



Pour une autre utilisation des bénéfices réalisés

Les résultats annoncés par les dirigeants sont encore très bons, même si pour eux ce n'est jamais assez, l'année suivante devant être meilleure que la précédente !

Les mesures envisagées pour les salariés sont, elles, inadmissibles dans un tel contexte où le besoin de relancer la consommation, de donner plus de pouvoir d'achat est une condition essentielle de sortie de crise, car ce sont ces mêmes orientations qui nous y ont conduit.

Paiement différé de la part variable des cadres, mesures de chômage partiel pour les autres catégories sont des mesures inappropriées et injustes. Nous le rappelons, les salariés ne sont pour rien dans la crise, ce n'est pas à eux de la payer !

Chez Michelin, 2 à 3 % pris sur les bénéfices suffiraient au maintien des salaires sans recours au chômage partiel !

Ce n'est pas non plus aux contribuables de participer à la création du bénéfice des entreprises, le patronat et Michelin viennent d'obtenir 8 milliards d'exonération de la taxe professionnelle que les salariés et les citoyens devront compenser !

Le 29 janvier dernier, les milliers de manifestants à Roanne, comme dans l'ensemble du pays, ont demandé une autre orientation de la politique nationale et dans les entreprises, une autre utilisation des bénéfices, ce n'est pas la voie choisie par nos dirigeants pour qui seul compte le profit !

Seule notre mobilisation et notre détermination permettront le changement.

C.E.T. négatif à durée indéterminée

Il s'agit d'un accord à durée indéterminée avec des compensations valables que 12 mois !

Que propose l'accord ?

En cas de baisse d'activité et uniquement pour une période de 12 mois à dater de la signature de l'accord :

- L'entreprise peut décider de 15 jours non travaillés et payés aux salariés.
- Ces 15 journées seraient mises en négatif sur le Compte-Epargne-Temps collectif.
- Elles donneraient droit à 20 % d'abondement, soit versés sur Compte-Epargne-Temps individuel (1 journée pour 5 jours non travaillés), soit payés au choix du salarié. Mais une journée mise sur le CET individuel ne comptera que pour la partie du temps de travail effectif (7 h 10 pour les équipes, 7 h 28 pour les 2x4). Attention, une journée ne peut être prise que si elle fait 8 h.
- Les jours non travaillés seraient dus à l'entreprise et ne pourraient être travaillés plus tard qu'à raison de 5 maximums par année civile. Ils ne seraient pas payés !
- En cas de travail de ces jours un samedi ou un dimanche, les bonifications seraient payées.
- Les règles de l'accord 35 h fixant à un maximum de 10 semaines de 6 jours par an avec pas plus de 3 semaines consécutives de 6 jours et 15 samedis maximums en moyenne sont maintenues.

- En cas de départ de l'entreprise, les jours dus et non faits devront être rendus par le salarié en prenant des jours de son CET individuel, des CA ou en étant retenus sur ces indemnités de départ. Sauf en cas de décès, ou d'invalidité n°2 où ils seraient à la charge de l'entreprise.
- Le chômage partiel serait, en cas de signature, indemnisé en plus des 60 % du temps de travail effectif, de 50 % des primes et pauses (prime ancienneté, et primes à caractère permanent).
- L'accord est à durée indéterminée et peut être prolongé en cas de nouvelle baisse d'activité par simple avenant.

Pourquoi cet accord est nocif ?

- Sous une pseudo période de 12 mois, il est en fait à durée indéterminée et peut être prolongé sur simple déclaration de baisse d'activités. La direction, dans une activité souvent saisonnière et fluctuante suivant ses choix de lieu production, pourra à sa guise déclarer un site en baisse d'activités.
- Elle trouvera facilement une organisation syndicale complaisante pour lui signer un avenant.
- C'est donc la flexibilité pluriannuelle qui est mise en place et cela pour le seul bénéfice des actionnaires.
- **Les conditions de travail des salariés vont s'en trouver fortement dégradées** : semaines de 6 jours, travail du week-end car la récupération des jours se fera en période de forte activité, donc quand les semaines seront déjà complètes et les jours de CA difficiles à mettre. La santé des travailleurs va encore en prendre un coup. N'oublions pas que certaines personnes font encore trop souvent des semaines de 48 heures.
- Vie familiale et sociale du salarié fortement perturbée.
- En mettant en place cette flexibilité pluriannuelle c'est une baisse d'emplois que la direction pérennise. En cas de forte activité, elle aura bien moins besoin d'intérimaires, de CDD ou d'emplois vacances car elle pourra faire revenir ses salariés à sa guise.
- Michelin menace de ne payer le chômage qu'à 60 % du temps de travail effectif, ce qui est une des conséquences de l'accord 35 heures.

D'autre part, cet accord n'empêchera pas le recours au chômage partiel !

D'AUTRES SOLUTIONS EXISTENT :

- ⇒ Michelin malgré la crise fait un bon résultat, il peut indemniser le chômage partiel à 100 % !
- ⇒ Il peut mettre 20 % d'abondement, si c'est pour le seul bien du salarié comme il ose le prétendre, pourquoi ne met-il pas cet argent en plus pour l'indemnisation du chômage ?
- ⇒ Les périodes de faible activité pourraient être employées à plus de formation et plus d'étude, d'amélioration des conditions de travail et de l'organisation du travail. Tout le monde y trouverait son compte et investir pour l'avenir n'est jamais une mauvaise affaire !
- ⇒ On peut améliorer l'accord 35 h en supprimant les semaines de 48 h.

**Il faut agir ! Si nous ne voulons pas subir des pertes de salaires,
de mauvaises conditions de travail et une dégradation de
l'emploi, exigeons la mise en place d'une autre politique !**

**JEUDI 19 MARS
Journée d'action
pour le pouvoir d'achat**