

L'ACTION

BULLETIN DU SYNDICAT CGT MICHELIN

N° 371

Mars 2011

SALAIRES : arrêtons d'en parler et AGISSONS !

L'une de nos principales conviction est que notre société est écrasée par le pouvoir de la finance.

On fait la part belle aux actionnaires et on laisse les salariés sur leur faim.

Pourtant ce sont bien eux les véritables créateurs de richesses !

Pour exemple MICHELIN, qui a réalisé plus d'un milliard d'euros de bénéfices pour 2010, va redistribuer 1,4 % d'augmentation générale (A.G.) aux agents, plus des augmentations individuelles, à la tête du client, et guère plus pour les autres catégories, une participation et un intéressement, qui ne sont qu'aléatoires, cela ne suffit pas !

Ce que veulent les salariés ce n'est qu'une seule chose : DES SALAIRES DECENTS A LA HAUTEUR DES EFFORTS CONSENTIS.

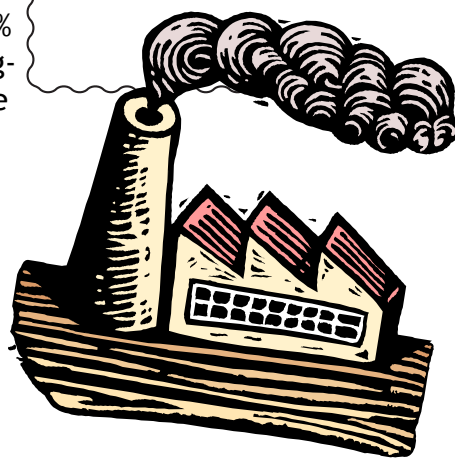
La CGT Michelin a du appeler seule, suite au refus des autres organisations syndicales, à l'action le 17 mars dernier, sur tous les sites de France, pour exiger de véritables augmentations de salaires. Cette action marque le début d'une campagne sur la problématique des salaires que nous devons mener tous ensemble et tout au long de l'année afin d'obliger Michelin à nous écouter.

D'ores et déjà, la CGT MICHELIN va écrire à la direction pour demander la réouverture de réelles négociations sérieuses sur ce sujet le plus rapidement possible. Et elle contactera à nouveau, les autres organisations syndicales pour s'impliquer dans la démarche.

**NOS FUTURES AUGMENTATIONS DÉPENDRONT
DE NOTRE MOBILISATION !**

SOMMAIRE :

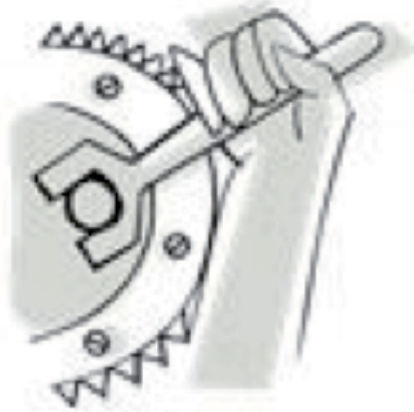
- P.1 Edito
- P.2 Pénibilité : nouvelle donne
Plan d'activités (PA)
- P.3 Scandaleux
Retraite
Classifications
- P.4 Comité d'Etablissement



E
D
I
T
O

Laurent Darteyre

La Pénibilité : nouvelle donne



Lors des manifestations contre la réforme des retraites, qui ont eu lieu tout le long de l'année 2010, l'argument qui revenait le plus souvent était la pénibilité au travail.

Nombreux sont les salariés qui n'arrivent pas à s'imaginer tenir au travail jusqu'à 62 ans.

Dans cette réforme, cette question est très restrictive et ne concerne que le personnel qui aura un handicap dû à une maladie professionnelle d'au moins 20 % pour prétendre partir à 60 ans.

POUR LA CGT, CE DÉPART ANTICIPÉ N'EST PAS UNE RÉPARATION COMME LE VOULAIT LE LÉGISLATEUR INITIALEMENT, C'EST UNE MISE À LA CASSE D'UN SALARIÉ QUI A PAYÉ DE SA SANTÉ DES MAUVAISES CONDITIONS DE TRAVAIL.

Le débat portant sur la pénibilité au travail et l'urgence d'en améliorer ses conditions va maintenant revenir dans chaque entreprise. Sous peine d'amende, les entreprises ont l'obligation urgente de négocier un accord ou d'engager un plan d'action contre la pénibilité. Loi qui précise que l'analyse de la pénibilité est une nouvelle mission pour le CHSCT. Par conséquent, impossible d'écarter les représentants du personnel.

Cette nouvelle mission pour le CHSCT a été intégrée à l'article L. 4612-2 du Code du Travail par la loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites : *"Il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité"*. Elle s'intègre dans un dispositif qui introduit la prévention de la pénibilité au travail dans les obligations de l'employeur et prévoit également de nouvelles obligations relatives à la traçabilité avec :

- La fiche individuelle de suivi des conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé (obligation de l'employeur).
- Le dossier médical en santé travail (obligation de la médecine du travail).

