



# Regard...

NOVEMBRE 2017

N°221

Edito

## **Le plan de départs volontaires : une goutte d'eau dans l'océan de la restructuration**

**S**i le PDV en cours de négociation est devenu l'un des principaux centres d'intérêt des salariés Michelin, il n'en est pas plus qu'un maillon de la restructuration générale de l'entreprise qui, à travers ses Lignes Business et autres Zones Géographiques, revêt une importance qui va bien au-delà des conditions de départ des CO-CA clermontois.

En effet, outre le fait indéniable qu'aujourd'hui, dans toutes les strates de l'entreprise, l'envie dominante est de partir au plus vite, les 970 suppressions de postes annoncées posent beaucoup de questions, voire de problèmes d'éthique : si les conditions de départ actuelles sont très avantageuses, elles dépassent de loin ce qui a pu être proposé jusque-là lors des différents PSE concernant en majorité les agents, lesquels doivent bien se demander, en ce moment, qu'elle est la considération que leur porte la direction...

Cependant, la problématique négociée des départs ne doit pas devenir l'arbre qui cache la forêt de celles et ceux qui restent dans l'entreprise et devront affronter, tant bien que mal, une réorganisation hors normes assortie d'une diminution drastique des effectifs : à terme, 10 % des salariés clermontois manqueront à l'appel...

Nous devons donc rester vigilants sur la manière dont seront traitées les nombreuses personnes à qui on demandera de changer de poste, de situation géographique, de hiérarchie, de service, etc. Les Organisations Responsabilisantes et la transfo P associées nous questionnent également sur les moyens dont disposeront les managers afin de répondre à ces bouleversements dans le respect des équipes et des personnes, et d'assurer la transformation des mentalités et des comportements demandée par la direction afin que tous les salariés puissent y trouver leur compte.

Quant aux décideurs, la plupart (gérants compris) devraient avoir quitté le navire d'ici la fin de cette aventure qui trouvera par ailleurs sa résolution dans un contexte légal bien différent -les ordonnances seront passées par là-, ce qui n'est pas pour nous rassurer quant à l'avenir social des salariés Michelin, dont le PDV n'est finalement qu'une goutte d'eau dans l'océan de la restructuration.

ARRIETA José

## Les îles englouties

La plupart des scientifiques l'affirment aujourd'hui : nombre d'îles, dont certaines constituent des Etats indépendants, seront amenées à disparaître dans les prochaines décennies du fait de la montée des eaux que ne manquera pas d'occasionner le réchauffement climatique de la planète.

Tout le monde semble d'accord : la question n'est pas de savoir si cela se produira, mais plutôt quand cela va arriver...

Un peu comme certaines activités de Michelin, où la question n'est plus de savoir si ce sera vraiment le cas, mais plutôt quand les flots de la sous-traitance et de l'externalisation vers les pays de l'est vont engloutir l'île de Chantemerle, l'atoll de la finance ou l'archipel de la RDI...



## Ne pas s'endormir

Il ne faudrait pas s'endormir juste parce que l'on constate quelques améliorations dans les rapports sociaux et l'attention portée aux conditions de travail par la direction à CML : il ne s'agit souvent que d'aménagements attendus depuis longtemps, dont certains constituent le minimum nécessaire à la bonne entente et le bon fonctionnement entre tous.

En effet, les quelques avancées obtenues jusque-là (et non sans insistance, parfois, de la part de vos délégués du personnel), ne doivent pas cacher les progrès encore à faire, tant sur le plan matériel que psychologique.

Ce n'est pas sans raison que monsieur l'inspecteur du travail nous a rendu une visite surprise le 11 septembre afin de constater un délit d'entrave à l'action du CHSCT, relevant, par ailleurs, bien d'autres faits illégaux qui ont motivé la poursuite de sa visite jusqu'en fin de matinée.

Il a été constaté, ce jour-là, non seulement des difficultés d'accès aux membres du CHSCT, mais également un manque flagrant d'équipement des vestiaires pour les chauffeurs, gardiens et personnels de l'ESAT, tant en termes de propreté que d'accueil du personnel féminin.

Par ailleurs, nous souhaitons également rappeler à la direction, dans un souci de « bon fonctionnement », puisque là est son argument, qu'il est aussi interdit de convoquer au bureau du « chef » des salariés parce qu'ils évoquent entre eux leurs droits, de faire pression pour exécuter des tâches, en principe, libres (comme renseigner l'enquête « avancer ensemble »), de supprimer des avantages liés au travail à des salariés parce qu'ils ont un mandat syndical... tout ceci est illégal et peut être poursuivi en justice...

Encourageons donc le progrès, mais ne nous endormons pas : il y a encore tant à faire...

## D2/D3 une situation... de passage ?

Passer d'un bâtiment à l'autre, surtout du D3 vers le D2, n'a pas été chose facile pour tous les salariés de ce secteur, d'autant que la direction – pour le cas, pas sage – n'avait pas jugé utile de passer par le CHSCT comme le prévoit pourtant la loi : passage qui aurait pu amener à se poser les bonnes questions en temps voulu, mais passons...

