



Les idées du passé
ne font pas tourner
la roue du progrès.

LA VOIX DES SUD

Michelin

Union
syndicale
Solidaires

Journal interne du syndicat SUD Michelin France

LE N°2 DE LA VOIX DES

SUD MICHELIN

Le journal d'information qui permet à l'ensemble des salariés du Groupe Michelin de connaître notre regard sur l'actualité nationale mais aussi locale.

L'année 2017 se terminera avec la négociation salariale dont Michelin ferait bien l'impasse si elle n'était pas rendue obligatoire. Les inégalités se creusent avec une politique salariale absolument pas en adéquation avec les résultats financiers de l'entreprise. Même si notre organisation syndicale peut se targuer d'avoir forcé l'entreprise à mettre une part d'équité dans la redistribution de l'intéressement ou de la participation, le compte n'y est toujours pas ! La justice sociale est l'ADN de SUD MICHELIN !

site internet

www.sud-michelin.org

Solidaires
Industrie
**Sud
Michelin**

Déc 2017
ÉDITORIAL

Négociations « Réorganisation » : Michelin, Oscar de la médiocrité !

Pendant toute la négociation sur « la réorganisation », l'entreprise a clairement fait le choix d'exclure une catégorie de son personnel des départs anticipés. Bien que celle-ci se soit engagée à donner des compensations aux salariés agents en contrepartie de l'exonération de charge de l'IFC dont bénéficie les salariés cadres et collaborateurs qui adhèreraient à ce plan de volontariat.

Michelin nous explique qu'en supprimant 970 postes sur Clermont-Ferrand, nous allons devoir être plus efficace « pour servir nos clients », que la nouvelle organisation va permettre de faire face à cela. Les élus SUD s'interrogent de la solution miracle qui va être mise en place.

Si effectivement le gain que représente la disparition de 970 postes est indéniable, celui de la surcharge de travail que cela va engendrer l'est tout autant.

L'entreprise a de plus en plus de difficultés à trouver des postes pour les agents inaptes à tous postes ou en longue maladie, cependant elle n'a pas voulu évoquer des mesures compensatrices qui auraient pu leur permettre de partir également de manière anticipée.

Une fois de plus Michelin a fait le choix de discriminer cette catégorie. Après avoir attendu 15 ans une part variable, fait l'objet de propositions d'augmentations de salaires annuelles inférieures aux autres catégories, l'histoire se répète au travers de ces négociations. SUD est intervenu pour dénoncer cette iniquité et faire remonter la frustration des salariés exclus. Dans un contexte économique inégalé, l'entreprise avait les moyens financiers de répondre aux attentes légitimes de tous ses salariés agents compris.

RAPPEL SUR LES IFC

Une IFC de 76 000 € non chargée permettra un gain de 29 000 €, en moyenne, alors que dans le même temps, et pour la même activité, un agent verra son IFC de 43 000 € amputée de 16 000 €.

Comment parler d'équité de traitement dans ce cas ?

Le chantage à la signature !

Michelin a proposé lors de la deuxième réunion de négociations et face au blocage des organisations syndicales qui exigeaient une compensation pour les agents de prolonger les dispositifs de départs anticipés sous forme de chantage à la signature.

« Si les mesures d'accompagnement du PSE sont signées majoritairement, nous proposerons un avenant à la GPEC sur une prolongation des mesures de fins de carrière. »

En conclusion, SUD regrette que l'intersyndicale ait « plié » si rapidement face à Michelin. SUD signera cet accord après consultation de tous les militants qui ne souhaitent pas sans signature rendre caduque cette prolongation de la GPEC.

La Rédaction



BOURGES

Panique à Bourges

À Bourges, la direction n'est jamais rassasiée et demande sans arrêt aux salariés d'en faire toujours plus, en modifiant à tout va l'organisation du travail. Plus de flexibilité, comme au rechapage où MICHELIN exige d'aller produire le week-end en équipe de 12 heures, à l'atelier « neuf » suivant les « besoins » de chaque atelier. La préparation va, elle aussi, être touchée avec la mise en place d'une équipe de nuit sur la NAR6 où nos horaires en 2 x 8 nous convenaient très bien ! On produit tellement au « neuf » que la vérification bat des records, non pas de production, mais plutôt d'enveloppes à reprendre.

Au lieu de nous faire produire sans limite, la Direction ferait mieux de revoir les formations éclairés dispensées aux jeunes qui n'ont pas le temps d'assimiler les modes opératoires, les méthodes, les bons gestes ainsi que les postures pour faire de la qualité. Il ne faut pas alors s'étonner de la recrudescence des accidents du travail !