Prochainement, un décret viendra préciser de nombreux points, dont les facteurs de risques professionnels concernés.

Plan d'Activités (PA) pour 2011

Nous sommes habitués en début d'année d'avoir les PA dans chaque service et atelier. 2011 sera la première année d'une nouvelle étape de conquêtes pour le Groupe.

Pour les services :

Les principaux axes consisteront à :

- aligner les objectifs des entités sur les objectifs stratégiques du Groupe ;
- réduire significativement nos coûts.

Pour l'industrie :

- L'amélioration de la performance en élevant significativement et de façon équilibrée l'engagement personnel et des conditions de motivation des personnes dans le cadre du programme "Elan vers l'Excellence" .
- La capacité à s'adapter aux variations d'activité.

Cela veut dire encore plus de flexibilité, encore plus de travail le samedi, les jours fériés, plus de salariés précaires et dans certains secteurs, la mise en place des équipes EFS comme le revendiquent certaines organisations syndicales.

Pour la CGT et pour que les salariés soient motivés et rentrent dans le projet "Elan vers l'Excellence", il faut que la direction Michelin change le dialogue social avec, afin d'améliorer les conditions de travail, l'embauche de tous les salariés précaires en transformant leur contrat en CDI. Et, pour tous les salariés, faire une autre politique salariale et ne pas oublier l'investissement dans des machines.

SI DÉJÀ, CES TROIS CONDITIONS SONT RÉALISÉES, ON POURRA VENIR MOTIVER AU TRAVAIL ET ACCOMPLIR NOTRE TÂCHE DU LUNDI AU VENDREDI SANS PERTE DE SALAIRE.

Nous n'avons pas besoin d'une autre organisation, du travail, les samedis et dimanches sont faits pour se reposer que l'on soit jeunes ou moins jeunes, cela réglerait le problème des équipes de fin de semaine.



Scandaleux

"Ils nous prennent pour des c...., ils se foutent de nous, ils veulent que l'on bosse pour ça, ils peuvent le garder leur cadeau, etc....". Ce sont les réactions des salariés impliqués dans la RDI après que Monsieur Terry Gattys, directeur de la RDI, qui, par l'intermédiaire de ses hiérarchiques, leur ait fait remettre un superbe porte-trombones magnétique d'une valeur de 2,41 €, pour quatre années d'investissements (2007/2010).

Cette vive réaction est d'autant plus justifiée, quand dans un même temps, Michelin fait 1,049 milliard de bénéfices, les trois gérants vont se partager plus de 10 millions d'euros, les actionnaires vont voir leur revenu augmenté de 78 % et pour nous, salariés, principaux acteurs à la réussite de cette entreprise rien, alors que nous sommes les premiers concernés quand il s'agit de faire des sacrifices, quand l'entreprise va mal. Nous pensons, entre autres, aux plans soi-disant sociaux qui, depuis les années 80, se succèdent à un rythme effréné.

PS : certains de ces cadeaux ont été remis aux responsables du personnel lors de la dernière réunion mensuelle de Ladoux. D'autres devraient prendre le chemin de la direction prochainement.

Si vous en avez dans vos tiroirs et que vous pensez comme la majorité que la direction abuse, faites-les remonter par l'intermédiaire de vos délégués, ils se chargeront de les transmettre à la direction.

Retraite

Lors de la réunion paritaire sur le thème "Retraite" où Michelin entend uniquement discuter du PERCO, la CGT a fait les propositions :

- d'augmenter les salaires pour améliorer le pouvoir d'achat et donner plus de ressources aux régimes de retraite : Sécurité Sociale et retraite complémentaire ;
- l'arrêt des exonérations de cotisations qui affectent ces mêmes régimes, car lorsqu'il y a exonération de cotisations, c'est en fait une baisse de la rémunération pour le salarié, qui a des conséquences immédiates pour les retraités et futurs retraités, mais également pour les actifs au travers des allocations familiales, de la Sécurité Sociale notamment ;
- d'élargir l'assiette de cotisations à l'ensemble des éléments de rémunération, primes ou autres afin d'augmenter les ressources de régimes de retraite.
- et enfin de créer un fond pour financer les départs anticipés pour travaux pénibles permettant d'assurer aux intéressés un revenu de remplacement de 75 % de leur salaire en attendant d'être pris en charge à l'âge légal de la retraite par les caisses de retraite Sécurité Sociale et complémentaire.

Classifications

Point sur l'état des négociations :

Evolution du coefficient : avec l'accord actuel, on évolue de 10 en 10 avec une évolution minimale de 3 coefficients au cours de la carrière. Exemple : on passe de 175 à 185 , de 185 à 195, etc...

Le projet prévoit une évolution de 5 en 5 **sans garantie minimale d'évolution**. Exemple : on passera de 175 à 180, de 180 à 185, etc...

Pour les salariés qui ont actuellement un coefficient inférieur ou égal à 175 , on peut estimer que, compte tenu des types de postes, très peu seront impactés.

