

# L'ACTION

BULLETIN DU SYNDICAT CGT MICHELIN

N° 375

Octobre 2011

## Total manque de respect : c'est grave !

La direction souhaiterait avoir de meilleures relations sociales tant au niveau des organisations syndicales que du personnel.

À la CGT, nous n'avons pas les mêmes notions de ce que peuvent être les relations sociales ou alors la direction a sa propre définition qui n'est pas celle des salariés.

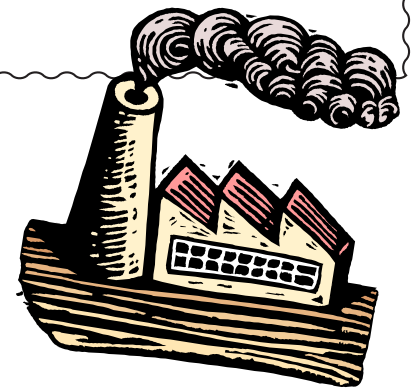
### SOMMAIRE :

P. 1 ... Edito

P. 2 ... Négociation Pénibilité

P. 3 ... Fontanges.  
Modification de vos  
horaires de travail.

P. 4 ... Rejoindre la CGT,  
pourquoi pas vous ?...



**E** Exemples : politique salariale indécente ; polyvalence à outrance non reconnue ; flexibilité accrue ; modification des contrats de travail sans consultation des organisations syndicales, notamment au niveau du Comité d'Etablissement et des CHSCT ; accroissement du stress au travail qui a dernièrement provoqué le suicide d'un salarié à Tours ; sanctions en tous genres, car même les lettres de fait ou de mise au point sont très mal perçues par les salariés (stress supplémentaire)....

**D** Le "flicage" aussi s'accroît pour les temps de pause, de casse-croûte et fin de poste. Dernièrement, la direction a reconnu qu'il y a 62 % des salariés impactés par la pénibilité, mais elle les ignorent en matière de reconnaissance dans la négociation sur ce sujet, ne serait-ce qu'au travers de départs anticipés, ce que souhaitent les salariés.

**I**

**T**

**O** Quant au niveau international, Michelin exproprie des pauvres paysans, notamment en Inde, pour construire une usine sur un terrain de près de 500 hectares.

Ces différents exemples nous démontrent le manque total de respect de la part de l'entreprise à l'égard des créateurs de richesses que sont les salariés toutes catégories confondues.

**D'où l'intérêt de se mobiliser plus que jamais pour EXIGER plus de respect et pour la reconnaissance et la réparation de la pénibilité.**

Pourtant, la direction dit "*qu'une des valeurs essentielles de Michelin, c'est le respect des personnes*".

*Eh bien, Messieurs de la direction, montrez-nous le !....*

Jacques CHAMBON

# Négociation Pénibilité (suite)

Suite à la première réunion de négociations portant sur la pénibilité, où nous avons demandé que l'on négocie la prévention et la réparation, une intersyndicale s'est tenue le 4 octobre et a décidé d'élaborer une déclaration commune. Cette décision faisait suite au refus de la direction de parler de départs anticipés pour les personnes ayant été exposées. Nous vous présentons ci-dessous la déclaration signée par les 6 organisations syndicales (CFCT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; FO ; SUD) et faite lors de la deuxième réunion qui s'est tenue le 12 octobre.

*Clermont Ferrand, le 04 Octobre 2011*

*Lors de la 1ère réunion de négociation sur la Pénibilité, la direction annonçait son refus de négocier un volet « départ anticipé ».*

*L'intersyndicale de ce jour 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 demande à la direction de revoir sa position sur ce point et revendique qu'un volet « Réparation/Compensation » soit obligatoirement associé au volet «Prévention».*

La direction s'arc-boute sur sa décision de ne pas négocier sur la réparation. Elle nous fait la proposition de l'aménagement de fin de carrière, c'est-à-dire possibilité d'un temps partiel aux conditions suivantes :

- dans les 3 ans précédant la mise à la retraite à taux plein à 62 ans ;
- si 15 ans d'équipes alternantes ;
- ou 200 nuits/an sur 15 ans ;
- ou travailleurs handicapés comme prévu dans l'article L 5212 du Code du Travail.

