



## 2020, une année houleuse

L'année entière aura finalement été rythmée par la pandémie de Covid, avec des conséquences majeures pour les salariés au présent (activité partielle et/ou télétravail) et au futur, retardant une négociation obligatoire majeure : la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels. A l'approche de leur date de départ en retraite, plusieurs salariés nous ont questionnés sur ce sujet, constatant, comme nous, que l'actuel accord GEPP expire le 31 décembre 2020.

Le décalage du projet Simply impacte probablement l'ouverture de cette négociation. Pour autant, la CFE-CGC appelle l'entreprise à cesser de retarder ses annonces : les salariés ont besoin de perspectives sur leurs emplois et sur leurs conditions de départ en retraite.

L'incertitude ajoute de l'anxiété dans une période de conditions de travail chahutées. Nous avons d'ailleurs alerté l'entreprise sur les Risques Psycho-Sociaux engendrés par l'isolement en télétravail 5 jours sur 5, en particulier pour les personnes ayant changé de poste depuis moins d'un an. L'annulation des formations en présentiel et l'absence de travail en équipe compliquent une prise de poste. Vos élus CFE-CGC peuvent vous aider à résoudre ces difficultés, nous restons disponibles sur site, par téléphone, par Teams...

Dans ce contexte, les salariés ont fait preuve d'un engagement et d'une adaptabilité exemplaires. Les projections de résultats pour 2020 le démontrent. **Elles sont meilleures que prévu**, avec une reprise vigoureuse au troisième trimestre et une croissance ciblée pour Michelin (TC 18 pouces et plus, activités de spécialités...). Les prévisions d'atterrissage de Résultat Opérationnel (RO) et de cash-flow ont été revues à la hausse : RO => 1,6 MM€ (vs 1,2 M€ à fin juillet) et cash-flow > 1,2 MM€ (vs 500 M€ à fin juillet). La direction a remercié les équipes avec insistance pour leur mobilisation. La CFE-CGC espère que ces remerciements se concrétisent en reconnaissance, notamment lors des prochaines NAO salaires.

Enfin, les plans d'actions résultant des groupes de travail « compétitivité industrielle » commencent à être annoncés. La direction a rappelé que « l'entreprise doit s'adapter au marché et qu'il y a toujours un écart de compétitivité avec nos concurrents ». Ce sujet sera également central dans les négociations qui s'annoncent en début d'année.

La CFE-CGC continuera de porter des propositions dans l'intérêt commun des salariés et de notre entreprise.

**Laure Trincal, Déléguée Syndicale.**



## Sommaire

### PAGE 2

Négociation handicap  
Vers une finance plus verte?

### PAGE 3

Cholet : bilan de fin d'année  
Montceau : pas de paix sociale le 11/11  
Tours : équipes de renfort en ZP  
Les forces de vente sur le terrain

### PAGE 4

Simply, pas si simple  
Compte personnel de formation

### Rédactrice en chef

L. Trincal

### Directeur de publication

J. Tarantini

### Graphisme

D. Szymanowski  
M. Laurent





# Négociation de la politique handicap

F. Renard-Lafleur, C. Tisserand, J. Papon, P. Guillemain

## Vers une finance plus verte ?

Mi-octobre, le Groupe a souscrit une ligne de crédit revolving de 2,5 Milliards d'€. Le montant de l'opération ainsi que le profil des souscripteurs (19 banques internationales) témoignent de la confiance des milieux financiers.

L'originalité de ce prêt est que le taux d'intérêt varie en fonction de critères RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale), à savoir :

- le taux d'engagement des salariés,
  - la réduction des émissions de gaz à effet de serre,
  - la réduction de l'empreinte environnementale du Groupe.
- Plus Michelin sera performant sur ces critères, moins le taux d'intérêt sera élevé. Le Groupe concrétise ainsi sa démarche « tout durable ».

**La CFE-CGC salue cette démarche innovante.** Elle donne sens à cette opération, à condition toutefois que ces lignes de crédit servent au développement du Groupe et **pas au financement de plans de restructuration ou de rachats d'actions.**

D. Bourgois.

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre, nous discutons avec les relations sociales sur le projet de nouvel accord Handicap. Il donnera un cadre à l'accueil et la gestion des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise.

