



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

# LA VOIX DES SUD

## Michelin

Journal interne du syndicat SUD Michelin France



ÉDITORIAL  
Mai 2019

LE N°5 DE LA VOIX DES  
SUD MICHELIN

Un nouveau numéro de la « Voix des SUD » que nous souhaitons faire évoluer cette année afin de le rendre plus interactif avec l'ensemble des salariés Michelin.

En attendant, nous vous remercions pour vos retours et encouragements de cet outil particulièrement apprécié par le personnel de toutes les catégories de salariés.

Continuez à apporter vos remarques dans l'onglet contact de notre site internet.



site internet  
[www.sud-michelin.org](http://www.sud-michelin.org)



## SUD Michelin : première Organisation Syndicale !

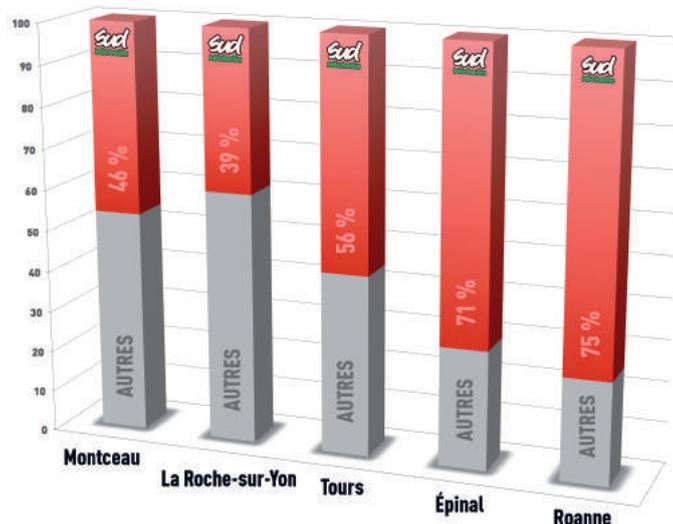
Les élections professionnelles à l'usine de Montceau les Mines au mois de janvier avaient sonné le top départ de la mise en place des nouveaux CSE et la fusion des instances représentatives du personnel (CE-DP et CHSCT). SUD Michelin a mené une campagne électorale sur le terrain dans tous les sites de la Manufacture en s'appuyant sur son bilan et son fonctionnement différent des autres syndicats. Chaque section syndicale SUD est libre de ses choix et respecte l'avis des salariés sans se soumettre aux décisions d'une centrale syndicale. Nous avons insisté aussi sur nos trois priorités :

- Faire respecter les droits des salariés.
- Faire vivre les principes de solidarité, de justice sociale.
- Mener les luttes indispensables face aux attaques antisociales.

En 2018, SUD Michelin a bénéficié dans son développement de l'adhésion de nombreux militants de plusieurs Organisations Syndicales non représentatives. Nous avons continué d'améliorer notre structuration grâce à notre site internet et la création d'un pôle juridique. Tous ces efforts ont permis, après 10 élections CSE, de devenir, pour la première fois depuis notre création en 2001, la première Organisation Syndicale de la MFPM.

Même si le contexte particulier des sites/effectifs Clermontois ne favorise pas notre Organisation Syndicale, nous abordons cette dernière élection avec force et vigueur en souhaitant rassembler ce qui est épars. L'autre excellente nouvelle est que nous serons représentatifs à la branche caoutchouc lors du prochain calcul de la représentativité.

### 5 sites de production où SUD est la première Organisation Syndicale



### 3 sites où il est second : Cholet - Vannes - Bourges 1 site avec une nouvelle section : Troyes

Nous remercions tous les salariés qui nous ont témoigné leur confiance au cours de ces élections, et SUD Industrie pour toute son aide apportée dans notre développement depuis notre rattachement à cette union syndicale en 2015.

## TOURS

### Un parfum de 2013 !

Plus le temps passe et plus les salariés d'UJO ressentent l'atmosphère qu'ils ont subi il y a presque 5 ans lors de la fermeture de l'activité poids lourds. Suite à l'annonce de la fermeture de Dundee qui ne devait pas avoir d'incidence sur le niveau de notre production d'ici 2020 (propos tenus par la Présidente du Comité Central d'Entreprise).



