



Les droits des salariés Michelin

Clermont-Ferrand

Edition 2023

Attention :

Les lois contre le monde du travail se succèdent.
Et Michelin (tant au niveau de la branche du caoutchouc qu'au niveau de l'entreprise) cherche à remettre en cause tous les droits des salariés (Prime d'ancienneté, ...).

Il est à craindre que certains droits exposés dans ce livret soient remis partiellement ou totalement en cause dans les prochains mois.

Seule la lutte solidaire d'un maximum de salariés de l'entreprise pourra permettre de les préserver.

La version PDF de ce livret est disponible sur
le nouveau site de la CGT Michelin

<https://www.cgtmichelin.fr>

OU

scannez ce QR Code



Sur le site, retrouvez ce livret en page "Accueil".

S o m m a i r e

■ Le mot du Syndicat	P. 3
■ La feuille de paie	P. 5
■ Divers (Pneus essai, Don du sang, ...)	P. 12
■ La santé au travail	P. 13
■ Temps de travail & Télétravail	P. 31
■ Les congés	P. 43
■ Maternité / Paternité & Congé parental	P. 48
■ Apprentis / Alternants	P. 56
■ La formation	P. 57
■ Grève & Délégation	P. 59
■ L'accès au dossier professionnel	P. 61
■ La sanction disciplinaire	P. 62
■ Le départ de l'entreprise	P. 64
■ Pourquoi se syndiquer à la CGT ?	P. 67
■ Cgt pour les cadres et techniciens	P. 70
■ Les instances représentatives	P. 72
■ Activités Socio-culturelles du CSE	P. 77
■ La Mutuelle (MNPEM)	P. 84

Le mot du Délégué Syndical Central

Depuis 2019, année de la dernière édition de ce petit livret, les droits des travailleurs ont beaucoup évolué.

C'est pourquoi nous avons décidé de mettre à jour ce fascicule qui devrait permettre à tous les salariés de trouver un maximum de réponses à leurs questions.

Aussi, même si nous souhaitons ce mémo le plus exhaustif possible, il nous est malheureusement impossible de couvrir 100% de tous les champs de la vie quotidienne du salarié Michelin, encore moins de lancer une nouvelle édition à chaque modification.

Pour cette raison, nous vous invitons à consulter régulièrement le nouveau site de notre syndicat :

<https://www.cgtmichelin.fr>

Vous y trouverez, outre l'édition et les mises à jour de ce livret, les informations relatives à notre vie de salariés, notre journal "L'Action" que nous distribuons régulièrement aux portes de l'entreprise, ainsi que de nombreuses informations d'actualité touchant aux droits des salariés, que ce soit en interne à l'entreprise ou sur un plan national et interprofessionnel.

A travers cet opuscule que nous vous transmettons, la CGT se définit comme étant l'outil de protection et d'amélioration de vos droits, votre aide au quotidien pour reconquérir votre espace de liberté et donner du sens à votre travail.

L'histoire montre que, depuis la révolution industrielle, toutes les avancées sociales ont été obtenues par des luttes et avec la CGT.

Toutes les conquêtes sociales sont le fruit de l'organisation et de la solidarité entre les travailleurs.

Aussi, c'est pour vous aider à surmonter l'isolement, la division, l'individualisation dans votre travail que les élus CGT sont à vos côtés dans la vie de tous les jours.

C'est bien en nous unissant que nous donnerons du poids à nos revendications et que nous protégerons nos droits si souvent remis en cause.



José Arrieta
Délégué Syndical
Central
CGT Michelin

La feuille de paie

Le salaire

Agents :

Le salaire de base horaire correspond à ce que Michelin appelle le « **Taux Horaire** » (TH).

Celui-ci doit être supérieur ou égal au " *Taux effectif Garanti* " (TEG) correspondant à votre coefficient.

Les TEG sont réactualisés chaque année.

Pour 2023, les TEG sont :

Coefficient	TEG
165	11.28 €
170	11.30 €
175	11.31 €
180	11.33 €
185	11.35 €
190	11.37 €

Coefficient	TEG
195	11.38 €
205	11.69 €
215	12.26 €
230	13.11 €
240	13.68 €



Valeur du panier de nuit **pour l'année 2023 = 11,38 €**

Collaborateurs : Salaire Annuel Garanti (SAG) :

Le salaire est payé en 13 mensualités, la 13^{ème} étant versée en décembre.

Jusqu'au coefficient 240,

le SAG est calculé en fonction du TEG (voir tableau TEG Agents).

$$\text{SAG} = \text{TEG} \times 157,3 \times 12$$

Au-delà du coefficient 240, il se calcule ainsi :

$$\text{SAG} = \frac{\text{Point Mensuel (*)}}{157,30 \text{ heures}} \times \text{Coef.} \times \text{FMHP}^{***} \times 12$$

* **Valeur du "Point Mensuel" pour l'année 2023 = 8,965 €**
(pour les années suivantes, la CGT vous informera)

** FMHP : *Forfait Mensuel d'Heures Payées* correspondant à l'horaire de l'intéressé(e)

Prime d'ancienneté horaire (PA) :

$$PA = \frac{\text{Point Mensuel (*) x Coef.}}{157,3 \text{ heures}} \times \frac{\text{Ancienneté**}}{100}$$

PA mensuelle = PA Horaire x forfait mensuel

* **Valeur du "Point Mensuel" pour l'année 2023 = 8,965 €**
(pour les années suivantes, la CGT vous informera)

** **L'Ancienneté maximum a évolué depuis 2022 :**

Le plafond de l'ancienneté, pris en compte dans le calcul de la PA, évolue de 15 ans à 18 ans, en trois fois :

- Passage du plafond de l'ancienneté de 15 à 16 ans en 2022,
- Passage du plafond de l'ancienneté de 16 à 17 ans en 2023
- Passage du plafond de l'ancienneté de 17 à 18 ans en 2024

 **Tous les agents et collaborateurs ayant déjà 15 ans d'ancienneté sont concernés par l'application de cette disposition.**

Le 13^{ème} mois

Pour le personnel agent, un 13^{ème} mois est versé chaque année en décembre.

Depuis le 1^{er} décembre 2021, un nouvel embauché touche le treizième mois dès la 1^{ère} année au prorata de son temps de présence dans l'année.

Le 13^{ème} mois peut être versé en deux fois (par exemple en juin pour les vacances d'été et en fin d'année).

 Le salarié doit en faire la demande.

Pour les collaborateurs, le salaire annuel est divisé par 13 (donc, pas de véritable 13^{ème} mois).
Le treizième versement à lieu en décembre.

Le Salaire des Cadres

Il est constitué du salaire annuel, proportionnel au nombre de jours travaillés, payé en 13 mensualités, la 13^{ème} étant versé en décembre.



La CGT revendique des augmentations générales garanties pour toutes les catégories professionnelles.

Rémunérations variables / RVA

La rémunération variable des agents (RVA)

Elle est composée de la Prime de Performance Collective (PPC), dont les objectifs sont proposés par le RI et les équipiers puis validés par la commission rémunération variable du site, et éventuellement d'une Prime de Performance Individuelle (PPI).

Cette prime est soumise à un critère d'absence, à partir de 8h d'absences dans le mois

La rémunération variable des collaborateurs et cadres

C'est la partie individualisée de la rémunération variable. Elle s'ajoute à la rémunération de base. Le pourcentage maximum dépend du niveau de responsabilité.

Le taux de variable pour chacun est le résultat du calcul :

$\% \text{ variable} \times \% \text{ atteinte des objectifs individuels ou partagés}$

Il s'applique au salaire annuel de référence.



La RVA est sujette à des critères d'absentéisme totalement injustes.

La prime collaborateurs/cadres contient des objectifs de plus en plus « groupe » sans aucun levier d'action.

La CGT luttera toujours à vos côtés pour une vraie revalorisation des salaires plutôt que pour des primes.

Prime d'astreinte

Lorsqu'une astreinte est effectuée cela ouvre droit à une prime dite "d'astreinte" qui est proportionnelle au nombre de jours d'astreinte effectués dans le mois.

Au-delà de certains seuils à l'année : une compensation supplémentaire est accordée sous forme d'une prime pour l'année ou de CET supplémentaires.

Prime de rappel

- ◆ Rappel entre 5 h 00 et 21 h 00 : 1 h 30 payée + récupération du temps passé en intervention.
- ◆ Rappel entre 21 h 00 et 5 h 00 : 3 h 00 payées + récupération du temps passé en intervention.

Dans tous les cas, si rappel un dimanche, possibilité de choisir « tout payé ou tout récupéré ».

Indemnité d'éloignement

Cette indemnité s'applique **au personnel posté** des usines de Clermont-Ferrand, qui vient au travail par ses propres moyens et dont la commune d'habitation se situe en dehors du périmètre de l'agglomération urbaine

(Aubière, Aulnat, Beaumont, Blanzat, Cébazat, Ceyrat, Chamalières, Clermont-Fd, Cournon, Durtol, Gerzat, Romagnat, Royat)



La CGT revendique que cette indemnité soit revalorisée et étendue à tous les salariés quel que soit leur horaire de travail et leur statut.

Transport en commun / Vélo :

Participation employeur

Michelin prend en charge 50 % des frais engagés pour vos trajets entre votre domicile habituel et votre lieu de travail pour l'utilisation :

- de transports en commun
- ou de services publics de location de vélos

Pour bénéficier d'une participation de l'employeur à un abonnement de travail (*Formulaire "attestation employeur" à demander au transporteur*) :

- Faire remplir l'attestation par l'employeur
- Choisir un des types d'abonnement (annuel, mensuel, ou hebdomadaire).

