

VOTRE LETTRE D'INFORMATIONS



Rédactrices en chef : Laure Trincal & Valérie Dossin.
Directeur de la publication : José Tarantini.



Retrouvez
toutes nos
publications



Gardons le moral !



Nos militants viennent à votre rencontre sur tous les sites. Vous nous exprimez certaines inquiétudes, notamment la baisse de votre pouvoir d'achat et la détérioration de votre qualité de vie au travail.

Concernant le pouvoir d'achat, quelques déceptions émergent. Le groupe de travail censé co-construire la politique de compensation des inconvénients liés aux déplacements a vu son périmètre amputé de manière unilatérale. Nos interlocuteurs ont en effet considéré que les déplacements à la journée n'étaient "pas plus contraignants qu'un travail sédentaire".

Nous avons appris dans les journaux télévisés - avec stupéfaction et incrédulité - que nous avons TOUS été augmentés en moyenne de 5% cette année ! Pourtant, en juin, Yves Chapot avait expliqué que les NRI > L ne bénéficieraient pas de la seconde augmentation générale exceptionnelle, au motif que "l'inflation impacterait beaucoup moins ces salariés".

Dans ce contexte de fin d'année morose, quelques perspectives positives se présentent. Notre pôle "Qualité de Vie au Travail" prépare une nouvelle phase de négociation avec l'entreprise, portant sur l'environnement de travail des salariés. Nous avons élaboré un questionnaire pour capter tous vos besoins (page 2). Faites entendre votre voix !

Et preuve que nous ne nous laissons pas abattre : pour trois questionnaires remplis, un arbre sera planté à Saint Germain l'Herm (63) par la CFE-CGC.

Charlotte Zuber, Représentante Syndicale.

SOMMAIRE

Page 1

- Gardons le moral !

Page 2

- Parlons Qualité de Vie au Travail
- et Forfait Mobilité Durable

Page 3

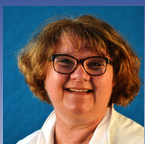
- GT "frais professionnels" : co-construction ou chambre d'enregistrement ?
- Rencontrons-nous

Page 4

- Nos usines chahutées par les crises successives
- Leçon d'opportunisme médiatique



Parlons Qualité de Vie au Travail



Nathalie GOLDARAZ
Fabienne RENARD-LAFLEUR

Mi-octobre, nous démarrons une nouvelle négociation avec l'entreprise sur la QVT, comprenant des thèmes majeurs :

- les diversités et l'égalité professionnelle qui ouvriront la discussion sur le recrutement, la formation, la rémunération et les promotions. La lutte contre le sexisme et le fait religieux sont aussi abordés.
- La parentalité avec les congés associés ainsi que les mesures d'accompagnement.
- La conciliation vie professionnelle / vie personnelle, notamment la charge de travail, le droit à la déconnexion, les aléas de la vie : nous discuterons des "proches aidants" et de dispositifs qui peuvent leur permettre de faire face.
- Les CESU, la garde d'enfants, l'aide au logement et l'Implication dans la Vie Locale sont aussi débattus dans cet accord.
- Enfin, les conditions de travail sont négociées avec tous les sujets relatifs aux locaux, espaces de restauration mais aussi la responsabilisation, la digitalisation des outils et le droit d'expression des salariés.

La direction a accédé à la demande CFE-CGC de négocier le Forfait Mobilité Durable. Cette discussion est incluse dans la négociation QVT.

La CFE-CGC demande un versement régulier ainsi qu'un dispositif lisible et accessible pour que la mobilité douce s'inscrive dans la durée.

Nous porterons également des revendications connexes sur les aménagements indispensables à l'essor de ces moyens de transport (parkings vélo, casiers, vestiaires...).

La sécurité autour des sites Michelin sera également abordée par vos élus CFE-CGC. Nous attendons une issue favorable sur ce sujet d'importance.

Préparons ensemble la négociation sur la QVT, la mixité et le forfait mobilité durable. Contactez vos élus CSSCT ou répondez au questionnaire QVT, selon votre situation de travail :

Industrie



Tertiaire



Nomades



La CFE-CGC élabore de nombreuses propositions pour prendre en compte les évolutions du monde du travail et faire progresser notre QVT à tous.

...et Forfait Mobilité Durable

Patrice ROTA
Florent MAUME



Rappel : ce forfait permet aux entreprises d'indemniser les salariés qui utilisent un moyen de transport durable : vélo, covoiturage, engins électriques, transports en commun (hors abonnement) jusqu'à 700€ par an. CDD, stagiaires et intérimaires sont aussi éligibles.

Groupe de travail frais pro : co-construction ou chambre d'enregistrement ?



José TARANTINI
François ASDRUBAL

Les premières réunions du groupe de travail autour des solutions de compensation des inconvénients liés aux déplacements avaient donné lieu à des échanges constructifs. Nous avons émis de nombreuses propositions et avons le sentiment d'être écoutés.

Nous avons obtenu la flexibilité sur les plafonds repas quotidiens : jusqu'à 45€ le soir mais plafonné à 60€ pour le total quotidien (30€ max le midi).

Mais l'animation des réunions a clairement été réorientée : les déplacements à la journée sont écartés au motif que les inconvénients seraient rigoureusement les mêmes que ceux des salariés sédentaires. Ne sont conservés dans la « cible financièrement compensable » que les déplacements avec nuitées.