L'équipe de Direction du site de Bourges est obsédée par la production, sans se soucier de la santé des salariés et encore moins de l'organisation de nos vies sociales et familiales. La qualité et la sécurité sont soit disant les priorités de MICHELIN. Ce n'est pas le cas à Bourges où les stocks de production avion « neuf » explosent (plus de 8800) et augmentent tous les jours en raison du manque d'effectifs ! Le moindre espace dans l'usine est utilisé pour entreposer des pneus, souvent non conformes, qu'il faudra reprendre ensuite.

MICHELIN nous parle de « donnant / donnant » mais le seul « gagnant » est toujours l'entreprise.

OUI, les salariés sont sollicités sans cesse, sans contreparties, avec des conditions de travail qui se dégradent jour après jour. Pour SUD, MICHELIN doit de toute urgence prendre en compte nos revendications. Les salariés ne sont pas des citrons que l'on presse au quotidien ! ■

GOLBEY

Le droit du travail doit s'appliquer, même à Golbey

L'usine sera en partie fermée la semaine 52 dans différents secteurs sans se soucier des impacts sur nos vies de famille. Actuellement sur le site, nous sommes 29 intérimaires, 40 CDD et 540 CDI avec des évolutions relativement stables pour l'instant. Cette année, Golbey a produit plus de volumes que les prévisions. L'objectif est pour l'instant réussi sur certains produits, avec des objectifs toujours revus à la hausse, avec une Direction affamée par l'augmentation des volumes. Nous verrons en fin d'année le résultat du nombre de HNP (encodage travail du dimanche) réalisé en 2017. À noter qu'en 2016 les agents ont contribué à faire 2400 HNP sur le site !

Les sacrifices effectués par les agents ne sont absolument pas récompensés à leur juste valeur. Il est urgent que l'entreprise reconnaisse les efforts et sorte son porte-monnaie en peau de hérisson !

De plus, MICHELIN ne respecte pas l'accord des 35 heures vu le nombre très important de HNP faits par certains salariés.

Il serait de bon ton pour le service du personnel du site de relire les accords et non pas de les interpréter à leur sauce.

PROGRAMMATION DES JOURS DE REPOS (ACCORD 35 HEURES)

La programmation des autres jours de repos du calendrier individuel se fait progressivement au fur et à mesure de l'année, permettant ainsi au salarié de bénéficier d'une souplesse d'aménagement du temps de travail. Toutefois, en cas de désaccord et pour le restant de l'année :

• Les salariés en horaires « 2 x 4 » ou « 3 x 8 – 3 équipes avec samedis » ont le libre choix du positionnement d'un jour de repos chaque mois sauf juillet/août. Un seul de ces jours au maximum par an peut être positionné un



samedi prévu travaillé.

• Les salariés en horaires « 3 x 8 – 3 équipes sans samedi », « 2 x 8 – 2 équipes sans samedi », « 3 x 8 – 4 équipes », « 3 x 8 – 5 équipes » ont le libre choix du positionnement d'un jour de repos tous les deux mois sauf juillet/août.

Un seul de ces jours, au maximum, par an, pourra être positionné un samedi ou un dimanche prévu travaillé. ■

JOUÉ-LES-TOURS UJO

Une usine à la dérive !

Malheureusement, nous sommes loin d'être entendus face à une direction qui ne prend pas en compte les revendications du syndicat SUD. Les salariés ont démontré leur mécontentement avec un mouvement de grève lors de l'inauguration du nouveau site, le 3 octobre dernier. Les officiels avaient été invités pour découvrir notre usine, avec la présence de Rémi de Verdhillac (responsable MICHELIN Pays France). Notre colère justifiée doit amener du changement. C'est l'avenir de notre site qui est en question !

ATELIER OCA (FLAPS)

Cet atelier fonctionnait en 2 x 8 depuis le mois de mars, à cause de la baisse d'activité liée à l'arrêt d'approvisionnement du marché indien. Lors du C.E. du mois d'août, la Direction nous a annoncé une forte augmentation de commandes pour deux dimensions, ce qui a entraîné la réouverture de l'atelier en 3x8 à partir de la semaine 46. Cette annonce a engendré des problèmes organisationnels que notre service du

personnel a été incapable de régler une fois de plus.

ATELIER CPA MEMBRANES (3 X 8 + EFS)

Cette activité connaît, comme pour d'autres, un manque de reconnaissance pour son activité très pénible (on attend toujours des avancées !) et d'organisation dû à un problème d'effectifs et de polyvalence, afin que l'atelier produise normalement sans faire de chamboulement et des rappels d'agents pendant leur temps de repos.

