

## Dans ce numéro

### Page 1 :

- ▶ Editorial

### Page 2 :

- ▶ RCC 2023
- ▶ Demande anticipation NAO

### Page 3 & 4 :

#### LE DOSSIER DU MOIS

L'avenir des retraites :  
Il n'y a pas d'âge pour  
y penser

### Page 5 :

- ▶ Actualités des sites

### Page 6 :

- ▶ Un peu d'histoire :  
30 ans de reculs de nos droits à  
la retraite
- ▶ Le chiffre du mois

## Agenda

- ◆ **19 Décembre** :  
Réunion Extraordinaire de  
CSE : RCC 2023

- ◆ **26 janvier** :  
Réunion ordinaire du CSE

\* \* \* \* \*

- ◆ **15 décembre** : Spectacle à a  
Comédie de Clermont-Fd

- ◆ **15,16 & 17 décembre** :  
Spectacle Cézam

## LE TRAVAIL N'EST PAS UN COÛT

Avec le contexte économique et géopolitique actuel, l'inflation continue de progresser, sans aucune amélioration attendue dans les prochains mois.

Cette question sera centrale lors des prochaines NAO (*Négociations Annuelles Obligatoires*). Mais, comme toujours, l'entreprise utilisera le catéchisme néolibéral habituel, compétitivité, rentabilité, agilité, flexibilité, coût du travail, charges sociales... pour mieux nous faire accepter les miettes cédées aux salariés.

Il faut rappeler que le travail n'est pas un coût mais qu'il crée de la richesse, et que les travailleurs ne touchent qu'une toute petite part du gâteau.

De coût, il sera encore question dans la RCC 2023. Il est absolument nécessaire pour Michelin de baisser les SG&A afin de rester compétitifs face aux autres manufacturiers. Cette course à l'échalote organisée entre multinationales est sans fin et ne vise qu'à remettre en cause nos droits et nos acquis sociaux.

Avec la guerre en Ukraine, on nous répète qu'il faut baisser le coût de notre facture énergétique. La sobriété n'est pas une notion récente. Des associations, des mouvements écologistes alertent depuis des décennies sur les risques liés au productivisme et au consumérisme. Pourtant, leurs données n'étaient que peu considérées par le monde industriel. Aujourd'hui, avec les risques de pénurie de gaz, et l'augmentation du coût de l'énergie, Michelin accélère les mesures pour baisser les factures.

Dans les bureaux, ateliers et entrepôts, l'entreprise nous demande des efforts de sobriété en baissant la température dégradant nos conditions de travail. Michelin aurait pu anticiper depuis des années avec une isolation et une rénovation efficaces des bâtiments.

Les gros actionnaires nous ont-ils coûté trop chers pour entamer ces travaux ?

**Laurence Schlienger**

Les Carmes

Elue CSE de Clermont-FD  
Membre Comité Européen



## RCC 2023 À DCF

Les négociations de la RCC 2023 (Rupture Conventionnelle Collective) ont démarré fin novembre avec son lot de suppressions de postes.

Les organisations syndicales ont notamment appris la délocalisation d'un secteur d'activité au sein de DCF (*la direction des finances aux Carmes*).

Ce service de contrôleurs de gestion comprend aujourd'hui 13 salariés.

Avec la réorganisation, 8 postes seront délocalisées à Bucarest, 5 resteront à Clermont ... mais pour combien de temps ?

Jusqu'à présent, ces mesures de délocalisation touchaient essentiellement les NRI N-O-P.

Les contrôleurs de gestion de DCF se situent aujourd'hui entre L et N.

L'entreprise va-t-elle continuer à vider les bureaux à Clermont...

Dans le cadre de la RCC, certains trouveront une opportunité pour quitter l'entreprise, ou pour changer de métier.

Pour les autres, de longs mois d'inquiétudes et d'incertitudes se profilent. Avec la nécessité de participer à des groupes de travail, de préparer le transfert, de former les collègues roumains tout en assumant ses missions et en recherchant un nouveau poste.

La charge de travail est déjà importante dans ce service.

Nous recommandons de rester vigilants et d'alerter rapidement vos élus CGT en cas de dérives au niveau des horaires.

Ces délocalisations constituent toujours un risque pour l'état de santé physique et psychologique des salariés.

