



### DIALOGUE SOCIAL : DERAPAGES A CONTROLER

La CFE-CGC assume sa qualité de syndicat catégoriel, inscrite dans ses statuts depuis le 15 octobre 1944. Cela ne nous empêche pas d'accompagner et de défendre **tous** les salariés quand ils en ont besoin. Nous savons dépasser les clivages électoraux.

Lors des négociations, l'entreprise s'abrite parfois derrière un traitement égalitaire entre les différentes catégories professionnelles pour justifier certaines décisions. Elle aurait meilleur compte de ne pas chercher à les opposer, pour aboutir à ce que nous défendons à la CFE-CGC : **l'équité**.

**L'équité** prend en compte la réalité spécifique des différents groupes de salariés. Il n'y a pas de cohérence globale à trouver entre un technico-commercial qui voyage tous les jours, toute l'année, absent de son domicile, un employé du tertiaire et un agent aux commandes de sa machine. Chacun(e) a le droit de voir ses conditions de travail reconnues et compensées si nécessaire, à la juste mesure de ses contraintes.

Lors du débat sur les frais de déplacement, les représentants de l'entreprise ont eu beaucoup de mal à comprendre **l'énorme émoi suscité par une décision unilatérale et mal communiquée**, mettant fin à des dizaines d'années d'un système favorable à ceux qui voyagent dans le cadre professionnel.

L'entreprise se réclame de la co-construction. La façon dont les choses se sont déroulées dans cette « discussion » est aux antipodes de cette louable intention. C'est d'autant plus dommage qu'un groupe de travail avait été créé en interne mais malheureusement les représentants élus du personnel n'y ont pas été associés.

Dans la négociation sur le télétravail, l'entreprise n'a pas suivi nos demandes, prétextant qu'elle ne peut pas donner une participation aux frais à certains alors que d'autres n'ont pas accès au télétravail.

Nous aurions préféré **être associés en amont de ces prises de positions**. Ces dérapages dans le dialogue social sont d'autant plus regrettables qu'à la CFE-CGC, nous nous félicitons de l'arrivée d'une nouvelle équipe aux relations sociales qui prône la transparence et l'ouverture.

Il faut souvent changer les personnes pour faire avancer les pratiques et l'état d'esprit.

Mettons cela sur le compte de « l'héritage » et faisons le pari que l'avenir nous permettra de (co)construire une entreprise saine, où il fait bon travailler et vivre, respectueuse de l'environnement, profitable et reconnaissante envers tous ses partenaires.

**Vous pouvez compter sur la CFE-CGC pour construire cet avenir.**

José TARANTINI, Délégué Syndical Central.



## Sommaire

### PAGE 1

Dialogue social : dérapages à contrôler

### PAGE 2

Frais professionnels : une discussion trop rigide  
Télétravail : RDV manqué  
Pour une société inclusive

### PAGE 3

Résultats de notre enquête recrutement en industrie  
Enjeux d'avenir à Troyes

### PAGE 4

Bénéficiez de vos avantages sociaux 2021  
Calendrier de la RCC 2022



**Rédactrice en chef**

Laure Trincal

**Directeur de publication**

José Tarantini



# Frais professionnels : une discussion trop rigide

N. Mirvault, J. Tarantini

## LA REFORME DES FRAIS PROFESSIONNELS



Les repas seront remboursés sur justificatifs dès 2022.

Le périmètre est finalement France ET étranger alors qu'on nous assurait récemment le contraire !

Les retraits avec la carte CITI sont désormais proscrits.

## POUR UNE SOCIETE INCLUSIVE



Au sein de Michelin, 892 personnes se sont déclarées en situation de handicap, ce qui représente 6,89% de l'effectif. **Les sites tertiaires ont les taux les plus bas.**

- **Le 18 novembre auront lieu les DUODAY** : ils permettent d'accueillir pendant une journée une personne en situation de handicap pour lui faire découvrir son métier,
- Michelin est **partenaire** de l'association **Handi-Sup Auvergne** qui accompagne les étudiants en situation de handicap, proposez des stages ou des contrats.

**Nous pouvons agir pour une société plus inclusive : sentons-nous tous concernés !**

Après avoir donné l'impression d'écouter les syndicats qui avaient accepté de participer au GT sur l'évolution du remboursement des frais professionnels pour 2022, l'entreprise a repris une posture unilatérale cette semaine.

La direction nous opposait initialement la problématique de l'URSSAF et des avantages en nature.

La CFE-CGC a proposé plusieurs alternatives dont l'application stricte du forfait de l'URSSAF à 19,10€ complétée d'une prime de mobilité de 10€ (bruts), ce qui nous ramenait à une situation acceptable pour les salariés dans le respect de la loi.

