



Les idées du passé  
ne font pas tourner  
la roue du Progrès

# Le Cromagnon

Journal Interne de la section SUD Michelin Roanne

octobre 2018 n° 151

CPPAP en cours. Directeur de publication : M. Lorton

imprimé par nos soins

## ACCORD GEPP

(mesures de mobilité géographique)

### SUD signe !

Début septembre, la Direction convoque l'ensemble des Organisations Syndicales pour négocier un avenant à l'accord GPEC, devenu GEPP uniquement sur les mesures de mobilité et non pas pour faire évoluer les dispositifs de départs anticipés.

Michelin souhaite améliorer les mesures d'accompagnement pour toutes les mutations :

- des établissements de Clermont-Ferrand et de Paris Boulogne, des sociétés MTP, CSM et Imeca, mutés vers un établissement ou une société industrielle ;
- d'un établissement ou d'une société industrielle vers un autre établissement.

Ces dispositions ne s'appliquent pas pour les mutations vers Clermont-Ferrand et Paris, ce qui fut un point de désaccord pour SUD.

SUD a signé cet accord car il augmente significativement les dispositifs antérieurs. Il s'appliquera de manière rétroactive pour répondre aux mutations de certains salariés de La Roche-Sur-Yon, mais pas uniquement (Détails des évolutions en pages 2 et 3).



## ACCORD CSE

(fusion des instances CE/DP/CHSCT)

### SUD ne signe pas !

**Des ordonnances Macron qui donnent mal au crâne !**

La loi travail, accompagnée des ordonnances ont et vont considérablement modifier le fonctionnement des Organisations Syndicales en France. Une fois de plus, la représentation des salariés est mise à mal au nom des coûts ou d'une idéologie patronale rétrograde.

Cette fusion des instances se résume à une optimisation financière des IRP et non pas à une opportunité de mettre en place un dialogue social de qualité.

Le CHSCT va par exemple être remplacé par une commission sécurité et ne sera plus une instance représentative du personnel. Son action se cantonnera à remonter les différents problèmes, sans aucun pouvoir d'action et avec, au passage, des moyens de fonctionnement divisés par trois !

SUD a décidé de ne pas signer cet accord, car il va dégrader les conditions de travail des militants des Organisations Syndicales. Michelin n'a pas respecté ses engagements initiaux de sa, soit-disant, volonté à ne pas profiter de cette loi pour diminuer nos moyens. Leur objectif prioritaire était la réduction des coûts et ils s'en sont donné à cœur joie, en particulier à Clermont-Ferrand avec plus de 20 000 heures de délégations en moins.

Le nouvel accord CSE vient d'être signé par une majorité d'Organisations Syndicales et sera donc applicable. Nous allons procéder dans tous les établissements de la Manufacture aux élections professionnelles de janvier à mai 2019.

En ce qui concerne l'usine de Roanne, ce sera au mois de mars 2019.

**On compte sur vous.**

### SOMMAIRE

- . Edito
- . Accord GEPP
- . Brèves du Cromagnon

La Rédaction

## Citation du mois :

« Face aux erreurs, si les torts sont partagés, les sanctions ne le sont jamais. »

Georges GOUMIDI

## LES BRÈVES DU *Cromagnon*

### BALANCE TON COLLÈGUE.COM !

Imaginez : une équipe MI de l'îlot BNS réunie dans une salle et un manager qui égrène les noms des agents, un à un, en listant les temps de pause avec les dépassements qu'il a pu récupérer, caché dans un coin de l'atelier... Tout cela pour mettre en difficulté certaines personnes au regard d'autres.

Non, vous ne rêvez pas, cette méthode d'un autre temps est pratiquée dans notre usine « pilote ».

Une équipe qui, de plus, avait bien « tourné » le week-end précédent.

Mais qu'apprend-on aux RI durant leur formation ?

C'est cela le management du 21<sup>ème</sup> siècle ?

Diviser, une meilleure façon d'avancer !

### CAFÉ, CROISSANT C'EST BIEN. UNE AUGMENTATION DE SALAIRE C'EST MIEUX !

Nous avons vu récemment une communication félicitant l'engagement de tous, à propos du millionième pneu C3M produit à UFR et le traitement de la CV82.

L'entreprise, dans sa grande mansuétude a même « offert » le café/croissant au personnel.

Recevoir des félicitations lorsqu'on le mérite, c'est toujours encourageant. **MAIS c'est trop peu !**

Que l'équipe de Direction ne se leurre pas : les salariés ne se contenteront pas toujours des miettes de la PPC.

**A ce sujet là, nous venons d'apprendre qu'aucune Rémunération Variable Agent ne sera distribuée pour le 3<sup>ème</sup> trimestre pour tout l'atelier MI (PAPP, BNS, MATCH).**

Nous aurons à produire souvent des enveloppes compliquées (des moutons à cinq pattes). Les métiers sont de plus en plus techniques, les tâches annexes de plus en plus importantes et les objectifs toujours plus ambitieux.

