

Tous ensemble?

2019 aura été, comme la CFE-CGC le présentait, une année de bouleversements pour l'entreprise et de casse sociale pour de nombreux salariés. Les annonces de fermetures d'usines se sont succédées dans un contexte d'excellents résultats économiques et d'un cours de bourse au plus haut.

La direction annonce les changements majeurs à une cadence qui commence à donner le tournis : fermeture de Dundee, fermeture de Bamberg, fermeture de La Roche sur Yon, délocalisations en Roumanie et maintenant en Inde.

Les suppressions de postes en France se multiplient. Y a-t-il un seul d'entre nous qui ne soit pas concerné prochainement ? L'entreprise promet un développement sur les postes à haute qualification en Europe et axe son développement sur le digital. C'est bien. Cependant, à une personne qui interrogeait nos dirigeants sur l'écart de rémunération entre les informaticiens Michelin et le marché France, il a été répondu que Pune (Inde) est une offre de ressources sans concurrence par rapport à Clermont. En analysant cette réponse, il semble que le rattrapage salarial n'est pas pour demain et que l'entreprise va plutôt vous demander de vous estimer heureux d'avoir encore un emploi.

Plus généralement, quelle est la cohérence de ce choix avec l'engagement de responsabilité sociale mis en avant par Michelin dans les médias ? L'Inde est classée « pays le plus dangereux au monde pour les femmes » (Fondation Thomson Reuters 2018), victimes de violences sexuelles et domestiques, de féminicides à la naissance, elles bénéficient d'un moindre accès à l'éducation supérieure. « Une offre de ressources sans concurrence »...

La CFE-CGC porte l'engagement d'un syndicat constructif et progressiste. Mais nos valeurs sont régulièrement heurtées lorsque nous ne sommes sollicités que pour accompagner des destructions d'emplois ou que les instances de représentation du personnel sont court-circuitées par une communication hâtive sur la « nouvelle rémunération variable ».

C'est pourquoi nous avons lancé, avec d'autres organisations syndicales, une pétition, disponible sur notre site, demandant à l'entreprise de s'engager sur le moyen terme à cesser les fermetures d'activité en France et les délocalisations.

Vous êtes nombreux à l'avoir déjà signée et nous vous en remercions. Si vous ne l'avez pas encore fait, nous vous invitons à nous rejoindre, car cette revendication est juste : nos compétences ont démontré leur valeur pour l'entreprise, et nous proposons de miser sur l'avenir de nos métiers, tous ensemble, en France.

Laure TRINCAL, déléguée syndicale.

sommaire

PAGE 2 à 4

Réforme de la rémunération variable

PAGE 5

Une communication défailante
Congé maternité : un risque pour les femmes

PAGE 6

Négociation à la Roche sur Yon

PAGE 7

Délocalisation des activités data management FA & SC
Des transferts d'emplois discutables

RÉDACTEUR

EN CHEF

C. Boyer
L. Trincal

DIRECTEUR DE PUBLICATION

JC. Laourde



Réforme de la rémunération variable



Denis Paccard, Nicolas Mirvault, Chris Boyer

L'entreprise va réformer les rémunérations variables des salariés du groupe – Les primes agent (RVA) et bonus forces de vente sont soumis à un régime spécifique. La présentation des principes de construction a été faite aux organisations syndicales pour un avis seulement consultatif. La CFE-CGC regrette vivement que l'entreprise ait refusé de nous associer à l'étude et à la mise en place, d'autant plus qu'il s'agit d'une réforme d'ampleur. La direction France a décidé d'avancer à marche forcée pour appliquer l'ensemble du dispositif dès 2020 (variables versées en 2021) sans aucune négociation avec les représentants du personnel, malgré notre demande insistante.

