

VOTRE LETTRE D'INFORMATIONS



À LA UNE !

**Lettre “En toute transparence”, inquiétude des sites industriels, impact des restructurations sur les comptes MFPM et bilan de la négociation GEPP...
une lettre d'information dense et indispensable pour décrypter l'actualité de Michelin**

Nous voudrions nous réjouir d'une stratégie qui emmène notre Groupe vers les rêves les plus audacieux.

Nous voudrions profiter d'opportunités professionnelles renouvelées dans des domaines de conquête.

Nous voudrions saluer les efforts de l'entreprise pour accompagner tous les salariés dans des parcours professionnels renforçant leur employabilité.

Nous voudrions nous féliciter d'un dialogue social transparent et loyal.

Cependant les annonces récentes qui font peser une menace sur trois usines en Allemagne, ou qui officialisent la fermeture d'une usine aux Etats-Unis, ne nous laissent présager rien de bon.

Alors que l'entreprise a raté la négociation sur la Gestion de Emplois et des Parcours Professionnels, la CFE-CGC déplore le manque de vision partagée de la part des représentants de l'entreprise.

Nous ne pouvons que tirer les conclusions de l'observation du déploiement d'une stratégie dont les ouvriers vont faire, les premiers, les frais, avec des réductions massives d'effectifs dans les années à venir. Et dire que nous sommes un syndicat catégoriel ! Et nous sommes les seuls à visiblement nous émouvoir du sort accordé à nos sites industriels.

Il ne faut pas être devin pour comprendre que la réorientation stratégique du Groupe vers des produits et activités à plus forte valeur ajoutée va se faire au détriment de l'emploi. La CFE-CGC sera plus que jamais à vos côtés pour défendre vos intérêts.

Rejoignez-nous.



José Tarantini

Lettres “En toute transparence” : vraiment ?

Forts de vos nombreux commentaires sur les nouvelles « lettres en toute transparence », nous demandons à l'entreprise de revenir à la version 2022 des lettres. Elle apportait un réel éclairage sur les salaires et les évolutions professionnelles alors que la version 2023 est imprécise et floue. Un retour à l'opacité serait dommageable pour tous !

Suite à la publication annuelle de l'enquête salaires CFE-CGC qui était devenue au fil du temps un point de repère pour les managers et les équipiers, l'entreprise avait décidé de jouer « cartes sur table » en éditant ses « lettres en toute transparence ». Ces lettres sont devenues un précieux outil à la fois pour le salarié pour se positionner et pour nous, organisation syndicale, pour avoir un état des lieux global de la situation. Cette relative transparence était un effort louable de l'entreprise que nous avons salué.

Malheureusement, sous couvert de simplification, l'entreprise fait machine arrière. La transparence ne serait plus de mise en temps d'inflation forte ? Ne l'oublions pas, l'entreprise s'est engagée à aligner les salaires sur les médianes marché dans l'accord ADAPT. Cela pourrait expliquer l'opacité qui s'installe sur les Lettres en toute transparence... Qu'on en juge par la comparaison des versions :

	Version 2022	Version 2023
Valeur médiane marché	Disponible par lettre	Non disponible
Position marché	Disponible par lettre	Disponible par catégorie (agents, collaborateurs, cadres)
Pyramide des âges	Disponible par lettre	Disponible par catégorie (agents, collaborateurs, cadres)
« Mix » lettres à l'intérieur des catégories (agents/collaborateurs/cadres)	Disponible	Non disponible
Taux de renouvellement par NRI	Disponible	Non disponible
Evolution professionnelle	% de salariés ayant changé de NRI	% de salariés ayant changé de poste (un changement de poste n'entraîne pas nécessairement un changement de NRI)

La CFE-CGC s'est étonnée auprès de l'entreprise du délai inhabituel pour obtenir les lettres. Mais nous n'avons pas été informés du changement de format.

Au 10 novembre, la lettre concernant les agents n'était toujours pas publiée

L'entreprise estime-t-elle qu'elle est allée trop loin dans la « transparence » ?

En tout cas, cette globalisation de l'information marque un recul et ne nous aide pas à préparer les négociations salariales et défendre vos intérêts. Elle ne nous permettra plus par exemple de pointer le décalage de telle ou telle lettre ou d'estimer le coût des mesures salariales.

Paradoxalement, ce retour en arrière confirme la nécessité de poursuivre notre enquête salaires annuelle, indépendante des données de l'entreprise, et qui, elle, délivre des résultats par lettre.

La CFE-CGC demande à l'entreprise de garder le format de l'édition 2022 et rester sur ses intentions initiales.



**Vous avez été nombreux à réagir face aux nouveau “format” des lettres.
Vos réactions ici !**



Nathalie Goldaraz

Les sites industriels Michelin en France sont inquiets.

Plusieurs signes concrets montrent que la transformation du groupe Michelin vers une dynamique hors du pneu annonce des jours difficiles pour les sites industriels en France.

