-Christophe Laourde passe le relais à José Tarantini qui devient le nouveau Délégué Syndical Central.

Jean-Christophe a animé une mandature riche en événements :

- les Ordonnances Macron et la loi qui en a découlé ont muselé le droit du travail et le dialogue social,
- La négociation du PSE Ingénierie et la fermeture du rechapage à la Combaude,
- La transformation de l'organisation de l'entreprise avec le projet Veygoux et ses impacts sociaux, le Plan de Départs Volontaires sur Clermont Ferrand,
- La fermeture de l'usine de La Roche/Yon et le transfert des cartes et guides dans une joint-venture en dehors du Groupe,
- La crise sanitaire avec toutes les problématiques qui en découlent : le télétravail, le chômage partiel, les augmentations de salaires...

Quelques points plus positifs sont à souligner avec le succès des accords compétitivité des sites de Vannes et Roanne, l'avancée de l'entreprise sur la transparence sur les salaires, l'accord sur la charge de travail des cadres, l'obtention de la part variable pour tous les collaborateurs...

Pendant cette période, notre section a bénéficié d'un nombre croissant d'adhérents, s'est renforcée du soutien de nombreux salariés et a progressé encore lors des élections professionnelles pour devenir la première organisation syndicale chez Michelin.

Nous sommes fiers de ces résultats mais aussi conscients de notre responsabilité vis-à-vis des salariés et de l'entreprise. Cet engagement se concrétise :

- dans nos actes au quotidien, les accompagnements de salariés en difficultés, le dialogue avec les managers et les PDP,
- dans notre communication que nous voulons toujours factuelle, bien documentée et argumentée,
- dans nos prises de positions responsables et indépendantes lors des négociations avec l'entreprise.

Nous continuons notre travail au service de tous les salariés en capitalisant sur les acquis et en structurant notre section de manière à correspondre aux enjeux de l'entreprise et accentuer nos efforts.

Nous en reparlerons en détails dans une prochaine lettre d'informations, avec l'ambition que vous soyez nombreux à rejoindre cet effort collectif.

Il n'a jamais été aussi important de travailler ensemble, d'être accompagné et de se syndiquer.

Bonne lecture.

Jean-Christophe LAOURDE et

José TARANTINI, Délégué Syndical Central.



## Sommaire

### PAGES 2 et 3

Enquête télétravail

### PAGE 4

Crise sanitaire et télétravail  
Clarification enquête salaires

### PAGE 5

Rachats d'actions : 100M€ en 2020  
Quels emplois pour les MHT ?

### PAGE 6

Signature d'un APLD à Bourges  
Golbey : turnover managérial

### PAGE 7

Si l'avenir de Troyes m'était conté  
Indemnisation de l'AP à Bassens

### PAGE 8

Négociation handicap

### Rédactrice en chef

L. Trincal

### Directeur de publication

J. Tarantini

### Graphisme

D. Szymanowski  
M. Laurent



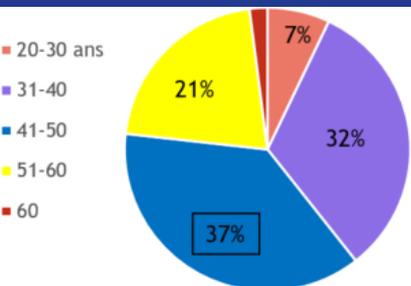
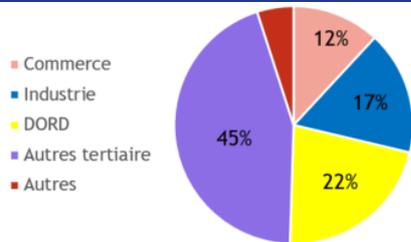


# Enquête télétravail

F. Renard-Lafleur, C. Tisserand, P. Rota

## Qui a répondu ?

Un panel diversifié de personnes ayant répondu :



## LE TELETRAVAIL PLEBISCITE PAR LES SALARIES MICHELIN

Toute l'équipe CFE-CGC Michelin remercie les très nombreux contributeurs à sa première enquête sur le télétravail. Nous avons recueilli **780 réponses**, permettant une analyse fiable.