### ANNONCE DE L'ENTREPRISE EN RÉUNION CSE LE 12 AVRIL 2019

« Dans un contexte européen difficile, l'Entreprise a le souci de régionaliser au mieux les productions semi-finis / produits-finis, avec de forts impacts sur nos activités industrielles, Dundee représentant 11 % de l'activité de la calandre de Tours pour l'année 2019, des analyses ont été menées pour identifier les conséquences de l'arrêt de cette activité (qui fait suite à l'arrêt de Ballymena). Les volumes de produits finis ayant été répartis entre sites européens, nous avons désormais une meilleure visibilité sur l'activité prévue pour cette calandre.

Il n'y a plus de volume nécessitant une organisation 3\*8 + EFS à partir du mois de septembre. Par conséquent, nous envisageons de mettre en place une évolution progressive vers une organisation 3\*8 sans EFS de septembre à fin décembre 2019. Le Groupe continue ses investissements dans les calendres. Pour le site de Tours, l'investissement s'élève à 2 millions d'euros. Le chantier de rénovation des automatismes de la calandre est prévu pour le mois de novembre 2019. Cet investissement montre la volonté de l'Entreprise de permettre à Tours de continuer à produire les semi-finis adaptés aux sites de produits finis de proximité. 14 personnes sont concernées (12 opérateurs calandre et 2 dépanneurs). Les contrats EFS signés initialement ont une échéance

au 31 décembre 2019. Pour les personnes concernées nous regarderons leur souhait de maintenir ou non leur organisation horaire en EFS jusqu'au terme de leur avenant au contrat de travail, le 31 décembre 2019. Il n'y aura aucun départ contraint relatif à ce sujet. En cas de refus des salariés concernés d'anticiper la fin de l'EFS, l'échéance de leur avenant au contrat de travail (soit le 31 décembre 2019) sera respectée. Les départs en retraite prévus permettront d'avoir des solutions en internes pour ces personnes. D'autres services de l'usine sont impactés par la baisse de volume et le départ naturel de 6 personnes se fera sans remplacement.»

### NOS INTERROGATIONS

■ Comment l'entreprise va-t-elle s'organiser pour rendre la calandre d'UJO compétitive par rapport au coût façon et CRI du site ? Avec moins de partenaires de proximité et une organisation horaire de la calandre 5 jours sur 7 ? Alors qu'on nous a toujours dit que la calandre devait fonctionner 6 jours sur 7 pour être rentable.

■ De plus, la rénovation des automatismes de la calandre prévue en novembre 2019 sera-t-elle maintenue ?

■ Par contre, nous comprenons mieux pourquoi la journée de recrutement Michelin avec pôle-emploi prévue semaine 14, le 03 avril a été annulée...

### DES CYLINDRES DÉFECTUEUX

Une autre difficulté, avec les cylindres de notre calandre qui ont été changés mais, hélas, un défaut de qualité de fabrication de ces cylindres a engendré une détérioration de leur surface de travail. Donc un nouveau remplacement est envisagé. Cela aura une incidence sur l'activité des salariés dont le nombre de congés imposés atteint déjà la vingtaine (flexibilité au service du client, intervention technique et fermeture d'été).

La calandre de Montceau les Mines, également en souffrance de cylindres, voudrait récupérer nos anciens cylindres en cours de rénovation, et Joué-Lès-Tours aussi ! La direction industrielle calandre ZP Europe doit arbitrer sur leur future destination...

### AMATEURISME ET DÉSORGANISATION

L'atelier Flaps va sûrement reprendre en horaire 2\*8 très prochainement car un stock de 46 000 Flaps vient de tomber du ciel (retrouvé au magasin de Poitiers comme on l'a déjà vécu par le passé...). Ce qui signifie bien que la gestion des stocks est primordiale dans l'entreprise afin de mieux servir nos clients. Quel amateurisme ! Heureusement,

nos clients ne sont pas au cœur de nos ateliers...

Pour les membranes et le reste des fonctions du site (chaufferie, accueil...) les organisations changent tous les quatre matins pour tenter de répartir sur les salariés en poste, les tâches qui incombaient aux retraités non remplacés, au détriment des hommes et de la qualité du travail. **Eh oui, à Joué-Lès-Tours Michelin presse les salariés jusqu'à la dernière goutte mais pour combien de temps encore ?** ■

## LA ROCHE-SUR-YON

### Une visite du directeur industriel qui ne rassure pas !

Début avril, une délégation MOEU2 est venue en visite sur notre site. L'occasion pour le directeur industriel Europe de rencontrer le nouveau CSE.

