

L'ACTION

N°410
Avril 2016

BULLETIN DU SYNDICAT CQT MICHELIN

OÙ LE CYNISME LE DISPUTE À LA MAUVAISE FOIS

Avec le passage à la nouvelle année, les salariés quittaient 2015 qui ne fut pas des plus réjouissantes sur le plan social (loi Macron, Rebsamen....). Aussi, l'année 2016, au regard des indicateurs (tous les voyants au vert), ne pouvait qu'être meilleure. C'était sans compter sur la voracité toujours plus grande des actionnaires. Les résultats 2014 étaient très bons, le 16 février, ceux de 2015 sont exceptionnels. A Clermont, les Bibs se disent que l'année se présente bien. Or, comme si notre patron ne souhaitait pas, ne serait-ce une année, que nous soyons enclins à l'optimisme, le 1^{er} mars, le P.S.E est annoncé. 500 postes supprimés sur Clermont-Fd avec en prime un atelier industriel qui disparaît.

Une telle décision est un coup bas porté à l'emploi dans le bassin clermontois. Les salariés de la Manufacture et plus particulièrement ceux du Rechapage et de l'Ingénierie font les frais de la dictature du « Profit-Roi ». Le cynisme patronal apparaît au grand jour, transpirant même lors de la dernière réunion sur l'Intéressement 2016. En effet, la Chef du Personnel de Cataroux-Combaude déclarant même que les salariés touchés par le P.S.E ne constituaient qu'une quantité négligeable et qu'il n'y avait pas lieu de modifier les critères.

Et que dire des Organisations Représentantes du Personnel ? Alors qu'il faudrait un Front Syndical pour lutter avec les salariés afin de sauvegarder les emplois, nous assistons à une compétition entre organisations réformistes qui, pour justifier leur abdication devant le Capital, rendent responsables de tous les maux ceux qui résistent au diktat de la logique financière. Une telle mauvaise foi en devient ridicule et frise la malhonnêteté.

Face à cette « déclaration de guerre », nous avons peu de possibilités qui s'offrent à nous. Soit nous actons ces pertes d'emplois et limitons les dégâts en négociant du mieux que nous pouvons les compensations, soit nous nous battons pour un avenir industriel à Clermont-Fd. La C.G.T, ici comme ailleurs, a toujours défendu l'investissement industriel, seul garant de l'emploi. Elle continuera à le faire, quoiqu'il advienne, aux côtés et avec les salariés.

Les Bibs ont des compétences, un savoir-faire issu de décennies d'expérience qui ont amené la MFPM là où elle est aujourd'hui. Les richesses créées ne doivent pas uniquement satisfaire des actionnaires qui d'ailleurs ne le sont jamais, elles doivent aussi servir le progrès social à travers le salaire, l'emploi, la retraite. Pour la C.G.T c'est ce qui définit la modernité, non un salariat composé de tâcherons, corvéables à merci.

Franck PATILLON

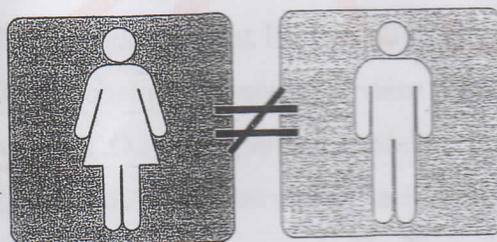
É
D
I
T
O

Sommaire

Page 1 – Edito
Page 2 – Egalité hommes/femmes
Page 3 – MAT/RM : les ateliers de la honte
Page 4 – Ledoux, un site de production
Bulletin de syndicalisation

Egalité Hommes / Femmes

Plus des trois quarts des cadres (76 %) estiment que les entreprises font davantage d'efforts qu'auparavant pour améliorer la parité hommes-femmes, mais ils sont moitié moins nombreux à juger ces efforts sincères, selon un sondage Viavoice pour HEC, Le Figaro et France Inter, publié à la veille de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes.



Alors que les femmes sont aujourd'hui plus diplômées que les hommes, les femmes cadres gagnent en moyenne et en équivalent temps plein 21 % de moins que leurs homologues masculins.