Les premiers chiffres sont éloquentes : **96% des personnes interrogées souhaitent continuer à télétravailler**. Plus surprenant, la **moitié** d'entre nous souhaite **une organisation flexible** plutôt que des jours de télétravail fixes.

Vous trouverez sur notre site [cfecgcmichelin.org](http://cfecgcmichelin.org) l'analyse complète de l'enquête qui compte une vingtaine de questions, ainsi que les verbatims principaux des personnes interrogées.

### Moyens et outils

Parmi les nombreux thèmes évoqués, l'équipement du domicile aura beaucoup fait réagir (matériel, logiciel, connexion...) et de nouveaux besoins sont nés post-confinement :

- 52% des personnes interrogées souhaitent un écran fixe supplémentaire,
- 51% souhaitent un fauteuil de bureau,
- 30% font une demande combinée de fauteuil + écran,
- 15% souhaitent un bureau,
- 18% ne font aucune demande particulière.

La CFE-CGC relève que ces besoins sont simples et accessibles.

### Les difficultés

Dans le cadre du télétravail temps plein imposé par le confinement, la principale difficulté notée était le manque d'interactions avec les collègues et l'entreprise, pour 40% des personnes interrogées.

Vient ensuite l'augmentation du temps de travail : environ 35% des salariés ont vu leur amplitude horaire augmenter, n'ont pas pu prendre de pauses et/ou ont subi un empiétement du travail sur leur vie personnelle. Le manque d'ergonomie et de matériel complète le trio de tête des difficultés rencontrées.

La CFE-CGC appelle l'entreprise à la **vigilance sur la charge des salariés en télétravail**.

Pour la CFE-CGC, les préconisations de santé et conditions de travail en vigueur au bureau **doivent s'appliquer au domicile**.

Nous demandons pour tous, **les moyens matériels** simples et abordables identifiés dans notre enquête.

# 96%

des personnes interrogées souhaitent continuer à télétravailler avec une organisation flexible des jours.



# Enquête télétravail



## L'efficacité et la productivité

Les salariés se sont exprimés sur leur perception de leur performance en télétravail :

- 71% des personnes interrogées se perçoivent plus efficaces qu'en open-space,
- 24% ont l'impression d'avoir travaillé aussi efficacement que d'habitude,.
- En cumul, 95% des salariés estiment leur performance égale ou supérieure.

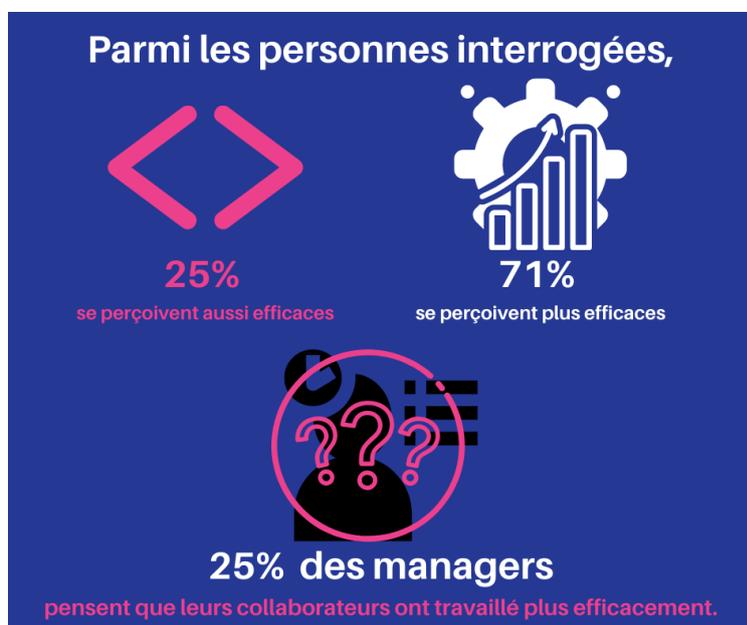
La CFE-CGC encourage les salariés à partager avec leur manager le bilan de leurs réalisations en télétravail pour que cette performance soit connue.

