

Dans ce numéro

Page 1 :

- Editorial

Page 2 :

- Accord Télétravail

Page 3 :

- Reclassement difficile

Page 4 :

- APC à Troyes
- Critères Intéressement
- Billet d'humeur

Page 5 :

- Congés de fractionnement

Page 6 & 7 :

- Actualité des sites

Page 8 :

- Le saviez-vous ?

CONSTRUISONS LA SOLIDARITÉ !

Systématiquement, les faits divers impliquant des personnes d'origines étrangères, entraînent un déferlement de haine des Retailleau, Darmanin, Le Pen et Bardella, ...

Inévitablement, des imbéciles racistes, encouragés par ces campagnes infâmes, passent à l'acte. Comme celui qui a tiré fin mai sur des Turcs et Tunisiens, assassinant l'un d'eux, Icheme Miraoui, dans le Var. Ce meurtrier disait clairement qu'il voulait tuer des noirs et des arabes.

Non seulement l'encouragement au rejet de l'autre et la surenchère xénophobe, qui se répandent sur les médias et les réseaux sociaux visent à diviser les travailleurs, mais en plus ils tuent !

Dans ce climat nauséabond, avec ses conséquences dramatiques, toutes les divisions visent à nous faire oublier qui est responsable de nos difficultés.

Ouvriers/cadres, actifs/retraités/chômeurs, sans-papiers..., quelle que soit notre origine, notre situation professionnelle, nous subissons tous l'exploitation et la dégradation de nos conditions de vie et de travail.

Nous subissons aussi la destruction des services publics, sous prétexte de difficultés budgétaires. Alors que ce sont plus de 200 milliards d'euros d'aides publiques qui sont distribuées chaque année aux entreprises, essentiellement aux multinationales.

Nous avons tous face à nous un grand patronat et un gouvernement qui veulent nous faire payer la crise économique pour maintenir les profits.

Mais nous ne sommes pas responsables de cette crise, nous n'avons pas à en faire les frais !

Nous devons avoir à cœur, chacun à notre niveau, de recréer la solidarité au sein du monde du travail. C'est vital !

Salaire, emplois, conditions de travail, âge de départ en retraite sont les préoccupations de tous.

Retrouvons le chemin de la solidarité pour revendiquer :

- Des augmentations générales des salaires à la hauteur de la hausse réelle du coût de la vie et indexées sur les hausses futures
- La semaine de 32h sur 4 jours et la répartition du travail entre tous, afin que tous aient un emploi.
- La retraite dès 37,5 années cotisées, et au plus tard à 60 ans.



NOUVEL ACCORD TÉLÉTRAVAIL

La négociation du nouvel accord télétravail vient de s'achever. Mais peut-on réellement parler de négociation lorsque, avant même l'ouverture des discussions, la direction du groupe annonce par communiqué la fin des 3 jours de télétravail régulier ? Les marges de manœuvre laissées aux organisations syndicales ont été extrêmement réduites.

Quelles sont les principales modifications par rapport à l'accord précédent ?

- La formule de **télétravail renforcé** a été précisée pour mieux couvrir certaines situations spécifiques (raisons médicales ou familiales).
- **Passage de 3 jours à 2 jours** de télétravail régulier par semaine.
- **Limitation du télétravail occasionnel à 10 jours par an** (ou 20 demi-journées).
- **Ouverture du télétravail occasionnel aux stagiaires** si la durée de stage dépasse trois mois.
- **Renforcement de la concertation au sein des équipes**, y compris en dehors du cadre hiérarchique direct, pour décider des jours de présence.

Une réduction de droits qui interroge

Il est encore trop tôt pour mesurer pleinement l'impact de ces changements sur l'activité des services. Cependant, la **réduction du nombre de jours télétravaillables** peut déjà être perçue comme un recul, notamment pour les salariés du siège social, pour qui la flexibilité offerte par le télétravail constituait un **levier essentiel d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle**. Ce facteur a d'ailleurs été souvent mis en avant comme **argument «d'attractivité et de rétention des talents»**, en particulier dans des fonctions support ou stratégiques.