L'entreprise maintient sa **proposition de compensation limitée à certains salariés et un paiement unique en 2022**. La proposition de l'entreprise est une sorte de rachat de forfait, comme il se pratique pour un changement d'horaire, alors qu'ici, les salariés sont maintenus dans leur job mais perdent un traitement attaché à leur mission.

Les syndicats se sont opposés unanimement à cette prime précaire. La direction indique envisager de rouvrir cette discussion fin 2022, toujours sans négociation. Reporter ce sujet à plus tard ne résoudra rien, au contraire, ce sera probablement l'occasion d'un refus facilité par le nouvel usage.

La CFE-CGC est extrêmement déçue de ce simulacre de dialogue social. Nous mettons en garde l'entreprise sur le message de démotivation qu'elle envoie à ses salariés les plus engagés.

## Télétravail : RDV manqué

F. Renard-Lafleur, P. Rota



Le télétravail présentait une belle opportunité de concrétiser l'orientation People/Planet du Groupe. La CFE-CGC s'attendait à voir l'entreprise favoriser le télétravail. Elle a rendu une pâle copie, sans conviction, ni innovation.

Pour la simplification, elle reste sur une architecture compliquée. Nous avons proposé un quota d'heures mensuel en télétravail garantissant une souplesse dans son application. Nous n'avons pas été suivis. **Les seules avancées sont 2 jours de télétravail en plus par mois, l'accès au télétravail pour les temps partiels et un accompagnement financier symbolique.** L'entreprise aidera à l'équipement en matériel (50% des dépenses, plafond à 250 €) mais elle refuse d'aider les salariés sur leurs frais variables : chauffage, électricité, internet... Nous avons demandé un minimum de 2,5 €/jour, somme exonérée de charges sociales par l'URSSAF. La direction refuse, estimant que « *le télétravail est forcément un choix du salarié et qu'il doit en assumer les conséquences* » (y compris financières). Et pourtant, notre demande de prise en charge des frais durant la période Covid a été balayée, alors que le télétravail était **imposé**.

La CFE-CGC ressort **désabusée de cette négociation** mais nous **maintiendrons nos demandes** pour obtenir une meilleure flexibilité et une juste prise en charge.

# Résultat de notre enquête qualité du recrutement en industrie



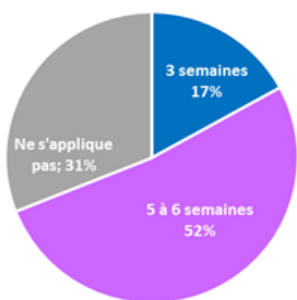
C. Bitsch, L. Trincal

Notre groupe CFE-CGC d'experts industrie a interrogé les managers de production sur la qualité du recrutement des agents de fabrication sur les sites industriels France. Nous faisons désormais confiance le plus souvent aux **agences intérimaires** alors qu'auparavant le service du personnel prenait la main sur le **processus CDD**.

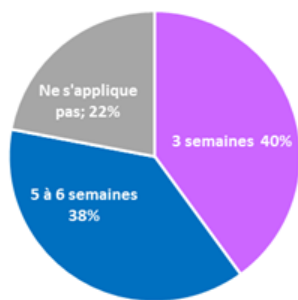
Cette solution facilite la gestion administrative et réduit le temps passé sur le sourcing. Mais cette sous-traitance pose question sur la qualité des recrutements effectués.

Nous avons interrogé les managers sur les délais et sur le turnover de chacun des deux processus :

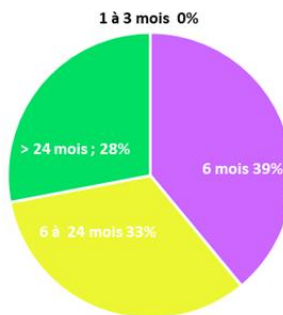
Délai de recrutement CDD



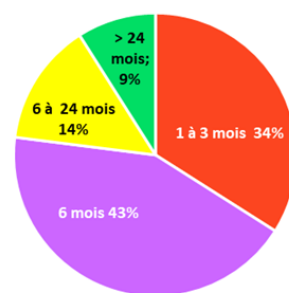
Délai de recrutement Intérim



Turnover CDD



Turnover Intérim



Sur ces deux questions, nous constatons que l'intérim permet de **recruter rapidement**, mais le résultat du **turnover** démontre que **l'intérim est beaucoup plus volatil**. L'enquête montre aussi qu'en moyenne, il faut entre **1 et 2 mois de formation** au poste pour être autonome. Pour atteindre **l'efficacité**, le délai est beaucoup plus long. Les chiffres montrent qu'une grande partie des candidats repartent avant d'atteindre ce niveau. L'effort de formation est permanent et pèse sur les services, nous avons reçu beaucoup de commentaires sur la formation.