## NOS SALAIRES NE PEUVENT PAS ATTENDRE

Dans le contexte actuel d'explosion du coût de la vie que nous vivons - *rappelons que le chariot moyen a augmenté de 10% à 15% selon les sources économiques* - la CGT a souhaité associer les autres organisations syndicales à sa demande d'anticipation des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

L'objectif était de faire avancer ces négociations à décembre **afin que les salariés puissent bénéficier d'augmentations dès janvier 2023**.

Nous pensons, même si rien n'est jamais gagné d'avance, peser plus lourd sur les décisions de l'entreprise par une demande commune de tous les syndicats et, ainsi, contribuer à diminuer l'impact de la hausse des prix sur nos salaires.

Malheureusement, seules la CFDT et la CFE-CGC ont répondu à l'appel, ce qui n'a pas permis d'aller plus loin dans la démarche.

**La CGT a donc sollicité seule l'entreprise (voir ci-dessous),** mais nous ne nous faisons aucune illusion.



### Demande du syndicat CGT Michelin concernant les négociations annuelles obligatoires prévues en 2023

A Madame Balmery,  
Responsable des Relations Sociales France.

A Clermont-Ferrand, le 17/11/2022

Comme vous le savez, cela fait plus d'un an, maintenant, que nous subissons une inflation galopante. Officiellement, elle se situe aux alentours de 6% alors que toutes les études économiques tendent à montrer que le « chariot moyen », lui, a augmenté de 10 à 15%. Dans l'entreprise, les salariés aux NR O et N n'ont perçu aucune augmentation en 2021. Voilà donc 2 ans qu'ils subissent, plus que d'autres, une perte sèche de leur pouvoir d'achat. En 2022, malgré une augmentation de 2% ou 3% en juillet, le salaire du plus grand nombre est encore loin d'avoir suivi l'augmentation du coût de la vie et beaucoup ont obtenu moins de la moitié.

Nous vous rappelons que, cette année encore, les résultats économiques de Michelin sont bons. Quelles que soient les incertitudes conjoncturelles pour l'avenir proche, celles-ci ne sauraient être prétexte à ne pas soutenir les salariés après les efforts qu'ils ont accomplis depuis la crise du COVID.

En effet, après avoir été privés de jours de repos, effectué du télétravail en urgence, donc dans des conditions parfois minimales, après avoir répondu aux sollicitations, voire aux pressions suite aux suppressions de postes du plan ADAPT, ils doivent maintenant faire face à une augmentation des coûts des produits du quotidien sans précédent :

- Globalement, l'inflation à 1 an, fin septembre, atteint 9,11% sur tous les circuits
- Les rayons épicerie salée, crèmerie, surgelés au-delà des 10%

(source : *Information Ressources INC*)

Il y a donc urgence, aujourd'hui, à donner des augmentations de salaire conséquentes pour toutes les catégories de personnel dont certaines ont de plus en plus de mal à venir au travail et à nourrir leurs familles.

**C'est pourquoi la CGT vous demande instamment d'avancer les NAO prévues en 2023 au mois de décembre 2022, afin de faire bénéficier au personnel, dès janvier, d'augmentations de salaires qui sont le juste retour des richesses créées par les salariés.**

Dans l'attente d'une réponse favorable de votre part, veuillez agréer, Madame, nos salutations distinguées.

Le syndicat CGT Michelin.

### LE PROJET DE RÉFORME DE MACRON SE PRÉCISE Le gouvernement devrait présenter sa « réforme » mi-décembre

#### Les principales mesures envisagées

- ◆ Le report progressif à 65 ans d'ici 2031 avec ajout de 4 mois par an dès 2023 et jusqu'en 2031.
- ◆ L'allongement de la durée de cotisation à 44 ans pour bénéficier d'une retraite à taux plein.
- ◆ "Les carrières longues" seraient maintenues mais ... **soumises à des critères "individualisés"**.
- ◆ Une retraite minimum à taux plein de 1200€ par mois (*bien en dessous du Smic*) ... **sans que l'on ne sache qui pourra réellement en bénéficier.**
- ◆ La suppression des régimes spéciaux pour les industries électriques et gazières, la RATP, voire celui de la Banque de France.



### IL N'Y A PAS DE FATALITÉ !

**Le recul de l'âge de départ à la retraite n'est pas inéluctable. Pourtant les médias mainstream et les membres du gouvernement s'évertuent à nous le faire croire.**

Dans le rapport du COR (Comité d'Orientation Retraites), le système est excédentaire de plusieurs milliards d'euros en 2022. Pour le futur, il existe plusieurs hypothèses. Et nous n'entendons souvent que la version la plus négative. Ainsi, certaines prévisions se basent sur une baisse constante des cotisations sociales patronales. Et c'est donc les gouvernements successifs qui, avec leurs choix politiques, fabriquent eux-mêmes un système déficitaire.

