

L'ACTION

N°430
Mars 2021

BULLETIN DU SYNDICAT CGT MICHELIN

Un an de pandémie de Covid avec son lot de questions, d'inquiétudes, de lassitude... Voilà une année que, à l'instar du reste de la population, les salariés Michelin sont soumis à de nombreuses restrictions et précautions. Les efforts sont nombreux, tant à l'extérieur de l'entreprise qu'à l'intérieur, et la fatigue grandissante. Nos modes de travail ont évolué et nos relations ont changé, que ce soit au restaurant, à la machine à café, dans les services... Si un grand nombre de salariés sont restés sur le terrain, nombreux sont ceux qui ont opté, bon gré ou mal gré, pour le télétravail ; mais, là non plus, rien n'est simple : il a fallu troquer la convivialité et la sociabilité contre l'intérêt sanitaire.

Ce début d'année ne semble apporter que peu de réconfort et ce n'est pas la politique de l'entreprise qui va atténuer les craintes : en effet, que l'on parle des suppressions de 2300 postes ou des augmentations de salaires, il est difficile de rester optimiste malgré les perspectives de rebondissement affichées par Michelin.

L'entreprise ne lâche rien. Elle ne donne aucune garantie aux salariés qui ne partiront pas avec le plan et ses seules projections se limitent à trois ans. Celles et ceux qui posent des questions sur l'avenir sont ouvertement traités de « catastrophistes » et de « complotistes ». L'injure est donc la seule réponse aux inquiétudes légitimes.

Dans ce contexte, vos élus CGT resteront vigilants lors des négociations à venir. Ils n'accepteront pas le sacrifice des salaires, encore moins celui des salariés invités à co-détruire les postes qu'ils occupent, au bénéfice de BlackRock et consorts qui se frottent les mains avec 15% d'augmentation des dividendes. La richesse de l'entreprise est le fruit de notre travail, exigeons notre dû.

*Pour la CGT,
José Arrieta,*

Délégué Syndical Central Adjoint.

É
D
I
T
O

SOMMAIRE

Page 1 – Edito
Page 2 – NAO salaires et temps de travail / Chroniques CSE
Page 3 – Novlangue / Intéressement collectif 2021
Page 4 – Un peu d'histoire

« Négociation Annuelle Obligatoire » sur les salaires et le temps de travail.

Comme d'habitude, l'entreprise nous inonde de chiffres et de données qu'elle utilise à son avantage : parts de marché mondial, taux de marge opérationnel, inflation hors tabac : -0,3%, augmentation du SMIC : 0,99%, la crise COVID qui impacte le groupe depuis janvier 2020... Pour les minimas garantis, la référence est le SMIC (10,25 €) jusqu'au coef. 240, ce qui nous amène, bien sûr, à la modération salariale.

Première proposition : 0,7% pour les agents et les collab. P et Q, rien pour les autres. Sans parler de la prime d'ancienneté et de quelques augmentations au cas par cas en cours d'année pour les promos ou les retours de congés maternité. Un budget spécial, encore une fois, pour les cadres K et L qui restent bien en dessous de la médiane nationale et pour qui les soi-disant efforts des deux dernières années n'ont pas du tout porté leurs fruits et semblent captés par les lettres I et H. Les représentantes de l'entreprise n'ont pas réussi à expliquer cette dérive qui dure depuis plusieurs années maintenant.

Inacceptable !

Les organisations syndicales réunies en préparatoire s'entendent pour demander une augmentation générale de 1% et après l'annonce des résultats de 2020 une troisième réunion sur les salaires et le report de la première réunion sur le plan.

Deuxième proposition de l'entreprise, 1,2% pour les agents et les collab P et Q et une nouvelle usine à gaz pour remonter les lettres KLMN. Inacceptable une deuxième fois. CFE-CGC, SUD, CGT font la demande commune, l'entreprise refuse catégoriquement et déclare que la négociation est terminée.

Encore une belle démonstration du « nouveau dialogue social » de Michelin

Chronique CSE et Activités Sociales et Culturelles.

