

Infos sur différentes réunions

TEMPS DE TRAVAIL

Le 19 octobre, a eu lieu la réunion paritaire relative au temps de travail. A cours de celle-ci, plusieurs thèmes ont été abordés tel que le Compte-Epargne-Temps Collectif et Individuel, mais aussi **le pourcentage de salariés pratiquant différents horaires** :

40 % des agents sont en 3X8, 17 % en 4X8, 16 % en 2X8, 2 % en 5X8 et 5 % en EFS, 11 % sont non postés.

En ce qui concerne l'horaire 7 h/15 h, l'entreprise ne souhaite pas le développer.

Au niveau des heures supplémentaires au total, 120 000 heures ont été réalisées, dont 100 000 pour les agents et 20 000 pour les collaborateurs.

Pour la CGT, il faudrait mettre en face des heures supplémentaires, l'équivalent d'emplois que celles-ci représentent et les compenser par des embauches en CDI.

Autre thème : **la Journée de Solidarité** : après un petit débat, où la CGT a rappelé que, compte tenu de l'excellente santé financière de l'entreprise, celle-ci pouvait prendre en charge complètement cette journée, la direction reste sur sa position, à savoir un JDR en moins.

Baisse d'activités annoncées : hors l'aspect temps de travail, il a été abordé la prévision d'activités par ligne produits pour l'année 2012.

Sur le Poids Lourd, planent quelques incertitudes du fait de la baisse des ventes sur le secteur. Ce qui se traduira par 6 jours de chômage à la Roche-Sur-Yon en fin d'année. Le site de Vannes risque aussi d'être touché.

Baisse d'activités aussi sur le tourisme où les demandes ne seraient pas à la hauteur des prévisions.

Ces différentes baisses auront pour conséquence, la non reconduite des missions intérimaires et la limitation des CDD, alors que Michelin leur avait promis un CDI.

Seule une hausse d'activités est prévue sur la compétition.

Ce que l'on peut constater, c'est qu'au travers des mesures de chômage et autres organisations, ce sont les salariés qui vont payer la crise actuelle et non pas les véritables coupables que sont les grands patrons du CAC 40, Michelin en tête, aidés en cela par un gouvernement à la solde du capital.

P.P.V.A.

Prime de Partage de la Valeur Ajoutée

Tout le monde attend cette prime, mais elle ne sera pas à la hauteur annoncée par le Gouvernement. On sera loin de 1000 €, voire 1200 € comme promis.

Michelin va verser 15,186 millions d'euros pour cette prime.

Calcul de la prime : il se fait en prenant 2,3 % du salaire annuel brut 2010, on obtient le montant brut plafonné à 1200 €. Montant auquel il faut retrancher 8 % (RDS - CSG) pour avoir la prime nette.

Ce calcul est valable pour tous les salariés.

La CGT a donné un avis favorable à la signature de cet accord car cet argent revient de plein droit aux salariés sans contrepartie.

En effet, cet argent appartient bien aux salariés qui ont fait gonfler les bénéfices et les dividendes pour les actionnaires qui ont été de + 78 % pour 2010.

Nous les salariés, nous sommes loin de cette augmentation.

Des négociations vont avoir lieu dans l'entreprise pour les salaires 2012. **Il ne faut surtout pas rester silencieux !**

Ce n'est qu'en se mobilisant que l'on obtiendra des augmentations dignes, c'est-à-dire + 350 € par mois.

PÉNIBILITÉ (pétition pour un départ anticipé) :

Jamais une pétition au niveau nationale chez Michelin avec les six organisations syndicales n'avait été organisé.

Elle vous sera présentée à signatures dans les deux semaines à venir aux portes, ateliers, bureaux..., car la prochaine réunion concernant la pénibilité aura lieu le 8 novembre.

Pour la CGT, tous les salariés sont concernés, les travaux pénibles, les risques psychosociaux, les pressions sur les charges de travail, les heures non comptabilisées pour faire le travail à la mission... font partie de la pénibilité.

Agents, Collaborateurs, Techniciens, Cadres, nous sommes tous concernés, signez massivement la pétition.



Pétition pour un départ anticipé

Lors des réunions de négociation sur la Pénibilité, la direction annonçait son refus de négocier un volet "départ anticipé".

L'intersyndicale estime que le seul dispositif de réparation des dégâts de l'usure au travail qui puisse apporter une réponse satisfaisante aux salariés touchés par une dégradation prématurée de leur santé est un dispositif de cessation anticipée d'activité.

Actuellement, il y a des accords de Branche (Pétrole et Chimie) et d'entreprise (Arkéma et Rhodia) qui reconnaissent la pénibilité au travail par des départs anticipés.

Il serait anormal que le travail pénible soit reconnu dans certains groupes et que, pour Michelin, cela ne soit pas possible. La pénibilité est subie par le salarié et l'entreprise a l'obligation juridique de financer ses conséquences.

L'intersyndicale et les salariés signataires demandent à la direction de revoir sa position sur ce point et revendiquent qu'un volet "Réparation/Compensation" soit obligatoirement associé au volet "Prévention".

Nom	Prénom	Usine	Signature