À l'heure où le groupe annonce vouloir réduire ses frais administratifs, il est légitime de s'interroger : cette restriction ne vise-t-elle pas, de manière indirecte, à **encourager les départs volontaires parmi certaines catégories de personnel**, sans assumer une politique de réduction d'effectifs ?

Des bénéfices pourtant prouvés

Pourtant, les bénéfices du télétravail sont bien connus, en particulier pour les salariés du siège :

- **Gain de temps et réduction du stress lié aux trajets domicile-travail**, souvent longs en région clermontoise.
- **Amélioration de la concentration et de la productivité** sur certaines tâches de fond, notamment dans les fonctions RH, communication, finance, ou encore IT.
- **Meilleure conciliation entre vie professionnelle et personnelle**, facteur clé de bien-être au travail.
- **Diminution de l'empreinte carbone** liée aux déplacements, un objectif pourtant affiché par le Groupe dans sa stratégie RSE.

Une vigilance syndicale renforcée

La CGT restera **vigilante quant à l'application concrète de cet accord** par les managers. Nous invitons toutes les salariées et tous les salariés à nous signaler toute difficulté rencontrée, qu'il s'agisse de refus abusifs ou de pression à revenir sur site.



Nous dénonçons notamment la **concertation imposée au-delà du cadre hiérarchique direct**, qui complexifie encore les démarches et ouvre la porte à des **restrictions informelles du télétravail dans certaines équipes**.

Enfin, nous rappelons que les **jours de télétravail régulier ne sont pas figés** : ils peuvent être ajustés en cas de besoin, en fonction des contraintes de l'activité mais aussi des situations individuelles.

**Le télétravail est un droit, pas une faveur accordée.
Il est de notre devoir de le défendre collectivement.**

UN RECLASSEMENT DE PLUS EN PLUS DIFFICILE

À Clermont-Ferrand, le constat est sans appel

Selon les chiffres de l'entreprise, la population des agents (jusqu'à Q) s'effondre entre 2020 et 2024. Cette tendance n'est pas le fruit du hasard : elle résulte d'une volonté claire de Michelin de réduire les effectifs ouvriers et employés sur nos sites. La baisse touche aussi fortement les collaborateurs (de P à N).

La politique de réduction des effectifs bloque les perspectives d'évolution des ouvriers et complexifie la mobilité interne pour les salariés concernés. À chaque fermeture de site, la direction annonce dans les médias, des possibilités de reclassement. Mais comment reclasser les salariés si tant de postes sont supprimés ?

Personne ne sera épargné par cette politique de casse sociale.