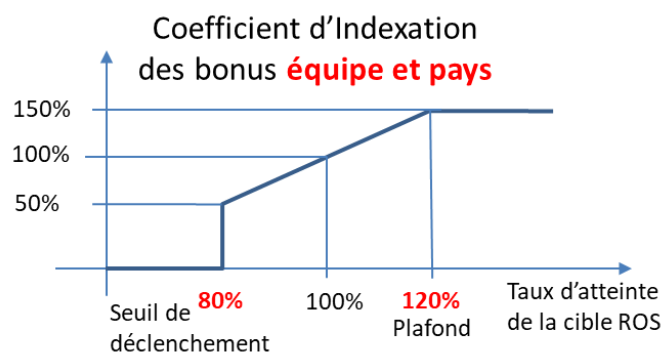
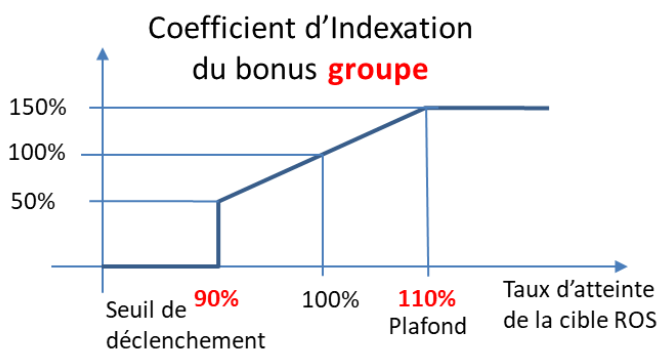
PRINCIPES DE CONSTRUCTION DES PARTS VARIABLES

La structure actuelle avec 3 dispositifs de variables est conservée, mais largement remaniée. Voici une synthèse des évolutions pour les collaborateurs et cadres :

Nature de variable	Dispositif actuel	Dispositif futur	Commentaires
Part individuelle	PVI accessible à tous (5% jusqu'à NRI N, 7% de M à H, 14% au dessus)	Bonus équipe	Volonté de renforcer le caractère collectif des objectifs
Part groupe	PVG seulement pour les NRI à partir de K (5% de K à H, 11% au-dessus)	Bonus groupe	Part groupe accessible à tous les salariés, dont les collabs & agents
Intéressement	10% sous forme d'intéressement (répartis en 3 composantes : part MFPM 1,5%, part établissement 3,5% et participation dérogatoire 5%)	Bonus pays	Une règle de construction imposée : la part pays est inférieure ou égale à la part équipe

DES COEFFICIENTS D'INDEXATION (CI)

La grande nouveauté est la dépendance de ces primes aux résultats du **groupe**. L'entreprise annoncera une cible de Résultat Opérationnel des Secteurs (ROS) en début d'année. **Le niveau d'atteinte de cette cible définira les coefficients d'Indexation (CI) appliqués aux 3 volets de part variable**. Son fonctionnement repose sur le principe de construction suivant : en dessous d'un seuil de déclenchement, le bonus concerné ne sera pas versé. Inversement, chacun des bonus pourra bénéficier d'une majoration fonction du CI si le ROS dépasse la cible. Cette majoration sera plafonnée. Entre le seuil de déclenchement et le plafond, le CI variera de manière linéaire.



Voici une série d'exemples pour illustrer l'impact – très fort – de ce coefficient d'indexation.

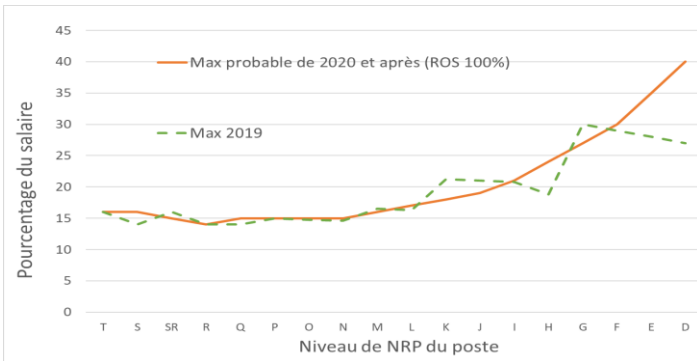
Niveau de ROS	CI bonus groupe	CI bonus équipe	CI bonus pays
78%	Zéro (seuil déclenchement 90%)	Zéro (seuil de déclenchement 80%)	
85%	Zéro (seuil déclenchement 90%)		62,5%
95%	75%		87,5%
100%	100%		100%
105%	125%		112,5%
115%	150% (plafond atteint)		137,5%

Réforme de la rémunération variable



Denis Paccard, Nicolas Mirvault, Chris Boyer

DES NIVEAUX DE PRIME VARIABLE SELON LE NIVEAU DE RESPONSABILITE



L'entreprise va également modifier le niveau des parts variables atteignables en fonction des niveaux de responsabilités. Aujourd'hui par paliers (courbes 2019 en pointillés), elle devient lissée en 2020.