Possibilité de choisir un abonnement Combiné "TER + Bus urbain".



La prise en charge est faite sur la base de l'abonnement du **trajet le plus court**, même si le titre utilisé correspond à un trajet supérieur.

Droit aux pneus d'essais



Tout le personnel en activité en CDI ayant au moins 6 mois d'ancienneté, les retraités, ainsi que les invalides en incapacité n° 2 et n° 3, qui ont 10 ans d'ancienneté au moment de leur départ, ont droit aux pneus d'essais pour un véhicule.

L'équipement peut se faire au choix : été, hiver ou CrossClimate.

Un prélèvement des cotisations URSSAF sera fait sur la paie de décembre de l'année de l'équipement.

Don du sang

Une heure indemnisée pour les dons dans l'usine.

Le temps nécessaire est octroyé pour les dons sur convocation de l'EFS (Etablissement Français du Sang).



Effets de travail

Les salariés en CDI-CDD bénéficient :

- de vêtements de travail, lavés et entretenus (à la charge de l'entreprise)
- de chaussures de sécurité.
- des EPI nécessaires

Pour les salariés rattachés à Clermont-Ferrand, mais basés hors Clermont-Fd, une prime de lavage des vêtements de travail est attribuée.

La santé au travail : Sommaire

- ◆ **P14** : La médecine du travail
Dossier médical --- Visite médicale
- ◆ **P17** : La couverture des risques maladie
Arrêts maladie longue durée : La
"Prévoyance"
- ◆ **P20** : Droits aux Congés et JDR modifiés en
fonction des absences
- ◆ **P21** : L'accident du travail
- ◆ **P23** : La maladie professionnelle
- ◆ **P24** : Pourquoi faut-il déclarer un accident du
travail ou une maladie professionnelle ?
- ◆ **P26** : L'accident de trajet
- ◆ **P27** : La RQTH
- ◆ **P28** : Le droit de retrait / Le DGI
- ◆ **P29** : L'amiante

La santé au travail

La médecine du travail

Elle a pour mission préventive de veiller à la protection de la santé des salariés.

Elle évalue leur aptitude à exercer leur fonction sans risque pour leur santé.



Le dossier médical de santé au travail

Lors de l'embauche d'un salarié, une visite médicale est réalisée par le médecin du travail, et un dossier médical est systématiquement constitué comme l'oblige l'article D 4626-33 du code du travail.

À tout moment, le salarié qui en fait la demande, peut obtenir son dossier médical (L1111-7 code de la santé publique), ou le faire transmettre au médecin de son choix (4624-46 code du travail).

Il peut soit le consulter sur place, soit demander une copie des documents. Les frais de délivrance peuvent alors être à sa charge.

Visite médicale

Suite à la "Loi Travail" de 2016, le suivi médical a été considérablement réduit.

Fréquence des visites :

- Cas général :

La visite médicale périodique a lieu tous les **3 ans**.

- Salariés effectuant du travail de nuit (notamment) :

La visite médicale périodique a lieu tous les **2 ans**

- Salariés en Surveillance Individuelle Renforcée (SIR) :

La visite médicale périodique a lieu tous les **2 ans** (*)

(*) *Deux fois tous les 4 ans en alternance avec le Médecin du travail et avec l'infirmière*

La **SIR** concerne les travailleurs affectés à des postes présentant des risques particuliers :

- Conducteurs VL, PL, CEF, engins de manutention et de levage
- Salariés ayant une habilitation électrique
- Salariés manipulant des produits à risque
- Salariés de moins de 18 ans.

**Attention : Quelle que soit la périodicité,
la visite médicale est obligatoire.**

Visite médicale à la demande du salarié

Si la « Loi travail » de 2016 a considérablement allégé l'organisation de la santé en entreprise, **le salarié peut toujours bénéficier**, à sa demande : ou celle de son employeur, d'un examen par le médecin du travail.

Visite de reprise

Le médecin du travail doit procéder à une visite de reprise (Art. R4624-31 du code du travail) :

- ⇒ après un congé **maternité**
- ⇒ après une absence pour **maladie professionnelle**
- ⇒ après une absence d'au moins **30 jours** pour cause d'accident du travail,
- ⇒ après une absence d'au moins **30 jours** pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise **au plus tard dans un délai de huit jours** qui suivent la reprise du travail.

Couverture des risques maladie

L'indemnisation de l'arrêt maladie est dépendante de l'ancienneté chez Michelin, du statut (Cadre ou non-cadre) et du nombre de jours d'arrêt.

Salariés ayant moins d'un mois d'ancienneté :

- Les 3 premiers jours d'arrêt ne sont pas indemnisés
- Du 4^{ème} au 180^{ème} jour : **IJSS** = 50% salaire brut
(pas de complément Michelin)

Salariés ayant moins d'un an d'ancienneté :

- Les 3 premiers jours d'arrêt ne sont pas indemnisés
- Du 4^{ème} au 7^{ème} jour : **IJSS** = 50% salaire brut
(pas de complément Michelin)
- Du 8^{ème} jour au 180^{ème} jour : 80% du salaire brut

Salariés ayant un an ou plus d'ancienneté :

- Les 7 premiers jours d'arrêt indemnisés à 100% du brut
- Du 8^{ème} jour au **X^{ème}** jour : 100% du salaire brut
- Du **X^{ème}** jour au 180^{ème} jour : 80% du salaire brut

➔ Pour déterminer le « X^{ème} jour » :
Se reporter à page suivante

➔ A partir du 181^{ème} jour d'arrêt :
Se reporter au paragraphe « la "Prévoyance" (P19)

➔ **Attention** : les primes ne rentrent pas en compte dans le calcul des indemnités maladie.

Commentaires associés au calcul des indemnisation de l'arrêt maladie :

- **IJSS** = Indemnités Journalières de Sécurité Sociale
- **Le nombre X de jour rémunérés à 100% est calculé ainsi :**

Non-Cadres :

X = 45 jours + 15 jours par tranche entière de 5 ans d'ancienneté (X= 180 maxi)

Ex. : pour une salariée ayant 17 ans d'ancienneté :
 $X = 45 + (3 \times 15) = 90$ jours indemnisés à 100%

Cadres :

X = 90 jours + 30 jours par tranche entière de 5 ans d'ancienneté (X= 180 maxi)

Ex. : pour une cadre ayant 12 ans d'ancienneté :
 $X = 90 + (2 \times 30) = 150$ jours indemnisés à 100%

- L'indemnité est inférieure au salaire Net car les IJSS sont soumises à la CSG et à la CRDS
- Rémunération plafonnée suivant le plafond de la Sécurité Sociale (PASS). Il évolue chaque année.
Plafond PASS 2023 = 43 992 € en valeur annuel
3 666 € en valeur mensuelle



La CGT revendique la mise en place de la subrogation pour l'indemnisation des arrêts de travail (accident et maladie).

Avec cette procédure, l'employeur avance au salarié le montant des indemnités de la Sécurité Sociale (IJSS).

Et le salarié continue de percevoir son salaire totalement ou partiellement (suivant la durée de l'arrêt et suivant l'ancienneté) sans avoir à attendre le versement des IJSS.

Arrêts maladie longue durée : **La "Prévoyance"**

Suite à un accord de prévoyance, il est prévu **un complément d'indemnité journalière** (pour une durée maximum de trois ans) :

- **à partir du 181^{ème} jour d'arrêt : 80%** du salaire brut
- **à partir du 549^{ème} jour d'arrêt :**
75% du dernier "salaire de référence".

Attention : si vous êtes dans cette situation, anticipez votre demande à l'employeur.
N'attendez pas le 181^{ème} jour.

Droits aux Congés et JDR modifiés en fonction des absences

Congés Annuels : Perte de CA en cas d'arrêt maladie

Les congés continuent à être acquis pour l'année suivante durant la période d'indemnisation à 100%

- ↳ Passée cette période, il n'y a plus d'acquisition. Le nombre de congés acquis pour l'année suivante sera diminué.

JDR : Absence au-delà d'une durée de 21 jours ouverts au calendrier collectif

Pour un(e) salarié(e) absent(e) pour arrêt maladie ou accident, le droit aux JDR est modifié en fonction du nouveau temps de présence.

La formule de calcul est la suivante :

$$\text{Nombre de jours de travail} = \text{Att} - [\text{Att} \times \text{durée absence} / (\text{ouverture} - \text{Nb de CA})]$$

- * Att = Attendu : Nombre de jours de travail à réaliser dans l'année pour l'horaire considéré
- * Durée absence : durée de l'absence en jours ouverts au calendrier collectif
- * Ouverture : Nombre de jours ouverts dans l'année au calendrier collectif (voir GTA en bas de page du calendrier individuel)
- * Nb de CA : Nombre de CA (congés payés) en jours travaillés.



Parlez-en à votre représentant CGT.

Accident du travail

Est considéré comme accident du travail, **quelle qu'en soit la cause**, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. (L 411-1 du code de la Sécurité Sociale)

Toute blessure, douleur ou malaise se produisant dans l'entreprise est un accident du travail.

Y compris quand un salarié "craque" au travail (*crise de nerf, burn-out, ...*)

Même si un accident vous semble dans un premier temps bénin, il faut en informer ou faire informer votre employeur dans les 24 heures.