Lors de cette rencontre, il a été évoqué la baisse de la demande client poids-lourds et la difficulté pour Michelin de gagner en croissance. Bien évidemment, la question a été posée sur l'avenir du site de RYO avec comme d'habitude, aucune garantie de pérennité. Il faut que notre site accélère son retour à la performance et que nous ne cherchions pas à faire plus de volume mais plus de productivité. En fait, on nous conseille de prendre la voie de la compétitivité pour que « cela dure le plus longtemps possible ». Au cours de cette visite, nous avons aussi échangé sur les volumes à produire à RYO. Aucune croissance n'est prévue à moyen terme.

Pour 2019, notre production est une nouvelle fois revue à la baisse avec 740 000 enveloppes (- 20 000) pouvant même descendre jusqu'à 700 000 enveloppes. Nous sommes bien loin des 800 000/850 000 enveloppes prévues dans l'accord signé l'année dernière pour le retour au 3 x 8 sur la préparation et l'assemblage.

Pour pallier cette baisse de production, des





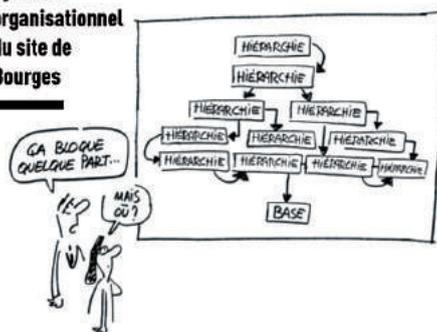
personnes sont envoyées en renfort sur les sites de Cholet, Bourges et du Puy en Velay. Nos objectifs de performance économique nécessaires pour revenir aux objectifs ne sont-ils pas compromis sans remontée des volumes ?

**Pour SUD, les salariés se sont engagés et ont respecté leurs engagements, à Michelin désormais de respecter les siens ! ■**

## BOURGES

### Une direction aux abonnés absents !

**Systeme organisationnel du site de Bourges**



Le site de Bourges connaît des investissements matériels importants afin de réaliser des objectifs de production en rapport au besoin du marché. Une usine qui n'a aucune difficulté à produire des volumes importants, et pourtant, le site de Bourges n'est pas une entreprise attractive sur le bassin d'emploi du département. Est-ce que la direction du site va arrêter de se mettre des œillères ?

Notre section syndicale avait transmis une lettre ouverte à la Direction de Bourges nouvellement promue, pour évoquer un turn-over au-delà des années de référence, la mise en danger de la pérennité du site par plusieurs facteurs, etc.

La direction nous a écouté. Oui, Michelin est à l'écoute de ses salariés comme on le voit tous les ans dans les résultats de l'étude « Avancer Ensemble ». Mais par contre, elle ne nous entend pas.

Dernièrement, des petits groupes sont reçus pour des moments d'échanges, sans tabou. Là aussi la Direction vous écoute, mais vous entendra-t-elle ?

### DES DÉPARTS QUI SE MULTIPLIENT

Les salaires, horaires et les conditions de travail sont sûrement plus attrayants dans les entreprises de l'agglomération au vu du grand nombre de départs, tous statuts confondus, et ce n'est qu'un début en sachant que deux gros groupes viennent s'installer dans quelques mois sur l'agglomération Berruyère.

Le discours de certains managers va devoir changer car nous dire sans arrêt « si vous n'êtes pas contents, allez voir ailleurs si l'herbe est plus verte ». Au vu des nombreux départs et souhaits de départs, chacun doit se dire : « eh bien oui, on va aller voir ailleurs ! ».

Et que dire des équipes EFS où chacun, lors de la mise en place, arrivait à y trouver son compte. Aujourd'hui, on en est loin au regard des engagements non-tenus, des effectifs en baisse, de l'absence de formation pour créer une polyvalence et du manque de reconnaissance. Pour SUD, il est urgent de changer de cap ! ■

## ROANNE

### Des prévisionnistes Michelin dans le brouillard !

Nous constatons ces dernières années une augmentation du flou qui entoure les prévisions des volumes à produire avec des écarts d'un mois à l'autre très importants. Il est difficile de comprendre la situation du marché sur le THP/UHP. Il semble que même pour le central à Clermont cela ne soit pas très clair, et c'est anormal. Une entreprise comme Michelin doit avoir une vision plus précise des volumes, tout du moins à courts termes. Peut-être ne veut-elle pas aussi communiquer sur ce sujet... ? Tout cela a un

impact sur les salariés : calendrier de travail, problème pour poser les congés, réduction d'effectif CDD/intérimaire, incertitude sur l'avenir... MOEU1 demande à l'usine de Roanne une baisse de 8000 enveloppes au mois d'avril. Conséquences : arrêt des releveurs PAPP et BNS sur l'atelier MI et arrêt d'une journée de production (le 13 avril) pour l'atelier C3M (3 machines sont toujours à l'arrêt en fonction des volumes actuellement à produire). La tendance devait se poursuivre au mois de mai avec un retournement de la situation sans baisse... Tant mieux pour l'usine, mais ces revirements de situations sont difficilement compris et acceptés par les salariés. La réactivité estivale sera normalement appliquée à MI mais pas pour les C3M. Mais, comme ce qui est valable un jour peut être remis en question le lendemain, il faut donc rester méfiant !