## L'efficacité vue du manager

Comme le montre notre enquête, l'efficacité en télétravail est perçue par les salariés et reconnue depuis 2012 par la plus grande étude\* sur le sujet. En effet, les bénéfices cités sont nombreux : concentration, moins d'interruptions, responsabilisation, autonomie...

63% des managers répondant disent que leurs équipes ont travaillé comme d'habitude et 25% d'entre eux pensent que leurs collaborateurs ont travaillé plus efficacement. Le décalage de perception avec les salariés est net.

\* L'étude *GreenWorking* (consultable sur le web) a été menée auprès d'une vingtaine de grandes entreprises françaises pratiquant le télétravail, dont Michelin. Elle a été remise à Eric Besson alors Ministre de l'Economie des Finances et de l'Industrie en 2012.



## L'ESSENTIEL

Tout en étant soucieux de préserver le lien social et la performance collective, les salariés Michelin souhaitent **unaniment** le télétravail partiel dans une **organisation flexible**, avec des moyens simples et adaptés.

La CFE-CGC invite l'entreprise à promouvoir l'efficacité des travailleurs à distance auprès des managers pour **lever le dernier frein à l'application étendue du télétravail**.

## Les avantages à télétravailler

- Calme, concentration,
- Moins de stress,
- Responsabilisation,
- Equilibre vie pro, vie perso,
- Gain en temps de transport,
- Impact environnemental, Empreinte CO2 réduite...

## Recommandations de bien vivre en TT

- Ne pas l'imposer,
- Ne pas stigmatiser les personnes qui télétravaillent,
- Parler du sujet en équipe pour en définir les modes de fonctionnement,
- Limiter la durée des réunions Teams,
- Préserver les temps de pauses et de repas,
- Disposer de matériel et de connexion adéquats...

*Avantages et recommandations exprimés lors de l'enquête, par ordre d'importance.*



# Crise sanitaire et télétravail

C. Boyer, L. Trincal

Fin octobre, l'entreprise a maintenu l'objectif de présence physique au bureau à Clermont Ferrand entre 60 et 70% des effectifs. La CFE-CGC constate que beaucoup de managers l'appliquent non comme une cible mais comme un minimum, tandis que dans d'autres services, les salariés bénéficient actuellement de souplesse pour organiser leurs jours de télétravail.

Dans un contexte où les indicateurs se dégradent à Clermont-Ferrand, nous aurions mieux compris que le télétravail soit davantage encouragé avec le même taux visé que Paris et Lyon (50%). Nous attendons les propositions de l'entreprise début novembre pour mieux adapter le taux de présence à la propagation de l'épidémie, qui s'accélère.

La CFE-CGC encourage l'entreprise à favoriser le télétravail partout où il est possible, répondant ainsi à l'objectif sanitaire.



## Clarification suite à notre Enquête salaires



D. Paccard, D. Bourgois

Suite à la publication de notre enquête salaires, l'Entreprise a souhaité nous apporter quelques compléments. Cela montre la valeur de notre travail et sa portée auprès des salariés.

Il en ressort des écarts qui s'expliquent notamment par la composition de notre panel : parmi nos répondants, il y a une sur-représentation des jeunes : 50% de nos contributeurs ont moins de 40 ans, alors qu'ils ne représentent que 38% des effectifs MFPM en CDI. Cette sur-représentation, mentionnée dans notre analyse, fait baisser les moyennes calculées car ils sont moins bien payés.

L'entreprise maintient que les écarts par rapport aux médianes marché sont ceux des lettres « en toute transparence ».

