

L'ACTION

BULLETIN DU SYNDICAT CGT MICHELIN

N° 365

Avril 2010

La CGT doit être en capacité de répondre aux attentes des salariés

La bataille sur la prochaine réforme des retraites a commencé le 23 mars et si Sarkozy et son Gouvernement n'ont pas encore formellement mis le projet sur la table, le doute n'est pas permis sur leurs intentions régressives sur le recul de l'âge légal et/ou sur un nouvel allongement de la durée de cotisations.

Pour autant le résultat du 23 mars, où 800 000 personnes (salariés du privé et du public) étaient dans la rue, démontre que les Français n'ont pas l'intention de se laisser faire.

Mais la mobilisation doit s'intensifier. La CGT doit être en capacité de répondre aux attentes des salariés. La CGT entend arrêter la spirale de l'allongement de la durée de cotisations que prévoit la loi Fillon en application du principe de "partage de l'espérance de vie gagnée" inacceptable. L'application de ce principe est d'autant plus injuste que les gains d'espérance de vie sont inégaux suivant les catégories sociales.

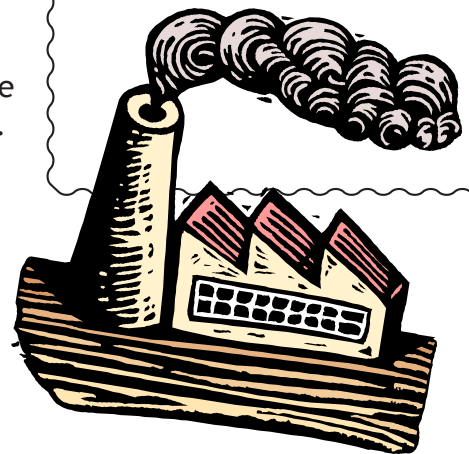
La notion de carrière complète pour bénéficier d'une retraite à taux plein doit être revue pour redonner une perspective crédible de retraite aux jeunes générations.

La CGT entend faire reconnaître la pénibilité des métiers, garantir l'ouverture des droits à 60 ans, avec un taux de remplacement d'au moins 75 % et l'indexation sur les salaires. Aucune pension de retraite ne doit être inférieure au SMIC* pour une carrière complète !

Le 1^{er} mai doit être une grande journée de mobilisation pour imposer d'autres choix que ceux envisagés par Sarkozy et le MEDEF.

SOMMAIRE :

- P. 1 ... Edito
- P. 2 ... Le bon plan des gros salaires
Elections professionnelles
- P. 3 ... Risques psychosociaux :
petites négociations pour
de grands risques
- P. 4 ... Comité d'Etablissement :
réunion de mars



E
D
I
T
O

Le bon plan des gros salaires

LES GRANDS PATRONS ET CERTAINS CADRES SUPÉRIEURS BÉNÉFICIENT D'AVANTAGES FISCAUX, QUI RÉDUISENT CONSIDÉRABLEMENT LEUR PARTICIPATION AU FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE. LA CRÉATION DU BOUCLIER FISCAL ACCROÎT CETTE INJUSTICE, AU DÉTRIMENT DES CLASSES MOYENNES.

Stock-options, intéressement, bonus : 8 milliards d'euros en moins pour la Sécu !

Un employeur peut accorder à ses salariés ou à certains d'entre eux (souvent les mieux placés) divers émoluments en plus du salaire. Les sommes versées sous forme d'épargne salariale (intéressement, participation, plan d'épargne d'entreprise), de stock-options* et d'actions gratuites ont fortement grossi ces dernières années.

Entre 1999 et 2007, elles ont augmenté de 120 % quand la masse salariale ne progressait que de 40 %. Leur part est passée de 6,1 % de la rémunération totale des salariés à 8,1 %.

Cela n'est pas sans incidence pour les finances de la Sécurité Sociale, car ces appointements bénéficient d'importantes exemptions de cotisations sociales. En 2007, la Cour des Comptes a estimé le manque à gagner pour la Sécurité Sociale à 8,2 milliards d'euros.

Un forfait social de 2 % a été institué dans la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2009. Ce taux a été porté à 4 % pour l'année 2010. Mais ce forfait social ne concerne que l'épargne salariale, stock-options et actions gratuites en sont exclues. Son rendement est très modeste. Deux points en

- Les bénéficiaires des parachutes dorés sont en grande partie exonérés de cotisations à la Sécurité Sociale.

plus de forfait social rapportent... 380 millions d'euros.

Autre niche sociale : les jetons de présence versés aux élus des conseils d'administration des entreprises. En 2008, 564 administrateurs des groupes du CAC 40 se seraient partagés 28,2 millions d'euros, soit une moyenne de 55 000 euros par personne. Le

groupe pharmaceutique Sanofi-Aventis a ainsi distribué 1,17 millions d'euros à ses administrateurs (une petite vingtaine). Ces jetons ne sont soumis à cotisation sociale que lorsque l'administrateur est salarié de l'entreprise. S'il ne l'est pas, il doit s'acquitter d'un petit forfait social de 4 % qui égratigne peu son pouvoir d'achat.