Le lissage a été fait au bénéfice surtout des lettres E et D au détriment des lettres K J et G. L'entreprise ne communique pas sur ce point. Les salariés désavantagés par la réforme mériteraient que l'entreprise soit transparente.

Exemple d'application:

Un salarié NRP O payé 35 000€, pourrait atteindre un total des bonus (groupe + pays + équipe) de 15% pour un CI à 100%, sous réserve que son équipe, son pays et le groupe aient atteint 100% des objectifs. Ce cas n'est jamais arrivé, nous vous présentons ci-dessous une simulation plus réaliste : atteinte objectifs équipe et pays de 75% (soit 9,75% des 13% nominaux) et objectifs groupe 2% :

- Si le ROS est à 78% de la cible, le salarié n'aura pas de part variable (ROS < aux 2 seuils de déclenchement)
- **Si le ROS est à 85% de la prime, il aura : $35\,000 \times (9,75\% \times 62,5\% + 2\% \times 0\%) = 2\,133\,€$**
- **Si le ROS est à 100% de la cible il aura : $35\,000 \times (9,75\% \times 100\% + 2\% \times 100\%) = 4\,112\,€$**
- Si le ROS est à 105% de la cible, il aura : $35\,000 \times (9,75\% \times 112,5\% + 2\% \times 125\%) = 4\,714\,€$
- Si le ROS est à 115% de la cible, il aura : $35\,000 \times (9,75\% \times 137,5\% + 2\% \times 150\%) = 5\,742\,€$

L'hypothèse d'un dépassement d'objectif de 15% sur le ROS est peu probable et encore jamais réalisée.

NOTRE PREMIERE ANALYSE

Nous publierons ultérieurement une analyse plus approfondie. L'entreprise n'a pas accédé à notre demande de présentation d'analyse d'impact chiffrée : nous demandons une analyse d'impact rétroactive sur les 2 années écoulées pour avoir des éléments de comparaison.

Quelques aspects positifs :

- ✓ L'extension de la part groupe à l'ensemble des salariés, agents, collaborateurs et cadres N, M et L.
- ✓ La suppression du CAJ actuel, dont la forme laissait une place trop large au libre arbitre, ce qui a été source d'inéquité (cf. ligne guide à 50% en fin 2018).
- ✓ L'adossement de l'intéressement aux résultats du groupe et non plus de la France. Il était anormal que l'intéressement collectif dépende du seul résultat financier « ajustable » de la France alors que la plupart de ses salariés travaillent pour le groupe. C'était une demande de longue date de la CFE-CGC.

De grandes inconnues :

Le problème de cette réforme est de savoir quelle base va être utilisée pour la fixation du ROS et notamment l'impact des taux de change, des rachats..., facteurs externes sur lesquels les salariés n'ont aucune prise. La CFE-CGC a demandé que ces effets soient neutralisés. Les présidents successifs, MM. Senard et Menegaux ont annoncé un objectif de ROS autour de 15% du chiffre d'affaire à fin 2020 dans leurs dernières communications. Cette ambition, pour l'atteindre, nécessite 10% de croissance des résultats sur les 2 prochaines années. Ceci engendrera probablement une casse sociale car il est plus « facile » de réduire les frais, que d'augmenter le chiffre d'affaires.

Mais notre principale interrogation porte sur l'adossement de la totalité des bonus au ROS. Dans une entreprise qui construit ses bénéfices sur la croissance de ses ventes, cela offrirait réellement la perspective d'une dynamique gagnant – gagnant entre salariés et actionnaires. Mais dans une entreprise comme Michelin qui, depuis plusieurs années, construit son résultat financier par une stratégie de marge (au détriment des volumes) et de réduction des coûts, il en va tout autrement.

