



# Le retour à la vie !!!

**N**ous venons de traverser une période comme personne n'aurait pensé un jour en traverser de semblable et nous nous sommes retrouvés au chômage partiel, en garde d'enfants ou encore en télétravail pour d'autres.

Une période pendant laquelle sortir de chez soi nécessitait un laisser-passer, comme ont pu en connaître nos anciens lors de l'occupation de la dernière guerre, toutes proportions gardées, évidemment, puisque ce confinement était obligatoire pour éviter la propagation du virus.

Aujourd'hui, la vie reprend progressivement son cours et de nombreuses dispositions sont mises en place de toutes parts afin d'éviter un retour à une quelconque contagion.

Dans l'entreprise, aussi, il a fallu mettre en place de nombreuses actions pour que le personnel puisse reprendre le travail en toute sécurité. Les élus des différentes organisations syndicales se sont mobilisés sur le terrain et dans les réunions pour que la reprise puisse se faire dans un climat serein et de sécurité. Les élus CGT ont bien évidemment tenu toute leur place dans cette démarche. D'ailleurs, une fois n'est pas coutume, la direction Michelin a salué le travail fait par les élus afin de permettre la reprise.

Pendant cette période, les réunions de CSE et CSEC, organisées sur Teams, ont été très nombreuses et très intenses, l'entreprise ayant pour obligation d'informer et de consulter les élus pour toutes les évolutions pouvant se produire sur tous les sites de Michelin France.

Les différentes réunions de négociations ont été tenues aussi de la même manière.

Des accords ont pu ainsi être signés par la CGT, tels que l'intéressement au niveau national et local. Une répartition plus équitable entre les usines et pour le personnel aux salaires les plus modestes nous ont amené à signer ces accords. Notre organisation syndicale espère d'ailleurs pouvoir faire encore progresser la répartition de cette prime lors des futures négociations.

Sur le plan interprofessionnel, le mardi 16 juin s'est déroulée une journée d'action en faveur des personnels soignants qui dénoncent des carences évidentes. Nous avons pu constater un manque de matériel, des conditions de travail exécrables, et des rémunérations au dessous de celles pratiquées dans les autres pays...

**Le 25 juin**, la CGT Michelin était présente à l'usine de LUXFER basée à Gerzat, pour soutenir les salarié-e-s et leurs représentants syndicaux qui mènent une lutte exemplaire depuis plus de 18 mois pour relancer leurs activités de production de bouteilles d'oxygène. Produit utilisé dans le traitement des symptômes du COVID. Malgré des projets de reprises sérieux et des engagements financiers pour la relance, la direction du groupe Luxfer refuse toujours de céder le site de Gerzat.

**Nous vous inviterons à nouveau à participer à de telles initiatives. Nous les avons applaudis les soirs au balcon, nous devons les soutenir aujourd'hui dans la rue.**

La période estivale ayant débutée, le syndicat CGT profite de l'occasion pour vous souhaiter à tous de bonnes vacances.

**François ROCA**

# Idées de Progrès

C'est le retour par la grande porte des suggestions. Depuis très longtemps, Michelin récompense les salariés qui proposent des idées pour améliorer les choses dans l'entreprise. Que se soit dans les bureaux ou bien dans les ateliers, tous les salariés peuvent contribuer. Le bonus sur la démarche environnementale est un bon signal. Le problème est que l'étude et la réalisation sont souvent remises à la charge des salariés qui émettent les idées. Un délai de prise en compte très important, des critères de validation discutables et une faible rémunération sont autant d'arguments pour décourager les moins motivés. Nous avons demandé à l'entreprise de renforcer les effectifs pour l'étude et la réalisation des IP et de dédier des budgets en conséquence.

## Performance Economique Industrielle

C'était le premier critère que la direction voulait imposer pour l'intéressement. Nous disons : « C'était », parce que les membres des OS présents à la « négociation » ont réussi à le faire retirer. Ce critère était soi-disant imposé par le groupe Michelin pour ses usines. Quelle usine de Clermont peut-elle relever un défi de performance industrielle ? Nous sommes bien d'accord : aucune. Michelin prive ce qui reste des usines de Clermont de la fabrication de grandes séries qui, seules, sont rentables. Les ateliers, les machines sont obsolètes, les investissements inexistants. Même GRV voit ses fabrications réorientées vers des petites séries avec plus de réactivité, plus de changements de dimensions. La performance des usines de Clermont c'est la qualité et la réactivité, pas l'économie.