Cet atelier affiche un ras-le-bol caractérisé aussi par des problèmes de sécurité récurrents. Les agents ont décidé de boycotter les points 5 minutes et les réunions RPP pendant plusieurs semaines

ATELIER ZP CALANDRAGE (4 X 8)

Négociations accord ZP... C'est mal parti ! La Direction d'UJO a dénoncé l'accord ZP car le calendrier 4 x 8 ne convient plus aux exigences de réactivité et de flexibilité afin de servir nos clients à moindre coût. MICHELIN s'est contenté de présenter les calendriers issus d'un GT que les salariés de ZP ont rejetés en bloc. Il a été précisé que l'on devait faire une croix sur le calendrier actuel et qu'il n'était même pas aménageable. Un 3x8 + EFS n'était pas envisageable non plus et pour eux l'essentiel de la négociation porte sur la garantie d'un week-end par mois sans activation d'équipes supplémentaires et sur les modalités d'attributions des bonifications et récupérations.

En résumé, l'entreprise veut imposer sa flexibilité/réactivité sans concertation et à sa sauce.

Par conséquent, le syndicat SUD MICHELIN a décidé de faire appel à la grève lors de cette fameuse journée du 3 octobre 2017.

Grâce à la forte mobilisation du personnel, MICHELIN a décidé de mettre la négociation en stand by afin de remettre en place un groupe de travail avec un nouveau cahier des charges.

Un 3 x 8 avec EFS serait une des possibilités évoquées par le service du personnel.

ACTIVATION D'ÉQUIPES SUPPLÉMENTAIRES PUIS IMPOSITION DU CHÔMAGE

Eh oui, lors du C.E. extraordinaire du 10 octobre, la Direction nous annonce une demande d'activation de chômage partiel auprès de l'administration et une semaine plus tard, le 17 octobre, nouveau C.E. extraordinaire pour nous annoncer la réouverture de 2 équipes lors du week-end des 2 et 3 décembre... Nous sommes gérés à UJO par une équipe de Direction qui ne respecte pas les salariés et encore moins leur vie de famille.

SUD MICHELIN UJO a alerté la Direction de Clermont-Ferrand jusqu'à J. D. SENARD pour leur demander d'intervenir au plus vite afin d'apporter des réponses rapides à nos revendications sur l'avenir de l'usine d'UJO et des conditions de travail de ses salariés. ■

CLERMONT-FERRAND

Cataroux : 99 emplois en moins !

D'ici 2020 l'entreprise veut renforcer le pôle d'expertise semis-finis MAT/SF européen de Montceau-les-Mines en lui confiant la production des mélanges de demain. Une nouvelle calandre a été installée sur ce site pour produire des tissus de petites séries pour la Recherche et le Développement ils devront reprendre également l'arrêt de l'activité des groupes 15 et 20 du site de Cataroux.

MICHELIN, par cette évolution, annonce une suppression à Cataroux de 99 postes à l'horizon 2020 et prévoit dans le même temps seulement 25 embauches du fait du transfert de cette activité à Montceau. Cherchez l'erreur ?

Deux catégories entrèrent dans le PSE et auront un accompagnement lié à celui-ci, les agents eux auront un traitement différent. Pourquoi les futurs retraités de MAT/SF partiraient dans des conditions non équivalentes à leurs collègues « coca » (collaborateurs / cadres) ? Pour ceux qui souhaiteraient une mobilité géographique les aides seront-elles identiques ? Quelles catégories de personnels seront nécessaires pour suivre l'activité géographiquement ! Comment expliquer que dans un même temps et pour une même activité il y ait une telle inégalité de traitement et pour quelles raisons ces changements n'interviendront-ils pas dans le cadre de la restructuration

qui aurait permis ainsi de bénéficier des avantages constitués par l'exonération de charges ? ■

UDTC : atelier confection pneus prototypes à Ladoux : un avenir sombre !

Ces dernières années, l'activité de cet atelier n'a cessé de baisser, tant en termes d'effectifs que de productions. Cette fin d'année s'est soldée par l'arrêt des EFS ainsi que des équipes de nuit. L'ensemble de ces mesures ont été justifiées par l'envoi des fabrications de petites séries directement sur les unités de productions et le besoin de réactivité supplémentaire. Comment être plus efficace avec un temps d'ouverture inférieur ? Au-delà des pertes de salaires occasionnées pour les salariés concernés, c'est bien de la pérennité de l'activité dont s'inquiètent les élus SUD.

