

## Dans ce numéro

### Page 1 :

- ▶ Editorial

### Page 2 :

- ▶ F. Menegaux : Un propos très politique
- ▶ Elections dans les TPE

### Page 3 :

- ▶ L'entreprise se croit au dessus des lois
- ▶ Arrêt maladie : Faisons respecter nos droits
- ▶ Une belle victoire

### Page 4 & 5 :

#### LE DOSSIER DU MOIS

#### Inaptitude et licenciement

### Actualité des sites :

#### Page 6 :

- ▶ Ladoux : Restauration
- ▶ Vos élus et mandats CGT

#### Page 7 :

- ▶ Chantemerle : VAG
- ▶ GRV : Nous ne devons rien

\* \* \* \*

#### Page 8 :

- ▶ Ligne éthique : Le bilan quantitatif ne suffit pas.

## VERS UNE RÉVOLUTION DES IDÉES

Pour ceux qui ont suivi, ou subi, les rebondissements dignes d'une « télé Novela » des politiciens durant la période estivale, il est désormais clair que l'illusion d'un Rassemblement National (RN) comme parti de rupture s'est dissipée.

Au lieu de cela, nous assistons à l'émergence d'une réalité troublante : le RN n'est rien d'autre que la frange droitière d'un gouvernement qui semble déterminé à maintenir, et même aggraver le cap de la politique macroniste.

À l'issue de ces législatives, les analyses des médias ont dépeint une configuration politique où, selon leurs évaluations, aucun gagnant ne se démarquerait. Néanmoins, suite à la nomination du nouveau Premier ministre, force est de constater que nous sommes entourés de perdants.

Difficile quand même d'avaler le fait que, malgré un rejet manifeste par une grande majorité des Français, le parti Les Républicains (LR), dernier bloc de l'hémicycle, se voient confier Matignon avec leur vision archaïque de la France.

Comme l'a justement remarqué De Villepin, Macron a le mérite de donner "raison à la parole évangélique : les premiers seront les derniers et les derniers seront les premiers." Une phrase qui résonne aujourd'hui avec une ironie mordante.

Cependant, malgré ce panorama détestable qui laisse présager de nouvelles coupes budgétaires dans nos services publics - célébrés pourtant par les athlètes du monde entier lors des JO - nous devons nous efforcer de rester positifs. En effet, des débats émergent sur les idées réformatrices portées par la CGT autrefois qualifiées d'utopistes par les gardiens d'un ordre établi et les médias à leur solde. Des propositions telles que la semaine de quatre jours à 32 heures, un SMIC à 2000 euros nets, la défense de la sécurité sociale ou encore l'abrogation de la loi scélérate sur les retraites, adoptée à coup de 49.3, trouvent un écho croissant dans l'esprit de nos concitoyens.

**Rien n'est jamais perdu, et notre devoir est de réagir.** Nous avons la capacité et le désir de remettre en question ce fatalisme instauré par ces vieux réactionnaires. Il est urgent d'imposer une vision alternative du monde, fondée sur l'acceptation de l'autre, le partage, la solidarité entre les personnes, et une redistribution des richesses qui ne devraient jamais être le privilège d'une élite.

**Certes, la lutte sera longue, parsemée d'embûches et de défis. Mais avec la CGT à vos cotés, elle sera passionnante, car porteuse d'espoir et de renouveau.**

25 septembre 2024



## ELECTIONS TPE

Environ 5 millions de salariés des TPE (\*) seront appelés à voter du 25 Novembre au 9 Décembre 2024.

Pour les salariés concernés, ne bénéficiant pas de représentants du personnel ou syndicaux, les accords mis en place prévoient des dispositions extrêmement défavorables aux salariés en matière de temps de travail ainsi que des accords dérogatoires au Code du travail et aux conventions collectives.

Dans ce contexte, le syndicalisme CGT est plus que jamais pertinent pour continuer à conquérir des droits pour les salariés.

**Encouragez votre entourage concerné par ces élections, à VOTER CGT .**

(\*) **TPE = Entreprises de moins de 10 salariés avec un chiffre d'affaires annuel inférieur à 2 millions d'euros**



## UN PROPOS TRÈS POLITIQUE

**Florent Menegaux a été auditionné par la Commission des Affaires Economiques de l'Assemblée Nationale le 18 septembre.**

Les médias toujours en mal de buzz, n'ont voulu y retenir que la notion de «salaire décent» sur lequel Michelin a déjà largement communiqué ces derniers mois. Si vraiment ce salaire permet d'améliorer les conditions de vie de travailleurs largement exploités par les grands industriels dans le monde, tant mieux !