L'employeur a ensuite 48 heures pour déclarer l'accident à l'Assurance Maladie.

L'employeur a l'obligation de vous fournir **une feuille d'accident du travail (CERFA n° 11383*02 – dit «*triplette*»).**



Ce formulaire ne peut pas vous être refusé.

En cas de refus de l'entreprise, contactez un représentant CGT.

Il faut conserver précieusement ce document :

Il vous ouvre une prise en charge à 100 % des frais médicaux liés à votre accident, dans la limite des tarifs de base de l'Assurance Maladie, sans avance de frais (à l'exception toutefois de la participation forfaitaire de 1€ pour chaque acte médical, biologique, kiné, ...).

Attention :

Bien faire attention à la formulation dans la déclaration d'accident, le terme "accidenté", souvent employé par la direction n'est pas le terme légal, il peut engager votre responsabilité.

Seul le terme "**victime**" doit apparaître dans la déclaration pour citer le salarié.

Indemnisation en cas d'accident du travail

En cas d'arrêt de travail, les indemnités Journalières de la Sécurité Sociale et le complément de salaire sont versés durant la période d'incapacité de travail, jusqu'à la guérison complète ou la consolidation de la blessure.

Recours en cas de non-reconnaissance

Si la CPAM ne reconnaît pas un accident du travail, le salarié a la possibilité d'exercer plusieurs recours.



Parlez-en à votre représentant CGT.

Maladie professionnelle

La reconnaissance de maladie professionnelle ouvre les mêmes droits qu'un accident du travail (indemnisation, recours, ...).

Une maladie est considérée comme professionnelle si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique ou psychique.



Attention : Le "burn-out" peut être considéré comme une maladie professionnelle.

Si vous pensez être victime d'une maladie professionnelle, vous devez **déposer une demande de prise en charge auprès de votre caisse d'Assurance Maladie** qui étudiera votre demande.



Parlez-en à votre médecin traitant et demandez conseil à votre représentant CGT.

Pourquoi faut-il déclarer un accident du travail ou une maladie professionnelle ?

La branche **AT/MP** (Accident du Travail / Maladie Professionnelle) de la Sécurité sociale garantit aux salariés une indemnisation spécifique en cas d'accident du travail ou de **maladie professionnelle**.

- Concrètement, une indemnisation par la sécurité sociale d'une **maladie professionnelle** est plus avantageuse que celle d'une **maladie** simple : 60% du salaire journalier pour une **maladie professionnelle**, et même 80% à partir du 29^{ème} jour d'arrêt (contre 50% du salaire journalier de référence en cas de maladie simple)
- Contrairement à la rente d'incapacité permanente qui est non imposable, les Indemnités Journalières (IJ) **maladie professionnelle** sont soumises à l'Impôt sur le Revenu (IR), à hauteur de 50 % de leur montant. En outre, les rentes et IJ **maladie professionnelle** entrent dans le calcul des droits à la retraite.

... / ...

Prise en charge spécifique

- des victimes d'accident du travail
- des victimes de maladie professionnelle.

Elles peuvent bénéficier :

- de la prise en charge **à 100 %** de leurs frais de santé sans avance de frais, dans la limite des tarifs de l'Assurance maladie (*à l'exception toutefois de la participation forfaitaire de 1€*);
- d'indemnités journalières qui **compensent** en grande partie la perte de salaire durant l'arrêt de travail ;
- d'une **indemnité** en capital ou d'une rente en cas d'incapacité permanente ;
- d'une rente pour les ayants droit en cas de décès du salarié.

Accident de trajet

Est considéré comme accident de trajet, l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet d'aller et de retour, entre :

1°) le lieu de résidence et le lieu du travail.

Y compris lorsqu'un détour est fait régulièrement dans le cadre d'un covoiturage, ou pour des motifs d'ordre familiaux,

2°) le lieu du travail et le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas.



L'accident de trajet doit être déclaré dans les 24 heures à l'employeur.

La reconnaissance d'un accident de trajet, ouvre droit aux indemnités suivantes :

- Indemnités égales à celles perçues lors d'un accident du travail (voir page précédente)
- En cas d'incapacité permanente de travail, indemnisation spécifique

Vous bénéficiez de la protection prévue contre le licenciement pour maladie.

RQTH

La **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** est un statut obtenu suite à une décision administrative.

Pour y prétendre, le salarié doit déposer un dossier auprès de la MDPH (voir en bas de page).

La RQTH ouvre notamment des **droits** d'accès à des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi, et des **droits** supplémentaires en tant que travailleur.

En tant que salarié(e), la **RQTH** vous permet :

- De bénéficier d'aménagements d'horaires en fonction des conséquences de votre handicap.
- De bénéficier de règles particulières en cas de rupture de contrat de travail :
 - Doublement de la durée du préavis de licenciement.
 - En cas de **licenciement pour inaptitude** suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail, vous avez le droit à une **indemnité spéciale de licenciement** dont le montant est égal au double de l'indemnité légale de licenciement.

➤ Pour plus de renseignements, contactez :

- Une assistante sociale de la **SOPHEM** (voir P. 82)
- La **MDPH** (Maison Départementale des Personnes Handicapées)
11 Rue Vaucanson, 63100 Clermont-Fd --- 04 73 74 51 20

Danger au travail – Droit de retrait

Lorsqu'un salarié estime qu'une situation de travail présente un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé, il peut s'en retirer en le signalant immédiatement à l'employeur.



Attention : Aucune sanction, ni retenue sur salaire, ne pourra être effectuée.

 Dans la pratique, il est important d'avertir un représentant CGT.

Le Danger Grave et Imminent - DGI

La procédure et le droit d'alerte pour **DGI** permettent **aux élus au CSE** (*Comité Social et Economique*) de signaler à l'employeur une situation pour laquelle un risque d'accident ou de maladie pouvant avoir des conséquences graves peut se produire.

L'inspecteur du travail doit être informé du déclenchement de la procédure, et l'entreprise a obligation de diligenter une enquête avec l'élu émetteur de la procédure pour éliminer ou diminuer le risque, sous peine de voir sa responsabilité engagée pour faute inexcusable.

Si l'entreprise conteste le DGI, elle doit convoquer le CSE sous 24h.

Fiche d'exposition à l'amiante



Interdite en France depuis 1997, l'amiante reste présente dans de nombreux bâtiments et équipements.

Et le risque amiante reste sous-estimé dans certaines professions qui peuvent y être exposées.

Or, les maladies liées à l'amiante représentent aujourd'hui la deuxième cause de maladies professionnelles et la première cause de décès liés au travail (hors accidents du travail).

La prévention de ce cancérogène demeure une des priorités de la santé au travail.

« L'employeur établit, pour chaque travailleur exposé, une fiche d'exposition à l'amiante indiquant :

- 1° La nature du travail réalisé, les caractéristiques des matériaux et appareils en cause, les périodes de travail au cours desquelles il a été exposé et les autres risques ou nuisances d'origine chimique, physique ou biologique du poste de travail ;

- 2° Les dates et les résultats des contrôles de l'exposition au poste de travail ainsi que la durée et l'importance des expositions accidentelles ;
- 3° Les procédés de travail utilisés ;
- 4° Les moyens de protection collective et les équipements de protection individuelle utilisés. »

La fiche d'exposition à l'amiante ouvre le droit à des examens médicaux gratuits sur demande à la CPAM dans le cadre du suivi post-professionnel uniquement.

En tout état de cause, si l'employeur refuse de transmettre ce document (c'est son droit) :

Le but final pour le salarié est d'avoir un suivi médical post professionnel afin de dépister d'éventuelles pathologies professionnelles liées à l'amiante.

Le scanner pulmonaire est recommandé comme examen de référence.



N'hésitez pas à prendre contact avec vos représentants CGT qui vous conseillerons concernant la démarche à suivre.

Temps de travail et télétravail : Sommaire

Le temps de travail

- ◆ **P32** : Calendrier collectif/individuel
- ◆ **P33** : - Programmation des JDR
- Temps de repos
- ◆ **P35** : Temps partiel
- ◆ **P37** : CET (Compte Epargne Temps) individuel

Le télétravail

- ◆ **P40** : Le télétravail

Le temps de travail

Calendrier collectif/individuel

Un **calendrier collectif** par unité de travail est établi chaque année par l'entreprise.

Des modifications peuvent être réalisées après une information au **comité social et économique (CSE)** moyennant un délai de prévenance de 14 jours.



En cas de circonstances exceptionnelles liées uniquement à la sécurité, à des sinistres, des intempéries ou des problèmes d'approvisionnement, ce délai peut être réduit à 1 jour.

Pour le calendrier individuel des ajustements (*Changement d'équipe, modification CA ou JDR, ...*) peuvent être réalisés, soit à la demande de l'entreprise, soit à la demande du salarié.

Le délai de prévenance réciproque est de 7 jours, mais en cas de circonstances exceptionnelles il est réduit à 1 jour.



La CGT revendique les 32H hebdomadaires

Programmation des JDR

En cas de désaccord entre le salarié et son hiérarchique, la règle suivante s'applique à partir du moment du désaccord et pour le restant de l'année :

"Les salariés (...) ont alors **le libre choix** du positionnement **d'un jour de repos chaque mois** sauf juillet/août.

Un seul de ces jours au maximum par an peut être positionné un samedi ou un dimanche prévu travaillé."