Les parachutes dorés (indemnités de départ versées à quelques grands patrons) sont eux aussi avantageux pour leurs bénéficiaires : les 200 000 premiers euros versés au titre des indemnités de départ sont intégralement exonérés.

* Les stocks-options sont des actions qu'une entreprise réserve à certains de ses salariés ou dirigeants à un prix préférentiel.

Elections professionnelles

Des élections professionnelles ont eu lieu à Bourges, Paris, le Puy et chez Euromaster. Ce sont les premières élections après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi de représentativité de 2008. Ainsi, il faut obtenir au moins 10 % des suffrages pour qu'une organisation syndicale puisse négocier un accord, 30 % pour signer un accord et 50 % pour s'opposer à un accord.

Suite à ces élections, la CGT reste **première organisation à Bourges (49 %) des suffrages, première organisation au Puy et majoritaire** -ce que ne semble pas vouloir admettre la deuxième organisation syndicale (Force Ouvrière) qui entend garder les sièges au CE et CCE comme si les salariés ne s'étaient pas exprimés-. Drôle de conception de la démocratie !

A Paris, la CGC, après une campagne calomnieuse sur la CGT et l'aide de la direction est devenue première organisation. Des cadres, qui n'avaient jamais voté de leur carrière, sont allés voter pour la première fois sur injonction de leur direction. C'est le même procédé qui avait été utilisé lors des dernières élections à Clermont-Ferrand. La direction de Michelin arrive assez facilement, semble-t-il, à manipuler les salariés.

Chez **Euromaster**, la CGT présentait des listes pour la première fois et obtient un franc succès.

Risques psycho-sociaux :

petite négociation pour de grands risques

En plus des risques traditionnels (risques chimiques, physiques et biologiques), apparaissent des risques « émergents » liés aux nouvelles organisations du travail ou aux nouvelles technologies. Ce sont les risques psycho-sociaux. Ceux-ci touchent de multiples facettes recouvrant des risques professionnels qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés tels que :

stress, violence au travail, souffrance au travail, épuisement professionnel, harcèlements, les états intermédiaires qui sont entre la bonne santé et la maladie et qui se caractérisent par l'irritabilité, inquiétude sur l'avenir, agressivité, etc....

Michelin qui se targue de lutter contre le stress et d'avoir mis en place un certain nombre de mesures depuis 2002 apparaît tout de même en orange dans la liste des entreprises stressantes publiée par le gouvernement. D'ailleurs, n'oublions pas que des suicides ont eu lieu au sein du groupe.

C'est pourquoi l'entreprise a décidé en début d'année, comme l'y incite la directive ministérielle, d'établir un calendrier de cinq réunions de négociations portant sur les risques psycho-sociaux. Seulement cinq réunions pour s'attaquer à un chantier aussi vaste et complexe, c'est dire le peu de volonté à vouloir aboutir à un accord avec les organisations syndicales pour combattre ces risques.

Proposition Michelin :

Dans l'accord que propose Michelin à signature, il impose un GEP (un Groupe d'Evaluation Pluridisciplinaire) comprenant deux membres représentants du personnel, la médecine du travail et six personnes désignées par l'entreprise.

→ Ce GEP se réunira une fois par an avec le CHSCT pour définir le ou les secteurs ou fonctions touchés par les risques psycho-sociaux à traiter prioritairement (maxi 3).

→ Le GEP, et lui seul, évaluera les causes de risques.

→ Des réunions d'expression de salariés pourront être mises en place et animées, soit par une personne de la santé au travail ou par l'animateur du GEP, qui, rappelons-le, est désigné par l'entreprise.

→ Le GEP décidera en une réunion d'un plan d'action si nécessaire et qui sera soumis au CHSCT.

→ Au cours de la réunion annuelle du CHSCT élargie au GEP, un bilan du plan d'action sera fait et, si le problème est jugé traité, une nouvelle priorité pourra être définie. Une information annuelle sera faite également au comité d'établissement.

Propositions du groupe de négociation CGT :

La CGT déplore que ses arguments, pourtant pertinents, avancés lors de la négociation n'aient pas été pris en compte, à savoir :

☞ L'ENVOI D'UN QUESTIONNAIRE COMPLET ET ANONYME À CHAQUE SALARIÉ DE L'ENTREPRISE, AFIN D'AVOIR UN ÉTAT DES LIEUX LE PLUS PRÉCIS POSSIBLE, COMME L'ON FAIT CERTAINS GRANDS GROUPES.

☞ PLUS DE MOYENS OCTROYÉS AUX CHSCT POUR ÉVALUER CES RISQUES, LES FAIRE INSCRIRE AU DOCUMENT UNIQUE (DOCUMENT LÉGAL ET OBLIGATOIRE RÉPERTORIANANT TOUS LES RISQUES) ET PROPOSER DES PLANS D'ACTION CORRECTIFS.