Actuellement, les agents pouvaient espérer avoir une évolution de leur coefficient, compte tenu de leurs compétences même s'ils ne changent pas de poste.

Pour évoluer avec le projet d'accord, il faudra désormais changer obligatoirement de poste vers un poste mieux évalué. De plus, il faudra réunir les trois critères suivants : compétence, motivation et opportunité de poste, ce qui sera difficile du fait que, plus les postes ont un coefficient élevé, plus ils sont rares.



Comité d'Etablissement

Vacances familiales : le patrimoine a disparu

Quand le C.E. était géré par la CGT, il était à la tête d'un patrimoine de 160 emplacements dans différents campings éparpillés sur la France. Avec pour objectif de toujours faire évoluer en positif ce patrimoine et de garantir des prix bas par rapport au prix marché, la CGT avait mis un plafond de 533 € (3500 Frs) à ne jamais dépasser pour que les moins favorisés puissent partir en vacances en haute saison.

Aujourd'hui, plus de patrimoine ! Tout a été vendu et les prix se sont envolés de façon vertigineuse et ce n'est pas fini. Exemple : camping l'Eden au Grau du Roi, la semaine la plus chère était de 500 €, aujourd'hui elle est de 714 €, soit plus 43 %. Merci la majorité CFDT/CFE-CGC !

Vacances familiales : pension complète

Quoi de plus reposant de partir en vacances ou voyage quand tous les participants n'ont d'autres soucis que de s'occuper des loisirs. Pas de cuisine donc pas de vaisselle, ni de ravitaillement alimentaire à s'occuper.

Cette liberté d'esprit et de mouvement, qui est très onéreuse, est subventionnée très inégalement par notre Comité d'Etablissement.

En effet, la différence entre la colonne A et la colonne B fait que les ouvrants droit de la tranche 16 bénéficient dans les deux cas de 20 % de réduction, alors que ceux de la tranche 1 reçoivent 50 % en colonne A et plus que 35 % en colonne B.

Le quotient (revenu imposable divisé par 12, puis par le nombre de parts de la famille), est de 366 € pour la tranche 1, alors que celui de la tranche 16 est supérieur à 2 155 €, soit 6 fois plus élevé.

Si, dans un autre système de subvention, ces deux tarifs se justifient, pourquoi le maintenir avec le plafond jamais revalorisé de 1 500 €, car il a pour effet de pénaliser lourdement les plus bas revenus et donc de créer des choix par le portefeuille et des offres catalogue inaccessibles à une grande majorité d'entre nous.

Fonctionnement des commissions :

Quand la CGT gérait le C.E., tout n'était pas parfait, mais notre ligne de conduite était la transparence et la démocratie.

Quand un courrier de réclamation arrivait au C.E., il était dirigé vers la commission affairante où tous, nous disons bien, tous les membres de celle-ci débattaient et un accord majoritaire était exprimé pour les suites à donner.

Aujourd'hui, soit il n'y a plus de réclamation (j'en doute fort), soit elles vont directement à la poubelle.

Toujours est-il, que depuis 6 ans, aucune réclamation n'a été soumise à la commission vacances famille. Si elles sont toujours prises en compte : qui, quand, où, comment sont-elles traitées et nous sommes en droit de demander, devant une telle opacité, quelles impartialités et avec quels critères, elles sont traitées.

Face à cette dérive, nous vous invitons à transmettre une copie de vos courriers au représentant Syndical CGT Michelin au C.E. - Maison du Peuple - Place de la Liberté - 63000 Clermont-Fd ou à un militant CGT de votre entourage.

Arbre de Noël :

Vous avez été nombreux à interpellier vos élus CGT, car vous n'aviez pas reçu, pour vous et vos enfants, les places de spectacle ainsi que les chèques cadeaux pour l'arbre de Noël du CE à la fin de l'année 2010.

En effet, une page dans le spot de juillet 2010 annonçait des changements dans les modalités d'inscription. En plus d'être adhérent au CE, comme cela se faisait les années passées, il fallait obligatoirement et avant le 17 septembre, inscrire ses enfants à l'accueil ou sur le site Internet, pour recevoir places et chèques. Changements aussi dans l'attribution des places pour le spectacle de fin d'année: alors qu'avant, une place était offerte à tous les enfants jusqu'à treize ans, seuls ceux de quatre à onze ans en bénéficieraient. Pour les autres, il était rappelé la possibilité d'acheter des places à l'ARIS.

Malgré le nombre de déçus, la majorité en place, par la voix du secrétaire du CE, a choisi d'ironiser dans l'édito du Spot de novembre 2010, que je vous invite à relire ou à consulter sur le site Internet. C'est édifiant !

Non ! Monsieur le secrétaire, nous n'avons pas besoin de recevoir de leçons !

Ce sont nos enfants qui font les frais de vos orientations et qui ont été déçus pour l'Arbre de Noël 2010.



Site Internet de la
CGT Michelin :
www.cgtmichelin.fr/

Mail :
cgt.michelin@wanadoo.fr