



On peut produire en France !

Face aux décisions prises par une direction d'un groupe de restructurer l'outil de travail, entraînant fermetures d'usines, d'ateliers et pertes des emplois, les salariés et certains de leurs représentants pensent que, face à ce « rouleau compresseur », on est démuni et l'on ne peut rien faire !

L'actualité récente montre qu'il peut en être autrement et que des points peuvent être marqués. L'exemple des Kléber Toul, des Continental de Clairvoix... montre que, par la lutte et le rassemblement de tous les salariés, on obtient des avancées importantes.

Mais jusqu'à présent, il était difficile de remettre en cause la décision finale et d'assurer un avenir industriel, même si là aussi des exemples, qui ne sont pas médiatisés et restent donc très confidentiels, existent.

En début d'année, le Groupe Faurecia décide de fermer son site d'Auchel et la mise à la porte des 506 salariés.

Après plusieurs actions et grèves des salariés, la direction est contrainte de RENONCER à son projet et de maintenir l'activité industrielle.

Le site est sauvé, les emplois aussi !

C'est un exemple qui doit nous faire réfléchir chez Michelin au moment où la direction s'apprête à annoncer une vague de restructurations.

Nos sites sont tous viables, il faut investir, on peut produire en France !

Une autre politique industrielle est possible, que celle qui ferme les sites au profit des actionnaires.

Il faut y croire et créer les conditions d'un très large rassemblement des Michelin sur cette question fondamentale pour l'avenir.

Quand la lutte paye !.....

Très souvent les salariés ont le sentiment que manifester, faire grève, etc... ne sert à rien et cela sert bien souvent de prétexte pour ne rien faire.

Or, depuis le début de l'année, de multiples actions, pétitions, délégations, arrêts de travail se sont multipliés sur les sites pour demander le paiement du chômage partiel imposé par la direction à 100 %.

La crise c'est eux, ce n'est pas à nous d'en subir les conséquences !

Ajoutées à cela, les actions des 29 janvier, 19 mars, 1^{er} mai et la préparation de celle du 15 mai ont conduit la direction à annoncer en urgence le paiement à 75 %, primes comprises, du chômage partiel.

C'est une victoire non négligeable de ceux qui ont lutté et qui servira à tous ceux qui, dans les prochaines semaines, seront victimes de cette mesure.

Quand on lutte, on gagne ! Si on ne fait rien, on est sûr de perdre, c'est comme cela depuis la naissance du capitalisme.

Accord de Méthode

Après trois ou quatre réunions et après relecture de la dernière proposition de l'Accord de Méthode, nous constatons que son contenu n'a pas ou très peu évolué surtout pour les salariés. Il nous renvoie à l'accord GPEC et peut-être à un accord local mais sans obligation d'aboutir localement, donc très loin de ce que les organisations syndicales ont revendiqué tout au long de la soi-disant négociation.

Pour notre part, nous avons toujours dit notre opposition à un tel accord en argumentant la méthode Michelin lors des dernières fermetures d'usines : comme pour Poitiers, Kléber Toul, Orléans....

On aurait pu espérer une plus grande reconnaissance de la pénibilité de l'ensemble des salariés usés par des charges de travail toujours en augmentation, mais rien de nouveau si ce n'est qu'elle sera discriminatoire, puisque l'Entreprise pourrait éventuellement la reconnaître en cas de restructuration sur une usine et non sur l'ensemble du Groupe (Pneus Laurent et Euromaster sont exclus) ou sur un atelier et non sur l'ensemble de l'usine, ce qui est, à nos yeux, très grave pour les salariés puisque, quelle que soit l'usine, la pénibilité est la même.

La CGT revendique l'ouverture de négociations sur la pénibilité et la fin de carrière au niveau du Groupe, elle a écrit à la direction dans ce sens.

Télétravail : ce qu'en pense la CGT

Comme dans toutes négociations, la CGT a essayé de faire évoluer le projet pour le rendre le meilleur possible pour les salariés.

Ce qui a été le cas. Certains points que nous préconisons ont été inscrits. Malgré cela, nous nous sommes heurtés à une direction, qui ne voulait donner aucun élément sur les futurs télétravailleurs, services, activités, personnes concernées, charge de travail..., de façon à pouvoir «suivre» cette expérience et prévenir toutes dérives.

