

Dans ce numéro

Page 1 :

- ▶ Editorial

Page 2 :

- ▶ La GEPP c'est non !
- ▶ Résultats EAE
- ▶ Vos élus et mandatés CGT

Page 3 :

- ▶ Inquiétude en Europe
- ▶ Retraite complémentaire AGIRC ARCCO

Page 4 & 5 :

- ▶ Dossier Handicap

Page 6 :

- ▶ Le FMIC ... quésaco ?
- ▶ Pénibilité dans la branche du Caoutchouc

Page 7 & 8 :

Actualité des sites :

- ▶ Chantemerle
- ▶ Ladoux
- ▶ Combaude

* * * * *

Agenda

- ◆ **5 et 6 Décembre :**
Réunion du CSE Centrale
- ◆ **7 Décembre :**
Comité Groupe France
- ◆ **19 Décembre :**
Réunion CSE Clermont-Fd

* * * * *

Activités Sociales et Culturelles :

- ◆ **15 au 17 décembre :**
Spectacle Noël : « Un rêve tombé du ciel »
- ◆ **20 décembre :**
Spectacle Comédie Clermont :
« Dans ton cœur »

BAISSE D'ACTIVITÉ ET CRAINTES CHEZ MICHELIN

D'après l'entreprise, la compétitivité des sites Allemands traverserait une phase délicate, marquée par une réduction de production pouvant potentiellement entraîner la suppression de postes sur les sites de Karlsruhe, Trèves ainsi que Hombourg.

Cette évolution soulève des inquiétudes compréhensibles chez les salariés, tandis qu'en France, la nouvelle de la fermeture de plusieurs sites en cette fin d'année jette une ombre sur l'avenir professionnel de nombreux travailleurs :

- ▶ Le Puy-en-Velay : semaines 43/44/45/52 et 01/2024
- ▶ Troyes : semaines 42/44/48/51/52 et 01/2024
- ▶ Roanne : semaine 52 (à part C3M)
- ▶ Bourges : semaines 32/33 et la moitié des EFS supprimée
- ▶ Vannes : suppression des EFS en 2024
- ▶ Joué-lès-Tours : 7 jours en nov. et fermeture à partir du 21 décembre

Au lieu d'accélérer la réindustrialisation nécessaire pour notre pays, Michelin semble naviguer à contre-courant, suscitant des interrogations quant à la stratégie adoptée. L'arrêt temporaire de sites en France, au lieu de renforcer la vitalité industrielle, alimente les craintes d'une tendance inverse et ce sont encore les salariés qui subiront les conséquences de ces ajustements.

Michelin se doit de réaffirmer son engagement envers ses employés qui ont contribué à l'essor de l'entreprise.

Il est impératif de rechercher des solutions alternatives afin d'éviter toute sorte de réduction d'effectif au sein d'une entreprise, qui, je le souligne, continue d'enregistrer des bénéfiques records.

La compétitivité ne doit pas se résumer au nombre de personnes à licencier mais elle doit coexister harmonieusement avec le bien-être des travailleurs.

En dépit de ce contexte délicat, la CGT Michelin souhaite que vous et vos proches passiez des moments chaleureux et empreints de solidarité pendant ces fêtes de fin d'année. Gardons l'espoir d'une année 2024 porteuse de progrès sociaux.

La CGT sera toujours à vos côtés pour défendre les valeurs de justice sociale et d'égalité.



Gérald LOBO
Chantemerle

Délégué syndical CGT



RÉSULTATS SIGNIFICATIFS À L'EAE (*)

Dans les réunions des instances représentatives, pendant les débats, vos élus CGT insistent toujours sur la faiblesse des salaires pratiqués dans l'entreprise.

La réponse à nos critiques est invariable : Michelin est persuadé de partager la richesse produite par les travailleurs de manière équitable.

Au vu des réponses des salariés clermontois dans l'étude Avancer Ensemble, il semblerait qu'ils nous donnent raison.

En effet, sur les sites industriels, à la question « *Mon travail est suffisamment bien rémunéré pour couvrir mes dépenses quotidiennes* », le **taux de satisfaction atteint seulement 40 %**.