☞ UN ENGAGEMENT FORT DE L'ENTREPRISE À ÉLIMINER CES RISQUES ET NON PAS LES GÉRER, EN ACCEPTANT DE DISCUTER DE SON ORGANISATION DU TRAVAIL.

Pour la CGT, l'esprit de cette négociation n'aurait pas dû être axé sur le comment gérer le stress, mais bien de s'attaquer à l'organisation du travail, la gestion d'entreprise, la durée et le contenu du travail, la pénibilité et la reconnaissance du travail.

Le groupe CGT conscient des dangers que représentent les risques psychosociaux et confronté à une volonté en demi teinte de la part de l'entreprise de s'attaquer réellement à l'ensemble de ces problématiques ne signera pas l'accord proposé par Michelin.

Comité d'Etablissement

DÉPART DE MADAME DIDENOT (MÉDECIN À CATAROUX)

Ce départ s'effectue dans le cadre du PVF, les élus CGT n'ont pas participé au vote, les autres organisations syndicales se sont prononcés pour.

DÉCLARATION OBLIGATOIRE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS :

Elle démontre que Michelin, avec zéro embauche en 2009, ne se montre pas à la hauteur d'une grande multinationale. La direction se sert de la crise pour se justifier.

CONCENTRATION DE L'ACTIVITÉ CPV EN FRANCE :

La direction a fait l'annonce. Pour cela, CPV a pour projet l'arrêt de garniture PA/EB V25 de Ladoux en septembre 2010. Une étude est lancée pour rationaliser ses activités industrielles en France en les regroupant. Plusieurs sites sont concernés (Tours, Cataroux, la Combaude et Ladoux). Cette étude devrait être achevée d'ici septembre 2010. Les élus CGT ont déclaré qu'il serait bien que la direction dévoile sa stratégie car les salariés s'inquiètent pour leur avenir.

Une information a été donnée concernant le lancement d'une étude visant à adapter l'organisation opérationnelle des équipes commerciales Routes TCRE.

La direction annonce encore une fois des modifications du calendrier.

Une présentation sur l'organisation du Centre Technologique a été faite.

ENQUÊTE AU RECHAPAGE COMBAUDE

Une enquête "attractivité horaires de travail" dans ce service fait ressortir une faible demande des EFS, un rejet des panachages, des équipes de 6 ou 12 heures. La moitié des sondés préférerait être fixe en équipe A, 30 % en équipe C et 20 % en équipe B. Un pilote est lancé pour 6 mois. Après analyse, une décision sera prise (validation ou non). Une étude est en cours pour la restauration des 3 X 8. Une salle "bien-être au travail" verra peut-être le jour.

La direction nous a informé qu'à compter du 6 avril 2010, tous les accès véhicules sur Cataroux se feront par la porte de la Rodade. L'arrêt navette, ainsi que celui de la Combaude, sera transféré hors site.

AVENANT À L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT :
Cet avenant a été présenté pour changer le seuil de déclenchement, modifiant les critères du taux de conformité sûreté (TCS) et la mobilité. CFDT, CFTC et CGC ont voté pour. CGT, SUD, FO ne prennent pas part au vote car non signataires de l'accord.

PROJET D'AMÉNAGEMENT DES BÂTIMENTS DU C.E. :

CFDT et CGC votent pour ; CGT et SUD contre.

Les élus CGT ont fait la déclaration suivante :

"Les investissements et le budget gérés actuellement par la majorité en place vont à l'encontre des intérêts des salariés de l'établissement et du patrimoine du C.E.. Le projet initial du bâtiment rue Jacques Magnier, porté par le groupe CGT comprenait dès le départ une salle multi-activités. Celle-ci, par la suite a été louée par des amis de l'actuelle équipe dirigeante, privant par ce biais les salariés Michelin d'une salle. Pour mémoire, nous rappelons que l'équipe en place actuellement avait voté contre le projet des nouveaux bâtiments.

Les arguments mis en avant à l'époque, évoquaient le coût trop élevé et l'espace trop important. Maintenant, on nous présente une facture de 150 000 € sur une nouvelle structure qui existait déjà au départ. Cette gestion globale du patrimoine est une dérive qui s'associe par exemple au non renouvellement des mobil-homes. Cette gestion "cafouilleuse" ne peut pas et ne sera pas approuvée par le groupe CGT. Nous souhaitons une gestion saine et anticipée, basée sur les besoins des salariés de l'entreprise."

Les arguments mis en avant à l'époque, évoquaient le coût trop élevé et l'espace trop important. Maintenant, on nous présente une facture de 150 000 € sur une nouvelle structure qui existait déjà au départ. Cette gestion globale du patrimoine est une dérive qui s'associe par exemple au non renouvellement des mobil-homes. Cette gestion "cafouilleuse" ne peut pas et ne sera pas approuvée par le groupe CGT. Nous souhaitons une gestion saine et anticipée, basée sur les besoins des salariés de l'entreprise."

**Réunion
du
30 mars
2010**



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

Mail :
cgt.michelin@wanadoo.fr