L'adossement complet des bonus au ROS risque de créer un **dilemme pour les salariés français : accepter des réductions d'effectifs et des délocalisations pour espérer toucher davantage de part variable. Les rescapés de cette politique devront travailler plus pour compenser le départ de leurs collègues. Pour cette raison de fond, nous sommes opposés à cette réforme de la rémunération.**

Réforme de la rémunération variable



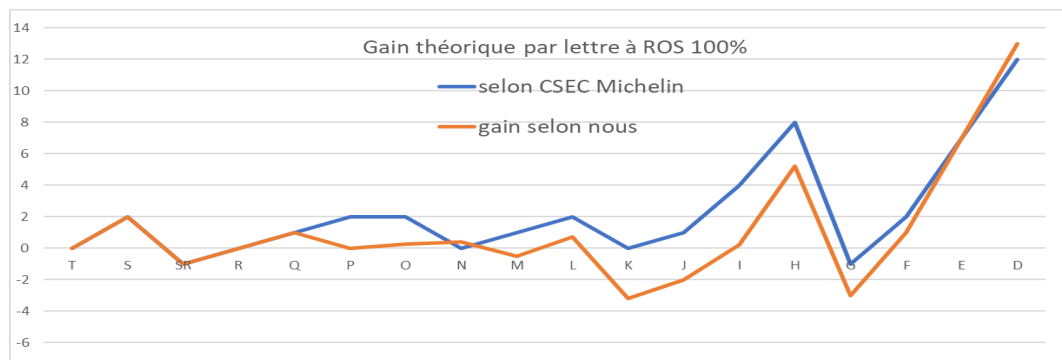
Denis Paccard, Nicolas Mirvault, Chris Boyer

De grandes inconnues (suite):

L'entreprise a assuré que le ROS sera fixé de manière raisonnable car il sera annoncé publiquement sur les marchés et, de fait, engagera sa crédibilité. Selon l'entreprise, cette réforme a pour objectif d'intéresser les salariés aux résultats du groupe et non de les démotiver par une rémunération moindre. Cependant, nous connaissons tous les objectifs d'économie de l'entreprise. Son but est-il de distribuer davantage de primes ? Les salariés paieront pour voir.

Des incompréhensions

Nous ne sommes pas d'accord avec la communication de l'entreprise qui prétend que toutes les catégories seront gagnantes. Voici l'écart constaté pour un ROS à 100% : selon nos calculs, il n'y a pas que des gagnants : les NRI M et plus largement les K, I et G sont perdants d'au moins 2% de revenu, soit 18% de leur part variable pour la lettre K. En revanche, l'entreprise semble minimiser le gain des lettres D, déjà les mieux lotis qui gagnent 13% supplémentaires à ROS 100%, c'est-à-dire +50% de part variable.



Il faut être extrêmement prudent sur la communication de l'entreprise. Des hypothèses de ROS dépassées laissent croire que nous allons être tous gagnants. De même le système actuel, complexe de l'intéressement rend la lisibilité difficile.

Les nouveaux coefficients d'indexations ont-ils été construits avec la même finalité que le CAJ : limiter les montants versés ? Nous avons bien compris le CAJ ainsi depuis le début. L'entreprise n'a pas communiqué de projections chiffrées. Qui peut croire que l'entreprise réforme un volet de rémunération qui porte sur au moins 150 M€ pour la seule France sans faire de simulations ? Pourquoi ne les communique-t-elle pas ?

Des aspects négatifs :

Les seuils de déclenchement des bonus sont trop hauts : même à 79% de la valeur actuelle de ROS, Michelin est une entreprise très profitable qui a largement les moyens de distribuer une part variable à ses salariés. Nous attendons par ailleurs la symétrie des attentions vis-à-vis des actionnaires et que l'entreprise annonce le seuil à partir duquel elle ne distribuera pas de dividendes. **Cette réforme précarise les parts variables.** En 2009, Michelin voulait ne pas verser de primes en raison de la crise. Ce n'était pas possible légalement. Pourtant Michelin n'a pas versé d'augmentation aux cadres mais 145 M€ de dividendes, davantage que les bénéfices (le résultat net = 104 M€). Avec ce projet, un simple chaos des marchés impactera fortement les salariés. Pour la CFE-CGC, ce n'est pas acceptable.

Cette réforme augmente l'inégalité entre les salariés et notamment entre les cadres dirigeants et les autres catégories. Ces top managers sont déjà payés au-dessus de leur médiane Hay. Le choix d'augmenter encore leurs revenus est injuste socialement. Non seulement, ils sont presque les seuls gagnants quand le ROS est à la cible, mais la sensibilité du bonus groupe au ROS, et le niveau de ce bonus dans leur part variable les avantage considérablement en cas de dépassement de la cible. En contrepartie à 89% du ROS cible, leur part variable s'effondre. Cette réforme ne peut donc qu'augmenter la sensibilité des décideurs aux résultats court terme. Cela encouragera la réduction de frais en « mode panique », sans prise en compte du bien-être des salariés ou de l'intérêt durable de l'entreprise comme nous l'avons tous connu en 2018.

