

Coordination des syndicats CGT Michelin

Il y aura encore besoin de mobilisation

La forte mobilisation du 24 juin aura porté ses fruits même si, sur l'instant, la direction Michelin ne voulait rien céder.

- L'assignation en justice des sept militants de Montceau a été retirée.
- Les discussions sur le plan social (PSE) de Tours prévu le 29 juin et sur celui de Montceau le 30 juin ne se sont pas tenues comme cela devait se faire, en lieu et place la direction a été contrainte par les organisations syndicales de revoir et les modalités de discussions, et son calendrier.

Des avancées certes, mais insuffisantes :

Les 29 et le 30 juin, lors de deux séances de négociations, les organisations syndicales ont obtenu :

- le report en septembre de la consultation des instances représentatives initialement programmé en juillet par Michelin
- le principe d'une réunion supplémentaire pour étudier les propositions alternatives
- une discussion globale au niveau Manufacture du PSE et non pas site par site

Michelin bafoue la loi :

Dans le projet d'accord issu de cette discussion, la direction reste très floue et ne s'engage pas sur les données économiques qu'elle doit fournir aux élus du personnel et aux salariés sur les motivations qui conduisent à cette restructuration.

Elle ne s'engage pas plus sur sa stratégie globale qui conditionne l'avenir des sites en France.

La direction ne remplit pas son obligation légale en ne donnant pas les éléments avant les réunions prévues. **C'est un mépris envers les salariés et les organisations syndicales.**

L'avis du CCE concernant le volet social et économique du PSE sera rendu le 22 octobre.

La CGT force de propositions :

Ce délai obtenu sera pour nous l'occasion de faire des propositions dès le mois de septembre, qui seront mises en discussions et en débat auprès des salariés afin de construire un avenir industriel pour nos usines et notre centre de recherches.

Cette réorganisation du travail et des sites que tente d'imposer Michelin aura de répercussions supplémentaires sur la santé des salariés (on connaît par avance qui va en faire les frais) aggravation des risques psychosociaux, ergonomie, pénibilité, horaires, etc...

Ceci est d'ailleurs inscrit dans le projet d'accord de Méthode..

De plus, Michelin n'a pas renoncé aux 5 jours de travail supplémentaires qu'il voulait obtenir avec le CET négatif, le travail en continu, etc....

L'urgence est que doit s'engager une négociation sur la pénibilité au travail avec les propositions de la CGT, que nous développons depuis de nombreuses années.

Plan de Volontariat France

Ce qu'il faut savoir sur le temps partiel précédent le départ en retraite volontaire :

•• Personnel concerné :

Salariés dont l'échéance de retraite à taux plein (164 trimestres) se situe entre le 1^{er} mai 2010 et le 31 décembre 2012.

Il s'agit d'un temps partiel composé de deux périodes d'égale durée :

Une période travaillée à 100 % et une période non travaillée.

•• Rémunération :

Pendant toute la durée du temps partiel (période travaillée et non travaillée), la rémunération annuelle est fixée à 66 % de la rémunération brute, plus une prime de 300 € par mois.

- Pour les agents : 66 % du salaire brut (TH + PA + I) X forfait.
- Pour les Collaborateurs : 66 % du dernier salaire mensuel, hors éléments exceptionnels.

Chacun fera son propre calcul, mais il s'agit d'une perte de rémunération pendant cette période qui va de 2 à 4 ans selon les sites, et plus ou moins importante selon le niveau du salaire et les primes.

Ceci est le projet de Michelin, il doit faire l'objet d'une négociation à la rentrée de septembre.

BLAVOZY

Comme l'ensemble des sites, l'usine de Blavozy est touchée par ce plan de restructurations.

Par rapport à l'effectif total de fin 2008, le plan Michelin prévoit un effectif dans une fourchette de 570 à 620 emplois à fin 2011 (en espérant que l'usine existe encore à cette date).

Ce lundi Mr SENARD, un des trois gérants a effectué une visite sur le site.

Dans le contexte actuel, il aurait été logique qu'il s'adresse à l'ensemble des salariés en réunissant tout le monde comme cela se pratique pour le plan annuel.

Hors son discours s'est limité à l'ensemble de l'encadrement, réuni pour l'occasion autour d'un bon buffet. (Là on a bien trouvé des moyens financiers...).

En ciblant son discours uniquement à l'ensemble de l'encadrement (au sens large), le gérant a volontairement refusé de répondre aux questions et inquiétudes de celles et ceux qui subissent cruellement la crise.

Le message à passer ne pouvait-il pas être entendu par « les agents » ?

Malheureusement nous n'avons toujours pas de vision positive et claire quant à la pérennité de l'usine et des emplois.

Chantiers bib standard : dans un passé proche la fin d'un chantier bib standard était saluée par un repas. Maintenant en guise « d'étrenne », chacun reçoit quelques babioles allant d'une casquette à un pin's ; vraisemblablement des restes de stocks.

Ceci est bien indigeste, mais en tout cas reflète bien le niveau actuel du social dans cette usine.

En attendant les rendez-vous sociaux de la rentrée, Le syndicat CGT souhaite de bonnes vacances à toutes et tous.