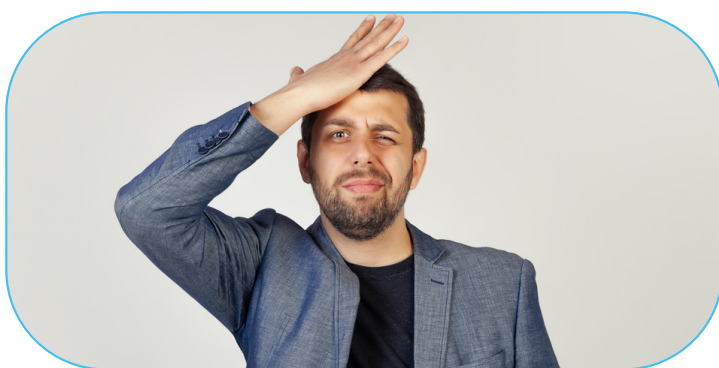
Merci aux militants qui ont accepté de porter les couleurs CFE-CGC sur leur véhicule personnel !

Le jeudi 22 septembre, notre section CFE-CGC est venue rencontrer les salariés de Ladoux pour répondre à leurs questions, et comprendre leurs préoccupations.

Si vous n'avez pas eu l'occasion de nous rencontrer, contactez vos représentants CFE-CGC directement ou via notre site Internet.

Une dernière réunion doit avoir lieu pour finaliser la proposition du groupe de travail. Il s'agit d'acter une compensation pour laquelle aucun chiffre n'a encore été avancé, hormis le choix d'un Minimum Garanti (MG) sans doute inférieur à 5 euros. Il serait pondéré d'un coefficient basé sur le nombre de nuitées, le pays de destination, en semaine ou avec week-ends.

Rappelons que jusqu'au 31 décembre 2021, la ½ indemnité journalière incluait un montant de 7,5 euros pour frais divers soit 15 euros par jour avec nuitée. Quel tour de magie les aura fait fondre au soleil de l'inflation ?



La CFE-CGC a participé jusqu'au bout pour expliquer, proposer, challenger. Nous partagerons la proposition finale avec vous dès qu'elle nous sera communiquée.



Rencontrons-nous

Valérie DOSSIN
Jean-François LANDEMAINE



Les principales préoccupations concernent :

- la QVT, avec active office, la saturation des espaces, le télétravail qui devient coûteux,
- La charge de travail en hausse, la perspective de nouvelles RCC après 2023,
- Le pouvoir d'achat avec le contexte d'inflation,
- L'aide aux mobilités durables et les aménagements associés.

Nous allons continuer à les porter auprès de l'entreprise, notamment lors de la prochaine négociation sur « la personne et son environnement de travail ».

Nos usines chahutées par les crises successives



Christophe BITSCH
Laure TRINCAL

Après le long tunnel de la crise sanitaire, 2022 devait être l'année de la reprise. Le conflit russe contre l'Ukraine a rebattu les cartes et généré une première crise d'approvisionnement en matières premières au printemps.

Dans l'urgence, les salariés des usines ont été mis à contribution avec jusqu'à quatre jours d'arrêt. Les mois suivants, au contraire, il a fallu produire plus, remplacer aussi pour faire face aux difficultés de recrutement, former des intérimaires et certains ont été "rappelés" sur leurs jours de congés.



La CFE-CGC salue l'engagement des salariés qui ont répondu présent, loin des caricatures "les Français ne veulent plus travailler" assénées par certains dirigeants dans les médias, probablement pour s'épargner la remise en cause des politiques salariales insuffisantes pratiquées au nom de la crise.

Les à-coups de production semblent devenir "la norme". Certains sites industriels avaient pris les devants avec des accords de réactivité équilibrés mais d'autres n'en bénéficient pas alors qu'ils sont durement touchés par les nouveaux arrêts de production annoncés. Cholet a déjà déposé une demande d'Activité Partielle à la DREETS.

La CFE-CGC prend ses responsabilités en proposant à l'entreprise de négocier un accord réactivité national, sur la base des bonnes pratiques de Vannes et Golbey, garant d'équité entre tous les salariés de nos usines et d'attractivité.

Sur l'indemnisation de l'AP, nous déplorons le choix de s'en tenir au légal, soit 60% du salaire brut alors que l'APLD de notre branche, certes récemment expiré, avait permis de s'accorder sur 75% brut.

Leçon d'opportunisme médiatique

Ces dernières semaines, certains d'entre nous ont été victimes d'un curieux phénomène : clins d'oeils appuyés de la part de nos amis "non-Michelin", références à de récentes rentrées d'argent... Non, il ne s'agit pas d'une hallucination collective, mais plutôt du résultat d'une communication opportuniste de Michelin.

Le 21 septembre dans le JT de 20h de TF1, il était annoncé que Michelin avait «choisi de faire deux augmentations cette année 2022 [...]». Cela représente au total plus de 5% en moyenne". Rebelote le 27 septembre sur France 2, où il est fait mention d'une augmentation de 3 à 6% en moyenne.

Ce que l'entreprise a omis de préciser, c'est qu'elle avait catégoriquement refusé une Augmentation Générale (AG) pour les Cadres et les Collaborateurs lors des NAO salaires de 2022. Et que les augmentations exceptionnelles générales de juillet ont touché moins de la moitié des cadres. Autrement dit, 3 300 personnes, qui souffrent beaucoup des impacts de Simply, n'ont rien reçu en juillet.

Pour nous, augmenter les plus bas salaires, c'est le "minimum syndical" dans le contexte actuel.

La position de la CFE-CGC Michelin, c'est le « + » syndical : nous continuerons donc à revendiquer une juste reconnaissance du travail fourni par TOUS les salariés, agents, collaborateurs et cadres.

Retrouvez-nous sur



www.cfecgcmichelin.org



CFE-CGC Michelin



Cfe-cgc Michelin



cfecgcmichelin



MICHELIN