Les personnes concernées par ces critères se verront proposer de travailler à temps partiel comme décrit ci-dessous :

80% du temps travaillé payé à 85 % + cotisation retraite.

ou

50 % du temps travaillé payé à 60 % + cotisation retraite.

Les conditions pour pouvoir accéder à ces mesures sont :

- avoir 5 ans d'ancienneté ;
- ne pas bénéficier de mesures de PSE ;
- double volontariat (de la part de l'employeur et du salarié).

## **Ce n'est pas aux salariés de se payer la réparation !**

A ceci s'ajoutent des mesures de prévention et de maintien en activité des salariés exposés au facteur pénibilité qui ne sont que le minimum prévu par la loi et qui sont tout autant inacceptables. Entre autres, des séances de gymnastique seront mises en place avant la prise de poste.

La direction ne veut, à aucun moment, discuter des revendications des salariés, restant sur ses propositions qui sont inadmissibles.

Sur la réparation, il faut exprimer notre mécontentement. Car si cela a été possible dans le pétrole et certaines autres boîtes de la chimie, c'est grâce à la lutte des salariés qui ont imposé des accords à leur direction sur les départs anticipés.

**Cela doit être possible chez Michelin ! La lutte s'impose !**

# Fontanges

Fontanges (Salon de Provence) est un site qui appartient à Michelin depuis le rachat de Kléber. Site qui comprend environ 14 salariés dont l'activité principale est de faire les mêmes tests que sur GST/H Ladoux, service dont ils dépendent.

De tout temps, ces salariés ont eu un horaire de travail en 2X4. Tout se passe bien jusqu'à l'arrivée d'un nouveau chef de site. La direction décide qu'à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2011, sept de ces salariés passeront en équipe 2 X 8 et que, s'ils refusent, il y aura mutation sur Ladoux, voire même licenciement. L'information est faite au Comité d'Entreprise le 29 septembre 2011.

La CGT s'élève contre cette information et rappelle à la direction qu'il existe un Code du Travail et demande le report du point à une date ultérieure.

Pour que le Comité d'Entreprise puisse se prononcer, il lui faut avoir pris connaissance de l'avis de la médecine du travail et du CHSCT (toutes les autres organisations syndicales nous ont suivi dans cette demande). La direction dit ne pas avoir la même lecture du Code du Travail, qu'elle fera comme elle en aura envie. Seulement l'Inspecteur du Travail a la même lecture du Code du Travail que nous et fait remarquer à Michelin qu'il est obligé de consulter toutes les instances.

**Donc Michelin sera obligé de recueillir l'avis de toutes les instances avant de prendre une décision.**

---

## Des salariés privilégiés

Les salariés de Fontanges seraient des salariés privilégiés, selon la direction de l'entreprise, propos tenus en réunion du Comité d'Entreprise du mois de mai 2011.

☞ Est-ce un privilège de travailler 15 heures par jour samedi et dimanche, pour faire amuser des nantis sur les pistes avec des bolides à 300 000 € ?...

☞ Est-ce un privilège de gagner 1 200 € nets par mois, alors que, dans un même temps, les loyers sont entre 20 et 30 % supérieurs à Clermont-Ferrand ?...

☞ Est-ce un privilège de faire des essais les après-midis alors qu'il fait plus de 50 degrés en plein soleil ?...

☞ Est-ce pour augmenter leur privilèges que la direction envisage de les faire travailler en équipe et, du même coup, leur réduire leur espérance de vie.

Mesdames et Messieurs de la direction avant de dire que vos salariés sont des privilégiés, la CGT vous invite à vous regarder dans une glace et à vous posez la question : qui sont vraiment les privilégiés dans cette entreprise ?

## Modifications de vos horaires de travail



Vous êtes de plus en plus nombreux à être victimes de modifications de vos horaires de travail, alors que vous n'avez rien demandé.

Cela a une influence certaine sur votre vie de famille et vos loisirs et même dans la qualité de votre travail.