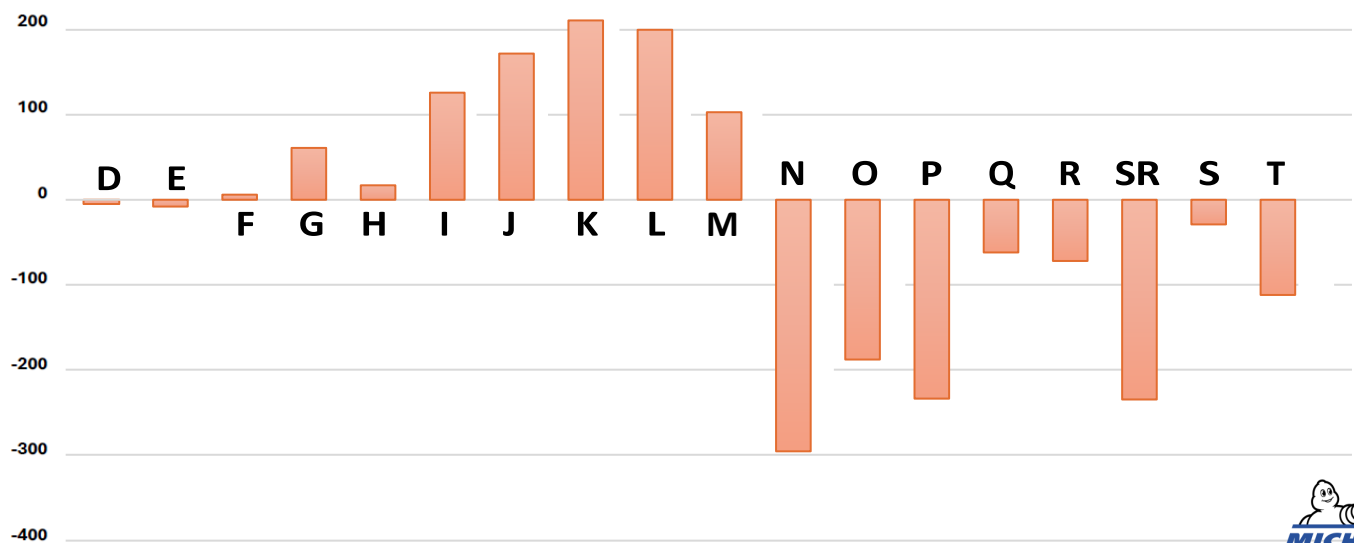
Dans le même temps, le nombre de cadres (de M à D) ne cesse d'augmenter. Cette croissance rapide crée un déséquilibre : à force de concentrer les effectifs sur ces NRI, ce sont les cadres qui seront inévitablement touchés par les prochaines vagues de suppressions de postes.

La CGT le martèle :

Alors que l'entreprise a engrangé 1,9 milliard d'euros en 2024, elle sacrifie sans scrupule des emplois. Où est la logique industrielle ? Où est la responsabilité sociale prônée par Michelin ? Il est évident que la financiarisation prime sur l'humain, que la course au profit écrase les travailleurs.

Chacun doit aujourd'hui prendre conscience de la réalité : les chiffres sont sous nos yeux, et il est urgent d'agir pour défendre l'avenir industriel et les emplois à Clermont-Ferrand.

Variation des effectifs par NRP de 2020 à 2024 (Clermont-Ferrand)



BILLET D'HUMEUR

DONALD ET LA BANDE À PIQUE-SOUS

Début avril, en soufflant le chaud et le froid avec ses annonces sur les droits de douane, Donald a mis les marchés financiers en panique. Il n'a pas oublié de glisser un « c'est le bon moment pour acheter ! »

Puis il annonce en fin de journée mettre ses projets en stand-by pour quelques mois.

*Rebond des marchés le lendemain !
Nul doute que ses amis boursicoteurs ont touché le jackpot !*

Les mêmes manœuvres avaient déjà eu lieu lors de son précédent mandat.

Aux Etats-Unis, des élus démocrates vont demander une enquête sur ces faits graves. Même si elle aboutit, cela va prendre beaucoup de temps vu que Donald a voté, lors de son investiture, un décret qui a supprimé la moitié des fonctionnaires enquêteurs.

Les parasites actionnaires de la bande à Pique-sous ont encore de beaux jours devant eux pour profiter du fruit du travail des masses laborieuses.

TROYES : UN APC SOUS PRESSION

Depuis plusieurs années, le site de Troyes subit une chute continue de ses volumes de production : 33 000 tonnes en 2022, à peine 18 000 prévues à partir de 2025.

Résultat : un taux de charge qui tombe à 35 %, des coûts au kilo qui explosent (+176 % depuis 2019), et une direction qui veut aller vite vers une réorganisation profonde.

Sous couvert de compétitivité, c'est un Accord de Performance Collective (APC) qui est aujourd'hui mis sur la table, avec des conséquences lourdes :

- Fin des équipes de fin de semaine,
- Passage à une production uniquement en semaine (3x8),
- Réduction d'effectifs : 500 salariés d'ici fin 2026 au lieu de 650 aujourd'hui.

