



JUILLET 2024

MICHELIN
+ QU'UN SYNDICAT

Rédactrice en chef :
Valérie Dossin avec le concours de nombreux
auteurs et relecteurs

Directeur de publication :
José Tarantini

LETTRE INFO



Sommaire

ÉDITO

**Confrontés à un avenir incertain,
nous demandons des réponses
sérieuses pour plus de visibilité.**

Page. 01

+ PROCHES DES SALARIÉS

**Fin de carrière chez Michelin :
faites-vous accompagner
par la CFE-CGC.**

Page. 02

+ IMPLIQUÉS DANS L'ENTREPRISE

**Objectifs Partagés :
une simplification plébiscitée
pour un désengagement à bas bruit.**

Page. 03

+ PRÉSENTS SUR LE TERRAIN

**Les salariés parisiens ont peur
de l'impact des Jeux Olympiques
dès le début de l'été.**

Page. 04

**Carmes : des conditions de travail
améliorées pour cet été !**

Page. 05

+ QU'UN SYNDICAT

**Le compteur CO₂ : une initiative
du CSE de Clermont-Ferrand portée
par la CFE-CGC.**

Page. 06

**Les « café - chouquettes » de la
CFE-CGC : de vrais moments
d'échange.**

Page. 06

Confrontés à un avenir incertain, nous demandons des réponses sérieuses pour plus de visibilité.

Certes, nous traversons une époque complexe mais l'entreprise nous a toujours démontré sa capacité à piloter dans des temps incertains. En tant qu'organisation syndicale, nous devons cependant nous poser les bonnes questions, en restant vigilants quant aux décisions stratégiques vis-à-vis de l'emploi, dans l'industrie comme dans le tertiaire - qui subit des délocalisations à bas bruit comme nous le constatons pratiquement à chaque CSE.

À l'échelle du Groupe, la vraie question qui se pose est : les plans de l'entreprise seront-ils affectés par les mutations du monde ? Dans quelle mesure les soubresauts de la vie politique française vont-ils affecter l'« activation » de la « narrative 2 » ? Les réponses ne sont pas aisées.

Notre rôle, à la CFE-CGC, est de toujours poser les bonnes questions à l'entreprise, de demander des réponses à la hauteur des enjeux et de l'engagement des salariés ainsi que **d'accompagner les projets pour s'assurer qu'ils respectent les équipes.**

Nous venons de poser des questions importantes à l'entreprise quant à l'avenir de l'activité industrielle en France, en particulier pour certains sites. Et d'autres activités dans le tertiaire pourraient être affectées. Mais « personne ne doit rester sur le bord de la route »...

Nous attendons des réponses sérieuses car il en va de l'avenir professionnel et personnel de milliers de salariés en France. **Ce serait un signal fort de la part de l'entreprise, forte de ses bons résultats, de rassurer les équipes sur la pérennité de leur poste en ces temps incertains.**

Plus que jamais les salariés ont besoin d'être bien représentés. Vous pouvez compter sur la CFE-CGC pour vous accompagner.



José
Tarantini

EMPLOYABILITÉ

Fin de carrière chez Michelin :
faites-vous accompagner
par la CFE-CGC.



Valérie Dossin

Les élus CFE-CGC réalisent des accompagnements pouvant aller de la simple écoute jusqu'à la gestion de processus disciplinaires ou juridiques, en passant par des transactions ou des médiations. Dans ce contexte, nous avons reçu le témoignage poignant d'un cadre. Si vous vous reconnaissez dans ses paroles, ne restez pas seul. Vos élus CFE-CGC sont là pour vous aider.

« Je m'adresse à vous aujourd'hui car **je n'ai plus de recours et que je ne vois pas d'issue à ma situation**. Ayant passé la cinquantaine, j'ai fait toute ma carrière chez Michelin. J'ai appris à aimer l'Auvergne, le rugby, les pneus et les autres à travers l'entreprise, mes chefs successifs et leurs valeurs. Ma carrière a été enthousiasmante, j'ai travaillé à l'étranger, participé à la croissance du Groupe. Je n'ai jamais postulé à un poste ou demandé une promotion, les choses se sont faites naturellement, progressivement. Il y a une vingtaine d'années, SP m'a proposé de devenir manager; je n'y avais pas pensé, j'ai fait confiance et accepté. Il y a 8 mois lors d'un fréquent feedback, mon chef me suggère qu'il serait temps de changer de poste. **Je n'ai pas compris à ce moment-là que je venais d'entrer dans une "essoreuse"**.