Il n'y a qu'une faible reconnaissance de l'implication des collaborateurs et cadres de niveau N, M, L dans les résultats, qui recevront un bonus groupe étale par rapport aux agents. Au moins les agents ont-ils leur RVA, non soumise à la précarisation par les seuils financiers. LA RVA va fortement augmenter à un maximum de 2 400€ par an (+33%). Les N,M et L, essentiels notamment sur les sites industriels, sont très peu valorisés par cette réforme.

Cette évolution est susceptible d'avoir un très fort impact sur votre rémunération. Nous allons challenger l'entreprise pour clarifier les nombreux points d'ombre et de la politique qu'elle veut mener pour le choix du ROS cible. Nous reviendrons vers vous dans nos prochaines lettres d'information.

Une communication défailante

Cécile Tisserand



Sur la communication aux salariés, quelques réactions reçues par vos élus :

- A réception du mail sur la nouvelle rémunération variable, de l'inquiétude, qui plus est une veille de week-end, sans aucune explication managériale (une pensée compatissante pour les managers qui doivent reconnaître leur absence d'information).
- Sur l'enquête ICARE : « ICARE C'est quoi ? »
- A réception du mail sur la numérisation de la feuille de paie : mitigée entre d'un côté « c'est bien » et de l'autre « oui mais moi je veux toujours avoir ma feuille papier parce que me dit qu'à l'avenir ce système sera pérenne ? ». Il faut scroller et dépasser un mur d'icônes pour trouver comment refuser la digitalisation de sa feuille de paie.
- A la réception de l'enquête « Nous demain » (Us tomorrow) – à la base une réunion parisienne pour 1000 élus sur le monde et dont nous avons eu – pour les plus chanceux un CR en avril....

Une remarque générale de tous : le manque d'accompagnement de l'information est criant, la communication interne semble très désorganisée en ce moment.
Un besoin : des explications !

Communication Interne :
Aïe ! comme Icare



Congé maternité : un risque pour les femmes chez Michelin

F. Renard-Lafleur



« En 2011, Michelin a signé la Charte de la parentalité montrant ainsi sa volonté d'agir toujours au plus près du personnel » (cf : le document « Je deviens parent » que vous pouvez télécharger à partir de l'intranet France).

Le 12 janvier 2016 l'Entreprise et des organisations syndicales (CFE CGC, CFDT, SUD) ont signé l'accord portant sur le développement de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Or que se passe-t-il depuis la transformation P, et l'arrivée de l'outil « magique » InTouch ?

Nous avons recensé plusieurs cas où des femmes sont parties en congé maternité et leurs postes ont été supprimés pendant leurs absences. Parfois elles sont informées parfois non. Ce qui est commun à tous ces cas, c'est le discours du manager et du PDP : « Pour chercher un poste à ton retour, va dans InTouch ». Elles sont donc revenues dans l'entreprise sans poste, seules et sans accompagnement. En raison de la rareté actuelle des postes, cela a pu leur prendre plusieurs mois.

Les femmes sont en première ligne, victimes du dérèglement de la politique sociale de l'entreprise. **Nous reculons de plus 10 ans** sur l'engagement de retrouver un emploi à leur niveau de compétences au retour de congé maternité !

Nous demandons au service du personnel d'être cohérent avec son discours concernant la diversité. Nous demandons que les femmes qui partent en congé maternité :

- Aient **SYSTEMATIQUEMENT** un entretien avec le manager et le PDP avant leur départ, et un **plan d'accompagnement au retour**,
- Soient informées **avant leur départ** du maintien de leur poste ou des changements prévus,
- Soient **prioritaires sur les jobposting**,
- ou soient réintégrées dans leur service de départ et qu'une mission leur soit attribuée **dès le premier jour de leur reprise**.

Pour les femmes qui seraient actuellement sans mission depuis leur retour de congé maternité, nous vous proposons de prendre contact avec leurs élus CFE-CGC ou via notre rubrique contact du site cfecgcmichelin.org.

PEE & PERCO

il ne vous reste que quelques jours pour effectuer des versements volontaires sur les dispositifs de l'entreprise en particulier si vous le faites par courrier.

