

Dans ce numéro

Page 1 :

- ▶ Editorial

Page 2 :

- ▶ Indexation des salaires
- ▶ Les vrais gagnants

Page 3 :

- ▶ Pas de secret pour les salariés
- ▶ Évolution professionnelle
- ▶ 43ème Congrès FNIC

* * * *

Actualité des sites :

Page 4 :

- ▶ La Combaude

Page 5 :

- ▶ Chantemerle
- ▶ Les Gravanches

Page 6 :

- ▶ Les Carmes

L'HORREUR SOUS NOS YEUX

La situation à Gaza et au Moyen-Orient reste le sujet brûlant de ce printemps.

Début avril, l'armée israélienne a visé délibérément le convoi d'une ONG, tuant sept travailleurs humanitaires dans la bande de Gaza.

Six mois après les atrocités commises par le Hamas, on peut aujourd'hui légitimement parler d'un génocide du peuple palestinien : bombardements, privation de nourriture, destruction des infrastructures hospitalières...

Depuis octobre dernier, ce sont 196 travailleurs humanitaires qui ont été assassinés par Israël, qui viennent s'ajouter aux plus de 33 000 civils palestiniens dont plus de 10 000 enfants !

Les destructions matérielles s'élèvent à plus de 18 milliards de dollars et la famine fait rage chez les survivants dont 30% des enfants de moins de deux ans souffrent de malnutrition aigüe.

Les valeurs internationalistes de la CGT nous conduisent à une solidarité pleine et entière envers le peuple Palestinien, de Gaza, de Cisjordanie, mais aussi ceux des camps de réfugiés en Jordanie, au Liban et ailleurs dans le monde.

La CGT s'engage dans toutes les expressions solidaires qui fleurissent en France dans toutes ses diversités.

Quelle est la réponse de l'Etat français à ce massacre ?

D'un côté, il apporte un soutien inconditionnel au gouvernement israélien.

De l'autre il réprime des initiatives solidaires en France.

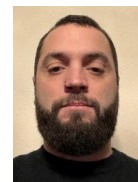
Ainsi, le secrétaire de l'Union Départementale CGT du Nord a subi une réquisition musclée à son domicile pour apologie du terrorisme à la suite d'un tract solidaire envers le peuple palestinien. Le jeudi 28 mars, lors de sa convocation au tribunal, des centaines de manifestants se sont réunis pour revendiquer un non-lieu. De son côté, le procureur a réclamé un an de prison avec sursis ... pour « délit d'internationalisme » !

Le 18 avril 2024.

Romain BACIAK

Secrétaire Général CGT Michelin Clermont-FD

Délégué Syndical Central CGT (DSC)
Michelin France



LA HAUSSE DES PRIX CONTINUE

Depuis quelques mois, gouvernement et médias insistent sur la baisse de l'inflation, voulant nous faire croire que les prix n'augmenteraient plus.

En fait, si l'inflation officielle a tendance à diminuer, elle est toujours bien là ... et les prix continuent d'augmenter s'ajoutant aux hausses que nous subissons depuis 3 ans.

La remontée actuelle des prix des carburants va encore amputer notre pouvoir d'achat.



L'INDEXATION DES SALAIRES, ÇA EXISTE !

En place depuis 1920 en Belgique avec la création du premier indice des prix de détail par le ministère belge de l'Industrie, l'indexation des salaires sur les prix est pratiquée depuis plus d'un siècle.

Certes, cette indexation a ses limites. Ainsi, elle ne prend pas en compte l'évolution des prix de l'ensemble des produits.

Mais c'est la preuve que c'est possible.

L'INDEXATION DES SALAIRES SUR LES PRIX, C'EST NÉCESSAIRE ET SURTOUT POSSIBLE

L'indexation des salaires sur les prix, ou Echelle mobile des salaires, est un mécanisme de hausse automatique des grilles de salaires et des pensions de retraite sur l'inflation.

En 1952, face à une inflation qui dépassait 20 %, le gouvernement de l'époque, faisait voter notamment l'indexation des salaires sur l'évolution des prix.

Certes cette indexation était limitée, car elle se basait sur un indice officiel des prix bien en dessous de ce que subissaient réellement les travailleurs, et était très peu contraignante pour le patronat.

En 1983, sous Mitterrand, le gouvernement Mauroy a supprimé ce mécanisme, en instaurant le blocage des salaires au nom de la lutte contre l'inflation (sic).

Le résultat est que, depuis 40 ans, le pouvoir d'achat des salariés a peu à peu chuté, et les profits n'ont cessé d'augmenter.