Et à la question « *Je pense que mon travail est compétitif par rapport à d'autres personnes qui occupent les mêmes fonctions au sein d'autres entreprises* », le taux est encore plus faible. **Seuls 35 % de salariés sont satisfaits.**

Avec l'inflation de ces derniers mois, il serait temps que Michelin prenne en considération les données de cette enquête et augmente les salaires de manière conséquente pour permettre à tous(tes) de vivre décemment.

Ce sujet sera à l'ordre du jour, en début d'année 2024, lors des prochaines NAO (**)

(*) EAE : Enquête Avancer Ensemble

NAO = Réunion annuelle obligatoire sur les salaires

LA GEPP, C'EST NON !

La CGT n'a pas signé l'accord GEPP (*Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels*)

Voici les principaux points bloquants :

- **Aucun chapitre particulier consacré aux femmes**, les plus impactés dans le développement de leur carrière.
- **Rien sur les personnes en situation de handicap.**
- **Quasiment rien sur les VAE et VAP** (*Validation des Acquis par Expérience / Professionnelle*), ni sur les moyens matériels ou temporels que l'entreprise pourrait mettre à disposition.
- Rien de concret pour faciliter la **mobilité entre industrie et tertiaire**
- **Aucune définition claire de l'âge sénior** ce qui en dit long sur le manque d'ambition de l'entreprise d'évoluer vers des mesures d'âge, malgré l'adoption de la loi sur la retraite à 64 ans. Baisse de l'aide au rachat de trimestres...
- **Et une aberration notoire** : l'utilisation de l'IFC (*Indemnité Fin de Carrière*) pour vous financer un départ anticipé à la retraite.
Même si ce dispositif peut être tentant pour certains salariés à bout de souffle, pourquoi serait-ce au salarié de sacrifier une partie de son IFC ?

A nos yeux, cet accord représente ni plus ni moins une RCC (*Rupture Collective Conventionnelle*) déguisée et low-cost.

- Pour exemple en cas de mobilité externe, l'indemnité supplémentaire passe de 20 à 10 mois de salaires, avec une valeur plancher d'indemnisation à 30 000 au lieu de 60 000 euros.
- L'accord permettra ainsi de se débarrasser de certains salariés à moindres frais lors des prochaines restructurations d'ateliers.

Bien évidemment, nous y trouvons de belles promesses en matière d'évolution de carrière, de formation, d'outils d'accompagnement, de gestion des talents !
Mais l'évolution renvoie toujours à une responsabilité individuelle.

Les obstacles à votre reclassement ne pourraient être liés qu'à vos difficultés à développer votre « employabilité » et non à la diminution permanente des postes sur certains NRI (*Niveau de Responsabilité Individuelle*).

Au vu de tous ces éléments, la CGT ne cautionne pas cette nouvelle régression sociale.

* * * * *

QUELS SONT VOS ELUS ET MANDATÉS CGT ?

▶ Elus CSE :

- ◆ Laurence Schlienger
- ◆ Eric Gouttebaron
- ◆ Benjamin Kleiber
- ◆ Jean-Claude Lamouroux
- ◆ Mariana Ramos Silva
- ◆ Hervé Charnet
- ◆ Dominique Leclair

▶ Correspondants de Proximité :

- ◆ Chandrakanth Paravataneni
- ◆ Guillaume Hernandez (**)
- ◆ Sébastien Simon (**)

▶ Délégués syndicaux

- ◆ Gérald Lobo
- ◆ Jean-Michel Maubert
- ◆ Christophe Tavarès (**)
- ◆ Davor Vukovic
- ◆ Christophe Juilhard
- ◆ Sébastien Monier
- ◆ Ziya Yilmaz
- ◆ Davy Oustelandt
- ◆ Christophe Passuto

(**) Nouveaux mandatés CGT

INQUIÉTUDE EN EUROPE

Le dernier CEEM (Comité Européen des Etablissements Michelin) s'est déroulé à la fin du mois de septembre à Clermont Ferrand.