La CFE-CGC maintient toutefois sa lecture différente de la situation car les positions que nous a communiquées l'entreprise sont déterminées APRES intégration de l'augmentation de mai 2020, alors que les références marché sont celles de 2019. La réalité se situe donc entre 92% (calcul CFE-CGC sur le panel de répondants) et 96% (communication entreprise).

L'entreprise nous reproche de générer de la méfiance au sein du personnel, mais cet écart de lecture ne change pas la réalité des salariés particulièrement décalés de leur médiane.

Nos conclusions sont concordantes sur 10 ans d'enquêtes : **les collaborateurs et cadres Michelin continuent à être majoritairement payés en-dessous des médianes marché malgré la très bonne santé financière du Groupe.** L'entreprise applique délibérément cette politique alors même qu'elle fait un choix à l'opposé pour les cadres Groupe.

La CFE-CGC mettra en lumière ce décalage jusqu'à ce qu'il soit comblé.

### Médianes 2020 selon l'entreprise

Les décalages ci-dessous sont ceux des lettres « en toute transparence » :

NRI	Position % à la médiane marché
H	1,02
I	0,99
J	0,96
K	0,92
L	0,93
M	0,95
N	0,96
O	0,98
P	1
	<b>0,96</b>

# Rachats d'actions : 100 M€ en 2020

D. Bourgois



Fin septembre, Michelin a racheté pour **78 M€** d'actions, portant son total annuel à 100 M€, conformément à la convention signée en début d'année avec un prestataire. Malgré la forte baisse du Chiffre d'Affaires, on reste donc sur des niveaux comparables à ceux des années 2017 et 2018.

La CFE-CGC dénonce ces rachats dont le but principal est de soutenir le cours de l'action. C'est de l'argent brûlé à court terme, alors que le cours de l'action dépend d'un ensemble de paramètres. Ces rachats passent mal auprès des salariés dans un contexte de restrictions budgétaires, de pressions sur les effectifs et de salaires collaborateurs et cadres majoritairement inférieurs aux médianes marché.

Lors de la dernière Assemblée Générale des actionnaires, Yves Chapot avait annoncé le gel du rachat d'actions au-delà de 2020 mais les actionnaires avaient très largement voté la résolution donnant autorisation pour racheter jusqu'à **17 Millions d'actions** entre juin 2020 et décembre 2021 à un cours maximum de 180 €. Où est la cohérence? La CFE-CGC continuera à informer les salariés sur le sujet.



## Quels emplois pour les activités Matériaux Haute Technologie ?

N. Mirvault



Lors du Comité Social Economique Central (CSEC) de septembre, l'entreprise nous a présenté la stratégie MHT (Matériaux de haute Technologie) de la DB4, qui soutient la diversification et la croissance du Groupe.

La stratégie n'est pas du ressort des représentants du personnel, en revanche ses impacts sociaux le sont et ils nous interrogent : ces nouveaux business, qui doivent augmenter le Chiffre d'Affaires du Groupe significativement dans les prochaines années, se font quasi systématiquement par joint-venture ou création de filiales autonomes en dehors de la MFPM.

Des salariés Michelin, qui ont acquis des avantages sociaux et des possibilités d'évolution de carrière liées à un grand groupe, rejoignent ces entreprises. Ils perdent au passage bon nombre de leurs acquis (CSE, Intéressement, prévoyance, carrière...). Ces entreprises, aujourd'hui dans le giron du Groupe, peuvent à tout moment en être détachées ou réduire drastiquement leurs effectifs à l'instar du PSE qui vient d'être annoncé chez Addup.

Il est étonnant de constater que la direction de ces entités MHT est totalement intégrée à l'organisation Michelin. Pourquoi ne pas en faire autant pour les sociétés dépendantes de la DB4 ? Et pourquoi ne pas suspendre les contrats des salariés Michelin plutôt que de les rompre ?