L'entreprise ne laisse que trois possibilités aux salariés concernés :

- Rejoindre les équipes de semaine,
- Quitter l'entreprise avec indemnités,
- Partir dans le cadre de la GEPP.

Cet APC est un prétexte pour supprimer encore des emplois.

Il est uniquement une réponse aux logiques de rentabilité à court terme.

À nous de faire entendre une autre voix.

CRITÈRES INTÉRESSEMENT CLERMONT-FD : LA FORMATION POUR TOUS ?

A l'issue de plusieurs réunions entre la direction et les OS, les nouveaux critères d'intéressement ont été déterminés pour les trois prochaines années.

Deux critères restent identiques :

- le nombre de cas TRIR (ancien TCIR)
- la consommation d'énergie ... sans que les salariés aient la main pour améliorer celui-ci.

Deux nouveaux critères ont été intégrés en lien avec la formation : anglais et compétences digitales.

Certaines catégories de salariés auront plus de facilités pour contribuer à l'atteinte de ces objectifs.

La CGT a insisté tout au long des réunions pour que les agents qui le souhaitent aient accès à l'outil informatique et surtout que les services détachent leurs personnels pour réaliser ces objectifs.

Il s'agit en quelque sorte d'un test qui déterminera la volonté réelle de l'entreprise de permettre à l'ensemble des salariés d'accéder à des formations, même si elles ne sont pas en lien direct avec leur métier.

Une heure d'anglais dans l'année pour 50% des salariés clermontois, ou deux modules en compétences digitales ne seront pas suffisants pour améliorer son « employabilité ». Mais certaines connaissances développées pourront aussi être utilisées au niveau personnel.

LES CONGÉS DE FRACTIONNEMENT CHEZ MICHELIN : JUSQU'À 6 JOURS À RÉCUPÉRER AVEC LA CGT

Vous pensiez avoir perdu vos jours de fractionnement ?

Bonne nouvelle : la loi vous permet de réclamer rétroactivement jusqu'à 6 jours sur les trois dernières années !

➤ **Nous vous expliquons tout, simplement.**

C'est quoi, les congés de fractionnement ?

Si vous n'avez pas pu prendre la totalité de vos 4 semaines (24 jours ouvrables) de congé annuel (*) durant la période légale (entre le 1^{er} mai et le 31 octobre), vous avez droit à des jours de congé supplémentaires, appelés « **jours de fractionnement** » :

- 1 jour supplémentaire si vous prenez entre 3 et 5 jours hors période légale.
- 2 jours supplémentaires si vous prenez 6 jours ou plus hors période légale.

Ce droit est valable chaque année.

(*) Attention : la 5^{ème} semaine de congés n'ouvre pas droit au fractionnement.

Rétroactivité : vous pouvez réclamer sur 3 ans !

La prescription pour réclamer vos jours de fractionnement non attribués est de 3 ans.

➤ En 2025, vous pouvez donc faire une demande pour les années 2022, 2023 et 2024.

Cela représente jusqu'à 6 jours maximum à récupérer, si vous remplissez les conditions chaque année.

Comment faire la demande ?

1. Vérifiez vos congés pris depuis 2022 : pour chaque année, avez-vous pris au moins 3 jours de congé annuel avant le 01 mai et après le 31 octobre ?
2. Pour constituer votre dossier, il est conseillé de demander l'extraction complète de vos données GTA (gestion des congés) pour les années concernées.
3. Pour obtenir les congés de fractionnement de ces années: faites une demande écrite (mail ou courrier recommandé) à votre hiérarchie ou au service RH.
4. Gardez une copie de votre demande (mail ou papier).

Un droit, pas une faveur !

La rétroactivité sur 3 ans est un droit inscrit dans le code du travail.