## TCIR critère n°1

Le « Total Case Incident Report » est le nouvel indicateur pour suivre la santé et la sécurité des salariés. L'entreprise abandonne l'indicateur normalisé du Taux de Gravité pour un indicateur mondial qui pourra s'appliquer à tous les sites du groupe. Il prend en compte les accidents avec arrêt, les postes aménagés, les maladies liées au travail. Les accidents sans arrêts sont pris en compte également, mais l'entreprise a toujours la liberté de choisir l'enregistrement en premier soin ou accident « bénin » suivant les soins qui sont prodigués à l'infirmerie. La bataille des élus pour faire reconnaître les accidents du travail n'est pas terminée. Nous entendrons encore des histoires farfelues pour ne pas comptabiliser des accidents réels comme à GRV. Nous verrons encore des diagnostics de la médecine du travail comiques pour ne pas dire odieux comme à la Combaude.

Les élus CGT continueront donc d'exiger de l'entreprise une vraie démarche de réduction des accidents du travail par la formation, la réduction des rotations horaires, la diminution des cadences de travail et des pressions mentales. Les élus CGT continuerons de combattre les pressions faites par l'entreprise sur les salariés pour ne pas déclarer les accidents du travail.



# Le Net Promoter Score

ou

## L'Effet Papillon

Comment intéresser les salariés à la satisfaction du client ?

L'entreprise répond par le « Net Promoter Score », outil de mesure externe et international basé sur un questionnaire simpliste adressé au client. Si simpliste qu'on se demande où nos éminents décideurs vont chercher tout ça...

Comment un salarié, hors commerce, peut-il influencer sur cet indicateur ? C'est bien la question qu'ont posée les élus du CSE et on nous répond vaguement que chacun peut influencer à son niveau la perception que le client a de l'entreprise.

Ben tiens... Quand on décide de mettre au chômage les salariés de Troyes pour produire des pneus agro en Israël alors que les clients attendent deux ans pour équiper leurs tracteurs... Quand on décide en haut lieu de supprimer des productions pour éviter les stocks alors que le client va chez le concurrent par manque de produit...

On peut se demander par quelle magie chaque salarié peut, ou non, influencer cet indicateur depuis les confins d'un atelier ou d'un bureau clermontois par le simple bruissement d'une feuille de papier ou le grincement d'une PAP... A moins que ce ne soit, là, la démonstration magistrale de l'effet papillon qui veut qu'un battement d'aile de ce magnifique insecte en un point du globe puisse se répercuter à l'autre bout du monde. Pour le coup, ce sont les commerciaux qui en subiront les conséquences.

## LE CRITERE « COMPETENCES »

Le dernier critère pour obtenir l'intéressement concerne les compétences validées dans In Touch. Chaque salarié, selon son statut, devra valider un certain nombre de compétences d'ici 2022 (10 pour les collaborateurs et cadres, 5 pour les agents). Selon la direction, ce critère a pour but, notamment, d'augmenter l'employabilité des salariés et d'anticiper les besoins de compétences pour l'entreprise.

Lors des négociations, la CGT a émis plusieurs remarques vis-à-vis de ce critère :

Les compétences seront validées par les managers avec un risque de forte subjectivité.

« Employabilité » signifie-t-il avoir davantage d'arguments pour congédier plus facilement les salariés s'il y a de nouveaux plans de licenciements ? L'argument sera tout trouvé. Comment seront gérées ces compétences lors de la prise d'un nouveau poste ? Les compétences sont-elles transposables d'un poste à l'autre, notamment les compétences comportementales ? Les compétences métiers s'acquièrent au fur et à mesure. Comment un salarié pourra-t-il en valider 10, s'il prend un nouveau poste en juin 2022 ? Quelles compétences seront prises en compte dans le calcul de l'intéressement ? Il reste donc de nombreuses questions en suspens. Et il faudra rester vigilants.

J'ajouterai également que In Touch reste un logiciel particulièrement fastidieux à l'utilisation, pour les salariés peu habitués à l'informatique, mais aussi pour ceux qui passent leurs journées derrière un écran. Cela ne mériterait-il pas d'emblée une compétence validée pour l'ensemble des salariés Michelin !

## Quelles ambitions pour l'environnement ?

Après avoir développé le tri sélectif, inventé le pneu à basse résistance au roulement, allégé le poids des ensembles montés, promu la création d'une centrale « hydrogène », etc. on aurait pu croire que l'engagement de Michelin pour l'environnement était total et sans failles.

Malheureusement, comme on le voit pour la voiture électrique -dont l'organisateur du « Challenge Bibendum » sait pertinemment qu'elle est une « vraie fausse » solution-, l'engagement de l'entreprise en termes d'intéressement se limite à un bonus sur les idées progrès : Trois petites lignes dans l'accord pour préciser qu'il sera de 0,3 % si à peine 30 % des IP y sont consacrées.

Pas moyen d'aller plus loin, à moins de créer un critère supplémentaire, comme si les salariés n'avaient pas assez de 4 sujets sur lesquels ils n'ont parfois que peu de leviers.