Pour compléter la situation à UFR, on constate toujours les mêmes difficultés à sortir des volumes de production correcte sur l'atelier MI (malgré le changement de chef d'atelier, de RI...). Cela dure et c'est inquiétant. L'atelier C3M lui, s'en sort plutôt bien. Un gros chantier attend cet atelier avec la mise en place sem. 17 des AGV/ASRS, système d'approvisionnement des C3M en automatique (charriot transpalette sans « conducteur »). De nombreuse fois repoussé, ce chantier sera scruté par beaucoup. Contrairement à l'interprétation erronée de certains journalistes, l'éventuelle nouvelle phase du projet Phénix pour 2020, avec une création de 80 emplois supplémentaires, n'est pas validée.

**Pour SUD, les salariés de Roanne ont respecté les engagements du « Pacte d'Avenir » avec une implication sans faille reconnue jusqu'à Clermont-Ferrand.** Nous attendons la concrétisation de ces résultats par de nouveaux investissements, gagent de pérennité ! ■

### Volumes thp/uhp 2019



## TROYES

### Gros coup de frein sur les volumes !

Suite à la première baisse d'activité annoncée début 2019 de 500 tonnes, voilà qu'à mi-mars nous apprenons un nouveau coup de frein. Au total, la baisse sera de 1200 tonnes ! Cette réduction des volumes à produire nous fait basculer sous le seuil dit « d'alerte » des 36000 tonnes annuelles, avec

à peine plus de 35 500 tonnes pour l'année. La direction du site n'a donné aucune explication et nous a juste dit : « Ne vous inquiétez pas ! ». On se souviendra de cette réponse.

Début avril, Michelin nous informe d'un projet de délocalisation du MG (Magasin Général) vers le site logistique de Chantemerle situé à Clermont-Ferrand avec un départ prévu pour le 01/07/2019. L'étude du dossier nous apprend qu'au regard de la demande actuelle et de l'augmentation du mix dimensionnel à venir nous risquons de saturer et donc de provoquer l'arrêt des ateliers au cours de l'année.

Le 9 mai 2019 nous sommes convoqués pour une consultation de ce dossier lors d'un CSE extraordinaire. À cette occasion, conformément à nos engagements, les élus SUD vous informeront des éventuelles avancées et recueilleront vos remarques. Pour SUD, votre avis est notre priorité ! ■

## MONTCEAU



### La réduction des coûts sans limite !

L'atelier génie civil tourne à plein régime avec notamment le renforcement des EFS. L'atelier a pourtant connu de meilleurs jours... À une certaine époque, il était capable de produire 500 bandages par jour. Aujourd'hui, les manques produits récurrents et de nouveaux outils informatiques viennent enrayer la machine. Les élus SUD ont de nombreuses fois interpellé la Direction à ce propos et suivent les évolutions.



L'atelier Z semble connaître un ralentissement avec de nombreux dimanches fermés. La production n'est pas à la hauteur des prévisions qui avaient été annoncées lors du passage de l'atelier en 4\*8. Les élus SUD restent vigilants sur l'évolution des demandes.

Les inquiétudes majeures de SUD sont tournées vers l'atelier PK qui produit à près de 50 % pour la Roche-sur-Yon. Ce site connaît des difficultés avec des baisses de production successives qui impactent notre niveau d'activité.