➤ L'employeur doit : soit vous accorder les jours non pris, soit vous indemniser.

Besoin d'aide ? La CGT vous accompagne !

Si votre demande est refusée ou ignorée, ou si vous avez le moindre doute, rapprochez-vous de vos élus CGT Michelin. Ils vous accompagneront jusqu'au bout pour faire respecter la loi.

Modèles de lettres : Scannez ces QR code :

➤ Pour accéder à la lettre type de demande d'extraction de GTA :



➤ Pour accéder à la lettre type de demande de jours de fractionnement :



L'ACTUALITÉ DES SITES CLERMONTOIS ...

GRAVANCHES

STOP À LA FLEXIBILITÉ

Après la décision de fermer l'usine des Gravanches 4 jours consécutifs en février/mars, puis du lundi 28 avril au mercredi 30 avril, la direction prévoit de nous imposer encore plus de flexibilité.

Elle organise des groupes de travail afin de *"réfléchir aux moyens d'adapter notre réactivité à la hausse et à la baisse, aux fluctuations du marché"*. Ils pourraient être suivis, dans un deuxième temps, de la négociation d'un accord sur le sujet.

Michelin a encore annoncé des bénéfices énormes pour 2024. Si, par moments, la production baisse, ce n'est pas aux salariés d'en faire les frais.

Comme le terme de « flexibilité » a une mauvaise image, Michelin utilise désormais le mot « réactivité ».

Mais, quel que soit le mot utilisé, il s'agit de nous faire admettre comme une évidence, que ce serait à nous d'adapter nos horaires ou nos périodes de travail aux besoins de l'entreprise.

Il y a d'autres solutions :

La direction pourrait en profiter pour faire des formations. Elle pourrait surtout diminuer la charge de travail pour chacun d'entre-nous.

GRAVANCHES

NON AUX ASTREINTES IMPOSÉES AUX INDUSTRIALISATEURS

Le nombre d'industrialisations (développement de nouvelles dimensions de pneus) augmente beaucoup à GRV, et la rotation des productions est très rapide sur les machines.

L'entreprise utilise cette évolution comme prétexte pour imposer des astreintes obligatoires aux industrialisateurs. Auparavant, elle étaient basées sur le volontariat.

Samedi, dimanche et jours fériés, il faudrait rester disponible à tour de rôle. Et l'entreprise entretient l'ambiguïté sur la nécessité d'être d'astreinte les jours de semaine.

De plus, les cadres, majoritaires dans ce service, ne bénéficieraient même pas des majorations pour les interventions.

Les industrialisations n'ont aucun caractère d'urgence. Surtout au moment où l'on nous explique qu'il y a une baisse de production. Ce qui n'est pas fait le week-end pourra l'être le lundi suivant !

CATAROUX - C2

MANQUE DE RECONNAISSANCE

Il y a quelques années, à l'atelier O22 sur le secteur des cuissos, le poste d' AIQ (Agent d' Intervention Qualité) a été supprimé. Ils ont été remplacés par des Correspondants Qualité.

Les AIQ étaient positionnés sur le coefficient 215, alors que les correspondants ne peuvent pas dépasser 195.

Ils ne bénéficient d'aucune formation digne de ce nom et apprennent leur métier au jour le jour. Et pour l'instant, il n'existe aucun mode opératoire !

La direction impose plus de polyvalence et de responsabilité, sans aucune reconnaissance pour le personnel. Une aubaine pour elle, alors que le malaise s'installe dans le secteur.

LADOUX

LE MANQUE DE MÉDECINS NUIT GRAVEMENT À LA SANTÉ

Un salarié de Ladoux, victime de douleurs thoraciques un mercredi, s'est rendu à l'infirmerie.

Faute de médecin ce jour-là, un examen complet n'a pas pu être réalisé. Le salarié a donc été envoyé en taxi vers une maison médicale à Riom.