Cependant, nous retiendrons que Monsieur Menegaux considère qu'un SMIC + 20 %, soit environ 1600 euros nets, permet de nourrir, vêtir, loger et même épargner à une famille de 4 personnes à Clermont Ferrand.

**Nous l'invitons à faire le test pendant quelques mois !**



**Mais l'essentiel de son discours était ailleurs.**

**Son propos était politique, très politique !**

Il a ainsi repris tous les poncifs de l'idéologie néolibérale, comme tous les dirigeants d'entreprises qui passent dans cette commission. Rien de bien original !

Il a lourdement insisté sur le « coût du travail » en Europe et surtout en France, sur la fiscalité, le prix de l'énergie... Autant de paramètres qui mettraient en péril la production sur le vieux continent. Autre point mis en exergue, les coûts de production en Europe, qui empêcheraient dorénavant l'exportation vers d'autres continents.

**Cet exercice n'offre-t-il pas un « chèque en blanc » au nouveau gouvernement pour s'engager dans de futures casses sociales ?**

**Ne vise-t-il pas à préparer les esprits à la fermeture de sites de production français ?**

Un des groupes parlementaires a d'ailleurs interrogé le PDG sur l'avenir du site de Cholet. Il n'y a pas eu de réponse.

**La lutte pour un salaire réellement décent est une lutte pour la dignité, et ce n'est pas en multipliant les déclarations à l'Assemblée Nationale que Florent Menegaux échappera à ses responsabilités.**

**Nous continuerons à porter nos valeurs pour une société plus juste et plus solidaire.**



## L'ENTREPRISE SE CROIT AU-DESSUS DES LOIS !

La réunion du CSE du 19 septembre a débuté par le sujet de la fermeture de l'usine des Gravanches, la dernière semaine d'octobre (voir l'article à ce sujet en page 6).

Au cours de cette réunion, les représentants de l'entreprise ont dit que **les salariés de GRV, qui n'ont pas assez de jours à poser cette semaine-là, devraient poser des « congés sans solde » ou prendre des « congés 2025 par anticipation ».**

Pourtant, les diverses décisions de la cour de cassation sont formelles : **Il est interdit à l'employeur d'imposer de manière unilatérale des périodes d'absence non rémunérées (congés sans solde) ou d'imposer des congés anticipés, dans cette situation.**

Les salariés ne doivent pas accepter ces « arrangements » que l'entreprise voudrait nous imposer.

### ARRÊT MALADIE : FAISONS RESPECTER NOS DROITS À CONGÉS !



Dans un article du journal l'Action N°454 du juillet 2024, la CGT vous informait de l'évolution des droits d'acquisition de congés en cas d'arrêt maladie.

**En effet, la loi du 22 avril 2024, permet à tous les salariés en arrêt maladie d'acquérir des jours de congés payés.**

⇒ Vous pouvez retrouver cet article sur le site CGT Michelin, ici :



**Rappelons que c'est aux salarié(e)s de faire la demande auprès de leur employeur, que rien n'oblige à procéder automatiquement à la régularisation.**

- **Cela demande de bien préparer son dossier** (retrouver les périodes d'arrêt maladie, les bulletins de paye des périodes concernées, calculer le nombre de congés perdus, ...)
- La CGT peut mettre à votre disposition un modèle de courrier à adresser à la direction.
- **Il est vivement conseillé d'informer le syndicat de votre démarche.**  
**Et, si besoin, de vous faire aider par un militant.**

## NEUHAUSER : UNE BELLE VICTOIRE

Lors d'un dernier journal ACTION, nous vous avons rapporté plusieurs cas de discriminations subies par des représentants du personnel ou délégués syndicaux CGT.

**Christian PORTA, délégué syndical CGT de la boulangerie industrielle Neuhauser en Moselle avait été licencié en avril 2024 pour des motifs fallacieux.**

Il a bénéficié début août, d'un jugement favorable au tribunal des prud'hommes de FORBACH et au tribunal judiciaire de SARREGUEMINES avec le paiement d'une forte pénalité par l'entreprise. De son côté, le ministère du travail a refusé son licenciement avec obligation de réintégration à son poste.

**Une victoire qui vient couronner 7 mois de lutte des salariés et de soutien à notre camarade, cela nous encourage à intensifier notre combat contre la répression syndicale.**

### **INAPTITUDE CHEZ MICHELIN, DES POSTES INAPPROPRIÉS SONT PROPOSÉS**

Michelin entreprise phare à Clermont, entreprise qui se dit sociale. Des mots qui visent à donner une bonne image du groupe.