Nous nous sommes prononcé contre en réunion de C.E. du mois d'octobre car nous ne voulons pas accompagner les baisses d'activité, ni les baisses de salaires générées. ■

GST/C/EM Actes de reconnaissance : la discrimination, une nouvelle façon d'avancer !

Avec la mise en place des organisations responsabilisantes sur le site de Ladoux, lors du passage à l'étape 2, les ateliers organisent des repas pour « remercier » l'implication des équipes. Cependant, certains salariés de cet atelier n'étaient pas en phase avec la manière dont ces organisations étaient mises en place. Ils ont tenu à marquer leur désapprobation en ne participant pas à ce repas. Le point d'orgue dans cet acte de reconnaissance a été atteint lors de la distribution de chèques KADEOS, pour un montant de 60 €. En effet, les salariés «



Suite des échos

rebelles » ont été exclus des bénéficiaires. Cette décision a été prise en représailles à leur attitude.

Les élus SUD ont dénoncé cette injustice ainsi que le manque de transparence dont la direction de l'atelier a fait preuve. Le service du personnel a même préféré accompagner celle-ci dans sa démarche, sans même daigner apporter d'explications lors des réunions mensuelles pour justifier de cette attitude, pour le moins discriminatoire, car tous les salariés de cette activité ont bien permis ce passage à l'étape 2. Les organisations responsabilisantes sont, soit disant, mises en place pour créer un esprit d'équipe. Dans le cas présent ce serait plutôt « diviser pour mieux régner ». ■

ROANNE

Projet PHENIX : ça se complique !

Après une importante 1^{ère} phase de transformation de l'usine, les difficultés se font jour. Pour rappel l'atelier MAC/BNS a fait place aux C3M sans arrêter la production. Côté Moyens Individuels de gros chantiers ont eu lieu également. Cependant cette mutation nécessite **une vigilance de vos élus SUD de tous les instants.**

Dernier événement en date, la tenue d'un CHSCT extraordinaire demandé par SUD afin de recadrer la direction de l'usine sur ses obligations en termes de sécurité.

Trop de laxisme ou de mauvaises décisions managériales sont à déplorer, on ne transige pas avec la sécurité des salariés !

À cela, il faut rajouter : mauvaises concertations des salariés et des élus sur l'adaptation des activités aux nouvelles machines, pression sur la montée en charge, ambiance de travail parfois délétère, RI inexpérimentés et dépassés, chefs d'atelier sous pression, salariés déçus de leur nouveau poste de travail, non reconnaissance salariale de l'implication de tous... La liste est longue. Au sommet de cette pyramide infernale, le bon vieux Coût Façon, juge de paix et leitmotiv de l'entreprise, rabâché 100 fois à tous pour faire comprendre qu'il faut toujours plus d'efforts.

Au final, le tableau n'est pas aussi idyllique que notre direction voudrait le faire croire et les élus SUD interviennent régulièrement dans les ateliers et auprès de nos responsables en appui des salariés. ■

POITIERS

Michelin planche sur une fermeture éventuelle du site !

Le site de Poitiers est une usine qui a connu ses heures de gloire par le passé. Nous étions un des fleurons de la ligne produits poids lourds Europe pendant de nombreuses années avant la quasi fermeture du site le 30 juin 2006. De nombreux salariés se sont retrouvés à la porte avec des conditions de départs indignes d'une multinationale aux profits exceptionnels.

QUEL AVENIR POUR LES SALARIÉS DE LA LOGISTIQUE ?

Pendant des années, MICHELIN a affirmé aux salariés, comme dans la presse, que le site de Poitiers était prépondérant dans la stratégie de la logistique Europe. Cependant, la pyramide des âges élevée nous inquiétait sur une volonté de fermer notre activité avec des départs anticipés ou pas. Le 4 octobre, Monsieur Pétrinié (Responsable logistique) a fait une présentation de cinq scénarios sur notre avenir sans la présence des élus. Il devrait revenir courant décembre sur Poitiers pour nous faire connaître la décision de l'entreprise. Pour SUD, il est hors de question que notre site et ses salariés soient encore sacrifiés sur l'autel des profits ! ■

LA ROCHE-SUR-YON

Le projet « Skipper » en souffrance !