La politique handicap des années précédentes était soutenue par une convention avec l'AGEFIPH. Elle avait permis de construire un plan d'actions multiples pour favoriser l'intégration du handicap, communiquer et sensibiliser sur le sujet, former les managers et les différentes parties prenantes (recrutement, achats...). En 3 ans, un budget de plus de 1,2 Million d'euros avait été alloué au déploiement de ces actions.

La CFE-CGC défend les points clés et les positions suivantes pour ce nouvel accord :

- **Obtenir un budget annuel de 400 000€/an** pour permettre d'adapter les postes en fonction des besoins des personnes dans l'industrie et le tertiaire, et de poursuivre les actions de communication et de formation sur le handicap,
- **Mettre en place un processus de reclassement** et d'accompagnement des personnes en situation d'inaptitude au poste de travail, qui permette de réduire voire supprimer les licenciements pour inaptitude,
- **Soutenir les proches aidants salariés Michelin**, en leur accordant 5 jours de congés par an pour accompagner leur proche pour leurs visites médicales et la gestion des dossiers administratifs,
- **Augmenter le temps consacré à la mission de référent handicap à 33%** (20% aujourd'hui), et assurer cette disponibilité dans leur temps de travail pour l'accompagnement des salariés.
- **Pour les personnes ayant déclaré leur RQTH** au moins deux ans avant la date légale de départ en retraite, bénéficier de 6 mois de jours CET supplémentaires à prendre avant leur départ à la retraite.

La CFE-CGC défend depuis toujours la diversité et l'intégration. Le handicap quelle qu'en soit l'origine (maladie, accident de la vie, génétique ...) **ne doit pas être un facteur d'exclusion du monde du travail.** L'entreprise a le devoir de tout mettre en œuvre pour permettre le maintien dans l'emploi de ses salariés.

L'accueil d'une personne en situation de handicap **est un facteur de développement au sein d'une équipe.** C'est l'occasion de remettre en question certains modes de fonctionnement, de créer et de se concentrer sur l'essentiel. Cela favorise la responsabilisation et donne du sens au quotidien.

Les syndicats se sont accordés pour proposer :



CONCERTATION



BUDGET



RETRAITE ANTICIPEE

**La diversité est une richesse** qui stimule et épanouit les capacités d'adaptation de chacun : notre défi à tous pour le monde de demain !

**La CFE-CGC attend la concrétisation de la politique handicap** plutôt que des intentions aussi louables soient-elles.

# Cholet : bilan de fin d'année



M. Audiard, N. Allain

## Le Marché Camionnette se porte bien

Les ventes restent en baisse de l'ordre de 15%, ce qui est mieux que la prévision de mi-année. Michelin a gagné 0,7 point de part de marché.

La production court terme termine à +10 000. Le niveau de service industriel (ISL) est à 71.7% : l'usine a perdu 15 points car le marché tire fort. Le stock s'est vidé juste après le confinement.

La demande en camionnette est forte avec l'Agilis 3 mais Cholet ne peut pas répondre du fait de sa diversité dimensionnelle.

Pour la CFE-CGC, la politique d'embauche n'est pas suffisante par rapport à la demande actuelle. Le recrutement externe peine. Le contexte sanitaire rend le staffing difficile pour de nombreux postes.

## Le service médical est en difficulté

Il n'y a plus de médecin sur site, les visites médicales sont effectuées à l'extérieur avec des plages horaires restreintes. Côté infirmiers, il ne reste qu'un jeune titulaire et un intérimaire. Dans le contexte Covid, nous estimons que le site est fragilisé : des impacts personnels ne peuvent pas être gérés, des embauches sont parfois freinées dans une période anxieuse.

## Indicateurs Diagnostics et VSM (actions de progrès)

Le travail collectif a été récompensé, les résultats sont là. Nous avons su donner confiance en notre usine. La CFE-CGC reste vigilante au niveau des recrutements et des départs en retraite non remplacés.

Notre engagement produit des effets sur l'efficacité, accompagnons les nouveaux entrants pour renforcer encore notre collectif et nos résultats.

## Les forces de vente sur le terrain

Le business restant critique, les commerciaux gardent le contact avec les clients partout où leur présence est nécessaire et télétravaillent ce qui peut l'être.