Le nouveau bureau du CSE a pris ses fonctions. Il est désormais composé de 3 élus CFDT et 3 élus CGT. Nous travaillons à la mise en place du nouveau fonctionnement annoncé, à savoir : une prise de décision plus amplement partagée pour les grandes orientations du CSE, le retour des informations de nature économiques et sociales dans le Spot (et certainement par d'autres canaux), la poursuite des travaux au sein des commissions. Nous souhaitons également améliorer les rapports entre la coordination des CSSCT et le CSE, et valoriser le rôle des représentants de proximité afin de mieux prendre en compte les intérêts et la défense des salariés.

En ces temps de restrictions sanitaires, les activités sociales et culturelles sont toutes en attente jusqu'au mois de mai. La situation actuelle ne permet pas de se projeter. Nous vous tiendrons bien évidemment informés des évolutions et des programmations maintenues ou décalées au fil des semaines.

Le catalogue 2021 des séjours et voyages est disponible au CSE, ainsi que sur tous les sites. Vous trouverez également ces informations sur le site internet du CSE. Une offre supplémentaire de séjours week-end est en cours de préparation. La volonté affichée est de proposer à tous des séjours courts respectueux de nos valeurs sociales et environnementales. Le « Magalog » prévu fin mars viendra présenter ces offres et expliquer les modalités de réservation.

N'hésitez pas à contacter vos élus CGT pour remonter vos remarques, vos attentes, nous restons à l'écoute de toutes les améliorations possibles.

La Novlangue au quotidien

Lors du CSE extraordinaire du 21/01/2021 nous a été présenté le document Powerpoint censé expliquer les ressorts de fonctionnement de la « démarche Simply ». Nous l'attendions avec une impatience fébrile.

Nous reviendrons sur le fond des annonces dans d'autres communications, mais ce document était, comme tant d'autres, sur la forme, un concentré de **novlangue managériale** entendue au sens orwellien du terme : dans son roman « 1984 », l'écrivain George Orwell décrit une société utopique dans laquelle un pouvoir totalitaire use de tous les moyens pour contrôler ses sujets, en particulier la déformation de la langue. Cette technique a pour but de pervertir le sens de certains mots ou d'abuser de leur usage pour développer un fait social, un récit, et le rendre acceptable, positif.

Nous pensons grâce aux mots que nous employons et au sens convenu que nous leur attribuons. Si l'on remplace des mots à charge critique (par exemple : « plan de licenciement ») par des mots à charge positive (par exemple « plan de sauvegarde de l'emploi »), il devient difficile à notre esprit de penser en dehors de cette positivité et, donc, de conserver sa part de charge critique : qui pourrait être contre la « sauvegarde de l'emploi » ?... Alors que le « plan de licenciement » correspond davantage à la réalité.

Dans la même veine, certains mots utilisés régulièrement par le management réduisent notre esprit critique vis-à-vis de cette doctrine managériale, par exemple :

- « Responsabilité » qui sous-entend l'adoption d'un comportement aligné sur les logiques (uniquement financières) de l'entreprise
- « Bienveillance » qui se veut un souci de l'autre parfois hypocrite et qui a pris sa source dans l'idéologie anglo-saxonne du « CARE ». Cette idéologie se base discrètement sur une inégalité de la relation, l'autre étant considéré non plus comme un citoyen égal, mais comme un être plus vulnérable...inférieur...
- « Accompagnement » qui, typiquement dans notre entreprise, signifie désormais : apprendre à se débrouiller par soi-même avec les outils informatiques et son réseau. Alors qu'entre humains il existe aussi l'entraide sincère
- « Engagement » qui sous-entend là-aussi l'alignement sans restriction à l'idéologie managériale en cours. Une seule déviance et les perspectives d'évolution de carrière s'éloignent.
- « Compétitivité » : dumping social, chantage sans fin visant la résignation des salariés : « There is no alternative » comme disait Madame Thatcher à propos du système capitaliste.

On pourrait, bien-sûr, étendre la liste à quelques dizaines d'anglicismes...

