



Coordination des Syndicats du Groupe Michelin

Alain Mercier
06-70-96-07-73
Florian Farasse
06-17-37-08-17

Préparons une suite au 24 juin !

La forte mobilisation du 24 juin aura porté ses fruits même si, sur l'instant, la direction Michelin ne voulait rien céder.

- L'assignation en justice des sept militants de Montceau a été retirée.
- Les discussions sur le plan social (PSE) de Tours prévu le 29 juin et sur celui de Montceau le 30 juin ne se sont pas tenues comme cela devait se faire, en lieu et place la direction a été contrainte par les organisations syndicales de revoir et les modalités de discussions, et son calendrier.

Des avancées insuffisantes :

Les 29 et le 30 juin, lors de deux séances de négociations, les organisations syndicales ont obtenu :

- le délai de consultation des instances représentatives du personnel a été reporté en septembre au lieu du mois de juillet ;
- le principe d'une réunion supplémentaire pour étudier les propositions alternatives des organisations syndicales a été acquis ;
- 1 h 30 d'information syndicale pendant le temps de travail pour les salariés de Tours et de Montceau pour les mois de juillet, septembre et octobre ;
- des moyens accrus (dans cette même période) pour leurs représentants syndicaux et élus CE pour dialoguer avec les salariés et élaborer des propositions afin de maintenir et développer l'emploi... ;
- une discussion globale au niveau Manufacture du PSE et non pas site par site comme le désirait Michelin.

Michelin bafoue la loi :

Dans le projet d'accord issu de cette discussion, la direction reste très floue et ne s'engage pas sur les données économiques qu'elle doit fournir aux élus du personnel et aux salariés sur les motivations qui conduisent à cette restructuration.

Elle ne s'engage pas plus sur sa stratégie globale qui conditionne l'avenir des sites en France.

Elle impose la date butoir du 31 octobre pour que les instances représentatives du personnel rendent un avis alors que la loi ne prévoit pas de délais. Les élus ne peuvent émettre un avis que lorsqu'ils ont tous les éléments qu'ils jugent nécessaires et dont ils ont besoin.

La direction ne remplit pas son obligation légale en ne donnant pas ces éléments avant les réunions prévues comme le lui oblige la législation. **C'est un mépris envers les salariés et les organisations syndicales.**

La CGT force de propositions :

Ce délai obtenu sera pour nous l'occasion de faire des propositions dès le mois de septembre, qui seront mises en discussions et en débat auprès des salariés afin de construire un avenir industriel pour nos usines et notre centre de recherches.

Cette réorganisation du travail et de ses sites que tente de nous imposer Michelin aura de répercussions supplémentaires sur la santé des salariés au travail : aggravation des risques psychosociaux, ergonomie, pénibilité..., ce que reconnaît explicitement Michelin dans le projet d'Accord de Méthode. En conséquence, Michelin doit engager une négociation sur la pénibilité au travail avec les propositions de

.../...

la CGT. C'est une raison supplémentaire de combattre cet accord. Exemple : 60 % de production en plus prévus à SODG avec le même effectif ou à Tours 30 % avec un effectif en baisse. Et cela est du même ordre de grandeur sur les autres services du Groupe. Avec pour conséquence l'allongement de la durée du travail (Michelin n'a pas renoncé aux 5 jours de travail supplémentaires qu'il voulait obtenir avec le CET négatif), le travail en continu, le dimanche, etc....

La CGT fera des propositions permettant de développer l'emploi tout en assurant des conditions de travail correctes pour les plus exposés à la pénibilité afin d'obtenir réparation et prévention pour les futurs embauchés. Il devient urgent que les salariés continuent de se mobiliser pour maintenir et développer l'activité industrielle même pendant la période estivale.

Plan de Volontariat France (PVF) : ce qu'il faut savoir sur le temps partiel précédant le départ en retraite volontaire :

•• Personnel concerné :

Salariés dont l'échéance de retraite à taux plein (164 trimestres) se situe entre le 1^{er} mai 2010 et le 31 décembre 2012 (né en 1952).

Pour Tours, ce sont les salariés nés en 1953 et pour ceux de Montceau, ceux nés en 1954.

Il s'agit d'un temps partiel composé de deux périodes d'égale durée : une période travaillée à 100 % et une période non travaillée.

•• Rémunération :

Pendant toute la durée du temps partiel (période travaillée et non travaillée), la rémunération annuelle est fixée à 66 % de la rémunération brute, plus une prime de 300 € par mois.

- Pour les agents : 66 % du salaire brut (TH + PA + I) X forfait.
- Pour les Collaborateurs : 66 % du dernier salaire mensuel, hors éléments exceptionnels.

Chacun fera son propre calcul, mais il s'agit d'une perte de rémunération pendant cette période qui va de 2 à 4 ans selon les sites, et plus ou moins importante selon le niveau du salaire et les primes.

Ceci est le projet de Michelin, il doit faire l'objet d'une négociation à la rentrée de septembre.

LA CGT FERA DES PROPOSITIONS POUR GARANTIR UN AVENIR INDUSTRIEL, TOUT EN PERMETTANT UN DEPART PLUS TOT POUR LES VICTIMES DE LA PENIBILITE, SANS PERTE DE REMUNERATION, AFIN DE PRESERVER LE NIVEAU DES PENSIONS DES RETRAITES ET DE CREER DES EMPLOIS POUR LES JEUNES.

**L'intervention de chacun sera nécessaire pour
que ce projet évolue dans le bon sens !**

**Les syndicats CGT de la Branche du Caoutchouc appellent à une
journée de forte mobilisation et d'action pour la défense de
l'emploi et pour porter de nouveaux projets industriels
le 17 septembre 2009**

LA CRISE SOCIALE, C'EST EUX ! LA SOLUTION, C'EST NOUS TOUS !