Pourtant notre système de retraite par répartition est un des plus efficace au monde. En comparaison avec d'autres pays européens, nous avons un des taux de retraités pauvres le plus faible.

En augmentant un peu les cotisations patronales, ou si les femmes avaient des salaires équivalents aux hommes, nous pourrions aisément financer notre modèle social. Il serait aussi possible de consacrer plus de 14 % du PIB aux retraites.

Autres questions à se poser, sommes-nous prêts à obliger les Français à travailler jusqu'à 70 ans ?

**Avec cette réforme il sera de plus en plus difficile de partir à la retraite avec un taux plein.**

Si le montant des retraites continue de se dégrader, nous serons contraints de prendre en charge financièrement nos parents au quotidien, sans même parler des frais liés au grand âge et à la dépendance. En aurons-nous les moyens ?

**En résumé, il s'agit d'un vrai choix de société, un choix politique et économique.**

*« La retraite ne doit pas être l'antichambre de la mort » (Ambroise Croizat)*

# Il n'y a pas d'âge pour y penser ...

## INÉGALITÉS FACE À LA RETRAITE

Nous ne sommes pas tous logés à la même enseigne face à la retraite. Certains d'entre nous, en particulier les femmes, n'ont pas une carrière complète. De plus, pour le même emploi, une femme aura un salaire inférieur de 20 % en moyenne par rapport à un homme, ce qui aura un impact sur le montant de sa retraite.

Il y a aussi les salariés qui subissent des conditions de travail pénibles tel que les horaires postés, le port de charges lourdes, etc ...

Un salarié qui travaille en équipe toute sa carrière a une espérance de vie inférieure de neuf ans par rapport à un salarié du tertiaire.

Il faut aussi prendre en compte les études de plus en plus longues et l'arrivée tardives des jeunes sur le marché du travail (25 ans en moyenne).

Le gouvernement et les médias nous répètent qu'il faut travailler plus longtemps car l'espérance de vie augmente, mais ils oublient volontairement que l'espérance de vie en bonne santé stagne à 64 ans depuis des années.

De plus, les salariés qui touchent les plus petites retraites sont souvent les plus importants dans notre vie quotidienne.

Nous en avons eu l'exemple pendant le confinement pour la Covid (caissières de supermarché, livreurs, aides-soignantes, agents de propreté, infirmières, les ouvriers etc ...).

### LES REVENDICATIONS DE LA CGT

Imposons le droit de partir en retraite à taux plein

dès 37,5 ans de cotisation

au plus tard à 60 ans

Pas de pension en-dessous de 2000€ nets

Indexation sur la hausse réelle des prix

### TOUS CONCERNÉS, MÊME LES PLUS JEUNES D'ENTRE NOUS !

La retraite par répartition, basée sur la mise en commun des cotisations payées par l'ensemble des salariés, a longtemps permis d'assurer le versement des pensions de retraite aux anciens.

Même si ce sont les entreprises qui devraient financer intégralement les retraites, le système par répartition permettait au moins cette solidarité.

Réforme après réforme (*voir en dernière page*) les conditions de départ en retraite se sont dégradées. A tel point que les plus jeunes d'entre nous sont convaincu qu'ils n'auront jamais de retraite !

La chute des montants des pensions versées ne vise pas seulement à faire des économies. L'objectif est aussi de contraindre celles et ceux qui le peuvent à consacrer une part de plus en plus importante de leur salaire à l'épargne retraite, aussi nommée retraite par capitalisation.

Mais cette épargne est soumise à la spéculation boursière. De plus, tout peut s'envoler à l'occasion d'un krach boursier.

Une accélération de la capitalisation serait une aubaine pour les banques et les assurances qui voudraient mettre la main sur les 300 milliards de cotisations gérées aujourd'hui par l'Etat.

**Nous avons la possibilité d'imposer le retour à un système par répartition qui garantisse la solidarité et la possibilité pour tous de partir avec des pensions de retraite dignes sans être contraints d'épargner en parallèle.**

## SUÈDE : UN "MODÈLE" À NE PAS REPRODUIRE

Pour défendre leurs projets, politiciens et médias, aiment parler du modèle suédois.