Les signes les plus inquiétants sont :

1. La baisse des volumes pour certains sites et hausses pour d'autres avec une visibilité très court terme,
2. L'activité partielle qui devient depuis 2020 un mode de gestion habituel de flexibilité et réactivité subi par les salariés.
3. Un absentéisme qui augmente.
4. Des démissions de membres des ED, sur les postes COCA et sur des postes d'agents de production

La CFE-CGC alerte la direction des inquiétudes vécues quotidiennement par les acteurs du pneu et demande l'ouverture d'une discussion sur les rythmes horaires de travail postés, pour les rendre plus attractifs et compétitifs et surtout motivants pour le personnel déjà en poste .

Le sujet de la réactivité doit faire l'objet d'une réelle négociation pour tous les sites en se servant des benchmarks ayant déjà fait leur preuve sur les sites qui sont déjà dans ce mode de fonctionnement."

Nous serons aux côtés de tous les salariés en France pour assurer la pérennisation de leur employabilité et la défense de leurs droits.



Christophe Bitsch

MFPM : des comptes durablement plombés par les coûts de restructuration.

En 2022, la MFPM présente un résultat net juste positif, loin des niveaux de profitabilité du Groupe. La photo 2022 ressemble étrangement à celle de 2021, de 2020, de 2019 et de 2018 : le résultat exceptionnel fait plonger le résultat net.

Et le résultat exceptionnel correspond aux multiples restructurations opérées ces dernières années : réorganisation (Veygoux), fermeture La Roche-sur-Yon, projet ADAP-SIMPLY avec 3 RCC successives...

La Direction a beau jeu ensuite de dire que les résultats de la MFPM sont mauvais. Le résultat net est essentiellement la conséquence des restructurations que l'entreprise décide, année après année. Certes ces restructurations au sein de la MFPM portent sur des organisations et des personnels France mais la France et Clermont-Ferrand hébergent des ressources qui travaillent pour le Groupe tout entier.

L'entreprise doit assumer les conséquences financières de ses choix de restructuration et arrêter d'utiliser le prétexte des déficits de la MFPM pour justifier de nouvelles coupes sombres. Pour la CFE-CGC, cette posture et ce discours culpabilisant pour les salariés ne sont pas recevables. Pour paraphraser le responsable des relations sociales France : « Ce n'est pas parce que la mer est basse que les poissons ont trop bu ».



Cet article vous a intéressé.

Retrouvez le décryptage des comptes de la MFPM sur le site internet de la CFE-CGC Michelin



Dominique Bourgois

Face aux forts impacts de la stratégie du Groupe sur les emplois, la CFE-CGC est là pour vous accompagner.

La stratégie du Groupe « Au-delà du pneu » va aboutir à des changements forts dans l'entreprise, avec un impact important sur les métiers et les emplois. A tous les niveaux de responsabilité. La négociation ratée autour de la GEPP en atteste de même que les annonces de fermeture d'usines : toutes les catégories de salariés seront impactées. Désormais il est demandé à tous de travailler son employabilité, sa mobilité, qu'elle soit interne ou externe, et cela à toutes les étapes des carrières. La CFE-CGC est là pour accompagner tous les salariés qui seront confrontés à ces nouvelles réalités, notamment avec un comité de veille GEPP.



Comité de Veille GEPP
Flashez ici !



Notre travail de décodage de la stratégie du Groupe nous permet de la comprendre et de l'anticiper au mieux pour en voir les impacts sur l'organisation et les conditions de travail. Ce travail devrait reposer également sur un dialogue social de qualité, qui nous permette d'échanger en toute transparence avec les représentants de l'entreprise.

Ce n'est malheureusement pas toujours le cas, comme le montre la négociation GEPP (« Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels »). La CFE CGC n'est pas signataire de cet accord qui s'apparente plus à un « dispositif de départs volontaires » qu'à une réelle volonté d'accompagner les salariés dans leur développement professionnel prioritairement à l'intérieur du Groupe.

C'est d'autant plus dommageable que l'évolution de la stratégie du Groupe nous amène à des changements profonds. Notre Groupe s'oriente vers des sources de création de valeur en dehors du pneu. Au service de la mobilité durable et de l'amélioration des conditions de vie, nos grandes compétences en chimie et travail des matériaux de haute technologie nous ouvrent des horizons radieux. Il faut s'en réjouir sans pour autant en accepter les conséquences « à n'importe quel prix ». Nous aurions aimé en discuter avec l'employeur qui a montré peu d'intérêt pour les propositions de la CFE-CGC.

La CFE CGC réclame respectueusement du Président du Groupe Michelin, Monsieur Florent Ménégaux, qu'il instille un souffle progressiste vers un dialogue social de qualité, seule garantie d'une (co)construction responsable d'un avenir brillant pour notre Groupe et ses salariés.

Nous y sommes prêts.



José Tarantini

Rédactrice en chef : Valérie Dossin

Avec la collaboration de toute une équipe d'auteurs, relecteurs, distributeurs et conseillers.

Directeur de la publication : José Tarantini