Comme je l'ai toujours fait, j'ai accepté, mais il n'avait aucune proposition et m'a demandé de chercher par moi-même. Dans le principe, aucun souci; mais en pratique, à mon niveau, je n'ai trouvé aucun poste dans le Job Posting. Comment faire ? Après avoir sollicité des managers dans les domaines possibles, j'ai constaté que je n'avais aucun débouché. S'en sont suivis des allers et retours entre mon chef et mon PDP. Quand tout à coup le couperet tombe : "ton remplaçant a été identifié, il s'agit d'un profil à haut potentiel, il arrive dans 3 mois et nous allons faire l'annonce dans 1 mois."

Commence alors le début de la descente. Je ne m'étais pas inquiété, et je n'en avais pas parlé à mon entourage. C'est plutôt mon entourage qui s'en est rendu compte, voyant que j'avais l'air fatigué, que j'avais perdu ma joie de vivre. Certains m'ont poussé à consulter mon médecin et à me faire aider. J'ai finalement eu le courage de reconnaître que, tout seul, je n'allais pas y arriver.



Je ressens des sentiments contradictoires, la culpabilité, la honte, la colère. Mon PDP m'a proposé une aide externe pour "travailler mon employabilité à travers 2 projets, un interne et un externe". J'ai compris qu'**après toutes ces années, j'étais devenu un problème**. Et je me suis rendu compte que je n'étais pas seul et que derrière tous les dispositifs en place (mécénat de compétence, connexion,...), il y avait des situations humaines douloureuses, rarement voulues, mais subies. Les personnes à 2 ans de la retraite peuvent intégrer un dispositif de cessation d'activité, mais pour les autres il existe peu d'alternatives : un départ négocié, ou l'enchaînement de missions. Que peut-on faire pour éviter cette forme de maltraitance ? »

Ce témoignage traduit bien tristement le processus mis en place par l'employeur depuis quelque temps. Certes, il se veut vertueux : les gens doivent se prendre en mains et être acteurs de leur destin ! Mais nous savons que **pour beaucoup de nos collègues, il est très difficile de trouver un poste** car le nombre de postes disponibles par rapport à la quantité de ceux qui cherchent est déséquilibré. En outre, les postes évoluent et les compétences recherchées également. La solution en fin de carrière ne doit pas qu'être la sortie ! Ne restez pas seuls !



**Vous partagez nos valeurs.
Vous avez besoin d'être informés
et de bénéficier de services
exclusifs...**

Adhérez à la CFE-CGC !

+ IMPLIQUÉS DANS L'ENTREPRISE

OBJECTIFS PARTAGÉS

Objectifs Partagés : une simplification plébiscitée pour un désengagement à bas bruit.



Charlotte Zuber

Vous avez été des centaines à répondre à la dernière enquête de la CFE-CGC au sujet des Objectifs Partagés, et nous vous en remercions. Trois chiffres clefs à retenir : 85 % des répondants notent qu'ils ont gagné du temps mais 90 % disent qu'ils se sentent moins motivés. 54 % des répondants pensent que ce système n'est pas équitable. Vos élus CFE-CGC vont rencontrer rapidement l'entreprise afin de présenter des recommandations d'amélioration.

Grâce à vos réponses, voici le bilan que l'on peut tirer après un cycle complet.

Clairement, qu'ils soient managers ou non, **85 % des répondants notent qu'ils ont gagné du temps** sur tout le processus, du choix à l'évaluation des objectifs. En revanche, **90 % admettent aussi qu'ils se sentent moins motivés.**

Parmi les raisons de cette démotivation :

- **56 %** estiment que leurs **objectifs n'étaient pas pertinents** par rapport à leur activité,
- **63 %** pensent que ces objectifs **ne contribuent pas à recréer du lien entre le travail** de chacun **et la stratégie du Groupe,**
- **75 %** ne jugent pas pertinent d'avoir lié certains objectifs aux résultats de l'enquête Avancer Ensemble.

Sur ce dernier point, les Relations Sociales affirment que l'impact des Objectifs Partagés sur les résultats de l'enquête Avancer Ensemble est statistiquement négligeable, puisqu'à l'échelle du Groupe peu de personnes ont choisi ces objectifs.