Certains d'entre vous tombent malades du fait de changer d'horaires.

Sachez que Michelin n'a pas tous les droits en la matière. A chaque fois que Michelin désire faire des modifications d'horaires, il est tenu de demander l'avis de la médecine du travail, du CHSCT qui, lui, peut demander une expertise sur le bien fondé de ces modifications et enfin demander l'avis du Comité d'Entreprise. L'Inspecteur du Travail fait remarquer à Michelin qu'il est obligé de se plier au Code du Travail et non pas l'inverse.

***Si vous êtes victime de tels agissements de la part de votre hiérarchie, faites-le savoir à vos délégués CGT sur les sites, ils feront le nécessaire pour que vos droits soient respectés.***

# Rejoindre la CGT, pourquoi pas vous ?...

Depuis des lustres, les avancées sociales ont été gagnées grâce à de longues et fortes luttes menées essentiellement par le monde ouvrier qui, par sa solidarité, a su faire reculer le patronat et reconnaître ses droits.

Aujourd'hui, par les différents systèmes mis en place (nouvelles appellations des emplois, nouveaux systèmes d'évaluation, flexibilité, polyvalence...), la population du monde ouvrier a été réduite à peau de chagrin, cependant leur travail existe toujours.

Actuellement, dans nos entreprises, nous n'entendons parler que de rendement, rapport, objectif, coût, intérêts.

Dans ce monde où l'argent est roi, il est une catégorie de personnel qui, depuis quelques années, subit les conséquences négatives de ces nouvelles méthodes de management : ce sont les cadres ingénieurs et techniciens. Si, pendant des années, les hommes et les femmes attachés à cette catégorie, pouvaient mener une carrière professionnelle dans une même entreprise, de nos jours ce n'est plus le cas (différentes enquêtes montrent qu'au long de sa vie professionnelle, un ingénieur, un cadre ou un technicien connaîtra 4 à 5 employeurs différents).

Le système mis en place fait en sorte qu'ils se sentent investis d'une mission dont dépend la survie de son service (voire de l'entreprise). On lui demandera toujours plus. De peur de ne pas y arriver, il fera des heures supplémentaires non rémunérées puis emportera du travail à la maison le week-end, répondra au téléphone professionnel pendant ses

RTT... Ceci jusqu'au moment où il ne pourra plus le faire : il démissionnera donc ou bien, on le fera démissionner sous prétexte qu'il ne tient pas ses objectifs. Sous la sacro-sainte mission dont il est investi, il se verra refuser voire supprimer des avantages sociaux auxquels il a droit. En effet, la technique du discours managérial repose sur la sophistique mélangeant la séduction et l'intimidation, les deux ingrédients du même "festin managérial", ce même procédé pourrait d'ailleurs en réalité être nommé "prendre ses désirs pour des réalités".

Ainsi, dans de tels contextes et dans beaucoup de grandes entreprises, des cadres ingénieurs et techniciens ont décidé de ne plus subir mais d'être, au contraire, décideurs de leur avenir en dénonçant et combattant de tels comportements, injustices, abus, en rejoignant l'UGICT-CGT.

Pourquoi pas chez Michelin, alors qu'un noyau important a déjà entamé cette démarche. Nous ne croyons pas à la pensée unique. Aucun combat n'est perdu d'avance et comme le dit un proverbe sud-américain : "si tu ne te bats pas tu as perdu, si tu te bats tu peux perdre".

**Nous invitons donc tous les ingénieurs, cadres et techniciens à rejoindre la CGT ou à prendre contact afin d'échanger sur les sujets ou questions qui peuvent vous intéresser.**

Thierry Bergougniou  
Délégué du Personnel - CHSCT  
Technicien Service Fleet Solution

## Bulletin d'adhésion

*Je me  
Syndique*

NOM-PRENOM .....

Adresse .....

Atelier ou service - usine .....

Bulletin à remettre à un militant CGT de votre connaissance ou à adresser à  
Syndicat CGT Michelin - Maison du Peuple - Place de la Liberté - 63000 Clermont-Ferrand