Ces dernières années, il nous est constamment martelé qu'il faut limiter l'augmentation des salaires pour éviter la poursuite de l'inflation.

Ce ne sont pas nos salaires qui ont provoqué la flambée des prix, mais la spéculation et la recherche du profit maximum des grands groupes industriels, pétroliers, de l'énergie ou encore de l'agro-alimentaire.

Pour imposer l'augmentation des salaires et leur réelle indexation sur la hausse des prix, il va falloir prendre sur les profits du patronat.

LES VRAIS GAGNANTS

Les PDG des entreprises du CAC40 touchent en moyenne par an ce que gagnent 307 salariés payés au SMIC. Cela représente 18 000 euros par jour, 365 jours par an. Et ce sont les mêmes qui sont chargés de nous expliquer qu'ils ne peuvent pas augmenter nos salaires.

Mais, si ces dirigeants sont grassement payés, ce n'est rien au regard de ce que gagnent ceux pour qui ils travaillent : **les actionnaires du CAC 40 qui vont se distribuer collectivement (via les dividendes ou les rachats d'actions) 100 milliards d'euros, soit près de 274 millions d'euros par jour !**

On comprend que pour ces gros actionnaires, payer autant les PDG du CAC40 ne représente rien au vu des dizaines de milliards qu'ils gagnent sur le dos des salariés de ces entreprises.



PAS DE SECRETS POUR LES SALARIÉS

Le 19 janvier 2024, les délégués syndicaux centraux (DSC) de toutes les organisations syndicales ont été invités à une réunion par la direction pour évoquer la possibilité de créer un groupe de travail avec comme sujet principal, l'avenir industriel des sites français.

Mais pour participer à ce groupe, il a été demandé de signer une clause de confidentialité, avec interdiction formelle de diffuser les informations aux salariés, et aux autres membres de leur syndicat.

La CGT a catégoriquement refusé de participer à des réunions qui visent avant tout à obtenir l'aval des syndicats pour fermer des usines.

A la suite de notre refus, deux autres syndicats nous ont suivis. Une seule organisation syndicale a validé cette méthode de travail.

Par conséquent, ce groupe de travail ne verra pas le jour. Reste à savoir si l'entreprise ne fera pas de réunions en bilatéral avec les autres syndicats.

QUELLE EVOLUTION PROFESSIONNELLE POUR DEMAIN ?

Plutôt que de se fier uniquement à la durée passée à un poste ou à une progression linéaire basée sur l'ancienneté, l'entreprise reconnaît désormais la valeur du potentiel spécifique de chaque individu pour son évolution de carrière. C'est la fin de la règle des 3 ans au poste et de l'impossibilité de progresser de deux coefficients d'un seul coup .

Selon l'entreprise, cette approche pourrait favoriser un environnement de travail plus dynamique et inclusif, elle permettrait aux employés de se sentir valorisés pour leurs contributions uniques et de tirer le meilleur parti de leurs forces individuelles...

MAIS, il y a un MAIS : Quels en sont les critères d'évolution ? Comment juger de façon équitable les individus ? Des tests ou des diplômes vont-ils les départager ? Ou ce choix sera-t-il fait au doigt mouillé ?

Il est crucial de commencer par informer le personnel de ce nouveau processus de recherche de poste, et d'élaborer des règles transparentes accessibles à tous afin de prévenir les déceptions.

LE 43^{ÈME} CONGRÈS DE LA FNIC

Le 43^{ème} Congrès de la FNIC (Fédération Nationale des Industries Chimiques) s'est déroulé du 25 au 28 mars 2024 à Port Leucate.

La **CGT** (Confédération Générale des travailleurs), regroupe un ensemble de fédérations structurées par les secteurs professionnels. **Ainsi, la CGT Michelin dépend de la FNIC.**

Le Congrès qui se réunit tous les 3 ans, définit l'organisation, les structures, la ligne politique, les luttes prioritaires pour les années à venir. Il élit également les dirigeants de la Fédération, à travers la commission exécutive, le bureau et le secrétaire général.

A l'issue des débats, la FNIC montre sa volonté de continuer de se battre pour le maintien de l'emploi industriel en France, pour l'augmentation des salaires, pour l'amélioration des conditions de travail, pour l'égalité professionnelle ainsi que pour la paix.

Le concept de « lutte des classes », à savoir l'opposition qui existe entre classes sociales du fait des conditions de production et de répartition de la valeur produite par les travailleurs, reste son marqueur principal.