L'autre point qui nous interroge est le solde des emplois en France. Le projet Simply amènera des réductions d'effectifs sans départs contraints certes, mais ces nouvelles activités créent peu d'emplois et pas forcément en France.

Les activités autour de l'hydrogène semblent les plus prometteuses à court terme et créeront des emplois de haute valeur ajoutée.

Aller vers ces activités peut être une bonne opportunité pour les salariés mais nous appelons l'entreprise à **appliquer la politique sociale** du Groupe sur l'ensemble de ses filiales et à **assurer à tous une possibilité contractuelle de revenir vers Michelin**.

### Phishing interne ?

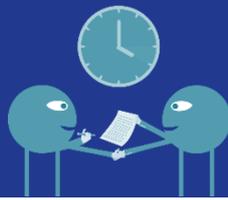
Beaucoup d'entre nous sont victimes de fréquents phishing externes. Nos outils informatiques ne trient pas toujours ces mails, en dépit de la réponse automatique que nous recevons à chaque signalement de phishing.

Récemment, une campagne interne de sensibilisation jouant sur une proposition de reconnaissance du travail effectué pendant la période Covid a fonctionné, d'autant mieux que cette reconnaissance est attendue. Ce piège a été mal vécu par certains salariés.

La CFE-CGC comprend le principe des sensibilisations, néanmoins nous suggérons que leur thème ne soit pas anxiogène : l'absence de reconnaissance est un facteur du burn-out. Ce registre n'est pas pertinent.



# La CFE-CGC signe l'APLD à Bourges



J.F. Landemaine, L. Trincal



Max 20% APLD pour les Collaborateurs et Cadres



Max 40% APLD pour les Agents

Face à l'effondrement de la demande de pneus neufs en aviation commerciale, la direction a présenté son projet d'accord APLD à Bourges (activité partielle longue durée), prévoyant un maximum de 40% d'activité partielle pour les agents et 20% pour les collaborateurs et cadres.

L'indemnité versée sera fixée à 70% du salaire brut pour les heures non travaillées, qui seront assimilées à du temps de travail pour le calcul du 13eme mois, des droits à congés et de l'intéressement. Chaque salarié bénéficiera de 5 jours de formation au moins. La mise en place d'un fond de solidarité est étudiée avec les élus.

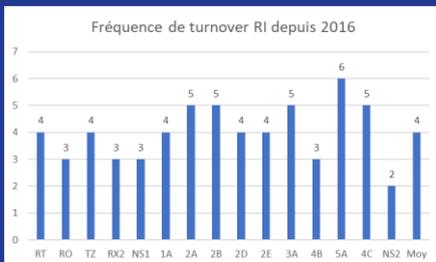
La CFE-CGC locale a porté cette négociation avec succès. Nous sommes signataires de cet accord favorable au maintien des emplois, ainsi que Sud et FO. Nos élus veilleront à la juste répartition des heures chômées lors des commissions paritaires.



## Golbey : turnover managérial



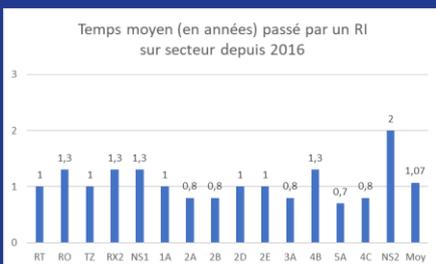
C. Bitsch



La préconisation pour qu'un manager et son équipe soient stables est de 5 ans en poste. A Golbey, dans les faits, le constat actuel est proche de 12 mois :

- Un Responsable d'Ilot reste en poste entre 10 mois et 2 ans,
- La rotation constatée est entre 2 et 6 changements de RI depuis 2016.

Ce turn over s'explique par des mutations, démissions mais surtout par des transferts d'ilots.