A l'issue de celui-ci, et pendant les échanges avec la direction, les membres ont montré une forte inquiétude quant à l'avenir de certains sites européens. Comme toujours la direction s'est voulue rassurante, et s'est livré à un bel exercice de communication au sein de l'instance. Rien n'a filtré sur les annonces futures du groupe.

A peine 20 jours plus tard, nous apprenons le risque de suppression de nombreux emplois en Allemagne ; la presse parle de 1500 suppressions de postes, et la fermeture d'un site aux USA avec 1400 emplois concernés.

Au même moment, la communication de l'entreprise montre des chiffres de vente au 3^{ème} trimestre toujours en augmentation, malgré une baisse des volumes.

L'entreprise n'a aucun complexe à sacrifier des milliers de salariés sur l'autel de la finance.

Elle a besoin de plus en plus d'argent pour se reconvertir vers les activités hors pneus, et aller vers une mobilité plus durable. Quitte à se débarrasser des activités les « moins rentables ». La recherche d'une industrie plus verte ne doit pas se faire au détriment des salariés.

Aujourd'hui, il s'agit de l'Allemagne, des USA. Mais qu'en sera-t-il en France demain. Quel est l'avenir des sites industriels français ?

La CGT se montre solidaire de tous les salariés et de leurs familles victimes de ces restructurations.



RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARCCO : LA BATAILLE CONTINUE...

Le régime de retraite complémentaire est financé par les cotisations salariales et patronales. Mais le gouvernement actuel cherche à ponctionner sur nos cotisations versées pour financer son projet de réforme de retraite à 64 ans.

La CGT a signé l'accord pour quelques petites avancées :

- Hausse des pensions des 4,9 %
- Fin du bonus/malus
- Plafonnement du cumul emploi-retraite

Si cet accord offre une bouffée d'air aux ex-salariés du privé, les organisations syndicales refusent toujours la ponction gouvernementale.

Pour la CGT, cette signature s'accompagne d'une lettre de réserve :

- **Des pensions toujours plus éloignées du salaire de fin de carrière**
 - ◆ Exemple : un cadre parti en 1989 bénéficiait en moyenne d'une retraite égale à 72 % de son salaire, en 2020 c'est 60 % de son salaire et, pour un départ en 2062 ce ne serait plus que 54 %.
 - ◆ En 1993, 100 euros de cotisation ouvrait droit à 11 euros de pension. Aujourd'hui, avec 100 euros de cotisation, l'ouverture au droit de pension est de 7,43 euros soit une baisse de 32 % !
- **Opposition à la ponction de 1 à 3 milliards par an** que le gouvernement veut toujours opérer sur les réserves de l'AGIRC ARCCO pour financer le minimum contributif des retraites du régime général, qu'il a lui-même « oublié » de financer.
- **L'augmentation obtenue de 4,9% des retraites et pensions reste insuffisante** au vu de la perte du pouvoir d'achat depuis 2017 pour les retraités. Ces derniers continuent leur mobilisation pour une revalorisation de leur retraite.

La CGT continuera de se battre pour améliorer les droits des futurs retraités avec des propositions concrètes comme La reconnaissance des années d'études, ou des cotisations supplémentaires pour les entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale hommes-femmes.

PROJET DE NOUVEL ACCORD HANDICAP : QUELS PROGRES POUR LES SALARIÉS CONCERNÉS ?

Le précédent Accord en faveur de l'emploi des personnes en situations de handicap couvrait les années 2021 à 2023. Un nouvel accord est en cours de discussion pour les 4 années à venir.

Régulièrement, l'entreprise se vante dans la presse de « toutes » ses actions en faveur des personnes handicapées. **Mais des discours à la réalité il y a souvent un grand écart.**

Ainsi, dans le journal La Montagne du 18 novembre 2023 :

- **Elle affirme** qu'elle est légèrement au-dessus du seuil légal de 6% d'emploi de travailleurs handicapés, avec un taux à fin 2022 de 6,49%.

Mais les progrès sont très insuffisants et le résultat est à peine au dessus du minimum.

D'autant plus qu'une part significative des salariés doit son handicap à son travail chez Michelin.