Mais la réalité est différente. On peut s'en apercevoir lors du traitement par l'entreprise des salariés abimés au travail qui, finalement, se retrouvent devant la commission inaptitude.

Celle-ci pourrait être utile si l'entreprise cherchait réellement à reclasser ses salariés. Mais avec la disparition des « postes aménagés » ou « postes doux » elle a supprimé beaucoup d'opportunités.

Trop de dossiers traités par cette commission se soldent par un licenciement car les postes proposés sont majoritairement inappropriés à l'état de santé du salarié.

Si vous risquez de vous retrouver en situation d'inaptitude, ne restez pas isolés. La CGT vous conseille de vous rapprocher de notre syndicat.

Michelin doit cesser ces pratiques et retrouver du travail à tous ses salariés.

**Chaque année, l'entreprise dégage de plus en plus de bénéfices, et avec la diversité des postes existant à Clermont, elle doit pouvoir reclasser tout le monde.**



### **QUID DU BILAN DE COMPÉTENCES**

Aujourd'hui, de plus en plus de salariés, en situation d'inaptitude, sont amenés à passer un bilan de compétences, avec l'espoir de pouvoir rester dans l'entreprise.

Du coup, les salariés sont assez volontaires.

Le bilan de compétences doit être abordé avec les mêmes exigences pour tous les salariés.

Certains ont rapidement l'impression que les dés sont jetés d'avance. Et ces salariés sont clairement orientés vers des postes n'existant pas chez Michelin alors qu'ils souhaitent rester dans l'entreprise.

**N'est-ce pas une manière déguisée de préparer leur licenciement ?**

Pour d'autres, des compétences reconnues à l'issue du bilan devraient permettre un reclassement aisé dans l'entreprise ... mais aucun poste correspondant ne leur est proposé à leur retour.

**L'entreprise doit fournir du travail à ses salariés et non les licencier pour des motifs médicaux souvent liés au travail effectué au sein de l'entreprise.**

# LICENCIEMENTS

## **TEMOIGNAGE**

**Parcours d'un agent chez Michelin,  
licencié pour inaptitude après 22 ans et 8 mois de bons et loyaux services !**

**J'ai été embauché en septembre 2001, à La Combaude, au service D rechapage poids lourd.**

Après 16 ans de travail de forçat avec les 3 x 8, samedis supplémentaires, entrées matinales à 3 h du matin et sorties tardives, etc...

**Puis l'atelier rechapage ferme en 2017.**

**En 2017, mon premier gros souci de dos commence,** même si j'avais eu quelques alertes auparavant, juste avant de partir sur un nouveau poste.

Bien-sûr, qui dit nouveau poste ne veut pas dire guérison, bien au contraire. Car **le nouveau poste en question ne tient pas compte des mes problèmes de santé !**

Pendant un an, je serre les dents avec plusieurs arrêts de travail d'une semaine (avec comme traitement opioïdes et kiné) mais en 2018, grosse crise : mon dos NE TIENT PLUS.

Résultat 1 mois et demi d'arrêt de travail suivi de 1 mois et demi de mi-temps thérapeutique.

**J'ai bien exprimé mes soucis de santé à la médecine du travail** et mon souhait de changer de poste vers un poste aménagé, mais la réponse a été : "il y a des millions de personnes dans votre cas et ils travaillent quand même !"

Donc, retour sur le poste avec une surcharge de travail, des arrêts de plus en plus fréquents, de plus en plus longs, des traitements médicamenteux de plus en plus lourds, du kiné, du renforcement musculaire, une IRM, un scanner etc., et ce jusqu'en avril 2023 où j'ai ressenti une grosse douleur pendant le travail.

**Et là le processus commence** : septembre 2023, la médecine du travail prononce l'inaptitude au poste.

L'entreprise commence à me chercher un poste adapté, me propose de faire un bilan de compétences que j'accepte avec espoir et motivation en pensant que cela va prouver ma bonne foi, mon envie de travailler, bref de vouloir rester dans le système, pour vivre comme tout le monde et peut-être, je dis bien peut-être, d'accéder à un poste moins pénible et plus intéressant ...

**Malgré tous mes efforts, toutes mes douleurs, la peur de perdre mon travail, de l'avenir, et ma confiance en moi, le couperet tombe fin juin 2024 : LICENCIEMENT.**

On vit une annonce de licenciement comme un échec, une douleur dans son être profond, on se sent moins que rien, rabaissé, bon pour la casse.

On ne pense pas qu'un jour, à 48 ans en plus, trop jeune pour la retraite et pour arrêter de travailler, qu'on va nous virer comme ça, comme si on ne s'était jamais impliqué dans l'entreprise ! Quand on reste aussi longtemps dans une entreprise, on pense y faire toute notre carrière comme son père...