Par ailleurs :

"La plus grande facilité est donnée pour la prise de jours à l'occasion d'évènements familiaux."

(Extraits Article 3.2.2 de l'accord du 19/12/2000)

* * * * *

Temps de repos

Pauses :

Chaque salarié, posté ou non, qui effectue une journée complète de travail bénéficie de pauses d'une durée totale de 20'.



Pour les EFS : la durée des pauses est de 30' pour 10 h de travail et de 40' pour 12 h de travail.

Casse-croûte :

Un temps de casse-croûte d'une durée de 30 minutes est prévu dès qu'il y a un travail continu d'une durée supérieure ou égale à 6 heures.

Repos quotidien :

Le repos entre deux postes est de 11 heures.

Exceptionnellement, il peut être réduit à 9h suivant 2 cas :

- Changement d'équipe à la demande de l'entreprise :

Exemple d'un salarié en équipe B, à qui l'entreprise demande de venir le lendemain en équipe A :

Le salarié termine le travail 1h plus tôt le soir (ou arrivera 1h plus tard le lendemain) pour respecter les 9h et aura droit en plus à 1 heure de repos supplémentaire.

- Cas où la permutation est à l'initiative du salarié :

Le salarié effectuera une équipe de 7H et devra rendre 1H ou rester 1H de plus le lendemain.

Repos hebdomadaire :

Le repos hebdomadaire est de **35 heures minimum**.

 **Les règles concernant les repos quotidiens et hebdomadaires s'appliquent aussi aux cadres au forfait ou autonomes.**

Repos chaleur :

Des temps de repos chaleur peuvent être attribués au personnel agent posté, entre le 1^{er} juin et le 20 septembre, au-delà si les conditions sont réunies.

Les temps sont déterminés en fonction de la température de l'atelier et de l'hygrométrie extérieure.

Les relevés d'hygrométrie sont disponibles au répondeur N° 54003 ou à la conciergerie N° 56520.

* * * * *

Temps partiel

Les horaires à temps partiel peuvent être soit demandés par les salariés, soit proposés par l'entreprise.

Le salarié devra adresser une demande écrite au moins trois mois avant la date à laquelle il souhaite bénéficier d'un horaire à temps partiel (hors congés particuliers à temps partiel pour lesquels un délai légal s'applique) ou revenir à un horaire à temps plein, selon le cas.



... / ...

La demande devra préciser la durée et la répartition du travail souhaitées lorsqu'il s'agit d'un passage à temps partiel.

Dans les 3 mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fournira une réponse, après étude éventuelle des changements d'organisation nécessaires.

En cas de réponse négative, les motifs du refus seront exposés au salarié.

Tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein suppose une adaptation de sa charge de travail, de sa mission et de son champ d'activité à son nouvel horaire.

En ce qui concerne le retour à temps plein, le salarié à temps partiel est prioritaire pour l'attribution d'un emploi disponible ressortissant de sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent, dans l'établissement ou l'entreprise.



Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et accords.

CET (Compte Epargne Temps) individuel

Alimentation du compte : Qui ? Comment ?

Tout salarié en CDI (sauf cadres dirigeants) ou en CDD totalisant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise peut accumuler des jours de congés dans le CET individuel après acceptation de la hiérarchie.

Ceci à valeur de 10 jours par an au maximum.

Chaque salarié a la possibilité de transformer certaines primes en jours pour alimenter le CET, et ceci sans limitation de jours.



Utilisation du CET individuel :

En cours de carrière :

Pour un congé inférieur ou égal à une semaine, le salarié doit en faire la demande à sa hiérarchie avec un préavis de 7 jours.

Pour un congé de plus d'une semaine, et de moins d'un mois, le salarié doit faire une demande écrite avec un préavis d'un mois.

... / ...

Pour un congé supérieur à un mois, le salarié doit faire une demande écrite avec un préavis de trois mois.

En tout état de cause, le positionnement de ces congés est une entente entre le salarié et sa hiérarchie. La demande peut être rejetée.

En fin de carrière :

Les jours accumulés dans le CET peuvent aussi servir à anticiper le départ en retraite ou à réduire progressivement sa durée de travail dans le cadre d'un temps partiel.

La durée maximale du congé de fin de carrière est de trois ans et de cinq ans en cas de temps partiel fin de carrière.

Attention aux congés de fin de carrière :

Le salarié qui fait le choix de positionner les jours de CET pour anticiper son départ en retraite perdra tous les droits à CA et JDR qu'il aurait dû acquérir pendant cette période.



Renseignez-vous auprès d'un élu CGT

... / ...

Paiement des jours placés dans le CET :

Le compte épargne temps pourra être soldé totalement ou partiellement sur demande, et versé sous forme de salaire en cas de :

- Mariage du bénéficiaire,
- Naissance ou arrivée au foyer en vue d'adoption d'un 3^{ème} enfant, puis de chaque enfant suivant,
- Divorce, lorsque le bénéficiaire conserve la garde d'au moins 1 enfant,
- Invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint, au sens des 2^{ème} et 3^{ème} alinéas de l'article L341-4 du Code de la Sécurité Sociale,
- Décès du bénéficiaire ou de son conjoint,
- Cessation du contrat de travail quel qu'en soit le motif,
- Création ou reprise, par le bénéficiaire ou son conjoint, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole,
- Acquisition ou agrandissement de la résidence principale,
- Situation de surendettement du salarié définie à l'article L 331-2 du Code de la consommation.

Le télétravail

Avec le nouvel accord 2021 signé par la CGT, il existe 3 types de télétravail :

A- Télétravail régulier (le principal) :

⇒ 1 à 3 jours par semaine.

⇒ Signature d'un avenant au contrat de travail de 12 mois reconductible.

Critères d'éligibilité :

Le **télétravail régulier** est ouvert à tous les salariés qui le souhaitent et qui remplissent les conditions suivantes :

- Être en contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) à temps plein ou à temps partiel
- Avoir validé sa période d'essai
- Maîtriser son poste et être qualifié à son poste (autonomie, capacité d'organisation de ses activités et de son temps de travail, ...)
- Avoir des activités télétravaillables, *(voir accord)*

L'entreprise fournit l'équipement informatique nécessaire constitué d'un ordinateur portable et d'une souris mais également, sur demande, d'un casque et d'un filtre de confidentialité.

En plus, l'entreprise attribue une aide financière de 50% sur les dépenses d'équipements, avec un plafond de 250€.

B- Télétravail occasionnel :

Pour répondre à un besoin ponctuel lié à :

- un besoin d'organisation professionnelle,
- des situations inhabituelles, imprévisibles et temporaires (intempéries, indisponibilité du moyen de transport habituel, ...) ou une problématique personnelle ponctuelle.

Le **télétravailleur occasionnel** doit être en mesure de réaliser de manière autonome des activités compatibles avec ce mode d'organisation du travail.

C- Télétravail adapté :

Le **télétravail adapté** est la possibilité de télétravailler à 100 % dans certaines situations individuelles. Il est réservé à des métiers spécifiques.

Cette formule est réservée aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI).

Il appartiendra au manager du salarié bénéficiant de cette formule de définir les modalités du télétravail, les périodes de présence sur site et la durée d'application.

Ces modalités d'organisation en **télétravail adapté** pourront être revues en accord avec le manager tous les 3 mois.



Le salarié télétravailleur bénéficie des mêmes droits collectifs que les salariés permanents sur site.

La CGT rappelle la nécessité d'être très vigilant sur le temps de travail et de réunion (**droit à la déconnexion**) ainsi qu'à l'accident qui, survenu dans la plage horaire de travail, est bien un accident de travail et doit être déclaré comme tel.



Les congés



Les Congés payés

Un salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congé payé par mois de travail effectif, soit un maximum légal de 30 jours ouvrables (25 jours ouvrés).

Le calcul s'étend sur une période de référence : du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Paiement des jours de congés

L'indemnité de congés payés est généralement égale à 1/0^{ème} de toutes les sommes perçues pour l'année de référence (année précédente).

Il existe une 2^{nde} méthode de calcul (*méthode du maintien de salaire*). L'employeur est tenu d'appliquer la méthode la plus favorable au salarié.

Période de prise et durée du Congé principal

La prise des congés s'étend sur une période de référence allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année suivant son acquisition.

La durée du congé (CA) est, au minimum, de 12 jours ouvrables consécutifs, et au maximum de 24, durant la période légale (entre le 1^{er} mai et le 31 octobre).

Les congés payés :
un acquis obtenu en 1936
par la lutte !



La cinquième semaine de congés

Elle est constituée de six jours ouvrables qui peuvent être pris en bloc (une semaine) ou répartis (fractionnés) tout au long de l'année.

Fractionnement des Congés

Le fractionnement des quatre premières semaines de congé, à la demande de l'employeur, est soumis à l'accord du salarié.

Congés annuels supplémentaires (CAS)

Si un salarié accepte de prendre des congés annuels en dehors de la période légale, des jours de congés supplémentaires (CAS) sont accordés à raison de :

- 1 CAS pour 3 à 5 CA pris hors période légale
- 2 CAS à partir du 6^{ème} CA pris hors période

La cinquième semaine ne donne pas droit aux CAS.

Indemnité Supplémentaire Travail Juillet/Août (ISTJA)

Cette prime est attribuée aux salariés qui, pour des besoins de service, acceptent de travailler juillet/août, selon le nombre de jours de présence et à condition de ne pas être absent plus de 15 jours.