Côté industriel, une deuxième Fisher (coupeuse automatique) et une deuxième FLC (Finition en Ligne Compacte) sont en cours de démarrage. Sur l'atelier de fabrication des tringles, nous avons appris que nos robots obsolètes allaient être remplacés par ceux de Ballyména. Côté volet social, après l'interview d'une cinquantaine de personnes en 4 x 8, il apparaît que certaines actions engagées ou à venir ne répondent pas aux attentes et aux enjeux. Une nouvelle concertation est en cours. L'organisation du travail type 4 x 8 est trop contraignante. Il est urgent de trouver une solution dans la concertation. C'est la santé des salariés qui est en question. SUD continuera à être force de propositions. Il est vrai qu'il serait beaucoup plus facile de

critiquer, comme certains, que d'essayer de trouver des alternatives positives pour les salariés.

PRÉVISIONS ET ATTENTES 2018

La Direction de PLE vient de nous fixer les objectifs 2018 :

- Fabriquer 3000 pneus par jour
- Avoir un TCIR ♦ 8

Des objectifs plutôt ambitieux compte tenu des deux années écoulées.

Quant aux prévisions, on nous annonce 13% de plus de production que cette année. Le hic, c'est que la première prévision de production pour 2017 était de 950 000 pneus et nous devrions en faire 774 000. Quelle crédibilité accorder à ces prévisions ? Comment les salariés peuvent planifier leur vie avec des plannings qui changent constamment ? Une chose est sûre, SUD veillera à ce que l'accord de réactivité soit appliqué correctement et sans abus. ■

MONTCEAU

Michelin prospère, les agents galèrent...

Le GC de MONTCEAU connaît une forte hausse de production. Même si SUD ne peut que se réjouir de cette montée en charge, elle ne doit pas se faire au détriment de la vie sociale et familiale des salariés.

La Direction avait convié les Organisations Syndicales pour présenter un projet de calendrier. Pour SUD, MICHELIN avait décidé de préparer les salariés en présentant le « pire » possible et arriver en « pompier » pour une deuxième réunion, en laissant croire qu'elle avait amélioré ces calendriers en en présentant un plus « socialement acceptable ».

SUD prendra ses responsabilités en concertation avec les salariés, sur les jours imposés qui posent problème. À l'inverse de GC, PK connaît une forte baisse et SUD sera attentif toute l'année aux conditions de travail de ces agents qui connaissent déjà de fortes tensions dans leur atelier.

Près de 40 dimanches ont été ouverts sur Z en 2017, dont près de la moitié par des modifications de calendrier.

SUD a demandé à la Direction de revoir sa copie pour 2018, quitte à mettre une équipe supplémentaire, le temps que Z revienne à de bonnes CAPA/jour.

Toutes les solutions doivent être envisagées et non pas celle uniquement qui intéressent

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

MICHELIN pour des raisons économiques.

La qualité de vie au travail commence par les horaires de travail et leur temps de repos.

En attendant, SUD a redemandé le versement d'une prime de 150 € nets à tous les salariés concernés pas le 4 x 1.

Retrouvez toute l'info de MICHELIN BLANZY sur la page facebook SUD MICHELIN BLANZY. Informations en temps réel. ■



Notre gestion prévisionnelle des emplois et des compétences amène beaucoup d'inquiétudes. Plusieurs sites atteignent des seuils critiques ; il est donc urgent de mettre en place une politique d'investissements industriels afin de renforcer nos usines. C'est ce qu'on appelle : « avoir une responsabilité sociétale ».

CHOLET

Rien ne va plus !

L'entreprise est toujours dans l'impasse face au recrutement et dans sa capacité à fidéliser son personnel. Nombreux sont les salariés qui ne restent que quelques mois ou partent à la fin de leur CDD. Paradoxalement, ceux qui souhaitent être embauchés sont remerciés, souvent à la dernière minute et sans explication. Même les cadres claquent la porte du jour au lendemain. Du jamais vu dans notre usine.

Parallèlement à ce constat, nous assistons à une communication soignée par l'entreprise, dans les médias, afin de mettre en avant l'attractivité du site. Dernièrement, Thierry Clerc (chef du Personnel) est allé prêcher la bonne parole dans les rues de Cholet dans un rôle de rabatteur, avec un charisme au niveau 0. Nous lui conseillons de se concentrer sur l'évolution de la rémunération des salariés de Cholet au lieu d'aller jouer un rôle qui ne lui convient pas !

Sur Z, SUD demande à retravailler sur des horaires mieux adaptés avec les salariés qui pourront bientôt profiter d'un nouveau parking (en construction) pour leur permettre d'être plus proche de leur poste de travail.