Camarades, si la médecine du travail vous met en inaptitude sur votre poste, **RAPPROCHEZ-VOUS** au plus vite d'un délégué CGT pour le mettre au courant, car vouloir gérer la situation tout seul comme je l'ai fait, peut vous amener sans aucun doute au licenciement.

Et n'oubliez jamais que l'entreprise ne fait pas dans le social quoiqu'elle dise et clame haut et fort dans la presse.



## LADOUX

### **TOUS LES SALARIÉS DOIVENT AVOIR UNE OFFRE DE RESTAURATION**

Le salarié a droit à une pause déjeuner durant sa journée de travail dans l'entreprise.

Depuis la venue d'environ 800 salariés supplémentaire à Ladoux, la prise du repas de midi est un problème. Entre 11h45 et 12h45, le restaurant est saturé et les réunions qui commencent parfois à 13h, obligent les salariés à manger sur le pouce dans des réfectoires improvisés. Avec toutes les questions d'hygiène que cela implique.

La CGT demande l'installation de réfectoires, équipés d'un mobilier adapté pour manger assis et se reposer, dans les secteurs où il y a de la demande.

Si vous êtes dans cette situation, prenez contact avec un élu CGT du site.

## **VOS ÉLUS ET MANDATÉS CGT**

A la suite du départ à la retraite d'un militant début septembre, la répartition des fonctions des militants CGT a évolué ainsi :

### **VOS DELEGUES SYNDICAUX**

Combaude	Chantemerle	Cataroux	Gravanches	Ladoux	Carmes
Davy Oustelandt Ziya Yilmaz	Gérald Lobo	Jean-Michel Maubert Christophe Tavares	Sébastien Monier	Davor Vukovic Christophe Passuto	Lucie Mizoule

### **VOS REPRESENTANTS DE PROXIMITE**

Chantemerle	Carmes	Ladoux
Sébastien Simon	Chandrakanth Paravataneni	Guillaume Hernandez

### **MEMBRES DU CSE & ET DU CSSCT**

	CSE	CSSCT
Eric Gouttebaron	Titulaire	Combaude / Chantemerle
Laurence Schlienger	Titulaire	Carmes
Hervé Charnet	Titulaire	Ladoux
Dominique Leclair	Suppléant	Gravanches
Benjamin Kleiber	Suppléant	Cataroux
Christophe Juilhard	Suppléant	/
Mariana Da Silva	Suppléante	/

Romain Baciak	Représentant Syndical CGT au CSE
---------------	----------------------------------

**Retrouvez  
les coordonnées  
des militants CGT  
sur notre site internet**

***www.cgtmichelin.fr***



## **CHANTEMERLE**

### **LES EMPLOYÉS DU VAG TOUJOURS EN ATTENTE**

Il y a déjà plusieurs années, lors du réaménagement des bureaux du VAG (magasin vélo/agricole/génie civil), les salariés du secteur avaient obtenu une promesse : une amélioration significative de leurs conditions de travail, notamment par la révision des zones de repos et de service.

Mi-septembre 2024, quelques éléments de mobilier ont ENFIN été installés dans cette salle.

**Mais pourquoi faire le travail à moitié ?** La seule machine à café se trouve dans l'atelier, sans paroi anti-bruit pour atténuer les nuisances sonores et la poussière. Les conditions d'hygiène sont préoccupantes avec un seul toilette pour 25 personnes, ce qui occasionne des files d'attente et un vrai risque de propagation de maladies.

Il est urgent que la direction prenne des mesures efficaces pour améliorer les conditions de travail.

**Les travailleurs du VAG méritent mieux que des demi-mesures et des solutions temporaires.**

## **GRAVANCHES**

### **NOUS NE DEVONS RIEN !**

La fermeture de l'usine des Gravanches, la dernière semaine d'octobre, a été confirmée par la direction lors de la réunion du CSE du 19 septembre.

**Non seulement elle veut imposer des congés ou JDR à ceux qui en ont encore, mais elle dit que les autres doivent poser du congé sans solde ou des congés par anticipation !** (Voir l'article à ce sujet en page 3)

Après nous avoir poussé à poser des jours de congés en début d'année, la hiérarchie est chargée, depuis août, de nous faire culpabiliser par rapport à cette fermeture : « *Tu n'as pas assez de jours, comment faire ?* »

Elle est envoyée au charbon pour nous inciter à garder des jours, à transformer notre 13ème mois en congés ou à prendre des congés sans solde, ou encore des congés 2025 par anticipation.