Seul un rapport de force avec le patronat permettra aux salariés de conserver leurs acquis sociaux et de conquérir de nouveaux droits.

La situation internationale, avec le risque d'une généralisation de la guerre et celle en cours à Gaza, a aussi été au cœur des débats.



De nombreux intervenants ont, par ailleurs, mis en évidence le recul de la démocratie en France. Plus de 1000 syndicalistes CGT sont victimes de poursuites judiciaires à la suite des mouvements contre la réforme des retraites. Leur seul tort : s'être battus pour le bien de tous.

LA COMBAUDE

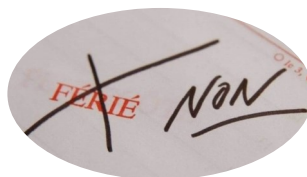
JOURS FÉRIÉS À L'ATELIER MMS

En début d'année, les responsables de l'activité MMS Combaude ont décidé d'ouvrir les jours fériés du mois de mai (8 mai, jeudi de l'ascension et lundi de pentecôte) sous le couvert d'un retard de livraison de PIM (Pièces Intérieures Moulantes) pour les usines de GRV et Roanne .

Pour inciter les salariés à être présents sur ces journées, certains managers n'ont pas hésité à détourner la réalité de la rémunération sur les jours fériés en prétendant que la majoration serait de 210% avec un jour de récupération supplémentaire.

Une meilleure organisation du travail sur cette activité aurait dû être mise en place au lieu du vol de ces jours de repos.

La vie de famille passe avant l'enrichissement des actionnaires.



LA COMBAUDE

PROJET D'EQUIPES EFS À MMS

La mise en place d'équipes de fin de semaine (EFS) en 2 X 12h, vient d'être annoncée dans ce service.

Les responsables de l'activité MMS ont justifié ce nouvel horaire par l'augmentation du nombre de coquilles de moules de cuisson à usiner.

Après les PIM (Pièces Intérieures Moulantes) et l'ouverture des jours fériés du mois de mai, maintenant les coquilles et les 2x12 !

Quelles seront les prochains prétextes pour dégrader des conditions de travail des salariés de ce service ?

Le périmètre de cet accord ne s'arrête pas seulement aux ilots qui sont concernés par la fabrication de ces pièces de moules. Il englobe toute l'activité MMS (PIM – PEM – R.E. – Fonderie – Plaquettes /Décatech) sans que cela soit nécessaire.

Une recherche de volontaires pour ces horaires atypiques aurait dû être faites avant de lancer cette négociation.

Cela aurait peut-être permis de mettre en évidence un manque d'attractivité sur les métiers de l'usinage et que cette activité souffre d'un manque de reconnaissance salariale par rapport aux professionnels des autres entreprises.

Pour preuves des salariés qui n'hésitent pas à démissionner et des intérimaires qui refusent de signer un CDI à cause de taux horaires trop bas.

Si l'entreprise veut pérenniser cette activité, des actions doivent être mises en place et l'appel à des travailleurs venus d'usines polonaises n'est pas la solution.

LA COMBAUDE

PETIT RETOUR EN ARRIÈRE

Souvenez-vous, lorsque les températures en extérieur étaient au plus bas, il en était de même à l'intérieur de la Combaude.

Il ne faisait pas plus de 5°C dans un des ateliers de Mat/RT, des températures inacceptables.

Heureusement que les délégués CGT sont intervenus pour protéger les salariés.

Aujourd'hui, c'est avec surprise, que nous avons découvert dans cet atelier, l'installation par la direction de 2 chauffages au-dessus du coin café.

Pour l'instant rien n'est fait dans l'atelier.

Est-ce pour nous inciter à rester plus longtemps au chaud pendant la pause ?



CHANTEMERLE

IL FAUT REVALORISER LES POSTES

Autrefois chargés principalement de la manutention des marchandises, **les caristes sont désormais confrontés à une diversité croissante d'activités annexes nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences.**

Ceci est particulièrement notable dans le secteur agricole ou Génie Civil, où les caristes jouent un rôle essentiel dans le chargement, le déchargement et la sécurisation des marchandises tout au long du transport.

Acquérir de nouvelles compétences est enrichissant sur le plan personnel, mais il est légitime d'attendre une reconnaissance adéquate à son investissement tant en termes de temps que d'efforts.

Il s'avère primordiale de réévaluer ces différents postes pour créer un environnement de travail plus équitable et motivant pour tous les employés.