Il nous faut donc faire un effort supplémentaire pour slalomer entre ces pièges que sont les termes de **novlangue** car, comme l'avait identifié George Orwell, ils représentent un danger pour nos capacités d'esprit critique et pour le développement de notre pensée.

Si le management s'abaisse à adopter ce genre de technique pour susciter l'adhésion, c'est que le projet d'entreprise, désormais réduit au seul profit actionnarial, fait perdre une donnée essentielle de l'investissement des salariés : le sens du travail.

Intéressement collectif 2021

Vos élus CGT ont participé récemment aux négociations de l'avenant à l'accord d'intéressement 2020-2022. En effet, les critères d'intéressement (TCIR, Idées Progrès, NPS, Compétences) de cet accord fixés en 2020 peuvent être renégociés en fonction des résultats de l'année précédente.

Certains chiffres avaient déjà été revus à la baisse par la direction, pour d'autres, il a fallu batailler.

Ainsi, les discussions ont été particulièrement animées autour du critère TCIR des sites des Gravanches, de la Combaude et de Cataroux. En effet, l'objectif TCIR (1,95 %) de Cataroux nous semble difficilement atteignable. En revanche, nous avons réussi à renégocier de manière significative le TCIR des Gravanches. Une réévaluation du TCIR de la Combaude avait déjà été initiée par la direction.

Des avancées positives sont également à noter sur les autres critères. Le taux de participation des idées progrès a été revu à la baisse, ainsi que le nombre de compétences à intégrer dans Intouch.

Le NPS est inchangé par rapport à l'accord d'origine du 17 juin 2020.

La CGT a signé cet avenant malgré le désaccord sur le TCIR de Cataroux. En effet, celui-ci apporte une réelle possibilité d'amélioration du pouvoir d'achat des salariés, même s'il s'écarte un peu des revendications de la CGT : en effet, une prime ne vaudra jamais une augmentation de salaire.

Un peu d'histoire...

LA CGT ET L'ENTRÉE EN GUERRE

Comme nous l'avons vu au cours de notre première chronique, la première guerre mondiale survient alors que le monde syndical vient de s'organiser, principalement autour de la Confédération Générale du Travail.

Résolument pacifiste, aux cris de « à bas la guerre » ou « il faut faire la guerre à la guerre », le syndicat aura de grandes difficultés à faire entendre son discours dans un contexte de patriotisme exacerbé des deux côtés de la plaine Alsacienne. De part et d'autre de la région frontière, les voix syndicalistes sont divisées en deux : d'un côté, la promotion d'une internationale ouvrière pour qui la grève générale doit être une arme contre le capitalisme -donc contre les Etats- et, de l'autre, une tendance plus patriotique qui accepte la guerre pour la défense du territoire. Celle-ci prête plus facilement allégeance aux gouvernements au nom de la sécurité nationale.

Côté français, c'est l'assassinat de Jean Jaurès, la veille de la mobilisation générale, qui scellera l'entente entre le mouvement syndical et le gouvernement. Les ouvriers sont sidérés par cet assassinat, les efforts pour la paix sont ruinés. Les discours se patriotisent : « la classe ouvrière, le cœur meurtri » se résigne, il lui faudra combattre contre « l'impérialisme allemand » en « soldats de la liberté ».

Même si cela provoque des remous dans le monde ouvrier et suscite la réprobation des pacifistes devenus minoritaires, l'internationale ouvrière est mise en parenthèse et la CGT, impuissante à avoir empêché la guerre, se rallie à « l'Union Sacrée ».

**Elections professionnelles
dans les Très Petites Entreprises
du 22 Mars au 4 Avril 21**



Pour joindre le syndicat CGT Michelin :

04.73.36.07.71

et par mail : cgt.michelin@wanadoo.fr

Contacts délégués syndicaux :

Jean-Paul Cognet :	06.08.90.57.60
François Roca :	06.75.10.34.00
Laurence Schlienger :	07.63.33.16.76
Michel Chevalier :	06.88.47.25.00
Hervé Charnet :	06.80.44.60.22
José Arrieta :	07.86.56.46.55

Bulletin d'Adhésion



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.