Ainsi, sans surprise, 60% des managers se déclarent insatisfaits du recrutement actuel. La note moyenne attribuée est **inférieure à 2/5** sur la qualité du recrutement.

Consultez les résultats complets de l'enquête sur [cfecgcmichelin.org](http://cfecgcmichelin.org), avec l'origine des candidats les retours sur la formation. Un recrutement pérenne est un enjeu d'avenir essentiel. La CFE-CGC sera force de propositions pour aider l'entreprise à améliorer l'attractivité de nos sites industriels.

## Enjeux d'avenir à Troyes



P. Vanaret, T. Bluteau

Après le blocage de la négociation réactivité, décidé unanimement en intersyndicale, la direction a rencontré les syndicats mi-octobre. Une réunion est programmée **début novembre** pour exposer les points suivants :

- Le bilan de la RCC 2021,
- La RCC 2022 à venir,
- **L'avenir de l'atelier Z,**
- **L'évolution** des procédés de fabrication Agricole :
  - **Projet Tamaris 15** (PO validé),
  - Procédé d'extrusion...

Le **futur** directeur confirme sa **volonté** de continuer les **chantiers ouverts** : réactivité, amélioration de la performance, de l'ergonomie et de la **pérennité du site**. Nous serons pleinement engagés lors des réunions pour l'avenir du site.

La **CFE CGC** salue la **reprise de la Co-construction** et le **retour à un dialogue apaisé à Troyes**. Nous restons **vigilants dans l'intérêt des salariés**, mais aussi de l'entreprise.



# Bénéficiez de vos avantages sociaux

## 2021

D. Bourgois, N. Goldaraz

La CFE-CGC a négocié et obtenu un **relèvement des abondements sur le PEE & CESU** lors des négociations Simply : la **tranche 1 est abondée à 90% sur le PEE** depuis le 1<sup>er</sup> septembre et début novembre, la prochaine campagne de **CESU sera abondée à 60%** (40% auparavant). Les abondement sur les tranches 1 et 2 augmenteront en 2022, nous ne manquerons pas de le rappeler, sur la tranche 3, ce sera pour 2023.

Pour le PERCO, si vous avez une capacité d'épargne, placez et profitez de l'abondement à 100% jusqu'à 2,5% de votre salaire brut de l'année N-1. Sur le site de Natixis, vous trouvez le montant maximum d'abondement dont vous pouvez bénéficier avant fin décembre. Le PERCO évolue en PERCOL en 2022, vous trouverez sur notre site [cfecgcmichelin.org](http://cfecgcmichelin.org) l'information sur « ce qui change ».

En tant qu'adhérent au **CSE de Clermont**, vous pouvez bénéficier d'un certain nombre d'aides et de prestations :

- **Pour vos loisirs**, jusqu'au 31 décembre 2021 : cette année, une répartition doit être faite entre les activités sportives (ou loisirs) et la billetterie Meyclub,
- **Des chèques vacances** abondés, les inscriptions sont en cours,
- Une prise en charge partielle des **billets d'avion et traversées maritimes**,
- **Une aide aux Centres de loisirs** (ALSH) pour les enfants durant les vacances scolaires et **aux voyages scolaires**.

Votre CSE propose également de nombreux événements culturels, une ludothèque, une médiathèque... Le CSE est celui de tous les salariés, vos élus CFE-CGC sont à votre disposition pour toute question.

[www.csemichelin.fr](http://www.csemichelin.fr)



L. Trincal

## AGENDA ET GUIDE PRATIQUE

### CALENDRIER DE LA RCC 2022



Les projets de simplification entraineront encore de nombreuses suppressions de postes, en industrie comme dans le tertiaire.

- **L'entreprise** remet les documents au CSE Clermont et informe les CSSCT le 23 novembre pour Clermont et début décembre pour les autres sites,
- Les CSE auront lieu entre **début décembre et début janvier** pour consultation des élus,
- Les CSEC (France) auront lieu le **7 décembre** et avant **mi-janvier**.

La direction ouvrira en parallèle la négociation avec les Syndicats sur l'accord RCC 2022 pour un **objectif de mise en œuvre début février**.



### J'AI ENTENDU DIRE QUE...

Les mutations du groupe Michelin nous touchent directement.  
On n'a jamais eu autant besoin d'un syndicat.

OUI MAIS...

### La cotisation est chère ?

**La cotisation annuelle nette\* est de 60€ pour les cadres et 42€ pour les Collaborateurs.**  
(\*après réduction d'impôt de 66%)

**La CFE-CGC propose le demi-tarif la 1ere année.**



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