Il n'empêche que **la perception que les employés ont de ce genre de procédé est légitimement très négatif.**

Plus inquiétant, **54 % des répondants pensent que ce système n'est pas équitable.** Or, il s'agit d'un point clé pour engager les salariés. Force est de constater qu'il y a eu d'énormes **disparités dans les possibilités de choix** de leurs objectifs par les salariés, entre « contrainte » et « recommandation » de leur entité ou de leur manager. Seuls 10 % des répondants ont pu librement choisir tous leurs objectifs quand **29 % n'en ont choisi aucun.**

Et pourtant, **lorsqu'ils avaient le choix,** les salariés ont préféré opter pour des **objectifs sur lesquels ils avaient un levier d'action individuel** (30 % des répondants) **ou collectif** (17 %), démonstration de leur volonté de contribuer pleinement aux résultats du Groupe.

L'autre **critère clé** de choix, quand les objectifs n'étaient pas imposés, a été la **probabilité d'atteinte de l'objectif** (20 %), preuve de **l'inquiétude des salariés** quant à une **perte de leur rémunération variable.** Cette crainte s'est trouvée en partie confirmée, puisque **près de 30 % des répondants déclarent avoir eu un au moins un objectif à 0 % d'atteinte** – ce qui a amené le CEG à garantir, à l'annonce des premiers résultats, un niveau d'atteinte global d'au moins 50 % pour tous.

Vous êtes tout de même **27 %** à nous avoir déclaré un **niveau d'atteinte de vos objectifs inférieur de 20 % ou plus** à votre **niveau d'atteinte habituel** sous l'ancien système.

Forte de vos retours massifs, la CFE-CGC souhaite rencontrer au plus vite les Relations Sociales afin de leur présenter le bilan que vous dressez de ces objectifs. Nos **recommandations d'amélioration seront focalisées sur l'engagement** des salariés, condition clé de l'atteinte des objectifs ambitieux de l'entreprise.



Objectifs Partagés : un bilan 2023 qui nous interroge.

+ PRÉSENTS SUR LE TERRAIN

SOCIAL

Les salariés parisiens ont peur de l'impact des Jeux Olympiques dès le début de l'été.



Hassan Ait-Fedail

Les Jeux Olympiques font un peu peur à tous les Franciliens : transports difficiles, restrictions de circulation... cela va durer tout l'été! Attentifs aux préoccupations des salariés, les élus CFE-CGC de Paris ont choisi d'interroger leurs collègues. Les résultats sont clairs : 94 % des répondants sont (très) préoccupés. Les solutions apportées par l'entreprise ne sont pas satisfaisantes à date. Vos élus CFE-CGC, forts de vos réponses, vont interpeller l'entreprise.

Près de 20 % des salariés parisiens ont répondu à notre enquête. C'est un score important qui prouve que le sujet inquiète sur les sites de Boulogne et de Trocadéro.

- 68 % d'entre vous ont été informés par leur manager, les autres l'ont été par le mail de la communication interne.
- 94 % d'entre vous se disent inquiets et craignent des difficultés. L'inquiétude porte surtout sur la période AVANT l'ouverture des JO car les perturbations commencent dès fin juin jusqu'à début septembre.
- 39 % seulement ont évoqué leurs difficultés avec leur manager. Ils citent surtout le manque de temps pour en parler.

Ceux qui ont pu échanger avec le manager ont eu des réponses très différentes qui renforcent un sentiment de malaise, entre respect strict des règles et adaptation très souple.

Les commentaires des salariés sont très parlants. Ils mentionnent les différences de traitement entre les salariés de Paris et ceux des autres sites qui ont interdiction de venir à Paris (consigne portée au niveau du Groupe), mais aussi entre les salariés eux-mêmes qui ont des managers plus ou moins à l'écoute. Il ressort aussi un certain désenchantement car le télétravail a été imposé sans soucis pour le COVID, de même que le déménagement des salariés d'un site à un autre l'an dernier.



REVUE DE PRESSE



JO Paris 2024 : quelles possibilités d'aménagement du travail ?



Congés payés et arrêt maladie : des nouvelles dispositions.



Emploi des seniors : quels enjeux pour demain ?

SOCIAL

Carmes : des conditions de travail améliorées pour cet été !