Travailleurs postés de plus de 58 ans

5 jours de congés annuels supplémentaires

Autres congés

Congés d'ancienneté

Michelin a profité de l'accord des 35 h (19/12/2000) pour supprimer les congés d'ancienneté.

Seuls les salariés ayant au minimum 20 ans d'ancienneté avant l'entrée en vigueur de cet accord bénéficient encore de 2 jours de congés d'ancienneté (CS).

(Attention : ceux qui ont mis ces jours dans leur CET n'en bénéficient pas au-delà de 60 ans).

Absences payées

Don du sang site	1 heure
Don du sang sur convocation CTS	Temps nécessaire
Don d'ovocytes	Temps de trajet + interventions
Grossesse/PMA	Pour la salariée : tous les examens (*) Pour le conjoint/partenaire/PACS : 3 examens (*)

(*) Voir chapitre suivant "**Maternité-Paternité**" (Pages 48 & 50)

Congés exceptionnels payés

Décès conjoint, PACS, concubin (*)	3 Jours
Décès Père, Mère, Beaux-parents, Frère, Sœur (*)	3 jours
Décès tuteur légal (*)	2 jours uniquement agents Si ancienneté >1 an
Décès Enfant (*)	5 jours pouvant aller jusqu'à 15 jours si c'est un enfant de moins de 25 ans ou lui-même parent
Mariage civil	Une semaine si ancienneté >1 an ou 4 jours si ancienneté <1 an
Mariage d'un enfant	1 jour
Pacs	4 jours
Naissance/adoption	3 jours
Journée de défense et citoyenneté	1 jour
Périodes militaires de réserve Volontaires	12 jours ouvrables Ex : Forfait 2x4 : 10 jours ouvrés

Ces permissions peuvent être positionnées sur les 7 jours calendaires qui précèdent ou suivent l'événement, après accord de la hiérarchie. Un jour férié situé sur un jour normalement travaillé prolonge ce congé d'un jour.

(*) Si l'intéressé est prévenu du décès pendant son travail, cette journée n'est pas comptabilisée au titre de la permission ; elle peut être, avec l'accord du responsable de personnel, complétée en Absence Indemnisée (AI).

Absences autorisées

Libellé	Durée	Rémunération ou indemnités
Congé paternité (*)	25 jours (ou 32 jours si naissances multiples)	IJSS (**) + complément de l'entreprise
Hospitalisation nouveau-né	Allongement congé paternité de 30 jours consécutifs	IJSS (**) + complément de l'entreprise
Accompagnement Enfant Handicapé	Si enfant <20 ans	5 jours proche-aidant + AEEH (***)
Présence parentale	310 jours sur 3ans si enfant <20 ans	AJPP (CAF) + aide financière Malakoff
Enfant malade (avec justificatif)	5 jours/an si enfant <1 an ou 3 enfants <16 ans 3 jours/an si enfant > 1 an	NON <i>Il est nécessaire de prendre un (ou des) jours de JDR ou de CA</i>
Congé de Solidarité familiale	3 mois fractionnables pour Proche en phase terminal, incurable ou pronostic vital	CPAM pendant 21 jours + 5 jours pour proche-aidant au-delà des 21 jours

(*) Voir chapitre suivant "**Congé Paternité**" (Page 51)

(**) IJSS : Indemnité journalière Sécurité Sociale

(***) AEEH : Allocation d'éducation de l'enfant handicapé

La maternité

Le congé légal de maternité est payé à 100 % sans condition d'ancienneté.

La salariée enceinte bénéficie d'un ensemble de dispositions protectrices, dès lors que l'employeur est informé de son état :

- Autorisations d'absences (*) pour tous les examens médicaux obligatoires,
- Conditions de travail aménagées, possibilité d'être affectée temporairement à un autre emploi ou de changer d'horaire, en cas de risques particuliers ou de travail de nuit,
- Protection contre le licenciement,
- Garantie d'une évolution salariale,

Des dispositions protectrices s'appliquent également pendant le congé de maternité et pendant le congé d'adoption.

Le changement de poste ou les absences pour les examens ne doivent entraîner **aucune diminution de la rémunération.**

() Durée examen de suivi de grossesse obligatoire + trajet aller/retour (L'employeur peut demander un justificatif). Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif.*

... / ...

Réduction temps de travail :

A partir du 1^{er} jour du 5^{ème} mois de grossesse, l'intéressée a droit à une **réduction de son temps de travail** d'une heure par jour (payée).

L'heure est prise à sa convenance en une ou deux fois, au début ou à la fin de la journée de travail, ou à la coupure de la mi-journée.

La réduction peut également intervenir, au choix de l'intéressée, sous la forme d'un repos d'une demi-journée par semaine ou d'une journée toutes les deux semaines.



Cette réduction de temps de travail **n'entraîne pas de diminution de salaire.**



Par ailleurs, les femmes enceintes :

- Ont aussi le droit de **sortir 5 minutes avant** les horaires normaux.
- Peuvent **ne plus travailler en équipe de nuit** jusqu'au congé de maternité, sans perdre la prime de nuit.

Congés :

Au retour de leur congé de maternité, les salariées ont droit à leurs congés payés annuels.

Si le congé de maternité a coïncidé avec la période de prise des congés payés applicable dans l'entreprise, la salariée pourra tout de même prendre ses congés payés à son retour dans l'entreprise, même si ladite période a expiré.

Droits du conjoint :

Le conjoint salarié de la femme enceinte (ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle), bénéficie également d'une autorisation d'absence (*) pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération pour le salarié, et sont considérées comme du temps de travail effectif.

() Durée examen de suivi de grossesse obligatoire + trajet aller/retour (L'employeur peut demander un justificatif)*

Congé paternité

Qui peut en bénéficier ?

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est un droit ouvert à tout salarié.



Vous pouvez en bénéficier quelle que soit votre ancienneté ou la nature de votre contrat (CDI, CDD, temps partiel, intérimaire, saisonnier...) à l'occasion de la naissance d'un enfant, dans les situations suivantes :

- si vous êtes le père de l'enfant, quelle que soit votre situation familiale : mariage, pacte civil de solidarité (PACS), union libre, divorce ou séparation, même si vous ne vivez pas avec votre enfant ou avec sa mère ;
- si vous n'êtes pas le père de l'enfant mais que vous êtes le conjoint de la mère, ou son partenaire PACS, ou si vous vivez maritalement avec elle.

Dans chacune de ces situations, vous pouvez bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant quel que soit le lieu de naissance ou de résidence de l'enfant, en France ou à l'étranger, et que l'enfant soit ou non à votre charge.

Durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (adoption) est d'une durée maximale de :



- 25 jours calendaires (les sept jours de la semaine sont comptés, y compris les jours fériés),
- ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples (jumeaux, triplés, etc.) ou adoption multiple.

Il s'ajoute aux 3 jours d'absence autorisés prévus par le code du travail, appelés congé de naissance.

Le congé de paternité est composé de deux périodes :

- o **Une première période de 4 jours** calendaires consécutifs, qui fait immédiatement suite au congé de naissance pendant laquelle le salarié doit, sauf exception, interrompre son activité ;
- o **Une seconde période de 21 jours calendaires** (portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples) :
 - Le salarié peut la prendre en totalité ou en partie (voire ne pas la prendre).
 - Elle peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

Délai pour prendre son congé

La première période du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (4 jours) est prise après la naissance de l'enfant, immédiatement à la suite du congé de naissance de 3 jours (sauf durée plus longue prévue par accord collectif).

La seconde période du congé (21 jours ou 28 jours en cas de naissances multiples) doit être prise dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

Possibilités de report au-delà de 6 mois :

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être reporté au-delà des six mois dans l'un des cas suivants :

- 1° L'hospitalisation de l'enfant. Le congé est pris dans les six mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- 2° Le décès de la mère. Le congé est pris dans les six mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en application de l'article L. 1225-28 du Code du travail.

Congé parental d'éducation

Congé parental d'éducation

Le congé est ouvert à tout salarié (père ou mère) ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté s'apprécie soit à la date de naissance de l'enfant, soit à la date d'arrivée au foyer d'un enfant adopté de moins de 16 ans.

Vous pouvez opter pour un congé parental total ou partiel (16h minimum de travail par semaine).

L'employeur (dès lors que cette condition d'ancienneté est remplie) **ne peut pas refuser ce congé.**

La durée du congé parental cumulée par les deux parents varie en fonction du nombre d'enfants nés ou adoptés simultanément :

Situation ouvrant droit au congé	Durée maximale du congé
Naissance du 1er enfant	1 an renouvelable 2 fois
A partir du 2ème enfant	1 an , renouvelable 2 fois (*)
Naissances multiples d'au moins 3 enfants	1 an , renouvelable 5 fois (*)
Adoption d'un ou plusieurs enfants de moins de 3 ans	1 an renouvelable 2 fois (*)
Adoption d'un ou plusieurs enfants ayant entre 3 et 16 ans	1 an , non renouvelable

(*) Les deux parents peuvent prendre un congé parental mais ni l'un ni l'autre ne peut prendre la durée maximum.

- **À partir du deuxième enfant** : la durée du congé parental pour les deux parents ne pourra pas excéder les 3 ans.

La durée d'indemnisation est de 24 mois maximum par parent jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

- **En cas de naissance multiples** : la durée d'indemnisation est de 48 mois maximum par parent, dans la limite du sixième anniversaire des enfants.