Même refus dans les CHSCT concernés, qui eux ont pour mission le suivi et l'amélioration des conditions de travail, et pour cela leurs membres ont donc besoin de connaître et de rencontrer ce personnel au moins lorsqu'il est à l'entreprise. Pourquoi un tel refus, qui, pour nous, devient une entrave au bon fonctionnement de cette instance ? Cela devenait suspect, d'autant que nous écoutions certains responsables du personnel dire que le recours au télétravail serait plus conséquent que ce qui avait été annoncé lors des négociations, cela devenait de plus en plus suspect.

La cerise sur le gâteau est arrivée quelques jours après où un porte-parole de la majorité présidentielle a proposé que le télétravail soit utilisé lorsque les femmes sont enceintes, les salariés malades, etc...

On comprend mieux la dérive vers laquelle nous allons après le camouflage des accidents du travail et les maladies à caractère professionnel.

Info Mutuelle

Vous venez d'élire vos délégués à l'Assemblée générale, vous avez renforcé la liste CGT qui se maintient première organisation. Il nous faut agir dans un contexte nouveau, maintenir des principes mutualistes au sein de la Mutuelle.

La proposition de la présidence CGT pour rendre pérenne la Mutuelle, notamment au niveau des retraités et des futurs retraités ;

La participation de l'employeur avec retour à la parité : 50 % de la cotisation pour l'employeur, 50 % pour le salarié. L'employeur participe actuellement à 40 % pour les actifs et leur famille et seulement 16 % pour les retraités. Certains retraités ne peuvent plus payer leur cotisation qui représente 8 à 10 % de leurs revenus, c'est énorme !

Les anciens doivent avoir accès aux soins dignes du moment présent. Ils l'ont bien gagné !

Le principe mutualiste doit apporter à chacun l'accès aux soins du plus jeune au plus âgé, sans discrimination de revenus.

Il faut améliorer les prestations dentaires et optiques ; passer des conventions pour éviter de faire l'avance d'argent. Beaucoup renonce à ces soins faute de moyens, c'est injuste et indécent.

Depuis deux mandats, sous la présidence CGT, les prestations ont évolué avec du positif, des progrès restent encore à faire, le but n'est pas atteint.

Communiquer ? Oui ! Mais utiliser les moyens modernes à disposition. Le téléphone à lui seul ne résout pas tous les problèmes. Devant l'ampleur des appels, le personnel essaie de les satisfaire, il est vrai qu'il est difficile, à certains moments de joindre téléphoniquement la Mutuelle, mais avoir quelqu'un à la Mutuelle, ce n'est pas impossible !

Propositions CGT faites à l'intersyndicale du 2 juin dernier :

- Président - Trésorier CGT
- Vice-Président - Secrétaire... CFDT
- Trésorier adjoint CGC
- Secrétaire adjoint..... SUD.

Il semble que l'alliance CFDT-CGC ne veuille pas de cette répartition qui est pourtant le respect du vote des adhérents.



Golbey classé "site amianté"

Le Tribunal administratif de Nancy vient de classer l'usine Michelin de Golbey "site amianté".

Une victoire pour les salariés après des années de lutte et un encouragement pour ceux des autres sites qui travaillent dans les mêmes conditions où l'amiante est présent (Vannes, service R à Clermont...).

Les salariés du site peuvent prétendre ainsi à une retraite anticipée.

Bien sûr, la direction conteste et fait appel, elle ne veut pas, une nouvelle fois, assumer sa responsabilité et reconnaître que, pendant des années, elle a empoisonné des salariés, les condamnant à une mort certaine.

Thaïlande

La répression mise en œuvre par la direction Michelin envers les salariés de l'usine Laem Chabang (voir Journal Coordination avril/mai 2009) a trouvé partiellement une issue favorable aux salariés.

- Tous les travailleurs persécutés par la direction locale pour avoir refusé de retirer leur nom d'une pétition doivent être réintégrés ou ils toucheront les indemnités prévues s'il ne veulent pas revenir.