Arrivé sur place, il a été immédiatement transféré à l'hôpital pour un problème grave de santé.

Cet incident met en évidence un dysfonctionnement sérieux du service de santé le mercredi à Ladoux.

Par cet exemple, nous voyons bien que l'absence de médecin risque de retarder le diagnostic et met en danger la santé des salariés.

LADOUX

VEILLE RPS SUR E4

Depuis la mise en place de la cellule veille RPS sur l'atelier FD (E4) à Ladoux, la CGT reste mobilisée pour défendre la santé et la dignité des salariés.

Une tournée terrain des militants a mis en lumière un climat social tendu : manque de cohésion, sentiment d'injustice, reconnaissance insuffisante et intégration difficile des nouveaux arrivants. Beaucoup expriment le besoin d'un management plus respectueux et d'une organisation du travail plus juste.

Face à ces constats, la CGT exige des réponses concrètes : il est temps d'écouter les salariés, de valoriser leur engagement et de garantir à chacun des conditions de travail dignes.

La CGT continuera à porter ces revendications, car la santé au travail n'est pas négociable et c'est collectivement que nous pourrons avancer.

ENTRETIEN PRÉALABLE À SANCTION STOP À LA DÉLATION !

Lors des entretiens préalables à sanction, nous constatons régulièrement que l'entreprise dispose de témoignages écrits sur un formulaire (CERFA N°11527).

Les salariés qui les rédigent, doivent avoir à l'esprit que ces écrits peuvent être utilisés par la personne incriminée lors d'une procédure pénale. Le risque encouru pour faux témoignage est de 15 000 € d'amende et 1 an de prison.

L'interprétation d'une situation peut conduire à un détournement de la réalité, le dialogue avec la personne réalisant ce supposé écart peut éviter des situations désastreuses, êtres accusés à tort peut être source de RPS et autre.

En faisant témoigner les salariés contre leurs collègues, l'entreprise utilise ceux-ci pour arriver à ses fins.

C'est à elle de prouver les faits par des preuves, flagrant délit ou autres !

Combattons ces pratiques délétères qui peuvent entraîner une sanction lourde, voire un licenciement.

Rejoignez la CGT, le Syndicat de tous les salariés !

Site internet :

www.cgtmichelin.fr



Pour adhérer en ligne :

Rubrique « Se syndiquer »

Pour joindre votre syndicat :

04 73 36 07 71

contact@cgtmichelin.fr

Contacts :

Romain Baciak :
06.47.76.40.32

Laurence Schlienger :
07.63.33.16.76

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

LE SAVIEZ-VOUS ?

En étant adhérent à la CGT, vous avez accès gratuitement à un service d'aide aux consommateurs : INDECOSA-CGT.

C'est quoi INDECOSA-CGT ?

C'est une association de défense des consommateurs et des usagers, créée par la CGT, agréée par l'État.

Elle vous aide à faire valoir vos droits dans la vie quotidienne, sans frais supplémentaires.

Elle peut vous accompagner :

- En cas de litige avec votre opérateur téléphonique, EDF, banque ou assurance
- Pour un problème de logement, de travaux mal faits, ou de loyers abusifs
- Si vous êtes victime de publicité trompeuse, facturation abusive, ou contrat douteux
- Pour être conseillé et soutenu dans vos démarches.

C'est compris dans votre adhésion CGT :

- Pas de cotisation en plus, pas besoin d'être un expert en droit. Vous êtes accompagné de A à Z, gratuitement.

Besoin d'aide ou d'infos ?

Un simple contact avec la CGT suffit pour être mis en relation avec INDECOSA.

**Trop peu de gens le savent.
C'est pourtant un vrai coup de pouce
dans la vie de tous les jours.**

Pensez-y pour vous... et pour vos proches !



Pour en savoir plus, visitez le site de l'INDECOSA.

Scannez ce QR Code ➡