Attention : La rémunération du congé parentale à temps complet ou à temps partiel (PAJE) est soumise à des conditions de revenus.



Apprentis / Alternants

La formation professionnelle et l'apprentissage sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Extraits de la convention collective du caoutchouc :

Les chefs d'établissement sont tenus de laisser à l'apprenti le temps et la liberté nécessaires pour suivre les cours obligatoires.

Les employeurs doivent donner aux apprentis des facilités pour préparer les épreuves qui constituent la sanction de l'apprentissage et se présenter aux examens. Le temps passé à ces épreuves est considéré comme temps de présence et payé comme tel.

Si l'apprenti échoue à ces examens, il pourra, en cas d'accord entre les parties, être établi un avenant au contrat d'apprentissage afin de lui permettre de se présenter à la prochaine session.

Les employeurs doivent faire bénéficier aux apprentis des avantages accordés aux autres salariés dans l'entreprise : Cantine et autres avantages sociaux, participation aux bénéfices, intéressement, ...

 Renseignez-vous auprès d'un représentant CGT

Les apprentis et alternants ont le droit de vote aux élections professionnelles (à partir de 3 mois d'ancienneté)

La Formation

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Depuis le 1^{er} janvier 2019 le DIF est remplacé par le Compte personnel de formation.

Attention : Les heures acquises au titre du DIF avant 2019 mais non transférées avant le 5 juillet 2021 sont perdues.

Alimentation

Le CPF est alimenté automatiquement au début de l'année qui suit l'année travaillée. (Exemple : Les droits acquis en 2021 seront disponibles au 1^{er} trimestre 2022).

Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Pour un salarié à temps plein, ou à temps partiel, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 €.

Utilisation

Il s'agit de formations permettant soit :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ou d'acquérir un socle de connaissances et de compétences
- d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience ou de réaliser un bilan de compétences
- de créer ou reprendre une entreprise

Pour en bénéficier il faut ouvrir un compte grâce à votre numéro de sécurité sociale sur le site suivant :

<https://www.moncompteactivite.gouv.fr>

Démarche

Il s'agit d'une initiative du salarié, l'employeur ne peut l'imposer.

Si le salarié souhaite utiliser ses heures pendant le temps de travail, il doit demander une autorisation par courrier recommandé avec A/R à son employeur :

- **60 jours** avant si la formation dure moins de 6 mois
- **120 jours** avant si la formation dure plus de 6 mois

L'employeur doit répondre sous **30 jours** calendaires, faute de quoi l'absence de réponse vaut acceptation.

Si la formation se déroule en dehors des heures de travail, le salarié ne fait aucune demande à l'employeur.

Rémunération du salarié pendant la formation

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif.

Elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

La délégation

La délégation est le premier moyen d'**agir collectivement**.

Une délégation est un mouvement spontané, ou préparé, permettant aux salariés de se regrouper pour interpeller un chef d'équipe ou d'atelier, le responsable du personnel, ...

Une délégation permet d'exprimer un mécontentement, de porter une revendication, de protester contre une décision de la hiérarchie ou de dénoncer la convocation d'un salarié pour sanction.

**La force des salariés,
c'est la solidarité.**



Lorsque vous envisagez de faire une délégation, nous vous conseillons vivement de faire appel à un délégué CGT.

Le droit de grève



La grève est un droit pour toutes les catégories de personnel et ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires.

La grève ne rompt pas le contrat de travail.

Dans les entreprises du secteur privé, il n'y a pas besoin d'un "préavis" pour faire grève.

Un arrêt de travail peut faire suite à l'appel d'un syndicat.

Mais il peut être aussi décidé spontanément par un groupe de salariés (au moins deux salariés).

Dans ce cas, la hiérarchie est en droit de demander le motif de la grève.

En cas de grève spontanée, informez-en un représentant CGT.



L'accès au dossier professionnel

Tout salarié ou ancien salarié a le droit d'accéder aux données de son dossier professionnel (hors dossier Intouch) en s'adressant au service du personnel.



Comment accéder à son dossier ?

Le droit d'accès peut s'exercer sur place par voie orale, par écrit (courrier avec A-R), ou par mail.

- ☞ Lorsque la demande est présentée sur place et ne peut être satisfaite immédiatement, un avis de réception daté et signé doit être délivré à son auteur.

Quel est le délai de réponse ?

L'employeur doit répondre à la demande dans les meilleurs délais sans dépasser un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

A quelles données peut-on avoir accès ?

Le salarié peut obtenir l'accès et la communication de l'ensemble des données le concernant, qu'elles soient conservées sur support informatique ou papier :

Notamment toutes les données relatives aux éléments de sa carrière (entretiens, évaluations, formation, mutations, ...), au dossier disciplinaire (y compris ses relevés de faits), à l'utilisation de son badge, ...

Une copie des données est délivrée au salarié à sa demande sans qu'aucun coût ne puisse lui être exigé.

(Source des informations de ce sujet :

CNIL – Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés)

La sanction disciplinaire

Une sanction disciplinaire est une mesure prise par l'employeur à la suite d'agissements du salarié qu'il considère comme fautif.

Avant d'appliquer la sanction, **l'employeur est tenu de respecter une procédure** destinée à informer le salarié concerné et à lui permettre d'assurer sa défense.



La convocation

La convocation à un entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable

Dans le cas d'une convocation "*pour sanction pouvant aller jusqu'au licenciement*", l'entretien ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à sanction **passé un délai de deux mois** à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance (sauf en cas de poursuites pénales).

De même, aucune sanction datant de plus de trois ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

... / ...

Attention :

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

→ La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne obligatoirement cette possibilité.

Se rendre seul à un entretien préalable peut avoir des conséquences dramatiques.

Nous conseillons au salarié se trouvant dans cette situation de contacter un élu CGT afin de l'assister.

Ces élus sont formés à ce genre de situation et pourront aussi assister le salarié à contester une sanction ou à monter un dossier prud'homal si besoin.

La sanction

La décision de sanction suite à l'entretien préalable ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Depuis les "ordonnances Macron", l'employeur n'est plus obligé de notifier par écrit les motifs précis de la sanction.

Le salarié peut, dans un délai de 15 jours après la notification de la sanction, demander des précisions.

Types de sanctions : avertissement écrit, blâme, mise à pied, licenciement.



La CGT recommande de contester toute sanction par écrit. Contactez un représentant CGT pour vous conseiller.

Le départ de l'entreprise

Indemnités de fin de carrière (IFC)

Pour les agents :

Le montant de l'indemnité est de 0,3 mois de salaire brut par année d'ancienneté.

☞ Cependant, l'IFC est majorée de :

- Pour les agents embauchés avant le 31 décembre 1986 :
 - 0,13 mois de salaire par années travaillées jusqu'au 31/12/06
 - 0,17 mois de salaire par années travaillées pour la période du 01/01/07 au 31/12/13
- Pour les agents embauchés entre le 1^{er} janvier 1987 et le 31 décembre 2006 :
 - 0,13 mois de salaire par années travaillées jusqu'au 31/12/06

☞ Depuis le 1^{er} janvier 2014, tous les agents bénéficient d'une retraite supplémentaire (article 83).

Pour les collaborateurs :

Le montant de l'indemnité est de 0,3 mois de salaire par année d'ancienneté

* * * * *

Le calcul se fait au plus avantageux sur le salaire du dernier mois de travail normal ou sur la moyenne des 12 derniers mois en cas de variation de salaire.

Les primes ne sont pas prises en compte, sauf la prime d'ancienneté et la prime de rendement.

Pour les cadres :

Le salarié perçoit l'indemnité prévue à l'article 14 de la convention collective du caoutchouc, plafonnée à 15 mois de salaire.



Extrait de l'avenant "cadre" de la convention collective :

Le point de départ pour le calcul de l'ancienneté est l'âge d'entrée dans l'entreprise si l'intéressé y est entré après l'âge de 21 ans ou cet âge s'il y est entré antérieurement.

Le montant de l'indemnité est calculé de la façon suivante :

- a) *Si l'intéressé est entré avant 50 ans dans l'entreprise :*

$$\text{Indemnité (en mois)} = 15 \times B / (65-A)$$

A : âge d'entrée (supérieur ou égal à 21 ans)

B : le nombre d'années d'ancienneté,

- b) *Si l'intéressé est entré comme tel à partir de 50 ans, l'indemnité est égale à 1 mois par année de présence.*

La démission

Durée du préavis :

- Pour les agents : une semaine.
- Pour les collaborateurs : 1 à 3 mois.
- Pour les cadres : 3 mois.

Attention, une démission doit être faite par lettre recommandée.

Elle n'ouvre droit à aucune indemnité de départ.

Sauf exception, elle ne donnera pas droit immédiatement aux indemnités de chômage.

(Minimum 4 mois de carence avant de toucher les indemnités)

Une femme enceinte peut démissionner de l'entreprise sans avoir à respecter un préavis.

La rupture conventionnelle individuelle

La rupture conventionnelle individuelle ne peut se concrétiser qu'avec l'accord des deux parties.

Elle est soumise à des règles. Ainsi, les indemnités de départ ne peuvent pas être inférieures aux indemnités de licenciement (convention collective du caoutchouc)

Les ruptures conventionnelles sont souvent utilisées par l'employeur pour des licenciements déguisés.

Dans tous les cas, nous vous conseillons fortement de vous faire accompagner par un représentant CGT.