Les mutations concernent des jeunes ingénieurs qui évoluent rapidement au sein du Groupe. Les raisons évoquées par les salariés qui démissionnent sont liées au salaire, à la situation géographique, à la charge de travail et à la pression : le nombre d'agents par ilot devrait être de 35, la moyenne actuelle est à 43. Certains secteurs sont actuellement dépourvus de manager ce qui aggrave le déséquilibre. La marche courante est parfois réalisée par les Techniciens, AIQP ou moniteurs ce qui n'est pas normal. Le travail de fond amont et aval reste à la charge du manager.

La CFE-CGC questionne la direction sur les leviers qu'elle compte mettre en place pour rétablir une situation en phase avec les attentes de tous :

- Nous demandons des engagements sur les positions des salaires par rapport aux médianes afin de donner de la visibilité aux managers dans la durée,
- Nous préconisons davantage d'anticipation sur les recrutements pour se doter d'un vivier de managers potentiels,
- Nous proposons d'ajuster l'effectif par ilot autour de 35 comme préconisé,
- Nous recommandons de donner les moyens adaptés aux managers pour un meilleur épanouissement dans le travail, gage de pérennité sur les postes.

La CFE-CGC demande un investissement plus important sur le management à long terme et une réactivité sur le calendrier du diagnostic compétitivité du site à l'horizon 2023.

Départs par motif sur 4 ans

Licenciement	1
Mutation	5
Démission	7
Transfert sur ilots	18



# Si l'avenir de Troyes m'était conté

P. Vanaret



## Mesure d'âge à Cholet, peu d'élus

Fin 2019, l'analyse de la compétitivité des sites industriels France a concerné le site de Troyes avec, à l'index, l'atelier Z ou « Mélanges » (MAT/SF).

La direction a créé des groupes de travail en associant les partenaires sociaux sur l'activité pneus agricoles mais se réserve le sujet de l'atelier Z. Lors des synthèses France des groupes de travail, la direction du site n'a pas communiqué sur l'atelier Z. A force de questions posées directement par les salariés sur son avenir, trois perspectives ont émergé, énoncées par le directeur du site :

- Rester dans l'état actuel, mais il la présente comme inenvisageable,
- Investir 18 à 20 Millions d'€ pour transformer l'atelier. Nous avons demandé si cet investissement était possible et n'avons obtenu aucune réponse,
- Fermer l'atelier. Nous espérons que cette issue soit écartée mais rien ne le garantit.

La CFE-CGC constate la situation surcapacitaire des Z de France et la difficulté de la direction à rassurer les salariés... La réponse la plus défavorable semble se dessiner... De plus, la stratégie de la ligne business veut confier au site d'Olstzyn l'essentiel de la production agricole et laisser aux sites, Troyes et Valladolid, les compléments.

Cette perspective sur le Z amène la CFE-CGC à élargir la question : quel est l'avenir du site de Troyes ?

Les salariés du Z refusant le passage en 3x8 ont été nombreux (61), il ne reste que 13 « places » pour la mesure de pré-retraite. Les volontaires ont été plus nombreux, l'entreprise a donc utilisé le critère du PSE pour les élire : « la date de retraite à taux plein par ordre de départ croissant ».

La CFE-CGC comprend la déception des salariés qui n'ont pas pu bénéficier de la mesure d'âge mais précise que le PSE est un dispositif cadré par la loi avec un nombre de suppressions de postes limité.

# Indemnisation de l'activité partielle à Bassens



B. Iztueta



## Accueil de La Roche /Yon au CSE Clermont

Bassens a utilisé pour la première fois l'activité partielle à partir d'avril 2020. Il faut savoir que le GTA de Bassens n'était pas paramétré pour gérer ce motif d'absence. L'entreprise a fait le nécessaire en urgence, générant des anomalies de paie qui ont, heureusement, été rapidement expliquées et accompagnées par l'entreprise.

Dès le 27 mai, la CFE CGC locale a contrôlé le respect de l'accord sur l'indemnisation de l'activité partielle (82% par journée d'AV3 et 82% du taux horaire pour les AV1 et AV2). À la suite de ce contrôle nous avons observé et remonté à l'entreprise un taux de 80.1% pour les cadres.

