

L'ACTION

BULLETIN DU SYNDICAT CGT MICHELIN

N° 356

Mai 2009

Un 15 mai réussi

Dans l'ensemble, on peut dire que l'action du 15 mai, jour de l'Assemblée Générale des Actionnaires, a été assez bien réussie avec notamment une bonne couverture médiatique.

Bonne participation aussi de salariés d'autres usines françaises, entre autres Le Puy, Roanne, Montceau, Bourges, Cholet, La Roche/yon...

Les revendications portaient essentiellement sur les salaires, du fait que les actionnaires se sont partagés 145 millions d'euros et que M. Rollier s'est octroyé 2,5 millions d'euros au titre de sa rémunération, alors que les ouvriers devront se contenter de 1,5 % d'augmentation générale cette année et rien sur la partie fixe des cadres.

Autre sujet abordé a bien été évidemment la situation actuelle, à l'exemple des mesures de chômage partiel, congés ou RTT imposés faisant craindre une future organisation du travail avec pourquoi pas de futures restructurations et autres licenciements. Surtout si l'accord de méthode s'applique.

Le seul commentaire de M. Rollier sur cette action a été que l'entreprise redistribuait 4,6 milliards d'euros aux salariés et seulement 145 millions d'euros aux actionnaires. 4,6 milliards d'euros correspondent en grande partie à nos salaires et cotisations sociales, M. Rollier voudrait-il que l'on travaille à son bon vouloir et de plus gratuitement ?

Ensuite, il déclare que les salariés Français ne représentent que 20 % de l'effectif Monde. Les salariés Français n'y sont pour rien, cela découle bien des choix politiques de nos dirigeants.

Alors Monsieur Rollier, n'inversez pas les rôles et les responsabilités !

Cette mobilisation doit nous servir d'exemples pour en construire de nouvelles afin d'imposer d'autres choix, comme le partage des richesses et la réindustrialisation permettant de relancer l'emploi et la consommation.

SOMMAIRE :

- P.1 Edito
- P.2 Fractionnement des congés
La 5ème semaine doit rester un acquis
- P.3 Reclassement des salariés
Scandaleux !
- P.4 Comité d'Etablissement
réunion du 30 avril



E
D
I
T
O

Jacques CHAMBON

Fractionnement des congés

Fréquemment les patrons ont tendance à utiliser les congés des salariés pour augmenter la flexibilité du temps de travail, Michelin n'est pas en reste. Or le fractionnement des congés fait appel à des règles précises qui doivent être respectées par l'employeur :

⇒ La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt quatre jours ouvrables (4 semaines).

Il peut être dérogé à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières (Art. L 3141-17 du Code du Travail).

⇒ Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables (2 semaines) et au plus égal à 24 jours ouvrables (4 semaines), il peut être fractionné par l'employeur **avec l'accord du salarié.**

Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaires (Art. L 3141-18 du Code du Travail).

⇒ Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins 12 jours continus est attribuée pendant la période du 1^{er} Mai au 31 octobre de chaque année.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5.

⇒ Les jours de congés dus en plus des 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément (Art. L 3141 - 19 du Code du Travail).

La 5^{ème} semaine doit rester un acquis social !

Dans son interview donnée dans la revue Bib Mag n° 681 d'avril 2009, le directeur du service du personnel France nous affirme que la planification des jours de repos et de congés a été faite par les salariés pour accompagner la baisse d'activité des usines.

La réalité est tout autre : on nous a imposé la prise de la 5^{ème} semaine !

En effet, par une communication interne datée du 20 mars 2009, avec simple information au Comité d'Etablissement, les salariés des services centraux sont informés qu'entre le 6 et le 17 avril 2009, Michelin les contraint à une mise d'office en 5^{ème} semaine de congés ; que cela plaise ou non !

"C'est le fait du prince !"

Non seulement Michelin n'informe pas le Comité sous une forme légale, mais en plus, il est inca-

pable de motiver sérieusement et réellement sa position.

Michelin tout en utilisant les salariés, réalise un coup de force contre l'acquis social qu'est notre cinquième semaine de congés afin de l'utiliser à sa guise pour augmenter la productivité.

En effet, si la 5^{ème} semaine peut être utilisée par l'employeur, il ne peut le faire qu'après épuisement des quatre semaines précédentes de congés par les salariés ; la position de l'employeur devant être en plus issue d'une motivation parfaitement fondée (pour cause de mauvaise conjoncture par exemple).

Imposer la prise de cinquième semaine avant les 4 autres est contraire au Code du Travail, donc illégale !

Reclassement des salariés

Les délégués du Personnel du site de Cataroux ont été consultés au mois d'avril pour donner un avis sur un licenciement pour inaptitude à tout poste d'un salarié, qui a eu un accident du travail en 2005, comme le prévoit la loi.

Nous avons demandé des explications à la direction sur l'état de santé du salarié, si des propositions de poste, comme le prévoit la législation, lui avaient été faites. Madame Bravo, responsable du personnel, nous a donné la liste des postes proposés : informaticien, électricien, responsable du nettoyage à la gérance. Ce fut la surprise générale car ce salarié, qui a 58 ans et 35 ans d'ancienneté à O22, n'a toujours que travaillé sur les pneus et n'a aucune formation pour ces postes.

Les délégués CGT ont informé la direction qu'ils ne donneraient pas d'avis ce mois et qu'ils souhaitaient rencontrer le salarié et qu'après ils verraient.

Nous avons donc rencontré le salarié. Nous avons été très étonnés d'apprendre par celui-ci qu'aucune proposition de la direction ne lui avait été faite, sauf celle de lui supprimer ses C.A..

Madame et Monsieur les responsables, soyez sérieux et respectueux des salariés dans vos démarches et votre management de tous les jours !