Et ce taux cache des différences importantes : ce n'est qu'une moyenne sur l'ensemble des sites français, avec **certains sites qui sont en dessous du taux légal.**

- **Elle prétend** avoir pour objectif « *le maintien dans l'emploi quand le handicap survient alors que l'employé est déjà dans l'entreprise* ».

Mais nous en sommes encore loin (voir l'exemple de la Combaude en page suivante).

Combien de salariés se retrouvent ballottés de postes aménagés en missions sans trouver de poste adapté à leur situation ?

Chez Michelin, en particulier à Clermont-Ferrand, il y a des centaines de postes différents.

S'il le veut réellement, l'employeur peut trouver un poste à chaque travailleur en situation de handicap.

Mais entre la recherche de rentabilité dans tous les secteurs et la volonté affichée de maintenir ces salariés dans l'emploi, c'est la première qui l'emporte trop souvent.

La question du handicap ne doit pas se résumer à des objectifs statistiques, ni à redorer l'image de l'entreprise.

- Vos représentants CGT défendront les revendications listées ci-contre.



LES REVENDICATIONS DE LA CGT

Dans le cadre des réunions actuelles en vue d'un nouvel accord, la CGT a porté les revendications suivantes :

- Atteindre au minimum le taux d'emploi obligatoire à 6% sur tous les sites avec l'ambition de viser les 10%
- Garantir l'accès et le maintien dans l'emploi
- Ne plus licencier pour inaptitude
- Partir à la retraite dès 55 ans avec une pension minimum de 2000 euros
- Rendre accessible tous les sites, services et ateliers
- Garantir une même évolution de carrière que les salariés valides
- Obtenir des jours spécifiques de congés pour les rendez-vous médicaux liés au handicap
- Renforcer (ou fournir) les moyens matériels et / ou financiers pour les aménagements de poste autres que ceux proposés par la mutuelle, la prévoyance, l'AGEFIPH (*), etc... avec présentation en commission
- Veiller à aménager les horaires pour des salariés aidants ou tuteurs
- Inscrire dans l'accord la mise en place d'un groupe d'évaluation, et non pas une commission de suivis, avec des objectifs chiffrés (ex.: viser les 6% du taux d'emploi des personnes en situation de handicap sur tous les sites
- Intégrer aux affichages obligatoires, des communications sur la prévoyance, voire même les services dédiés de la mutuelle

(*) AGEFIPH : Association nationale de GEstion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

À LA COMBAUDE

PAS DE SECONDE VIE POUR LE RECHAPEUR

Le service D de la combaude, « *la mine* », était le service de rechapage des pneus poids lourds.

Cette activité était souvent qualifiée comme le travail le plus pénible de chez Michelin, où les travailleurs se sont usés à la tâche, leur laissant parfois des traces indélébiles dans leur chair.

Cruelle ironie pour les personnes se trouvant dans ce cas : après avoir donné une seconde vie aux pneus usés, eux n'en ont pas.

Ils se retrouvent dans une incertitude professionnelle qui se termine le plus souvent par un licenciement pour inaptitude.

Reconnaître la contribution de ces travailleurs, c'est garantir la dignité de leur vie professionnelle, en leur offrant des solutions de transition plutôt que de les abandonner.

LE BILLET D'HUMEUR

LE FMIC, QUÉSACO ?

Vous ne connaissez pas cet acronyme ? Rien de plus normal.

Aucune chance que cela alimente les discussions lors des repas de famille !

Et pourtant, il s'agit d'un sujet très important pour certains... enfin pour les familles les plus riches.

Le FMIC est, en effet, la « *Fortune Minimale d'Insertion dans le Classement* » des 500 plus grosses fortunes françaises établi chaque année par le journal Challenges.

Au total, ces 500 riches familles possèdent près de 1 200 milliards d'euros, soit 45% du PIB français (la richesse produite en un an en France) !

En 2023, la famille Michelin pointe à la 91^{ème} place avec 1,35 milliard d'euros.

Lors de la création de ce classement, il y a 20 ans, le 500e du classement, le fameux FMIC, avait un patrimoine professionnel de 5 millions d'euros.

Cette année, le 500e du classement a un patrimoine de... 235 millions.