La correction d'août 2020 a aussi ramené le taux à moins de 82% pour les AV1 et AV2, ce qui n'était pas notre demande et a surpris les salariés concernés. A ce jour, l'entreprise travaille sur le sujet mais n'a pas expliqué son plan d'actions pour respecter l'accord sur l'indemnisation. La CFE-CGC regrette ce manque de transparence et s'inquiète d'une baisse d'écoute de l'entreprise envers ses élus et ses représentants syndicaux.

Notre mission est de défendre la pérennité de l'entreprise dans l'intérêt des salariés en utilisant le dialogue social et le partage de nos informations : une méthode qui peine à fonctionner depuis quelques mois. Ici comme ailleurs, la CFE-CGC maintiendra ses efforts pour un dialogue social équilibré et constructif.

Il y a un an, la CFE-CGC luttait contre la fermeture de notre dernière usine poids lourds en France. L'issue n'a pu être évitée mais nos élus ont négocié le PSE fermement pour des conditions d'accompagnement correctes.

La solidarité se concrétise encore aujourd'hui par l'accueil au sein du CSE Clermont de nombreux salariés de La Roche. Nous serons à l'écoute pour partager les valeurs du CSE avec nos collègues et leurs familles et adapterons au mieux les propositions socioculturelles.



# Négociation handicap



C. Boyer, P. Guillemain

## Enjeu d'un accord agréé Direccte

Si les élus CFE-CGC sont d'accord sur le principe, ils demandent à l'entreprise d'expliquer les enjeux financiers de l'accord agréé car la loi a changé.

Une politique sérieuse sur le handicap demande un engagement de long terme et donc une sécurisation de son financement, première revendication de la CFE-CGC.

La négociation concernant le handicap a démarré le 1<sup>er</sup> octobre. L'entreprise a fait part aux partenaires sociaux de son ambition de signer un accord agréé par la Direccte (Inspection du Travail) pour les 3 prochaines années.

La CFE-CGC a également fait état de ses priorités, à savoir le maintien dans l'emploi, le recrutement, la carrière et les formations ainsi que l'accompagnement des proches aidant. Pour nous, les achats et contrats avec le secteur protégé (ESAT) ne doivent venir qu'en complément.

L'entreprise a proposé un nombre de recrutements pour les 3 années qui viennent **mais il est en baisse d'environ 10% comparativement aux 3 années précédentes**. La CFE-CGC apprécie qu'à la veille de Simply et en pleine période de COVID, l'entreprise s'engage sur des propositions fermes de nombre d'embauches. Néanmoins, nous demandons qu'elle aille plus loin en actant un pourcentage de personnes en situation de handicap parmi toutes les embauches afin que les efforts précédents (passage de 1% à 4%) ne soient pas perdus et qu'il augmente à l'avenir pour tendre vers 6%, seuil légal attendu. La CFE-CGC le demande également pour le recrutement des stagiaires et des alternants RQTH (Reconnus en Qualité de Travailleurs Handicapés).

Les négociateurs de l'entreprise ont paru à l'écoute. La CFE-CGC espère la même écoute pour la prochaine réunion concernant le maintien dans l'emploi.



# J'AI ENTENDU DIRE QUE... J'AI ENTENDU DIRE QUE...



Les mutations du Groupe Michelin touchent de plus en plus nos emplois et nos conditions de travail, on n'a jamais eu autant besoin d'un syndicat.



## ...OUI mais...

## J'ai entendu dire que la CFE-CGC Michelin ne défendait que les cadres.

Lors des négociations, réunions officielles, les représentants CFE-CGC Michelin sont consultés sur tous les sujets et la majorité concerne tous les salariés.

La CFE-CGC Michelin représente :



28% des adhérents CFE-CGC sont Collaborateurs alors que l'entreprise en compte 22%.



CFECGCMICHELIN.ORG