Sur le service O, l'avenir est incertain avec une production stable pour 2018, alors que le marché est en augmentation. Le passage en 4x8 n'est donc pas d'actualité. Nous n'avons pas de nouvelle de la part de la Direction. Les investissements prévus pour une quintuplex (OCF) et une BNS auto ilot 5 sont suspendus. Les défauts R1 battent des records sur OV, les stocks sont saturés entre les cuissons et la vérification, ce qui engendre des tensions entre ateliers. On en demande de plus en plus dans ce secteur avec des courses à la qualité et une production inatteignable.

La conciergerie va passer dans les mains d'un sous-traitant, alors que ces postes pourraient permettre le reclassement des salariés Choletais en postes aménagés. ■

En conclusion, pour SUD, la Direction doit réagir et vite !

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR MÉTIERS

	déc-14			déc-15			déc-16			sept-17		
	CDI	CDD	Total									
Achats	213	0	213	205	0	205	201		201	195	1	196
Administration	442	6	448	401	3	404	376	3	379	348	4	352
Autres	158	3	161	143	0	143	122		122	129		129
Bureau d'Etudes	905	3	908	844	4	848	773	2	775	685		685
Communication	200	7	207	197	1	198	197	5	202	207	3	210
Edition	88	0	88	86	2	88	82	3	85	84	4	88
Environnement Prévent	478	5	483	459	4	463	373	4	377	370	7	377
Fabrication	5831	350	6181	5587	529	6116	5598	519	6117	5566	590	6156
Finance	466	4	470	458	7	465	434	5	439	400	5	405
Maintenance	2410	62	2472	2392	75	2467	2340	52	2392	2310	65	2375
Marketing et Ventes	1289	14	1303	1329	2	1331	1034	4	1038	1010	10	1020
Personnel	639	37	676	608	40	648	640	29	669	636	31	667
Progrès	340	1	341	380	4	384	343	1	344	330	2	332
Qualité	1887	62	1949	1842	75	1917	1878	65	1943	1893	60	1953
RDI	2289	8	2297	2302	10	2312	2304	4	2308	2326	6	2332
SI	752	2	754	739	5	744	735	3	738	721	3	724
SC et Log	1285	13	1298	1294	18	1312	1538	42	1580	1514	52	1566
Total	19672	577	20249	19266	779	20045	18968	741	19709	18724	843	19567

ÉVOLUTIONS D'EFFECTIFS PAR ÉTABLISSEMENT

À L'HORIZON 2020

	Au 09/2017	Horizon 2020	
		Mini	Maxi
CLERMONT FERRAND	10 862	9 600	9 900
CHOLET	1 315	1 400	1 500
LE PUY	621	650	710
LA ROCHE SUR YON	763	610	750
TROYES	824	830	900
ROANNE	881	780	800
GOLBEY	568	510	560
JOUE-LES-TOURS	212	200	225
MONTCEAU	1 058	1 100	1 150
BOURGES	616	630	660
VANNES	460	390	420
PARIS	75	70	80
Total	18 255	16 770	17 655

UNE HISTOIRE "SOLIDAIRES"

L'union syndicale Solidaires est issue d'un rassemblement de 10 syndicats indépendants avec des coordinations de lutte dans la santé et les PTT, en 1989, dans un contexte où la gauche au pouvoir déstabilise les confédérations syndicales traditionnelles. Aujourd'hui, il existe une cinquantaine de syndicats Sud-Solidaires professionnels comme Sud Santé-Sociaux, Sud Industrie, Sud PTT, Sud Rail, Solidaires Transports, Sud éducation, Sud Collectivités Territoriales, Sud Retraités-es, Solidaires Précaires Chômeur-ses... Il existe forcément un syndicat pour vous !

DES CONTACTS

BOURGES : 06 77 77 96 40

CHOLET : 06 76 02 39 60

CLERMONT-FERRAND : 04 73 98 67 70

CARMES-CATAROUX-BREZET : 06 75 11 80 85

COMBAUDE : 06 08 90 58 72

GRAVANCHES : 06 85 54 09 79

LADOUX : 06 58 21 21 37

ou 06 75 11 80 85

GOLBEY : 06 75 60 86 15

JOUÉ-LÈS-TOURS : 06 35 35 27 93

LA ROCHE-SUR-YON : 06 59 71 20 18

ou 06 82 28 28 36

MONTCEAU : 06 19 47 67 88

POITIERS : 06 13 71 71 13

ROANNE : 06 51 21 40 14

VANNES : 06 23 86 15 47



Les raisons d'un syndicat offensif



POURQUOI SE SYNDIQUER ?