Vincent Bayet
Valentin Brésard

Vos élus CFE-CGC défendent vos intérêts, tout au long de l'année, lors des négociations avec l'entreprise (QVT, salaires, télétravail...) mais se battent aussi pour résoudre vos problématiques du quotidien.

Nous avons été, par exemple, les seuls à nous mobiliser pour donner suite à la situation compliquée vécue par certains d'entre vous l'été dernier aux Carmes pendant le mois d'août : bâtiments fermés, zones de repli peu ou pas aménagées, espaces non nettoyés, services de restauration fermés, zone réfectoire inaccessible...

Nous avons donc demandé au site de faire un bilan et avons notamment défendu l'ouverture de tous les bâtiments ainsi que le maintien de certains services de base pour :

- respecter un principe d'équité,
- garantir un confort et une ergonomie de travail,
- prendre en compte le fait que beaucoup de services, en contact avec des clients ou transverses groupes, ont des activités ou des astreintes durant le mois d'août.

Des avancées importantes ont été obtenues, que vous avez certainement pu lire dans le « 5 minutes des Carmes » du 14 juin.



**Consultez l'article :
5 minutes des Carmes**

Nous étions par ailleurs, sur la semaine la plus calme, plus de 700 personnes sur site, et plus de 1000 sur une partie du mois d'août. Nous nous félicitons de ces avancées et précisons que cela n'aurait pas pu se faire sans un gros travail de la direction du site et de ses services techniques dont nous saluons ici l'esprit d'ouverture et de co-construction.

Bel été à vous sur le site des Carmes !



**Retrouvez une autre action
de vos élus pour votre
bien-être au travail.**



RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

Le compteur CO₂ : une initiative du CSE de Clermont-Ferrand portée par la CFE-CGC.



Patrice Rota

En juin a eu lieu la journée annuelle de « One Planet ». Cette démarche vise à sensibiliser les salariés aux enjeux environnementaux et à proposer au Groupe des actions d'amélioration de l'empreinte RSE (Responsabilité Sociale de l'entreprise).

Lors de ces conférences, le collectif a mis en avant une initiative de votre CSE, portée par la CFE-CGC et SUD, à savoir le compteur CO₂ pour les déplacements.



Nous avons, à la CFE-CGC, mis en avant cette volonté de faire concrètement avancer le « P » de Planète pour votre CSE dans notre « profession de foi ».

« ... Ce que nous voulons imaginer, nous concerne Tous. Il s'agit de notre impact en termes de bilan carbone. En effet, l'ensemble de nos voyages peuvent être quantifiés sur cette thématique. »

Nous voulons vous proposer l'équivalent d'un marqueur tel que le "nutriscore" utilisé dans l'alimentation. Celui-ci serait dédié à nos voyages et permettrait ainsi de connaître l'impact que nous avons lors de nos déplacements sur le lieu des vacances. »

Nous avons donc créé un groupe de travail auquel « One Planet » a contribué. Nous avons réfléchi, construit et permis l'aboutissement de ce beau projet.

Un an après, la gouvernance CFE-CGC et SUD de votre CSE est fière d'avoir mis en œuvre cette promesse avec le support d'employés engagés.



Retrouvez-nous sur :



Cfe-cgc Michelin



CFE-CGC Michelin



cfecgcmichelin

RENCONTRES

Les « café - chouquettes » de la CFE-CGC : de vrais moments d'échange.



Nicolas Mirvault

En juin, vos élus CFE-CGC de Clermont-Ferrand ont eu le plaisir de partager un moment convivial avec adhérents et salariés. Près de 300 personnes aux Carmes et à Ladoux sont venues échanger, discuter et partager madeleines, cannelés, brioches et autres viennoiseries.

Au-delà de la convivialité, les sujets qui ont occupé les discussions étaient :

- optimisation de vos placements en lien avec nos spécialistes,
- GEPP, mobilité externe et interne,
- fonctionnement du CSE de Clermont et notamment la possibilité d'avoir une antenne aux Carmes. Les salariés ont salué l'approche Planète du CSE avec la mise en place du compteur carbone par exemple.

Si vous n'avez pas pu vous joindre à nous et si vous avez besoin d'échanger avec vos élus, nous avons des permanences régulières pour les salariés.



En savoir plus sur
les permanences de juin/juillet.

Découvrez l'ensemble de nos dossiers
sur : www.cfecgcmichelin.org