A partir de 1999, le gouvernement suédois a transformé le système de retraite par répartition en un système de retraites à points, complété par une partie capitalisée dans des fonds de pension. Tous les ans, en février, les Suédois reçoivent le calcul de la pension qu'ils pourraient peut-être percevoir à la retraite sur la base des différentes hypothèses de croissance.

Vingt ans après la mise en place du nouveau système, l'âge de départ effectif moyen est vite passé à 65 ans et la pension des retraités équivaut en moyenne à 53 % de leur dernier salaire, contre 60 % en 2000. Un retraité sur cinq vit sous le seuil de pauvreté. Une étude de 2017 a montré que 72 % des hommes et 92 % des femmes auraient eu une meilleure retraite avec l'ancien système.

Ce sont les femmes, avec des carrières souvent interrompues, qui font le plus les frais de ce système. Alors, beaucoup de retraités travaillent pour compléter leurs pensions insuffisantes. Des centaines d'agences d'intérim sont spécialisées dans le travail des seniors. L'avantage pour les patrons, c'est qu'ils n'ont pas de cotisations à payer !

**Le modèle suédois, que l'on voudrait nous imposer, c'est donc travailler de plus en plus longtemps pour des pensions de misère, dont on ne connaît même pas le montant à l'avance et qui peuvent baisser. En Suède comme en France, c'est révoltant !**

## **GST/MT & PPO : CHANGEMENTS D'HORAIRES**

La CGT Michelin a participé à deux négociations sur les changements d'horaires des services PPO (Pompiers) et GST/MT (Ladoux).

La CGT ne sera pas signataire.

Lors du changement d'horaires EFS du service MAT/RT (Combaude) passant ces équipes d'un horaire 2 x 10h à 2 x 12h, la direction nous avait assuré qu'il n'y aurait pas d'autres services concernés.

**Un mensonge de plus !**

Après la mise en place de nouveaux horaires dans ce service, elle veut l'étendre à d'autres ateliers.

Pourtant, les médecins du travail déconseillent cet horaire.

GST/MT (Ladoux) est déjà organisé en EFS 2 x 10h, alors que la charge du service ne le nécessite pas.

Pourquoi dans ces conditions étendre les horaires à 2 x 12h ?

Les horaires actuels ne conviennent pas aux salariés concernés (avec une fin d'équipe à 9h le dimanche matin).

La CGT entend leur demande, comme celle des salariés en 3x8 qui ne veulent plus travailler le samedi matin.

Mais le 2 x 12h ne peut pas être la solution.

Concernant PPO, ce changement d'horaire entre dans le cadre de la réorganisation du service avec des suppressions de postes.

La CGT a toujours été opposée au travail du week-end et de nuit.

Nous comprenons que certains salariés y trouvent un intérêt personnel, mais il ne peut s'agir d'une règle qui dégrade les conditions générales de travail.

## **CHANTEMERLE : POSONS-NOUS LES VRAIES QUESTIONS !**

Au vu de l'augmentation des accidents sur CML, la direction a choisi de durcir le ton sur la sécurité. Mais il ne faudrait pas céder à la facilité en faisant la chasse aux petites dérives comme le non-port de bouchons d'oreille.

Attaquons-nous au fond du problème : Des intérimaires travaillant durant des mois, sans pouvoir poser le moindre congé, ne se transformeraient-ils pas en futures victimes dues à la fatigue et au stress ?

En octobre, des salariés craignant pour leur vie ont dû faire appel aux délégués CGT du site pour enfin mettre en place un véritable plan de sécurité sur un presque-accident, potentiellement mortel, au mois de juin.

Cette absence d'anticipation de la direction est-elle acceptable ?

**La sécurité est l'affaire de tous mais il ne faut pas oublier que l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs.** (Article L4121-1 du code du travail)

## **LADOUX / CARMES : LE PROJET DE RÉORGANISATION EP LADOUX**

La directrice de Ladoux part en juin, et le Responsable du service EP (RGEP) de Ladoux sera en retraite en Janvier.

Cela est l'occasion pour l'entreprise de mettre un seul directeur et un seul RGEP pour gérer les sites des Carmes et de Ladoux, soit plus de 7000 personnes !

De nombreux salariés de EP s'inquiètent pour leur avenir.

Ainsi à Ladoux, seulement deux personnes sont dédiées au traitement des Risques chimiques, de l'amiante et de la ventilation. Et plus de 1000 CSP (Consignes Sécurité au poste) sont en retard pour correction et signature.