### DES NÉGLIGENCE QUI COÛTENT CHER

L'usine de Montceau a connu ces derniers temps une vague de problèmes sur les cylindres de ces outils. La ZP a tourné à vue de nombreux jours suite à un cylindre rayé qui ne pouvait être remplacé suite à une absence de pièces de rechange en nombre suffisant. Le même scénario s'est produit quasi simultanément sur la Comério, où deux cylindres ont été endommagés. Le RGEF s'est permis de dire au secrétaire du CSE que ses propos étaient incohérents lorsque celui-ci lui a fait la remarque qu'un problème existait bien sur le nombre de pièces de rechange. Le seul argument du RGEF a été que le secrétaire n'avait aucune notion du coût d'un cylindre et qu'aucune machine ne possédait le même modèle de cylindre. Or le coût de ces deux aléas se chiffre à plusieurs centaines de milliers d'euros. La réparation de fortune de la Comério peut lâcher à tout moment ce qui entraînerait un arrêt complet du génie civil. ■

**À trop vouloir réduire les coûts, la Direction ne les augmente-t-elle pas finalement ?**

## VANNES

### Cap 2021 : SUD reste vigilant !

#### LE PROJET TAX

OMAT/RM a choisi le site de Vannes pour implanter une nouvelle ligne de production de fil tringle laitonné (fil TAX) pour alimenter l'atelier tringle de l'usine Avion de Bourges, en remplacement de la ligne obsolète de Cataroux. Cela représente un investissement d'environ 1 million d'euro qui sera réalisé dans les 12 prochains mois, constitué principalement d'une ligne TZ supplémentaire, mais faisant du laitonnage. En termes de volumes, cela représentera environ 400 tonnes. L'usine de Vannes fournira Bourges à hauteur de 40 % de la production totale. Le reste de la production du fil TAX sera produit en Thaïlande pour alimenter le marché asiatique (60 %).

#### RENCONTRE DES ORGANISATIONS SYNDICALES AVEC LA DIRECTRICE DE LA LIGNE MAT/RM, MME BAILEY PATRICIA

L'usine est en adéquation avec les cibles du CAP 2021. La performance, la compétence et le professionnalisme des salariés de l'usine de Vannes sont des points majeurs très positifs. À court et moyen termes, nous subissons la baisse du marché Poids-Lourds et non la perte de parts de marché, comme annoncé au dernier CCE (Comité Central Économique) ; quelques usines en subissent déjà les conséquences par des journées de fermeture usine ou des leviers de réactivité, là où certaines usines ont signé des Pactes. Pour ce qui est de l'usine de Vannes, le pacte d'avenir, avec les leviers de réactivité à la baisse, permettra de faire face aux éventuelles difficultés à venir.

**SUD Michelin Vannes sera très réactif et entendra faire respecter les mesures et décisions prises dans notre pacte :** délai de prévenance, déclenchement, ou pas,

des mesures de réactivité à la baisse si, et seulement si, des baisses de volumes, et non tout autre dysfonctionnement lié à des décisions stratégiques en central, étaient avérées dans les semaines à venir. ■





## GOLBEY

### Une baisse de production qui inquiète !

#### FERMETURES

Depuis plusieurs semaines le site de Golbey rencontre des problèmes d'approvisionnement en bobines B80 vides avec pour conséquence une fermeture de trois jours au mois de mars. Après avoir constaté que les bobines qui semblaient être perdues dans un premier temps, ne l'étaient en réalité pas du tout... Elles n'étaient pas vides mais bel et bien pleines chez nos différents clients. Cette baisse de production importante impacte actuellement plusieurs sites et nous fermerons aussi deux jours fin avril. Malgré cela nous continuons à produire comme si de rien n'était et nous avons dû stocker un nombre assez important de bobines deux tonnes.



#### PROJET VSM

Pour le moment rien ne bouge et les différents travaux ne sont pas encore prêts de commencer avec des produits que nous devons arrêter et qui ont finalement été prolongé. Nous attendons plus de clarté sur ce sujet de la part de Michelin !

#### QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Un groupe de travail a été mis en place dernièrement et les réunions ont commencé afin d'avancer sur différents sujets. Pour SUD Michelin les points les plus importants sont la restauration avec une participation de l'entreprise et les locaux sociaux. Nous regrettons la mollesse de l'entreprise lorsqu'on se compare aux autres sites Michelin !

Nous allons aussi aborder les horaires de travail qui à l'heure actuelle sont néfastes pour l'organisme tels que nous les pratiquons.

Il faut savoir que des études, qui proviennent du ministère de la Santé, prouvent qu'un **salarié qui subit des horaires postés comme les nôtres connaît une espérance de vie minorée de 8 années !** ■

## CHOLET

### Une politique de recrutement au niveau zéro !

Depuis plusieurs années la Direction a laissé la situation se dégrader en termes de recrutement et le site de Cholet le paie aujourd'hui avec toujours d'énormes difficultés. Les candidats ne se bousculent pas à la porte, c'est le moins qu'on puisse dire. Les salaires sont peu attractifs au regard des inconvénients. À ce titre, les horaires de travail restent le problème principal à cette érosion de personnel compétent, qui quitte l'entreprise afin de trouver un travail plus attrayant. De plus, ce n'est pas en récupérant un trop perçu de la PPC en avril et en percevant un 13<sup>ème</sup> mois complet après 4 ans d'ancienneté, que l'on favorisera l'emploi et la motivation chez Michelin.