A un moment, il faudra bien reconnaître financièrement les efforts fournis et ajuster le taux horaire des salariés, seul véritable levier pérenne du pouvoir d'achat.

### MÉFIEZ-VOUS QUAND LE RP SOURIT !

Lors de la dernière réunion des délégués du personnel, SUD a demandé si Pierre-Edouard FORISSIER (RP) avait pour objectif d'être le RP le plus productif en termes de convocations pour entretien disciplinaire. En effet, nous assistons depuis quelque temps à une recrudescence de convocations très souvent injustifiées. Il se distingue par une méthode très particulière qui consiste à faire croire au salarié que l'essentiel est de s'expliquer, tout en le rassurant sur la hauteur de la sanction. Tout cela accompagné d'un sourire « ultrabrite » !

Mais, une fois le rendez-vous terminé, il dégaine sa panoplie de sanctions.

SUD vient de non seulement de le rappeler à l'ordre, mais saisira les tribunaux compétents à sa prochaine incartade !

Si cela continue, on va finir par regretter Chacha !



### PERMANENCES RETRAIT BONS DE NOËL ET SPECTACLE du 9 décembre SALLE DE RESTAURANT

Lundi 5 novembre	22 h 00 / 23 h 30
Mardi 6 novembre	08 h 00 / 10 h 00 16 h 00 / 18 h 00
Jeudi 8 novembre	08 h 00 / 10 h 00
Vendredi 9 novembre	08 h 00 / 10 h 00



### Bulletin d'adhésion

Syndicat SUD Michelin Roanne  
ZI d'Aiguilly  
42300 ROANNE  
Site internet : sud-michelin.org  
Christophe Boussard (DS) 0651214014  
Jérôme Lorton (DSC) 0623861547

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Adresse :

Mail :

Tél. domicile :

Tél. portable :

Tél. usine :

Service :

Date et signature :

**Bulletin d'adhésion à remettre à un élu de votre site**

# MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

## AVENANT N° 2 À L'ACCORD GEPP DE 09/2016

QUOI	Compléments aux dispositions actuelles
Accueil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournir une prestation d'accueil au salarié et à sa famille.</li> <li>• Dispositif d'accueil propre à chaque site.</li> </ul>
Visite du site d'accueil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voyage de « reconnaissance » : partie intégrante du processus de décision avec la famille.</li> <li>• Les modalités pratiques relèvent du site d'accueil.</li> <li>• Frais de déplacement et d'hébergement remboursés sur la base des règles de déplacement en vigueur.</li> </ul>
Découverte du nouvel environnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Découverte de la ville, des quartiers, des commerces, des transports, équipements sportifs, écoles...</b></li> <li>• <b>Organisation du programme personnalisé sur une demi-journée ou une journée.</b></li> <li>• <b>Prestation « Ma nouvelle ville ».</b></li> <li>• <b>Frais de déplacement remboursés avec justificatifs sur la base des règles de déplacement en vigueur.</b></li> </ul>
Recherche de logement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aide à la recherche d'un logement locatif <b>ou à l'achat.</b></li> <li>• Prestation « Ma nouvelle ville » (pas de frais d'agence).</li> </ul>
Frais d'agence (si appel à une agence immobilière)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remboursement pour un logement locatif ou à l'achat des frais d'agence sur justificatif, majoré des charges sociales, plafonné à 1 000 € bruts.</li> </ul>
Conseil patrimonial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hauteur maxi pris en charge par l'entreprise : 1 000 € bruts sur justificatifs.</li> </ul>
Forfait Temps pour aider le salarié à organiser son installation lors d'une mutation avec déménagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concerne la recherche de logement, préparation déménagement et emménagement : <b>6 jours, quelle que soit la distance entre les 2 sites, temps de déplacement non inclus.</b></li> <li>• Frais de déplacement, repas, hôtel, remboursés avec justificatifs sur la base des règles de déplacement en vigueur.</li> <li>• Jours pris dans les 6 mois après la mutation.</li> </ul>
Recherche d'emploi pour le conjoint (avec le cabinet Right Management)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Conjoint : marié, pacsé, concubin, vie maritale, avec justificatif.</b></li> <li>• <b>Durée 6 mois.</b></li> <li>• Pour un conjoint qui travaille, au chômage <b>ou qui ne travaille pas ou plus. C'est l'opportunité pour le conjoint de s'interroger sur son parcours professionnel.</b></li> <li>• <b>Démarches proposées :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Prévoir lors de la journée découverte du nouvel environnement la rencontre avec un consultant sur le nouveau site d'accueil pour présenter :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'accompagnement à la recherche d'emploi proposé,</li> <li>- le diagnostic du marché local.</li> </ul> <b>La décision de mobilité de la famille est alors prise en connaissance de cause.</b> </li> <li>2. <b>Si la décision d'être accompagné dans la recherche d'une opportunité professionnelle est prise, alors un engagement de moyens sur les objectifs et finalités de l'accompagnement est défini avec la nécessité de faire totalement ou partiellement les étapes suivantes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un diagnostic professionnel et personnel, pour permettre d'effectuer un constat réaliste de ses atouts et limites aux plans professionnel, personnel et relationnel (équivalent à un bilan de compétences) ;</li> <li>- une validation de l'adéquation de ses objectifs professionnels et personnels avec le marché local, pour lui permettre de fixer des objectifs de repositionnement réalistes sur la base de ses compétences, motivations, besoins, atouts et limites ;</li> <li>- une formation à la stratégie et aux techniques d'approche du marché ;</li> <li>- une approche active du marché de l'emploi ;</li> <li>- un approfondissement sur l'opportunité de créer sa propre activité ;</li> </ul> </li> </ol> </li> </ul>