Dans une entreprise, une administration, les travailleur-ses sont soumis à un patron ou une hiérarchie. Dans ce cadre, les relations ne sont jamais égalitaires et les premiers ont toujours besoin de défendre leurs droits face aux seconds, dans un système où il s'agit toujours de faire un maximum de profits pour les entreprises et d'économies dans les administrations ! Face aux attaques, suppressions d'emploi, remises en cause des droits conquis de haute lutte depuis plus de 150 ans, au « travailler plus pour gagner moins », nous ne pouvons nous battre seul !

- Un syndicat permet aux travailleur-ses de s'organiser collectivement pour défendre leurs droits ! Ensemble, nous sommes plus forts !
- Un syndicat propose des alternatives : il agit pour la transformation sociale !

QUEL SYNDICAT POUR VOUS DÉFENDRE ?

Les syndicats Sud Solidaires, ce sont des syndicats :

- **Solidaires** : ils organisent les travailleur-ses sans distinction religieuse, politique, d'origine, de genre ou d'orientation sexuelle.
- **Unitaires** : pour être fort, il faut être nombreux-ses ! Ces syndicats œuvrent pour l'unité des organisations syndicales dans les actions !
- **Démocratiques** : contre les organisations bureaucratiques où une minorité de « permanent-es » décident pour l'ensemble des syndiqué-es, les syndicats Solidaires sont des syndicats de base dans lesquels ce sont les adhérent-es qui prennent les décisions qui les concernent !

UN SYNDICALISME DE LUTTE !

SUD Industrie met en œuvre un syndicalisme de lutte, c'est-à-dire de construction d'un contre-pouvoir pour imposer un rapport de force. Il dénonce les politiques patronales et gouvernementales.

Ces politiques sont liées au système capitaliste que SUD Industrie dénonce !

UN SYNDICALISME DE TRANSFORMATION SOCIALE !

Les syndicats Solidaires se retrouvent autour de valeurs communes : ils sont anti-capitalistes, anti-fascistes, féministes, écologiques, autogestionnaires.

Ils visent à l'émancipation de l'Homme et de la Femme afin qu'elles et ils puissent agir sur leur environnement et ne plus subir !

Pour tout complément d'information
Site internet : www.sud-michelin.org

Évolution de la rémunération

Voici une compilation de la rémunération de toutes les catégories de salariés sur les cinq dernières années. Ce tableau met en évidence la faible évolution de nos salaires et affiche des moyennes bien inférieures à d'autres grandes entreprises. Il serait temps d'innover dans la politique salariale et non pas exclusivement dans le pneumatique !



source bs	Rémunération mensuelle moyenne	2012	2013	2014	2015	2016
Cadres et Assimilés	Hommes	5 810	6 015	6 213	6 217	6 419
	Femmes	4 244	4 353	4 450	4 494	4 695
Agents de Maîtrise	Hommes	3 204	3 432	3 668	3 661	3 756
	Femmes	2 641	2 519	2 359	2 708	3 025
Techniciens	Hommes	2 834	2 978	3 133	3 114	3 215
	Femmes	2 540	2 546	2 684	2 673	2 779
Employés	Hommes	2 140	2 224	2 316	2 344	2 497
	Femmes	2 282	2 472	2 485	2 502	2 577
Agents	Hommes	2 160	2 374	2 469	2 433	2 478
	Femmes	1 820	1 998	2 079	2 041	2 113

source bs	effectifs au 31/12	2012	2013	2014	2015	2016
Cadres et Assimilés	Hommes	4020	4149	4350	4477	4570
	Femmes	1223	1316	1446	1524	1606
	Total	5243	5465	5796	6001	6176
Agents de Maîtrise	Hommes	410	354	304	262	219
	Femmes	9	8	8	8	11
	Total	419	362	312	270	230
Techniciens	Hommes	2379	2219	2104	2013	2209
	Femmes	366	348	315	305	312
	Total	2745	2567	2419	2318	2521
Employés	Hommes	633	649	622	666	624
	Femmes	1000	967	954	946	885
	Total	1633	1616	1576	1612	1509
Agents	Hommes	10067	9288	8905	8751	8241
	Femmes	485	437	445	471	488
	Total	10552	9725	9350	9222	8729
TOTAL GENERAL		20592	19735	19453	19423	19165

EFFECTIFS	2012	2013	2014	2015	2016
Cadres et Assimilés	5 243	5 465	5 796	6 001	6 176
Collaborateurs	4 797	4 545	4 307	4 200	4 260
Agents	10 552	9 725	9 350	9 222	8 729
TOTAL	20 592	19 735	19 453	19 423	19 165