Pourquoi se syndiquer à la CGT ?

Se syndiquer à la CGT, c'est :

- ❖ **Ne plus être seul** face au patron ou sa hiérarchie,
 - ⇒ Plus que jamais les salariés ont besoin de s'unir, de recréer de la solidarité.
- ❖ **Être informé sur nos droits individuels et collectifs**, sur les enjeux économiques, sociaux et environnementaux qui impactent le monde du travail :
 - ⇒ Le syndicat CGT informe régulièrement ses adhérents de tous les sujets pouvant intéresser les salariés et le monde du travail par des communiqués ou des assemblées régulières
- ❖ **Défendre les droits des salariés en organisant les formes d'action nécessaires** en cas de conflit collectif ou individuel :
 - ⇒ Le salarié syndiqué peut également être sollicité pour défendre individuellement un collègue (lors d'entretiens préalables à sanction, par exemple), ou un collectif plus important.
- ❖ **Elaborer ensemble nos revendications** et les porter auprès des directions :
 - ⇒ C'est par un travail collectif et la collecte d'informations, tant sur le terrain que dans l'actualité, que la CGT élabore ses revendications au plus près de l'intérêt des salariés.

❖ **Défendre nos droits et en conquérir de nouveaux** au niveau des entreprises, des branches professionnelles, ou au niveau interprofessionnel.

❖ **Etre acteur de son syndicat** en participant pleinement aux choix de son organisation et avoir la garantie que sa voix compte,

❖ **Être le relais** du syndicat auprès des salariés,

❖ **Etre formé :**

La CGT forme ses adhérents :

⇒ Au droit du travail, à la protection de la santé, de la sécurité et bien d'autres domaines utiles à la défense des droits et des conditions de travail.

⇒ Au fonctionnement des instances représentatives du personnel

❖ **Avoir accès à une aide juridique :**

⇒ Les syndiqués CGT disposent gratuitement d'une aide juridique et des services d'une association de consommateurs.

**En résumé, se syndiquer,
c'est contribuer à construire une organisation
au service de l'ensemble des travailleurs.**

La CGT Michelin
Le syndicat
de toutes et tous
les salarié(e)s.
Rejoignez-nous !





L'UGICT-CGT

L'Union Générale
des Ingénieurs, Cadres
et Techniciens (ICT)

L'Ugict est l'outil interprofessionnel dont s'est dotée la CGT, depuis 1963, pour rassembler les ICT, leur permettre de se défendre face aux employeurs et agir en convergence avec les autres catégories de salariés.

Il aide à surmonter les oppositions entre catégories engendrées par la division du travail.

Une majorité d'ICT, qui ne connaît pas l'Ugict, considère souvent la CGT comme le syndicat le plus actif et le plus efficace pour les autres catégories, mais pas pour eux.

La CGT, c'est aussi pour les CADRES et TECHNICIENS !

Organisation spécifique de la CGT, l'Ugict, a un double objectif :

- Rassembler les ICT pour faire avancer les revendications qui naissent de leur situation particulière.
- Les unir aux autres salariés pour faire avancer les revendications d'ensemble.

... / ...

Elle offre la possibilité d'être acteur de la vie syndicale à partir de ce qui lui est spécifique, de se faire entendre sans s'opposer aux autres catégories.

Pour cela, il y a des structures :

- au plan national : l'Ugict,
- dans les branches professionnelles : les Unions fédérales
- au plan départemental les Commissions départementales.

Des collectifs nationaux travaillent à la prise en compte de la diversité des problèmes par catégorie, par activité professionnelle et par thème.

L'Ugict propose des formations spécifiques et met à disposition un journal : **OPTIONS**.

Être syndiqué à la CGT permet d'être affilié à l'Ugict, et de recevoir les informations spécifiques professionnelles et interprofessionnelles.



Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise, gagnez votre espace de liberté avec la CGT

 Consultez nos sites :

<https://www.ugictcgt.fr> : Le site de l'Ugict-cgt

<https://forfaitjours.fr/> : Vos droits sous contrat de travail en forfait iours

Les instances représentatives

Le CSE (Comité Social et Economique) :

Le Comité Social et Economique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Le CSE doit être mis en place dans les entreprises de plus de 11 salariés.

Les membres du CSE sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans.

Ainsi, le CSE a pour mission d'assurer aux salariés de pouvoir s'exprimer sur tous les choix relatifs

à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il rend aussi un avis sur les questions environnementales.

A travers les CSSCT (voir page suivante), qui sont une émanation du CSE, il a aussi un rôle important à jouer en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Le CSE assure la gestion de toutes les activités sociales et culturelles dans l'entreprise au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires (voir page 77 à 83 de ce livret).

Actuellement, les élus **CGT** assument à 50% la gestion du bureau du CSE de Clermont-Fd.

Ils participent activement aux différentes commissions culturelles, sociales et économiques.



La CSSCT (Commission santé, sécurité et conditions de travail) :

Les Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) sont une émanation du CSE et sont composées de membres issus du CSE parmi lesquels un secrétaire et d'un président (représentant de l'employeur).

Le médecin du travail et le responsable environnement et prévention (EP) y sont invités. L'inspecteur du travail ainsi que l'ingénieur de la CARSAT peuvent y assister.

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité (la CSSCT ne peut ainsi émettre un avis en lieu et place du CSE).



L'affichage légal dans chaque bâtiment vous permet de connaître les membres de la CSSCT et de prendre contact avec eux.

Les Représentants de Proximité (RP) :

Les représentants de proximité sont, soit des membres du CSE, soit des personnes désignées par le CSE.

Leur rôle est d'assurer une proximité des représentants du personnel avec les salariés afin de recueillir et faire remonter les réclamations individuelles et collectives qui existent au niveau local.



Les représentants de proximité sont un véritable relais du CSE au niveau local.

Le CSEC (Comité Social Economique Central) :

Le CSEC est une émanation des CSE des différents établissements de la MFPM.

Il est constitué de 2 représentants de la direction, de 25 élus issus des différentes organisations syndicales représentatives, de 4 représentants syndicaux, de 4 DSC (Délégué Syndicale Central) et d'un coordonnateur d'une organisation syndical non représentative.

Selon l'article L2316-1 du code du travail, le CSE Central doit être consulté sur tous les projets décidés au niveau général de l'entreprise :

- 1° Les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements.
- 2° Les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;
- 3° Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets prévus au 4° de l'article 2312-8 : l'introduction de nouvelles technologies, ou tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Le CSEC rend aussi un avis sur l'impact environnemental en cas de délocalisation par exemple.

Le CSEC a la possibilité de se faire assister par un expert-comptable afin de pouvoir donner un avis éclairé sur les différentes consultations.

Le CGF (Comité de Groupe France) :

Le **Comité de Groupe** concerne l'ensemble des établissements de la MFPM et des sociétés du groupe Michelin France, telles que Euromaster, pneu Laurent, Simorep (Bassens), et toutes les filiales dont Michelin est actionnaire à plus de 50%....

Il est constitué de deux représentants de la direction, de 14 membres issus des organisations syndicales représentatives et de 6 représentants syndicaux.

Le comité de groupe a un rôle économique :

Il est informé de l'activité, de la situation financière et de l'emploi, à la fois au niveau du groupe et des entreprises qui la composent.

Il dispose de moyens propres, comme la possibilité de nommer un expert-comptable pour éclairer les membres sur l'analyse des comptes, de la stratégie de l'entreprise, des conditions de travail, ...

C.E.E.M (Comité Européen des Entreprises Michelin) :

Le CEEM a été créé chez Michelin en 1999.

Il regroupe les pays qui appartiennent à l'espace économique européen.

Actuellement, font partie du CEEM : la France, le Portugal, la Belgique, la Suède, l'Allemagne, l'Espagne, l'Italie, la Pologne, l'Angleterre, la Roumanie, la Hongrie, les Pays Bas et la Grèce.

La répartition des sièges au niveau de l'instance est liée au nombre de salariés dans le pays. Ainsi, pour la France, il y a 5 délégués dont un CGT (sur un total de 32).

Le CEEM se réunit deux fois par an et aborde de nombreuses questions économiques, juridiques mais toujours avec un caractère transnational.

Exemple de sujets à l'ordre du jour de ces réunions :

- La structure du groupe et les modifications importantes (fusions, scissions, fermeture d'entreprises...),
- La situation de la production, des ventes, de l'emploi, les investissements importants, la santé, la sécurité des salariés et les problèmes environnementaux...

Cette instance a uniquement un rôle informatif et consultatif mais pas décisionnel.

CSE : Activités Socio-culturelles

Les locaux du CSE Michelin de Clermont-Fd,
situés 8 Rue Jacques Magnier
vous offrent un espace pratique et convivial.

Est bénéficiaire de l'ensemble des prestations du CSE, tout salarié en CDD ou CDI en activité et qui justifie des bulletins de salaire de trois mois consécutifs entiers, de la MFPM de Clermont-Ferrand.



L'aide annuelle du CSE couvre de 20 à 50 % (*) du prix du séjour ou du voyage (*hors taxes et assurances*) dans la limite d'un montant compris entre 400 € et 1000 € par salarié Michelin du foyer (chèques vacances compris). S'applique aux formules Sélection, Evasion et Liberté.