Plan d'Épargne entreprise (PEE) : possibilité de bénéficier d'un abondement employeur d'un maximum de 630€,

PERCO : possibilité de bénéficier d'un abondement employeur de 100% dans la limite de 2,5% de votre rémunération de 2018.

Vous souhaitez effectuer un versement au titre de l'année 2019 : Rendez-vous sur le site du gestionnaire, NATIXIS : www.interepargne.natixis.com/nie/epargnants-c_5189.html.

Négociation à la Roche sur Yon

Excès de flexibilité à Montceau

En août, la direction annonçait une inversion de marché Génie Civil (GC) et une demande d'activité partielle : surprise totale. Depuis, la situation grâce aux efforts de tous, notamment de la direction, était revenue à la normale. Le 31 octobre, Montceau est en surcapacité sur la production de mélanges (SF/Z).

Cette situation devient très préoccupante. Toutes ces baisses, amènent la dernière cible à 91% du plan prévisionnel de 2019.

Des similitudes existent avec l'usine de La Roche / Yon : des investissements très forts, un horaire 4x8, une activité largement en dessous des capacités maximales. Les élus expriment les mêmes interrogations et n'obtiennent pas de réponses rassurantes.

Les élus demandent une vision sur la stratégie de l'activité : Quel niveau d'activité en 2020 ? La prévision à 82% du plan 2019 est-elle maintenue ? Quel sera alors le coût au kilo comparé aux meilleures usines du groupe ? L'horaire 4x8 est-il encore adapté sur tous les groupes de production ?

Les structures du groupe ont été changées pour une plus grande efficacité, ces faits le démentent. Des décisions brusques, sans fondement, perturbent le quotidien. Si CFE-CGC comprend le besoin de flexibilité, nous en dénonçons une utilisation abusive.

Nous demandons que les salariés ne soient pas une nouvelle fois les otages d'une stratégie court-terme, en devant s'adapter au jour le jour aux décisions de dernière minute.

Les négociateurs de la CFE-CGC

Lors de l'annonce de la fermeture du site de La Roche sur Yon, l'entreprise Michelin a fait savoir sa volonté de trouver une solution professionnelle pour tous les salariés. L'intersyndicale CFE-CGC, Sud, Cfdt, FO a proposé aux salariés de se prononcer sur leur choix entre deux démarches :

- Attaquer Michelin en justice sur illégalité de la fermeture
- Négocier le plan d'accompagnement des salariés proposé par l'entreprise.

Les salariés se sont prononcés le 18 octobre avec un taux de participation de 78.7% et **pour la négociation à 96%**. La négociation n'exclut pas la contestation juridique du motif économique de la fermeture.

L'intersyndicale avait obtenu que les négociations aient lieu à proximité de la Roche, à Angers mais le comportement menaçant d'extrémistes irresponsables a obligé de les déplacer à Clermont-Ferrand.

Les négociations ont commencé par fixer le calendrier des négociations. La procédure du PSE devra prendre fin au plus tard le 31/03/2020 et 6 plages de négociation ont été déjà positionnées jusqu'à mi décembre. Un retour d'information collective est faite aux salariés après chaque réunion de négociation.

L'intersyndicale s'est engagée à ce que le projet d'accord issu des négociations soit soumis à l'approbation des salariés concernés par un vote.

L'intersyndicale a déjà obtenu la révision des objectifs de production fixés par l'entreprise sur la RVA pour ne pas pénaliser financièrement les salariés sur 2019. L'entreprise demandait une production jusqu'à la fermeture effective du site mais irréaliste dans le contexte d'une fermeture d'usine.

Le périmètre du PSE est l'ensemble du personnel de La Roche (619 personnes) et les salariés du Z (production de mélanges) de Cholet (74 personnes).

La direction propose :

- Un dispositif de pré-retraite volontaire,
- Des mesures de mobilité géographique "volontaire" en France
- Des mesures de reclassement externe « volontaire »
- Des départs contraints pour les non « volontaires » : licenciement

L'intersyndicale demande une aide au reclassement des salariés dans les 3 domaines assurant à chacun :

- La réparation d'un préjudice moral : la trahison d'une parole donnée
- La réparation d'un préjudice économique
- Un accompagnement à la projection dans une nouvelle vie active ou retraitée : préparation, mise en œuvre, suivi dans le temps
- Un maintien du pouvoir d'achat sur une durée pluriannuelle
- Un droit au retour dans le dispositif de reclassement

Plus d'informations sur le site

www.cfecgcmichelin.org

Suivez les négociations de La Roche sur Yon

Inscrivez vous à notre lettre d'information et recevez là systématiquement par mail

Délocalisation des activités de data management finance achat et supply chain



Chris Boyer

Bamberg : Le bras de fer

Les salariés de l'usine de Bamberg que Michelin veut fermer, ont manifesté vendredi 15/11.