Alors imaginez le ridicule de celui qui n'a « que » 230 millions d'euros de patrimoine et ne figure pas dans ce classement ... **C'est la loose !**



PÉNIBILITÉ DANS LA BRANCHE DU CAOUTCHOUC

Grâce aux mobilisations depuis le 13 octobre dans plusieurs entreprises, la délégation FNIC CGT de la branche du caoutchouc a réussi à obtenir, de la chambre patronale, l'ouverture d'une négociation sur le thème de la pénibilité dans le caoutchouc.

La branche du Caoutchouc est l'une de celles qui connaît les conditions de travail les plus pénibles, sans aucun accord ni reconnaissance de la pénibilité au travail !

Malgré cela, nos patrons continuent, sans états d'âme, à nous user prématurément, réduire notre espérance de vie en bonne santé, faire de nous des handicapés et, malheureusement, parfois, nous tuer au travail !

L'ensemble des salariés de toutes les catégories et de tous les secteurs sont confrontés :

- Aux RPS (Risques Psycho-Sociaux) :
 - ▶ Stress de la production dans les ateliers
 - ▶ Objectifs inatteignables dans les fonctions support
 - ▶ Conditions de travail sans aucune intimité des Open-space, etc...
- A l'explosion des TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) en raison des cadences, des gestes répétitifs, des postures pénibles et des cancers professionnels largement sous-estimés qui sont la conséquence d'utilisation de produits dits ACD (Agent Chimiques Dangereux).

Cette souffrance n'est plus acceptable. Nous devons imposer :

- **La mise en place d'une véritable prévention** garantissant l'amélioration des conditions de travail par la suppression de toute pénibilité ou par sa diminution au maximum.
- **La réparation par des départs anticipés financés par les employeurs** prenant en compte l'ensemble des problématiques liées et imposées par l'organisation et les process de travail qui sont de la responsabilité de nos dirigeants. Ce sont eux, en effet, qui ont toujours fait le choix de la rentabilité financière aux détriments des conditions de travail.

La négociation sur la pénibilité dans le caoutchouc devrait se dérouler en février 2024.

Aujourd'hui dans le caoutchouc et donc chez Michelin, malgré la pénibilité du travail, aucun salarié ne bénéficie de mesure pour départ anticipé à la retraite.

➤ **Au mois de janvier la CGT vous permettra de vous exprimer sur ce sujet au travers d'une enquête en ligne.**

Bruit Compte Pénibilité
Cotisations Prévention Facteurs Retraite
Financement Risques
Travail Toxicité Points

LADOUX

ATTENTION DANGER !

Décatech, F39, G39, ces noms ne vous disent peut-être pas grand-chose. Pourtant, ils ont un point commun.

En effet, dans le cadre de l'utilisation de l'impression 3D Métal ou de son développement, des produits dits CMR, comme le nickel, le chrome, le cobalt, le vanadium y ont été manipulés.

Le terme CMR désigne un produit ou un processus industriel de fabrication qui dégage des particules cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction. L'utilisation de ces produits demande des précautions et protections spécifiques.

Les locaux de G39, à Ladoux, sont vides depuis plusieurs mois, mais ils ont été occupés par la société AddUp jusqu'en 2021.

- En septembre 2023, des équipes DOMF ME/PE ont intégré les lieux.
- **Début octobre, après une série de prélèvements, une forte concentration de chrome et de cobalt a été relevée dans les charpentes. Le bâtiment a dû être vidé rapidement de ses occupants et un nettoyage total va être effectué.**

La répétition de l'exposition à ce type de produits chez Michelin pose question.

- A chaque départ de la société AddUp, nous nous retrouvons dans une situation d'urgence similaire. Pourtant, la présence de poudre est vérifiable dès le démontage des machines et lors des prélèvements atmosphériques.
- L'épisode Décatech à la Combaude aurait dû constituer un signal d'alerte pour toutes les activités de ce type. Un protocole commun de démontage et de surveillance aurait dû être adopté.

Aujourd'hui, AddUp occupe V24 à Ladoux. L'entreprise a-t-elle pris toutes les mesures pour protéger les salariés et empêcher la reproduction de cette situation à risque ?

QUEL SUIVI MÉDICAL ?