GRAVANCHES

ACCIDENT À L'ATELIER PRÉPARATION : LA DIRECTION ESSAYE DE SE DÉFAUSSER

Vendredi 29 mars, à 1h du matin, un conducteur de boudineuses a été victime d'un accident grave à l'atelier préparation des Gravanches.

Dès la première analyse de l'accident, la direction du site concluait à la responsabilité des salariés qui travaillaient sur la boudineuse, prétendant qu'il n'y avait pas d'anomalie de la machine. **Quel mensonge !** Il a suffi aux élus CGT d'écouter les travailleurs de cet atelier pour découvrir un dysfonctionnement sur cette machine depuis plusieurs semaines.

Lors de l'enquête de la **CSSCT** (Commission Sécurité, Santé et Conditions de Travail), les représentants de l'entreprise, interrogés par vos élus CGT, ont tenté une nouvelle fois de nier l'évidence.

Mais ils ont dû reconnaître cette anomalie et leur responsabilité.

Si elle n'explique peut-être pas à elle seule l'accident, c'est indéniablement un facteur aggravant.

L'inspecteur du travail, qui participait à cette enquête, a aussi mis en évidence des carences dans le mode opératoire, notamment en cas de coactivité.

Nous ne venons pas au travail pour nous blesser.

Nous devons exiger que des mesures soient prises rapidement par l'entreprise pour éviter qu'un tel accident se reproduise.



GRAVANCHES

COMMENT FAIRE PORTER LE CHAPEAU AUX SALARIÉS ?

À l'atelier fabrication des Gravanches, plusieurs salariés ont été convoqués et se sont vus infliger des sanctions pour l'utilisation d'un code de dérogation sur des produits semi-finis utilisés sur les machines de production.

Alors que ce code était utilisé régulièrement, souvent pour éviter de jeter à tort du produit encore valable, ou d'arrêter une machine, la direction vient de se rendre compte qu'elle n'était pas dans les clous.

Craignant sans doute de se faire recalier lors d'un prochain audit qualité, elle essaye de se dédouaner par avance en sanctionnant des salariés plutôt que de clarifier les méthodes de travail et de les expliquer.

Site internet :

www.cgtmichelin.fr



Pour joindre votre syndicat

04 73 36 07 71

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

CARMES : MANAGEMENT TOXIQUE

Depuis de nombreuses années, Michelin a mis un focus particulier sur le management dans l'entreprise.

Malgré cette prévention, y-a-t-il un seul service hébergé au siège social du groupe qui ne connaît pas de situation de souffrance au travail, dans lequel le management est complètement mis hors de cause ?

La surcharge de travail généralisée des équipes du siège social peut aussi être une cause de souffrance.

Cette surcharge, adossée à un nombre de plus en plus réduit d'opportunités d'évolution joue très certainement un rôle majeur dans la création d'atmosphère de travail anxiogène.

Bon nombre de managers sont directement victimes de cette situation de réduction quasi permanente des effectifs depuis quelques années.

Cependant, certains responsables pratiquent encore un management dit toxique au sens généralement défini : *"qui adopte un comportement nuisible à l'égard des membres de son équipe"*, et les réponses de l'entreprise semblent très souvent insuffisantes.

Il serait probablement difficile d'être exhaustif sur toutes les formes que peuvent prendre ces comportements nocifs. Les exemples sont nombreux, et complexes à détecter.

En effet, ces managers toxiques savent parfois agir insidieusement, dans des bilatérales afin d'empêcher des témoins d'assister à leurs dérives managériales.

D'autres prennent moins de précaution, et instaurent un climat de crainte généralisée dans leur service pour museler la parole.

Et en conséquence, les personnes qui ont subies ces comportements anormaux sont nombreuses et souffrent parfois durablement de séquelles liées à la violence des attaques personnelles qu'elles ont vécues, parfois, pendant longtemps.

Il est urgent de prendre en compte la souffrance générée par l'organisation du travail et les profils des managers, et de réfléchir à apporter des réponses concrètes à ces situations.

- Cela passe tout d'abord par plus de transparence sur les cas instruits par la Ligne éthique et sur les méthodes utilisées par l'entreprise pour apporter des réponses aux cas signalés.
- Le suivi des cas d'arrêts du travail pour épuisement professionnel par service pourrait également être un indicateur partagé avec les organisations syndicales.
- Ainsi des actions plus fines par service pourraient être imaginées en partenariat avec les syndicats.

ICARE doit être plus qu'une campagne de communication interne et doit permettre à tous les salariés de travailler dans une ambiance saine.

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)