**Les restructurations de Michelin ont aussi un impact négatif sur la santé et la sécurité des salariés.**

## **GRAVANCHES : LA DIRECTION SE DÉDOUANE ENCORE DE SES RESPONSABILITÉS**

Le 30/09/22 un salarié de l'atelier Préparation, en déplacement à pied pour rejoindre son chariot "mully", a été blessé suite au choc avec un autre mully en stationnement qui reculait.

Cet accident aurait pu être beaucoup plus grave.

L'entreprise ne s'est pas pressé d'informer le CSSCT ni de prendre des mesures.

Par contre, elle n'a pas tardé à convoquer pour sanction les deux salariés impliqués (le conducteur du mully et l'accidenté).

Pourtant, le risque était connu depuis longtemps. Il y a plusieurs années déjà, les salariés avaient demandé, en vain, à la hiérarchie, qu'une vraie zone de stationnement soit aménagée pour les engins (CEF et mully).

A la demande du représentant CGT, une enquête de la CSSCT est en cours.

Au moment où cet article est écrit, nous attendons encore que des mesures concrètes soient prises pour éviter qu'un tel accident ne se reproduise.

**Par contre, la prétendue « priorité à la sécurité » s'est traduit une nouvelle fois par la sanction des deux salariés !**

**Site internet :**

[www.cgtmichelin.fr](http://www.cgtmichelin.fr)



**Pour joindre  
votre syndicat  
CGT Michelin :**

**04 73 36 07 71**

[cgt.michelin@wanadoo.fr](mailto:cgt.michelin@wanadoo.fr)

**Contacts délégués  
syndicaux :**

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

José Arrieta :  
07.86.56.46.55

Eric Gouttebaron :  
06.31.34.88.63

Gérald Lobo :  
06.67.69.56.55

## Un peu d'histoire ...

### **30 ans de reculs de nos droits à la retraite : des retraites amputées dans leur durée et financièrement.**

#### ◆ 1993 : Réforme Balladur :

La réforme Balladur, pour les salariés du privé :

- L'allongement de la durée de cotisation de 37,5 ans à 40 ans pour bénéficier d'une retraite à taux plein.
- La baisse du montant des pensions par un calcul plus défavorable, avec la prise en compte, non plus des dix mais des vingt-cinq meilleures années pour le calcul du niveau des retraites.

#### ◆ 2003 : Réforme Fillon et 2007 :

Elle a entraîné l'alignement de la durée de cotisation du secteur public, puis celle des régimes spéciaux sur celle du privé (40 ans au lieu de 37,5 ans) et un calcul plus défavorable du montant des pensions .

#### ◆ 2008 : Allongement de la durée de cotisation à 41 ans

#### ◆ 2010 : Réforme Sarkozy / Woerth :

Celle-ci a pour conséquences :

- Le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans.
- Le relèvement, de 65 à 67 ans, de l'âge à partir duquel ne s'applique plus le mécanisme de décote pour les salariés n'ayant pas cotisé le nombre de trimestres requis pour obtenir une retraite à taux plein.
- Le durcissement des conditions d'accès au dispositif « Carrières longues ».

#### ◆ 2014 : Réforme Hollande / Touraine :

C'est la dernière réforme que subissent ceux qui prennent leur retraite aujourd'hui, avec pour conséquence :

- Un nouvel allongement progressif de la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein (pour atteindre 43 ans en 2035).
- Une augmentation des cotisations salariales

#### ◆ 2015 : Le tour des retraites complémentaires :

Mise en place d'une décote de 10 % pendant 3 ans aux retraites complémentaires des salariés du privé choisissant de partir à l'âge légal de départ en retraite (62 ans).

Pour ne pas subir cette décote il faudrait ne partir qu'à 63 ans.

#### ◆ 2023 : Laissera-t-on Macron nous imposer de travailler jusqu'à 65 ans ?

## **LE CHIFFRE DU MOIS : 64 ans**

**C'est l'espérance de vie moyenne sans incapacité  
en France en 2020.**

↳ **A noter :** Ce chiffres « moyen » ne tient pas compte des écarts importants entre les catégories socio-professionnelles.

### **Bulletin d'adhésion :**

Nom –Prénom .....

Adresse .....

Code Postal ..... Ville .....

Service - Atelier—Usine .....

Mail : ..... @ ..... ☎ : .....

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