SALAIRE MOYEN	2012	2013	2014	2015	2016
Cadres et Assimilés	5 445 €	5 615 €	5 773 €	5 779 €	5 971 €
Collaborateurs	2 636 €	2 764 €	2 875 €	2 855 €	2 973 €
Agents	2 144 €	2 357 €	2 450 €	2 413 €	2 458 €
Salaires moyen	3 099 €	3 353 €	3 534 €	3 549 €	3 704 €

EVOLUTION BASE 100	2012	2013	2014	2015	2016
Rémunération Cadres	100	103,1	106,0	106,1	109,7
Rémunération Collaborateurs	100	104,9	109,1	108,3	112,8
Rémunération Agents	100	109,9	114,3	112,5	114,6
Rémunération Totale	100	108,2	114,0	114,5	119,5

Effectif Cadres	100	104,2	110,5	114,5	117,8
Effectif Collaborateurs	100	94,7	89,8	87,6	88,8
Effectif Agents	100	92,2	88,6	87,4	82,7
EFFECTIF TOTAL	100	95,8	94,5	94,3	93,1

MASSE SALARIALE ANNUELLE M€	2012	2013	2014	2015	2016
Cadres et Assimilés	343	368	402	416	443
Collaborateurs	152	151	149	144	152
Agents	272	275	275	267	257
TOTAL	767	794	826	827	852

Objectifs atteints ... pour les actionnaires

SUD dénonce la politique salariale de l'entreprise et s'appuie sur les chiffres des différents bilans sociaux au cours des cinq dernières années. Nous ne pouvons que constater la morosité de nos augmentations de salaires et l'explosion de la redistribution aux actionnaires. Ce n'est pas la poignée d'actions que possède les salariés Michelin qui comblera la différence.



Dividendes distribués par Michelin à ses très chers actionnaires

Année	2012	2013	2014	2015	2016
En millions d'€uros	378	438	464	463	515
Augmentation/2012	-	15,9 %	22,8%	22,5%	36,2%

- Volumes en croissance de 2.10 %
- Résultats opérationnels sur les activités courantes de 2 692 millions d'€

Merci qui ? Les actionnaires ? Non les salariés !

En hausse de 235 millions d'€ à parités constantes

- Cash-flow libre supérieur à 1 milliard d'€
- 2017 : une nouvelle année de progrès en ligne avec les objectifs du Groupe à horizon 2020.

NÉGOCIATIONS À VENIR

Les prochaines négociations pour les salaires 2017 auront lieu les 13 et 14 décembre à Vichy. Il sera alors temps de modifier les équilibres et de récompenser ceux qui créent la richesse de l'entreprise et non l'inverse.

BRÈVES

■ JDS À LA PRÉSIDENTIE DU MEDEF ?

Notre patron est engagé dans la course au pouvoir du patronat français. Un problème d'âge l'empêche pour l'instant à se déclarer candidat officiel. En effet, il ne pourra accéder au graal qu'à condition d'être président du MEDEF avant son 65ème anniversaire soit le 7 mars 2018. Une condition sine qua non qui devrait tomber très rapidement. Entre bons amis de même classe, on trouve toujours des solutions !

■ UN SERVICE PAYÉ AUX ABONNÉS ABSENTS

Nous assistons depuis plusieurs mois à des erreurs à répétition sur notre fiche de paye. L'externalisation cause une fois de plus des dégâts inacceptables. Si certains sont très larges en fin de mois, ce n'est certainement pas le cas d'une grande majorité du personnel Michelin. Et ce n'est pas la politique salariale affichée qui compense cette difficulté de plus en plus récurrente. SUD a dénoncé à plusieurs reprises ces dysfonctionnements et exige de revenir à un fonctionnement normal de toute urgence. Les salariés n'ont pas à subir les mauvais choix de l'entreprise.

■ ÉCHEC DANS LA NÉGOCIATION SUR L'ACCORD PÉNIBILITÉ

C'est une fois de plus un échec avec cette négociation sur la Pénibilité qui reste une priorité pour notre Organisation Syndicale. Michelin a refusé d'échanger sur toutes les propositions des OS. Il est inconcevable de refuser à négocier sur des mesures de «réparations» pour les salariés aux travaux dits «pénibles». Continuez les licenciements pour inaptitude via la médecine du travail car c'est certainement votre meilleure façon d'avancer ! SUD ne signera pas cet accord vide de tout contenu.

Contact SUD Michelin

Jérôme LORTON
Délégué Syndical Central
06 23 86 15 47