(*) Variable suivant votre Quotient Familial-QF :

- **calcul du QF sur le site du CSE** (Onglet "mon espace", Rubrique "Calcul du Quotient Familial")
- **ou renseignement à l'accueil du C.S.E.**

Pour contacter votre CSE :

 **04 73 92 34 30**

Mail : accueil@csemichelin.fr

Site internet : www.csemichelin.fr

Vacances familles :

Pour **l'offre Sélection** : catalogues Eté/Hiver.

Pour **l'offre Evasion** : catalogues partenaires (voir accueil du CSE ou le site www.csemichelin.fr)

Camping libre : limité à 28 jours.
(Remboursement sur facture)

Aides au transport :

Concerne les billets d'avion et les traversées maritime dans le cadre d'un séjour de vacances.

➡ Voir conditions du CSE.

Chèques vacances :

Valeur du chéquier :
300 € maxi par salarié.

(Possibilité d'utiliser la participation du CSE suivant le QF)



Sorties à thèmes :

Ateliers créatifs, journées découvertes, week-ends sportifs ou culturels, parcs de loisirs, ...

➡ Voir le programme sur site du CSE ou les catalogues.

Le CSE propose des activités et aides pour les enfants et les adolescents, y compris enfants ASE (aide sociale à l'enfance) pour les familles d'accueil :

• **Offres** :

- **Colonies de vacances** : pour nos enfants de 4 à 17 ans (*catalogue enfants et adolescents*).
- **Activités neige et nature** : 6 ans à 17 ans
 - **Sorties Neiges** : janvier à début Avril : Cycle de 10 demi-journées les Mercredi et Samedi
 - **Sorties Nature** : Mai et Juin : Cycle de 8 à 9 demi-journées les Mercredi et Samedi

• **Noël** :

- **Jusqu'à 5 ans** : Spectacle "Noël des Lutins"
- **De 6 à 12 ans** : Spectacle et Chèque cadeau.
- **De 12 et 13 ans** : Chèque cadeau majoré.

• **Aide au financement** :

- **Centres de loisirs** : pour les enfants de 3 à 16 ans. Maxi 60 journées ou ½ journées par an.
- **Voyages scolaires** : pour les enfants de la maternelle au lycée.
- **Soutien scolaire** : pour les enfants jusqu'à la terminale. Aide maxi de 50 % suivant votre QF.
- **Service d'accueil collégiens aux Carmes** : Espace animé et géré par le CSE

Le CSE vous permet de bénéficier d'offres culture/loisirs pour toute la famille :

⇒ Porte-monnaie loisirs (PML) :

Il permet de bénéficier d'une aide jusqu'à **75 % (1)** :

- Sur la facture de toute activité agréée par le ministère Jeunesse et Sport ou d'une activité pratiquée au sein d'un club ou une association.
- Sur un abonnement ASM rugby.
- Pour l'adhésion à une bibliothèque de votre choix.



⇒ Billetterie :

Subvention jusqu'à 75% du tarif prise sur votre porte-monnaie loisirs (1)



- **Disponible sur la plateforme EMILE'S :**

Spectacles, concerts, parcs et loisirs, cinémas :

↳ À partir du site internet du CSE : Dans l'onglet "**Culture et loisirs**", cliquez sur "**Billetterie**"

- **Vente directe à l'accueil du CSE :**

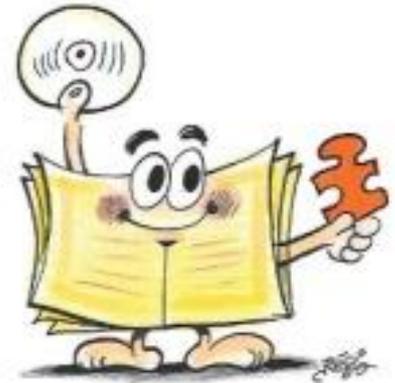
Forfaits ski, entrées des piscines de Clermont Métropole, patinoire et cinéma le Rio

(1) Dans la limite du montant disponible sur votre PML

⇒ Médiathèque :

Prêt de livres, BD, revues, CD-Rom, DVD

L'abonnement à la médiathèque est annuel et familial.



Chaque membre de la famille peut avoir sa propre carte lecteur. L'abonnement est gratuit.

Ouverture :

- Mardi, mercredi et vendredi de 11 h 30 à 18 h,
- Samedi de 10 h à 16 h.

⇒ L'offre gratuite de vidéos en lignes avec **arte**

- *Médiathèque Numérique*
- *Ma Petite Médiathèque*
- *Les Yeux Doc*

Accessible à tous les abonnés de la Médiathèque

à partir du site internet du CSE :

↳ Dans l'onglet "**Culture et loisirs**", cliquez sur "**Médiathèque**" puis sur "**Ressources numériques**"

La SOHPEM

Le CSE vous permet aussi de bénéficier d'un service social :

La SOHPEM (Société des œuvres d'hygiène du personnel Michelin) **peut vous venir en aide** en cas de difficultés rencontrées au cours de votre existence.

Les ayants droit sont les salariés et les retraités Michelin de Clermont-Ferrand ainsi que leurs conjoints.



La SOHPEM, c'est :

- Une psychologue psychothérapeute
- Un groupe d'assistantes sociales
- Un service de crèches

La vocation de ce service est d'aider les familles à résoudre des problèmes sociaux, éducatifs, budgétaires et administratifs.

En accord avec les demandeurs, des plans d'action sont mis en place.

Après présentation à la commission du fonds social, des prêts à 0 % ou des aides financières peuvent être attribuées.

Pour solliciter la SOHPEM :

Prendre rendez-vous :

04.73.32.27.12 (52 712 en interne)

Ouverture :

*Du lundi au vendredi de 9h à 12h30 et de 14h à 17h
(le mercredi à 16h).*

Fermeture le mardi matin et vendredi après-midi.

Site Internet : www.sophem.fr

Pour nos petits : Le pôle petite enfance.

- ◆ **"Les Trois récrés"**

19 rue de bien assis

Tél : 04 73 32 27 46

(en interne : 52 746)



- ◆ **La récré au Vent** : Relais Petite Enfance :

Tél : 04 73 32 91 73 (en interne : 59173)

- ◆ La crèche **"Baladoux"** à Ladoux

Tél : 04 73 25 12 06

La mutuelle (MNPEM)

**Les cinq élu(e)s CGT au conseil d'administration
contribuent largement
au bon fonctionnement de la mutuelle**

Le régime collectif obligatoire

Il est obligatoire pour tous les salariés en CDI ou en CDD.

Le conjoint dont la rémunération est inférieure à 50 % du SMIC peut y adhérer à sa demande.

- Un seul contrat unique pour l'ensemble des salariés,
- Il est financé par une cotisation de 2,19 % de la masse salariale, payée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur.

La cotisation est proportionnelle au salaire et rémunération, elle est retenue mensuellement.

En cas de licenciement, le salarié bénéficie de la portabilité suivant sa situation.

Il est prévu un régime d'accueil lors du passage à la retraite.

Pour contacter la mutuelle :

 **04.63.04.04.04**

Mail : contact-adh@mnpem.fr

Site internet : www.mnpem.fr

Le régime facultatif

Il concerne les retraités, les conjoints (mariage, pacs, concubinage) et les enfants de plus de 25 ans.

Quatre options s'offrent à eux :

- ◆ Brise (entrée de gamme)
- ◆ Alizé (base du régime facultatif)
- ◆ Mistral (haut de gamme)
- ◆ Sonora (proche du régime obligatoire)

Chacun peut faire son choix selon ses besoins et/ou ses moyens.

Il est possible de changer d'option en début d'année (lors de l'appel à cotisations).

Attention : Pour descendre d'option, il faut attendre de 3 à 5 ans suivant l'option.

Pour les retraités, il y a une participation de l'entreprise qui est seulement de **118 €** par an en 2023.

→ La mutuelle n'applique pas de malus à l'âge.

Pour tous (Régime obligatoire et Régime collectif) :

- Prise en charge des médicaments pris à 15% par la Sécurité Sociale.
- **Panier de 50€** pour les médicaments prescrits qui ne sont pas remboursés par la Sécurité Sociale.

MNPEM Assistance

MNPEM Assistance est une garantie incluse dans votre contrat santé pour vous accompagner, au jour le jour, dans les moments difficiles (Santé – Famille – Vie quotidienne).

Tous les adhérents (Régime collectif et facultatif) peuvent bénéficier de cette assistance :

<https://mnpem.monassistance.fr/>

N°Cristal

09.69.32.34.51

7j/7 - 24h/24

APPEL NON SURTAXE



24h/24h et 7/7

**Entrez en relation gratuitement
avec un médecin**

Inclus dans votre garantie santé :

**La téléconsultation médicale *MesDocteurs*
via le site de la mutuelle www.mnpem.fr**



La CGT revendique que l'entreprise finance à 100% le coût total de la mutuelle pour les actifs et les retraités.

La CGT Michelin

✉ Maison du Peuple
Place de la Liberté
63000 Clermont-Fd



☎ 04.73.36.07.71



Permanences à la Maison du Peuple :
Lundi au vendredi de 8 h 30 à 12 h 30

Mail : contact@cgtmichelin.fr

Site internet : www.cgtmichelin.fr

Contacts :

- Romain Baciak 06.47.76.40.32
- Laurence Schlienger 06.80.91.32.76
- José Arrieta 07.86.56.46.55
- Hervé Charnet 06.58.96.76.57
- Gérald Lobo 06.67.69.56.55
- Dominique Leclair 06.80.18.75.13
- Eric Gouttebaron 06.31.34.88.63