Des masques FFP2 sont disponibles pour les situations particulières de contact. Le covoiturage long est possible dans la limite de 2 personnes masquées et d'1 par rangée. Les déjeuners sont compliqués par la fermeture des restaurants.

La CFE-CGC salue l'adaptabilité des équipes commerciales dans ces conditions de travail difficiles. Les Représentants de Proximité et les membres CSSCT sont à l'écoute et en soutien aux équipes.

# Montceau : pas de paix sociale le 11 novembre

Deux organisations syndicales avait déposé un préavis de grève le 11 novembre, exceptionnellement ouvert pour l'atelier génie civil afin de répondre à la demande client importante en fin d'année. Le mouvement a été très suivi.

La CFE-CGC estime que le manque de concertation avec les représentants du personnel a contribué à dégrader le climat social. Les élus avaient pourtant émis des propositions, par exemple, de faire appel au volontariat plutôt que contraindre les agents.

Nous avons également relevé le manque de clarté de la situation des équipes 2x4, normalement non concernées, qui ont été en partie présentes (support notamment) en réalité.

La CFE-CGC souhaite renouer un dialogue constructif et appelle à davantage d'anticipation, de concertation et de reconnaissance pour qu'une journée de réouverture devienne positive pour tous.

F. Poussot



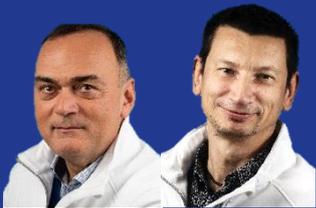
# Joué Les Tours : équipes de renfort en ZP

Des équipes de renfort ont dû être mises en place pour répondre à des commandes qui n'avaient pas été réalisées dans d'autres ZP (calandrage à chaud) d'Europe. Ces équipes supplémentaires ont fonctionné les week-ends et les primes de rappel ont été activées selon les termes de l'accord de flexibilité 2018 signé par la CFE-CGC.

Ces primes sont une juste reconnaissance de l'effort demandé aux salariés concernés. La CFE-CGC reste vigilante sur l'adaptabilité demandée et la charge de travail, notamment pour les salariés en fin de carrière.

B. Maillard





# Simply pas si simple

J. Tarantini, N. Mirvault

## Compte Personnel de Formation

LE CPF a remplacé le DIF (Droit Individuel à la formation) depuis 2015. Pour que les droits acquis ne soient pas perdus, chaque salarié doit effectuer sa propre demande de transfert.

Le délai vient d'être prolongé jusqu'au 1er juillet 2021. Vous pouvez encore **faire valoir vos droits**. La démarche est simple et rapide, avec le bulletin de salaire de décembre 2014.

[moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr)

Le projet Simply va profondément modifier nos conditions de travail et sera déployé progressivement sur la période 2021-2024.

La CFE-CGC s'étonne de la dissonance entre les informations diffusées aux instances représentatives du personnel lors du CSEC extraordinaire et l'interview de Florent Menegaux diffusée sur intranet. Le 4 novembre, les élus ont été informés que la phase de design du projet prend du temps et que les leviers de simplification sont encore en cours d'élaboration. Le 10 novembre, la communication interne a publié une news intranet intitulée « fin de la phase de design du projet Simply » ...

Le manque d'informations devient un irritant pour les salariés qui souhaitent surtout connaître le volet social du projet et ses conséquences sur les effectifs. Nous avons alerté l'entreprise sur l'anxiété forte engendrée par ce manque de perspectives en termes d'emplois et sur le désengagement qui pourrait en découler. Les relations sociales bottent en touche, indiquant ne pas pouvoir communiquer à ce stade sur ce volet. Même le calendrier reste inconnu.

La CFE-CGC appelle la direction à ne plus retarder sa communication sur le sujet et demande qu'elle soit claire et responsable, « pour éviter les bruits qui courent ».



# 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...

**Je n'aurai jamais assez de temps à consacrer au syndicat.**

**Vous pouvez être adhérent ou militant.**

**Adhérer** vous permet de bénéficier d'informations précises, de notre aide juridique et ne vous oblige à rien.

**Militer** peut demander du temps, c'est un engagement pour le collectif.



[CFECGCMICHELIN.ORG](http://CFECGCMICHELIN.ORG)