**Mais ce ne sont pas les travailleurs qui ont décidé cette fermeture.**

Ce n'est pas nous qui refusons de travailler cette semaine-là ...

**C'est l'entreprise qui refuse de nous donner du travail ! Alors, nous ne lui devons rien !**

⇒ Si elle n'a pas de travail à nous donner, qu'elle nous paie chez nous.

**Il est hors de question** de prendre sur nos congés (*encore moins sur ceux de l'an prochain*), JDR ou CET individuels ... ni de nous imposer des pertes de salaires (sans solde ou 13ème mois).

## **CATAROUX**

### **AMBIANCE DÉLÉTÈRE À C2**

Sur le site de Cataroux, depuis de nombreux mois et en particulier à C2, des altercations se sont multipliées avec trop souvent des coups échangés entre collègues. À la suite de ces faits, les salariés concernés ont été licenciés.

**Pourquoi ce climat malsain ? Une mauvaise ambiance, des incertitudes sur l'avenir, un manque de motivation pour des personnes en contrat précaire qui n'ont pas d'avenir dans l'entreprise car, trop souvent, ils sont jetés comme de vulgaires Kleenex malgré des promesses de CDI par la direction.**

Avant d'arriver à de telles extrémités, si vos responsables ne vous entendent pas, ou que vous n'osez pas aller les voir, nous vous conseillons de prendre contact avec vos élus CGT pour en parler. En effet, mieux vaut régler ces problèmes en discutant, au lieu de laisser pourrir ce genre de situation et d'en venir aux mains.

**Rejoignez la CGT,  
le Syndicat de  
tous les salariés !**

**Site internet :**

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



**Pour adhérer en ligne :**

Rubrique « *Se syndiquer* »

**Pour joindre  
votre syndicat :**

**04 73 36 07 71**

[contact@cgtmichelin.fr](mailto:contact@cgtmichelin.fr)

**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

## **LIGNE ÉTHIQUE :**

### **LE BILAN QUANTITATIF NE SUFFIT PAS.**

L'entreprise Michelin a mis en place depuis quelques années, une ligne « éthique » ayant pour vocation d'être un outil facilitant l'ouverture et la prise en compte de la parole sur des comportements jugés « non éthiques ».

A ce jour, seul un bilan quantitatif est disponible sur l'intranet, pour l'année 2022. On apprend dans ce bilan que 1740 signalements ont été faits dans l'entreprise en 2022 (niveau mondial).

On apprend également que 41% des cas signalés ont été considérés comme « avérés » par l'entreprise, et 471 ont été considérés comme « non avérés ». Les critères permettant de classer les signalements dans l'une ou l'autre des catégories sont un angle mort de ce bilan.

Un autre aspect concerne le processus de traitement de ces cas. L'entreprise partage les conclusions données aux cas « avérés ». On apprend par exemple que 104 personnes ont vu leur contrat arrêté suite au traitement par la ligne éthique d'un signalement à leur rencontre. Mais pas plus.

Notre expérience de représentants syndicaux nous amène à côtoyer des personnes ayant déclenché la ligne, ou bien des personnes ayant fait l'objet de signalements suite à des comportements considérés comme non éthiques.

**Et cette expérience est loin d'être « une expérience employé » satisfaisante.**

**Voici quelques cas connus de nos représentants syndicaux, et qui nous amènent donc à nous questionner sur l'objectif réel d'une telle ligne :**

- Gestion du cas signalé à la ligne éthique par le PDP du service des deux protagonistes (déclarant et faisant l'objet de la déclaration)
- Proposition de reclassement dans un autre service pour le déclarant et absence de conclusion donnée au cas signalé.
- Déclaration sur la ligne faite à l'encontre d'un employé à la demande d'un hiérarchique.


Ces quelques cas ne sont très probablement pas exhaustifs, et sont la partie émergée de l'iceberg.

Mais ils sont révélateurs d'une opacité sur le processus de gestion, et d'un aléa dans les réponses apportées.

Nous pensons donc que, si la volonté de notre employeur est réellement de prendre en considération des comportements inappropriés, cette ligne éthique doit faire l'objet d'une plus grande transparence avec les salariés et leurs représentants.

Le processus de traitement des cas ne peut selon nous pas se faire en l'absence totale des Organisations Syndicales, qui sont élus par les salariés.

**Nous demandons donc à l'entreprise d'être informé des différentes alertes et de pouvoir assister les salariés.**

 **Si ce sujet vous intéresse et que vous souhaitez apporter votre angle de lecture, n'hésitez pas à nous contacter.**