Pour les mères qui interrompent leur carrière, le retour de congés se traduit trop souvent par un poste avec moins de responsabilités, moins de perspectives de carrière et de progression salariale, des dossiers moins intéressants voire un licenciement.

Ces discriminations sont intolérables !

Pourtant des entreprises font des efforts pour améliorer les inégalités et faire de la grossesse un tremplin pour leurs carrières. Chez Davidson Consulting par exemple, que la salariée soit absente 3,6 ou 12 mois ça ne change rien à son salaire, ni à sa demande d'augmentation, chez eux une jeune mère promue, c'est normal. Chez total, partout dans le monde, une employée en congé maternité conserve son salaire et continue d'évoluer. Chez Maviflex, tous les matins, les salariés bénéficient de 2h de flexibilité pour leur permettre de répondre aux urgences (enfant malade). Certaines entreprises accordent une durée de congé pour enfant malade plus longue que dans la loi et le rémunère ! Chez Michelin, on applique la loi. Rien de plus.

Pour rappel : *Le congé pour enfant malade est un congé ouvert à tout salarié s'occupant d'un enfant malade ou accidenté de moins de 16 ans dont il assume la charge. Un certificat médical doit constater la maladie ou l'accident. La durée légale du congé est fixée à 3 jours par an. Il est non rémunéré.*

Elle est portée à 5 jours dans les cas suivants :

- *si l'enfant est âgé de moins de 1 an,*
- *ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans.*

Pour que les femmes ne soient plus pénalisées dans leur carrière - qu'elles soient mères ou non, le deviennent un jour ou pas - l'Ugict-Cgt propose notamment de :

- **Sanctionner les entreprises** qui entravent la progression de carrière des femmes inciter réellement à négocier et conclure des accords pour supprimer les discriminations de carrière à partir de l'utilisation de la méthode (dite méthode Clerc) à même de les mesurer ;
- **Instaurer l'action de groupe** pour permettre aux organisations syndicales d'aller en justice et d'obtenir réparation pour tou-te-s les salarié-e-s victimes d'une même discrimination ;

Faciliter l'articulation des vies professionnelle, familiale et sociale pour les femmes et pour les hommes : encadrement des forfaits-jours, droit à la déconnexion les soirs et week-ends, limitation des réunions au-delà de 18h00, mise en oeuvre de critères d'évaluation non-sexistes et fin du culte du présentéisme.

MAT / RM : LES ATELIERS DE LA HONTE

On pense toujours avoir touché le fond, mais on se trompe, nous tombons de plus en plus bas, dans le puit de la bêtise et de l'ignominie.

Dans nos différents journaux, cela fait trois ans que nous alertons et dénonçons les agissements d'une poignée d'individus prêts à tout pour satisfaire leur soif de pouvoir.

Petit retour en arrière, années 2012/13, un collaborateur est mis en difficulté dans le cadre de son travail et pour l'atteindre la direction utilise des méthodes condamnables et piétine toutes les chartes d'éthique Michelin. Pour sauver sa tête le salarié alerte SP France.

En 2013 plusieurs agents sont victimes de propos racistes et sexistes, ce qui a conduit au licenciement d'un chef d'équipe. Cette mesure a également été assortie de quelques mutations de collaborateurs. Peine pour l'exemple car la gravité des faits aurait mérité des mesures auprès de la direction du service.

Années 2014/15, suite à ces mutations un nouveau ROP arrive à MAT/RM. Il va tenir son poste quelques mois, mais très mal à l'aise il demande rapidement son départ.

Dans le même temps toujours à MAT/RM, de nouveaux RI arrivent dans l'atelier. Ces derniers sont très vite affublés de sobriquets affligeants et l'un des deux sera mis en grande difficulté lors d'un entretien avec son chef d'atelier. La pression devient si forte qu'il craque et demande son départ. Le service du personnel a dû intervenir pour apaiser le climat et muter les deux RI. Encore une fois la direction n'est pas inquiétée et reste en place.