Recherche d'emploi pour le conjoint (avec le cabinet Right Management)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- des propositions de postes via le réseau Manpower.</li> <li>• Possibilité d'une enveloppe formation activable de 2 000 €, en l'absence de prise en charge par un organisme de formation professionnelle, si le conjoint saisit l'opportunité de la mobilité pour se perfectionner dans un domaine ou réaliser un projet de formation/reconversion par exemple – avec validation du consultant.</li> <li>• Possibilité que l'accompagnement proposé soit attribué à un enfant à charge, en recherche d'emploi ou au chômage, vivant toujours au domicile de ses parents (en lieu et place du conjoint).</li> </ul>
Gardes d'enfants : nounou, baby-sitter...	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Donner accès aux familles en mobilité géographique aux différents services d'une plateforme type Bsit : solutions pour des profils de confiance liés à des babysittings, sorties d'écoles, gardes de jour, gardes pendant les vacances et gardes partagées.</li> <li>• Coût d'accès par famille pris en charge par l'entreprise sur une durée de 18 mois.</li> </ul>
Assistance recherche établissements scolaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement des familles dans le choix d'établissements scolaires : définition des besoins, présentation des structures de la ville ou région d'accueil (établissements publics et privés), recherche et sélection d'établissements appropriés, remise des documents nécessaires à l'inscription, conditions d'admission...</li> <li>• Prestation « Ma nouvelle ville ».</li> </ul>
Assistance recherche structures spécialisées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un salarié ayant à charge un conjoint ou enfant handicapé sera mis en relation avec l'assistance sociale du site d'accueil pour être accompagné dans la recherche d'une solution afin de concrétiser la mobilité géographique de la famille.</li> </ul>
Prime de mobilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mutation d'un(e) établ<sup>t</sup>/sté industriel(le) vers Clermont/Boulogne : 3 mois de salaire versés le mois de la mutation en une seule fois.</li> <li>• Prime transformable en jours dans le CET.</li> <li>• Une prime de mobilité par salarié pour couple Michelin si 2 postes dans site d'arrivée.</li> <li>• Mutation CFE vers un(e) établ<sup>t</sup>/sté industriel(le) ou d'un(e) établ<sup>t</sup>/sté industriel(le) vers un(e) autre : prime de mobilité équivalente à 4 mois de salaire versée en une seule fois, <b>sans être inférieure à un plancher de 12 000 €.</b></li> </ul>
Indemnité d'aménagement nouveau logement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Célibataire, veuf, divorcé : 3 000 €.</li> <li>• Couple, vie maritale/pacs avec justificatif : 4 000 €.</li> <li>• Par enfant à charge &lt; 26 ans : 500 €.</li> <li>• Prime transformable en jours dans le CET pour la partie soumise à charges sociales et impôt.</li> </ul>
Frais liés au déménagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remboursés pour le salarié et sa famille : repas, hébergement et déplacement (2 véhicules peuvent être indemnisés par ménage).</li> </ul>
Déménagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pris en charge par l'entreprise.</li> </ul>
Compensation de l'écart de loyer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendant 5 ans avec un plafond de 450 €/mois, dégressif la 4<sup>ème</sup> année (2/3 de l'écart) et la 5<sup>ème</sup> année (1/3).</li> <li>• Pour locataire à locataire ou propriétaire à locataire.</li> <li>• <b>Pour locataire à propriétaire ou propriétaire à propriétaire.</b></li> </ul>
Double loyer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prise en charge par l'entreprise de la valeur locative du loyer additionnel pendant 6 mois (non chargé, non fiscalisé), quand par exemple : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la famille ne peut pas déménager à la date de mutation du salarié,</li> <li>- le bien sur site de départ non encore loué/vendu.</li> </ul> </li> <li>• <b>Prolongation de 3 mois si justifiée (ex : contraintes liées aux dates de rentrée scolaire pour les enfants, difficulté avérée de revente du logement pour les propriétaires).</b></li> <li>• <b>Si un enfant étudiant reste dans la ville d'origine ou suit la famille pour loger dans une ville universitaire proche du site d'accueil, prise en charge du loyer sur la base d'un studio meublé pour une durée de 9 mois maximum.</b></li> </ul>
Compensation écart de prime lié au changement de poste	Rachat 75 % sur 18 mois.
Faire connaître les dispositions de la mobilité géographique	Réalisation d'une plaquette descriptive à disposition des PDP/salariés en mobilité.