LA CGT VEILLERA À TOUTES DÉRIVES ET ELLE DEMANDE AUX SALARIÉS, S'ILS SONT CONFRONTÉS À CETTE SITUATION, DE LE SIGNALER AUPRÈS DE NOS DÉLÉGUÉS.

Les élus CGT n'ont pas donné d'avis. Ils sont contre toutes formes de licenciement !

Scandaleux !

C'est le seul qualificatif que nous avons trouvé pour juger le licenciement de ce collaborateur du bureau d'étude de Ladoux à V24.

Le 23 avril dernier, monsieur Jorge Moïta fait son dernier jour de travail dans l'entreprise.

•• Le premier motif du licenciement est : *le non-respect de votre temps de travail.*

Les faits reprochés sont un temps de travail insuffisant sur 17 jours alors que, chez Michelin, le temps de travail est annualisé depuis l'accord 35 H du 19 décembre 2000. Donc de ce fait, le temps de travail ne peut être calculé que sur une année et non pas sur le flicage de deux chefs d'équipe sur une période de 2 mois.

•• Le deuxième est : *une communication écrite agressive destinée à une employée.*

Certes il y a bien eu une communication écrite, mais certainement pas envers une employée, mais bien envers l'entreprise, puisque M. Moïta n'a fait que répondre à un questionnaire qui lui était adressé pour connaître son ressenti sur sa mutation dont il avait fait l'objet en 2008.

Nous n'allons pas exposer dans cet article tous les arguments qui pourraient servir à la défense de ce salarié, dans le cas où M. Moïta n'arrive pas à une conciliation avec l'entreprise.

Nous voulons nous adresser aux deux chefs d'équipe, qui ont pisté ce salarié, en leur exprimant toute notre tristesse sur l'intérêt de leur métier. Sachez que lorsque l'entreprise n'aura plus besoin de vous, elle vous licenciera sans aucun état d'âme comme vous l'avez fait avec M. Moïta et comme l'entreprise l'a fait avec d'autres dans les années 90.

Et vous M. François Martinez, signataire de la lettre de licenciement, sachez Monsieur que tous les salariés, qui vous ont connu et défendu dans les années 70, ne sont pas tous décédés à l'heure actuelle. Et qu'aux dires de certains, si l'entreprise avait eu la même attitude que vous, aujourd'hui vous ne feriez plus partie du personnel.

Dans les jours à venir, nous vous tiendrons informés sur la tournure de ce licenciement.

Syndicats : Plébiscite des Français

Selon une enquête Obea-Infraforce (réalisée mercredi 6 mai pour *France Info* et *20 Minutes*), 60 % des Français ont une bonne opinion des syndicats, dont le rôle est largement (80%) reconnu face à la crise. Parmi les batailles livrées, 76,6 % de nos concitoyens estiment que les syndicats luttent pour la sauvegarde de l'emploi. Cette enquête montre que la majorité des sondés (53,3 %) tiennent la CGT pour le syndicat le plus actif dans la crise.

Comité d'Etablissement

Réunion
du
30 avril
2009

□ DES CHIFFRES :

		2006	2007	2008
Effectif au 31/12 hors CCA				
Cadres et assimilés	hommes	2 512	2 421	2 428
	femmes	457	458	506
Collaborateurs	hommes	3 344	3 213	3 090
	femmes	1 509	1 455	1 454
Agents	hommes	3 836	3 519	3 358
	femmes	343	304	273
Total	hommes	9 692	9 153	8 876
	femmes	2 309	2 217	2 233
Total	hommes/femmes	12 001	11 370	11 109
Embauches en CDI				
Cadres et assimilés		262	219	316
Collaborateurs		280	235	334
Agents		42	25	21
Total		584	479	671
Nombre Licenciements				
Cadres et assimilés		7	10	18
Collaborateurs		7	4	15
Agents		29	19	20
Total		43	33	53

Pyramide des âges



		Effectifs	Moyenne
Agents	hommes	3 358	48,25 ans
	femmes	273	51,07 ans
Collaborateurs	hommes	3 526	43,96 ans
	femmes	1 517	42,78 ans
Cadres et assimilés	hommes	1 992	44,46 ans
	femmes	443	37,91 ans

Avec ces quelques chiffres, on voit bien la décision de Michelin de supprimer l'industriel à Clermont. Mais ce qui est dangereux aussi, c'est la moyenne d'âge très élevée mettant en péril le site. Ce n'est pas avec le peu d'embauches que la tendance va s'inverser. Le chiffre de 18 000 salariés est très loin et l'on se rapproche bien de l'effectif 2010.

□ MESURES DE CHÔMAGE PARTIEL ENVISAGÉES CPT - CPSF - POITIERS ZP - ZNS - ZM :

Pour les mesures de chômage, la direction évoque des pertes de salaire de 150 € en moyenne par mois, mais vous le voyez vous-mêmes, elles peuvent atteindre 200 à 250 €, voire plus.

La direction a encore fait du chantage avec le CET collectif négatif, mise en place de la flexibilité à outrance dans certains secteurs. Elle ouvre, ferme des jours comme elle veut.

La CGT n'a jamais changé de position sur ce point, à savoir : la rémunération à 100 % par la direction, l'arrêt du chômage orchestré.

Lors de la réunion du mois de mars, toutes les organisations syndicales avaient fait front commun et n'avaient pas donné l'avis au C.E. sur les mesures de chômage. Mais là, deux organisations (CFDT et CGC) ont trouvé que Michelin faisait des efforts sur la formation pour limiter l'impact sur les salaires. Elles se sont donc abstenues (9 voix). CGT et SUD (6 voix) ont voté contre.