Les salariés Michelin qui ont travaillé dans le bâtiment G39 ont eu la possibilité d'effectuer des analyses d'urine.

Le problème est que les substances toxiques sont seulement présentes dans les urines quelques semaines. Il est donc difficile de connaître le réel impact futur, pour la santé des salariés exposés.

Michelin a également informé les entreprises sous-traitantes qui sont intervenues dans ces lieux ces derniers mois. Mais quel va être le suivi pour les salariés concernés ?

Reste le sentiment que Michelin fait le minimum en se contentant d'analyses d'urine ponctuelles, et souvent à retardement, qui semblent très insuffisantes.

Ne faudrait-il pas des contrôles médicaux plus poussés ?

CHANTEMERLE

LES MYSTÈRES DU JOB POSTING !

Nous avons découvert que des employés occupent le poste de pilote expédition MU avec un coefficient inférieur à celui annoncé dans l'offre de jobposting.

Cela soulève des questions légitimes sur l'équité et la transparence au sein de l'entreprise.

Ces personnes sont NRI Q alors que l'offre du poste en ligne stipule un NRP P.

Cette disparité nous interroge quant à la transparence du processus de recrutement ou à l'évaluation des compétences au sein de l'entreprise.

Les élus CGT du site ont dénoncé cette situation dans le but d'obtenir des explications claires et d'assurer une juste reconnaissance des compétences de chacun, mais jusque-là silence radio.

C'est inacceptable ! Il est essentiel de résoudre cette situation pour maintenir un climat de confiance au sein de l'équipe et vis-à-vis de notre hiérarchie.

Site internet :

www.cgtmichelin.fr



Pour joindre votre syndicat CGT Michelin :

04 73 36 07 71

contact@cgtmichelin.fr

Contacts :

Romain Baciak :
06.47.76.40.32

Laurence Schlienger :
06.80.91.32.76

Hervé Charnet :
06.80.44.60.22

Dominique Leclair :
06.80.18.75.13

Eric Gouttebaron :
06.31.34.88.63

Gérald Lobo :
06.67.69.56.55

CATAROUX

TÉMOIGNAGE D'UN SALARIÉ DE C2

"Je travaille depuis plus de 20 ans sur C2 à l'usine de Cataroux.

Plus les années passent, plus la situation de cet atelier m'inquiète.

En effet, le parc machine a fortement diminué. Bon nombre de machines sont à l'arrêt. Plus de la moitié de mes collègues sont, soit en intérim, soit en CDD.

Début septembre, j'ai assisté au mi-PA et mes craintes se sont confirmées.

Ce jour-là, la direction nous a annoncé que la demande restait très élevée et qu'il y avait de plus en plus de concurrence avec l'Inde et l'Asie. Toujours le même discours pour engranger plus de profit à notre détriment.

On nous a parlé également « d'améliorer l'excellence opérationnelle », de poursuivre la démarche « Fier de mon usine ».

Comment aller dans leur sens quand on voit un atelier mourir à petit feu et avec un avenir incertain ?

C'est plutôt tout le contraire qui se passe. Un manque légitime de motivation, des salariés qui viennent au travail à reculons. C'est vraiment mon ressenti et je ne suis pas le seul dans ce cas."

CHANTEMERLE

DES STATIONNEMENTS DEUX ROUES RESTÉS FIGÉS DANS LE TEMPS

Sur Chantemerle, porte Talloires, les abris deux-roues actuels ressemblent plus à des arrêts de bus déguisés qu'à des installations adaptées aux besoins des utilisateurs.

Ces structures dépassées ne protègent pas de la pluie. Elles ne correspondent pas aux besoins des salariés.

Pour nous encourager réellement à participer à une transition écologique nécessaire, il faut créer des espaces de stationnement spacieux, pratiques, modernes et respectueux de l'environnement.



Rejoignez la CGT, le Syndicat de tous les salariés:

Nom - Prénom

Adresse

Code Postal Ville

Service - Atelier - Usine Id.

Mail @ ☎ :

Bulletin à remettre à un militant CGT de votre connaissance ou à retourner au syndicat (voir coordonnées en colonne de gauche)