A l'initiative de vos représentants CGT, l'entreprise est tout de même passée à l'acte en organisant au cours des derniers mois une inspection, laquelle, en passant, fut révélatrice d'un certain nombre de mécontentements : du chemin d'accès au fin fond du D2, trop long pour certains et manquant de systèmes de prévention de sécurité, jusqu'au manque de salons pour les acheteurs, en passant par le manque d'éclairage, le bruit, le surnombre ainsi que... le passage fréquent près des bureaux dans des open-spaces visiblement mal adaptés, il serait sage, pour le coup, de trouver enfin des solutions plus pratiques telles qu'une passerelle pour communiquer d'un bord à l'autre et éviter ainsi les kilomètres superflus, des améliorations de l'espace permettant de pratiquer confortablement tous les métiers du secteur, etc...

Soit dit en passant, la meilleure solution serait encore de dédier ce morceau de bout du monde à des activités plus adaptées et considérer, par-là, que la situation actuelle des salariés du bâtiment D2 ne soit qu'une situation de... passage...

## Une odeur... de sainteté ?

Depuis le temps que nos narines étaient l'objet d'agressions olfactives malodorantes, et que nos demandes en ce sens n'ont pas souvent été accueillies en odeur de sainteté, nous devons pourtant constater que la direction du CML, malgré quelques persistance malodorantes ici ou là, a eu bon nez de travailler sur la réfection des systèmes d'évacuation des eaux usées du bâtiment 1 où nous sentons bien que l'air que l'on y respire n'a, aujourd'hui, pas plus d'odeur que l'argent qu'on y a investi. Un peu de bien-être ne peut nuire...



## Un an de mandat...

**F**lu il y a un an, maintenant, comme délégué du personnel pour la CGT, puis désigné membre du CHSCT, il est l'heure, aujourd'hui, de faire un peu le bilan de ces 12 mois passés à vous rencontrer, remonter vos desideratas, vous représenter au sein des instances que ce soit en négociation avec la direction, en CHSCT ou en DP.

Un an de découvertes, d'émotions, d'avancées, de désillusions...

Un an pendant lequel j'ai été confronté à la dure réalité de salariés licenciés, sanctionnés parfois à tort, comme ce fut le cas à la Combaude il y a peu...

Un an pendant lequel il a fallu préparer des réunions, des argumentations, essayer d'obtenir des améliorations...

Un an à contester, souvent, en essayant de trouver des compromis, de rester constructif...

Un an à recueillir les problèmes, les mettre en visibilité, proposer des solutions quand cela a été possible...

Un an de débats, de convictions, de confrontations d'idées avec les autres représentants du personnel...

Un an cependant riche : riche de tous ces événements, de ces émotions, de tous ces doutes, parfois de tensions, mais dont chaque minute a été source d'enseignement, sur l'entreprise, sur l'humain...

Un an qui se termine cependant avec de grandes interrogations quant au rôle futur de vos élus, notre place dans l'entreprise et le devenir du débat social après la mise en place des ordonnances d'un gouvernement qui ne nous aime pas et qui le fait bien savoir...

Mais un an qui n'a fait que renforcer mes convictions, mon désir d'améliorer les choses, avec tout ce que cela implique : des combats, des échecs, parfois de la mauvaise foi, parfois des succès ...

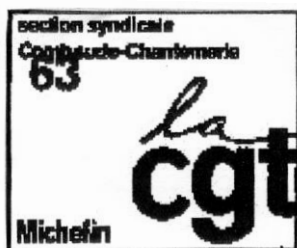
Un an qui me conforte dans l'idée que, sans les salariés, la représentation syndicale est peu de chose, qu'on ne peut remettre l'humain au cœur du débat économique et social si les hommes et les femmes ne sont pas les vrais moteurs qui nous poussent à agir.

Un an qui me renforce dans ma conviction qu'une société meilleure pour l'humain peut exister, à condition toutefois de le vouloir, de se donner les moyens, de ne jamais oublier que les utopies d'hier sont souvent les réalités d'aujourd'hui.

### BULLETIN DE CONTACT ET DE SYNDICALISATION

Nom..... Prénom.....

Bureau- atelier ou service.....



**Vous pouvez remettre ce bulletin à un membre de la CGT :**

- **Adresse usine** : local syndical CGT de la Combaude Bât Z24

- **Adresse ville** : Syndicat CGT Michelin  
Maison du Peuple – Place de la Liberté  
63000 Clermont-Ferrand

## COUP DE GUEULE

Le chiffre  
du mois

1 140 000 €

Un million cent quarante mille euros : c'est la somme que risque de perdre notre CE, soit 15 % de son budget, suite au plan de départs volontaires organisé par l'entreprise. En effet, la population touchée par les départs représente une masse salariale supérieure à la moyenne, ce qui risque d'affecter lourdement les prestations à venir pour les adhérents.

Vos élus CGT sont au premier rang des négociations afin d'obtenir des compensations de la direction.



**D**urant la semaine du handicap, Michelin a eu le privilège d'avoir une page entière dans le journal La Montagne nous vantant les efforts suscités par notre belle entreprise et nos dirigeants sur l'intégration de cette population il est vrai le plus souvent oubliée. Mais quel est l'avenir du salarié devenu inapte à son poste par un accident de travail ou par une usure physique provoquée par celui-ci ? Lui trouvera-t-on un poste adapté à son nouvel handicap ou continuerons-nous à laisser ce genre de personne chez elles dans l'espoir de les faire oublier de ses collègues et ainsi les licencier le plus facilement possible ?

Il faut que ces pratiques d'un autre âge cessent et que l'on joigne la parole aux actes !