- Les plaintes déposées par Michelin ont été abandonnées.
- Ils percevront une prime de deux mois de salaire.

Les points négatifs :

- Réduction du salaire de 13 % jusqu'en octobre 2009,
- 19 travailleurs, à l'heure où ces lignes sont écrites, subissaient la répression policière.

Cela a été rendu possible par la mobilisation des salariés de l'usine et des autres usines Michelin, ainsi que celles de Bridgestone et de Goodyear.

Accidents du travail : une hausse qui ne doit rien au hasard

En 2006, selon les statistiques de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, on a dénombré 1,4 million d'accidents du travail, dont 700 000 ont donné lieu à arrêt de travail, soit un taux moyen de 40 accidents pour 1000 salariés. Cette même année, 537 salariés ont perdu la vie dans un accident du travail, chiffre à nouveau en hausse (de 13,3 % sur 2005) après des années de recul. Le nombre d'accidents ayant entraîné une incapacité permanente atteignant 46 596 (en recul de 10 %).

Depuis 2006, le nombre d'accidents du travail est en hausse, en particulier, celui d'accidents mortels. Un phénomène d'autant plus inquiétant que les patrons trouvent de plus en plus de parade pour se dédouaner et que l'évolution du droit de travail vient de surcroît les y aider.

Selon les dernières statistiques publiées par la direction des risques professionnels de la CNAM, le phénomène le plus inquiétant est celui des décès liés à un accident du travail. Alors que, de 2003 à 2005, leur nombre n'a cessé de diminuer, il est largement reparti à la hausse en 2006 (+ 13,3 %) et 2007 (+ 15,8 %).

Derrière ces chiffres, se cachent des réalités de terrain diverses, les intérimaires, qui, de manière générale, sont deux fois plus touchés par les accidents du travail que les salariés en CDI dus au manque de qualification, formation et au changement de leur lieu de travail. Tandis que la précarité de leur situation les pousse à accepter des conditions de travail indignes.

Par ailleurs, ces statistiques de la CNAM ne rendent pas compte, par définition, des accidents non déclarés. En revanche, le taux de

contestation d'accidents du travail par les employeurs augmente, les entreprises cherchent des parades, comme le fait de faire signer une charte de bonne conduite à leurs salariés. L'Europe discute en effet d'établir une norme qualité, environnement et sécurité qui permettrait aux entreprises de faire certifier conformes leurs matériels et procédures de travail et d'obtenir une présomption de garantie de sécurité de leurs établissements.

En France, avec la recodification du Code de Travail, les articles ont été réorganisés en deux chapitres dans les principes généraux de pré-vention (4^{ème} partie, livre 1^{er}, titre II) : les obligations des employeurs et celles des salariés. Sans toucher aux articles, ils ont créé une sorte de parallélisme entre les employeurs et les salariés de manière à les rendre coresponsables.

Pour nous, salariés Michelin, nous avons l'impression que l'on parlait de statistiques Michelin, eh bien non, mais quelle ressemblance avec ce qui se passe dans l'ensemble de nos usines depuis 2 ou 3 ans.

Le 15 mai, j'y étais !...

Le 15 mai, nous avons pu constater toute la considération de nos gérants et de nos actionnaires. Comment ne pas s'énervier quand nous sommes en face de certains actionnaires sans scrupule et sans aucun respect pour les travailleurs que nous sommes ?

Comment peuvent-ils nous insulter : *«va donc bosser fainéant au lieu de nous «emmerder»*», applaudissements narquois, doigts et bras d'honneur, alors que c'est nous qui créons les richesses. Pour conclure et mettre le bouquet final, c'est au tour de la direction de se montrer sous son plus bel aspect, celui de l'autorité totalitaire en nous envoyant les CRS avec l'ordre de frapper et de frapper très fort. Les hématomes de certains de nos camarades sont là pour le prouver.

Face à l'intensité des coups de matraques, la solidarité et la fraternité des camarades ont fait front.

C'est le plus bel exemple de lutte que nous avons démontré à Michelin et celui-ci a compris que nous ne sommes pas résignés à accepter tout et n'importe quoi !

Celui qui lutte peut perdre, celui qui ne lutte pas a déjà perdu !

Serge Allègre – CGT Montceau