Autres faits constatés à MAT/RM :

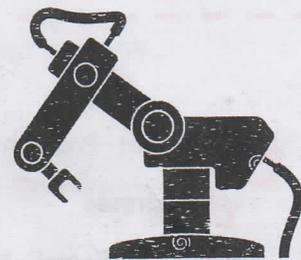
- ♦ Des agents de maintenance en arrêt maladie pour stress.
- ♦ Intervention du CHSCT nécessaire pour que les salariés soient déclarés en accident du travail (mesure contestée par la direction).
- ♦ Demande de mise en place d'une commission pour la prise en compte des risques psychosociaux (RPS) sur MAT/RM, acceptée seulement sur le secteur de maintenance.
- ♦ Depuis mi-juillet la RI du laboratoire physique a des ennuis. D'après elle ce ne sont pas, ni sa mission, ni les agents du labo qui la perturbent. A ce jour nous nous questionnons sur les raisons de son arrêt maladie.

Dernièrement un agent de fabrication a quitté son poste travail dans un état de stress avancé, victime d'une altercation avec un RI, il est toujours en arrêt accident. Nous n'allons pas évoquer le cas d'un salarié accusé à tort de propos sexistes, sauvé de la purge grâce aux témoignages écrits de ses camarades de travail.

Aujourd'hui encore le départ soudain de la responsable de l'atelier RK, nous laisse croire qu'il y a encore une histoire peu reluisante dans cet atelier.

Le CHSCT I de Cataroux a alerté la direction avec un DGI (danger grave et imminent) auquel elle nous a opposé un refus. Elle reste confinée dans le déni en dépit de toutes nos alertes.

Si jamais il s'avère, que cette situation dramatique pour la salariée, est le résultat d'agissements illégaux. Le syndicat CGT prendra ses responsabilités et interviendra afin que le service du personnel et de la direction de l'atelier s'expliquent et que des mesures soient prises pour mettre un terme à ce climat délétère.



Ladoux, un site de production

De tout temps le site de Ladoux était dédié à la Recherche et Développement Industrielle, sans pression excessive, sans notion temps, juste de la réactivité. Depuis quelques années il devient un site de production à part entière avec des flicages sans précédent, des T.O.I à longueur d'années sur le dos des salariés, des augmentations de productivité et en plus être toujours au service de la RDI avec de la flexibilité de plus en plus forte. Des directions d'atelier qui veulent faire des salariés des esclaves, travaillant au bon vouloir des RI avec de la polyvalence accrue sans formation adaptée et sans rémunération supplémentaire. Une productivité contrôlée heure par heure des temps de pause sous haute surveillance, des séniors qui doivent travailler à la même vitesse que des jeunes. Cela n'est pas possible, un sprinteur ne court pas à la même vitesse à 20 ans qu'à 50 ans, dans l'industrie c'est pareil. Les salariés en ont ras le bol. Ils l'ont fait savoir par des délégations dont une de trois heures dans deux ateliers différents à 1 mois d'intervalle sur UDTC et GST/PP et c'est une première sur Ladoux. C'est un signal fort à prendre en compte par la direction du site.

La CGT vous l'avait dit, la direction l'a fait !

Tous les salariés espéraient avoir une participation et un intéressement à la hauteur des résultats financiers du groupe. Rien de cela, les sommes ont été annoncées à tous les salariés avec une baisse importante, pourtant tous les efforts demandés ont été réalisés pour toutes les catégories de salariés. La direction n'a pas tenu compte de cela, elle préfère redistribuer aux actionnaires ! La CGT vous propose d'aller chercher votre dû auprès de la direction. Il est grand temps de répartir autrement les richesses créées et d'avoir une autre politique des salariés avec des augmentations générales pour tous.

Pour joindre le syndicat CGT Michelin :

Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h30 au :
04.73.36.07.71

et par mail : cgt.michelin@wanadoo.fr

Contacts délégués syndicaux :

Jean Michel Gilles : 06.88.43.92.11

François Roca : 06.75.10.34.00

Michel Chevalier : 06.88.47.25.00

Jean Paul Cognet : 06.80.44.60.22

Bulletin d'Adhésion

Le me syndiqué
à l'entreprise

Nom - Prénom

Adresse

Code Postal - Ville

Atelier - Usine

@ : ☎ :

Bulletin à remettre à un militant CGT de votre connaissance ou à retourner à l'adresse indiquée :
Syndicat Michelin, Place de la Liberté, Maison du Peuple, 63000 Clermont-Ferrand.