

Déclaration de la CGT à la réunion CE **du 24 septembre 2009**

Mr le Président, lors de la réunion du comité d'établissement du 10 septembre vous nous avez remis le rapport « performance et responsabilité Michelin 2007/2008 ».

Ce rapport issu d'orientations stratégiques définies par les gérants eux même, ne peut bien évidemment qu'encenser ces mêmes orientations.

Pourtant, cette mise en scène aussi somptueuse soit-elle, ne peut faire oublier que derrière les décors, il y a des coulisses bien sombres, souvent en décalage avec ce qui est présenté particulièrement sur certains points.

On y apprend que le développement, l'épanouissement des personnes, est un processus de gestion des carrières à la charge du service du personnel basé sur la formation, les compétences, la motivation. Or dans les faits, cela reste marginal pour plusieurs raisons.

Le développement individuel se fait principalement sur avis et propositions de la maîtrise directe de chacun, ce qui laisse évidemment libre cour à l'arbitraire, donc à l'exclusion.

La deuxième raison se fonde sur le fait établi que spécifiquement les représentants du personnel issus des organisations syndicales ont peu d'évolution de carrière. Pour preuve, ici, aucun élu n'occupe aujourd'hui les fonctions d'agents qualité, de parrain. Aucun élu n'a été pressenti pour exercer un métier de technicien, alors que des postes ont été disponibles.

D'autres exemples bien sur existent.

Se développer, évoluer vers d'autres postes, vers une rémunération plus attrayante, sont souvent conditionnées par la formation.

Or là aussi, et comme en atteste le bilan annuel de formation, il y a une énorme carence.

En réalité tout est lié. Un salarié écarté dès le départ par son hiérarchique de possibilité d'évolution ne recevra donc jamais une formation appropriée, et verra de fait s'éloigner toute possibilité de parcours de carrière et de développement de compétences.

Dans le contexte actuel un déficit de formation peut être dangereux en terme de maintien dans l'emploi.

Dans ce rapport le mot respect des personnes revient comme un leitmotiv.

Cela va de la valeur historique de ce mot pour Michelin, aux fondements sur lesquels celui-ci souhaite établir des relations avec les membres de son personnel dans toute leur diversité.

Malheureusement l'application de cet engagement se limite à des mots et des bonnes intentions, qui ne sont jamais mises en pratique.

Les comportements anormaux de hiérarchiques symbolisés par des dérapages fréquents de langage, d'attitudes arbitraires favorisant une différenciation injuste, d'interprétations abusives et erronées de textes de lois, attestent bien que le respect ne soit pas une des valeurs premières.

Quant aux différences totalement incompréhensibles de rémunération, particulièrement pour des salariés placés dans des situations comparables, là aussi on ne peut pas parler de respect des personnes, mais plutôt de pratiques discriminatoires.

Ce rapport pose également une question essentielle : chez Michelin faut-il se soumettre à une acceptation sans limite de la culture entreprise pour être reconnu comme salarié à part entière ?

Pour ce qui est de la santé au travail, il est illusoire de s'appuyer sur le taux de fréquence qui est malheureusement aujourd'hui un indicateur servant plus à mesurer les efforts déployés par l'entreprise pour dissuader d'une part, les salariés à ne pas prendre d'arrêts de travail en cas d'accidents, et d'autre part les professionnels de santé à ne pas en prescrire.

La pression exercée sur les victimes d'accidents qui va d'un harcèlement téléphonique quasi systématique, à la non délivrance de la feuille de soins lors de la survenue de l'accident, sans oublier la convocation par le directeur de l'usine sont proprement scandaleuses.

Le nombre élevé d'accidents du travail, la recrudescence des TMS, la reconnaissance de maladies professionnelles, attestent bien que les conditions de travail et de vie restent bien précaires ?

Il ne suffit pas de se fixer un objectif comptable d'un ergonome pour 2000 salariés, de se focaliser sur le taux de participation pour voir la santé au travail s'améliorer.

Améliorer la santé au travail, la qualité de vie au travail, passe par la suppression de toutes les souffrances. Réduire au maximum le travail posté, adapter le travail aux salariés et non le contraire, éviter les situations de travail et les comportements générant le stress, accepter le débat contradictoire, reconnaître la pénibilité sont des orientations ne figurant malheureusement pas dans ce rapport.

La première des considérations serait de bien avoir conscience que les salariés, particulièrement celles et ceux en prise directe avec la production, sont des êtres humains, et non des bêtes à produire. Mais là visiblement le chemin à parcourir est encore bien long.

Les faits que nous vivons actuellement à l'usine nous donnent totalement raison quant à notre analyse de ce rapport sur ces points que nous venons de développer. Comment peut-on parler de respect quand la direction entend imposer des mutations obligatoires d'un atelier à l'autre sans avoir pris la moindre précaution vis-à-vis des risques psychosociaux, et en tout cas à l'opposé de ce qui avait été annoncé en réunions CE, à savoir que le volontariat serait la base de ces mutations. Quels fondements justifient ce soit disant rééquilibrage d'ateliers, à ce jour nous n'en savons rien.

Comment la direction entend-elle régler les problématiques de salaires, de déficit de formation, d'évolution de carrière pour tous, et de prise en compte effective des salariés concernés par la règle des 80 ?

La prise en compte de ces problématiques devient aujourd'hui incontournable pour que chaque salarié à son poste soit considéré et reconnu comme tel, et que les objectifs contenus dans les différentes chartes en vigueur dans l'entreprise ne soient pas que de la poudre aux yeux. Ca s'appelle tout simplement le respect des faits.

C'est en tout cas la demande que formule ce jour, la délégation CGT au CE.