Il y a eu environ 1000 manifestants. Les 3 syndicats nationaux IG de l'énergie, de la Chimie et des Mines ne veulent pas négocier et exigent l'application de l'accord de compétitivité qui prévoit une production jusqu'à fin 2022. Ils se disent prêts à produire des 18 et 19' pour tenir compte de l'évolution des marchés.

Le droit Allemand semble vouloir apprendre à Michelin ce qu'est un Accord de Compétitivité : un engagement réel et bilatéral des parties.

L'entreprise souhaite une nouvelle fois délocaliser 8 postes de Clermont-Ferrand à Pune en Inde. L'entreprise argue de l'éloignement de certaines équipes des systèmes d'information (SI) avec les postes transférés pour des gains en efficacité par le rassemblement de cette fonction en Inde, ainsi que d'un besoin de croissance sur ces activités. Elle oublie qu'une grande partie des utilisateurs et des experts sont en France. Concentrer les ressources loin des utilisateurs est en contradiction avec les principes de « customer centricity » promus par le groupe et base de la réorganisation de 2018. Ce type d'organisation a par ailleurs démontré son inefficacité avec le transfert de la paie de France en Roumanie, qui s'accompagne de problèmes non réglés depuis 4 ans.

L'entreprise oublie également que la France est idéalement placée pour collaborer avec toutes les parties du monde où est implanté le groupe car elle partage des créneaux horaires avec toutes les zones pendant la journée de travail. Par ailleurs l'entreprise n'a pas su répondre sur les risques d'appropriation de ces données en Inde dans un contexte international tendu, ni expliquer les mesures de protection qu'elle compte prendre.

Pour répondre au besoin de croissance, les équipes France proposaient l'embauche de 2 personnes. Cela n'a pas été retenu. A délocaliser le digital, une des voies annoncées du développement du groupe, sur quels emplois les salariés Français vont-ils pouvoir se positionner ?

La décision a été prise par les élus de ne pas participer au vote mais les élus ont demandé des compléments d'information sur les risques liés à ce transfert, sur la réalité des arguments donnés par la direction et sur la non-faisabilité d'une croissance de l'activité en France.

Clermont-Ferrand : Des transferts d'emplois discutables



Julien Papon

L'entreprise a annoncé la mise en route d'un projet visant le déménagement des assistants commerciaux et d'une partie de la supply-chain de la LB avion à Bourges, site où est implantée la fabrication. Les raisons et les fondements de ce projet nous ont semblé plus que discutables.

En effet les justifications avancées par l'entreprise, comme le rapprochement pour une meilleure communication, une mise au centre du client (« customer centricity »), une réduction du temps de traitement des commandes et des possibilités de « business plus », ne nous semblent vraiment pas insurmontables depuis Clermont avec les moyens modernes de communication dont nous disposons et dont l'entreprise promet de plus en plus l'utilisation.

Le mouvement d'un service de 10 personnes produit beaucoup plus de complications que les décisionnaires ne semblent l'avoir évalué :

- Pertes des compétences actuelles avec moins de la moitié des personnes prêtes à rejoindre Bourges,
- Mise en place de nouveaux arrivants avec nouvelle période de formation,
- Perspectives de carrières à Bourges dans ces métiers moindres qu'à Clermont et perte du contact avec le réseau nécessaire aux évolutions,
- Perte de Qualité de Vie au Travail (QVT) : les locaux de Bourges ne sont pas au même niveau que Cataroux.

Devant le très faible niveau d'adhésion des salariés et l'avis défavorable de l'instance, nous demandons à l'entreprise une révision de ce projet avec la prise en compte de la proposition des représentants du personnel consistant à réunir les services de Bourges et de Clermont régulièrement pour progresser sur les difficultés de communication existantes.

**ON EST PRÊTS
À VOUS DÉFENDRE !**

**ADHÉREZ
À LA CFE-CGC**



**CFE
CGC**

WWW.CFECGC.ORG