**Il manque du personnel dans tous les secteurs et il faut réagir vite !**

#### PANNES RÉCURRENTES

Les pannes sont récurrentes sur l'ensemble du service O et plus particulièrement à la préparation (OCF). Le manque cruel d'agents de maintenance se fait sentir depuis plusieurs mois, et avec le fort renouvellement d'agents de production cela ne facilite pas la tâche. Il n'y a eu aucune anticipation des départs et beaucoup de savoir-faire sont partis sans avoir été transmis. L'expérience se construit sur le long terme en fidélisant le personnel. Les agents de maintenance partent les uns après les autres, mais rien n'est mis en place pour les retenir. Sur des métiers en tension il faut être attractifs et Michelin Cholet ne se donne pas les moyens de l'être. Sans oublier certains managers dont la fibre sociale est étrangère à leurs gênes. Les problématiques de PDR, avec le système « débrouille » oblige la maintenance à prendre parfois des risques. Mais tout va bien, le groupe annonce la réduction des PDR et des effectifs ! Cherchez l'erreur...

#### COMMANDES INABOUTIES

Depuis plusieurs années la demande est là, mais les commandes clients ne pourront aboutir par manque de production. Nous espérons que les investissements prévus

à Cholet suite à la fermeture de Dundee pourront voir le jour et permettre de favoriser la pérennité du site. Mais on en revient toujours au même problème : il faudra trouver le personnel nécessaire et le former correctement.



#### INVESTISSEMENTS AU SERVICE Z

Sur le service Z de nombreux investissements ont eu lieu et d'autres sont en cours, mais aucune embauche n'est prévue. Sur certains secteurs de l'atelier le manque cruel de personnel empêche les agents de prendre leur pause casse-croûte. Cette situation ne peut perdurer, l'entreprise doit agir rapidement. L'avenir est plus que morose sur l'atelier de mélanges Z, avec l'arrêt des dimanches depuis plusieurs semaines et la situation ne promet pas de s'améliorer. L'activité est en berne avec un stock fort, de la demande de semi-fini, notamment à Joué les Tours, et l'activité poids lourds de la Roche-sur-Yon qui sont en baisse. Sachant que l'usine de Dundee ferme bientôt, on peut être inquiet !!!

#### RESTAURATION COLLECTIVE

La restauration collective tant attendue devrait voir le jour en mai. Il y a beaucoup plus de questions que de réponses à ce jour en termes de gastronomie, que de locaux. Michelin envisage de louer des bungalows. Le coût de cette location reviendrait-il moins cher qu'à l'achat ? Nous regrettons le peu de communication sur un sujet prioritaire pour les salariés.

#### NÉGOCIATION D'AVENANT

SUD Michelin Cholet a négocié l'avenant de l'accord d'intéressement 2019 dans un contexte tendu. Certains critères de l'accord ont été revus afin de les adapter à la réalité du moment. Nous rappelons que SUD reste défavorable aux critères absentéismes et accidents du travail.

**SUD respecte l'avis des salariés et sera signataire de cet avenant !** ■



### Clément Duport, candidat au collège cadre (élections Clermont-Ferrand)

« **R**écemment arrivé chez Michelin, j'ai découvert le syndicat en lisant «La Voix des Sud». J'ai apprécié le ton du journal, puis je suis allé lire la page « nos valeurs » du site : partage des richesses, solidarité, démocratie, recherche du consensus, réflexion et émancipation de chacun. Il n'en a pas fallu plus !

Les premiers concernés par les accords d'entreprise sont les salariés eux-mêmes. Ce sont d'abord eux qui savent ce qui est bon ou non dans les accords soumis à signature. SUD est indépendant : aucune centrale syndicale ne décide à la place des représentants du personnel, et eux prennent leurs décisions au plus près des salariés qui les ont élus.

Autre point qui me tenait à cœur : SUD est un syndicat non-catégoriel, qui représente tous les salariés sans distinction.

Le cloisonnement de principe entre les agents, collaborateurs et cadres c'est daté ! Un cadre ce n'est plus l'encadrant d'une équipe comme c'était le cas auparavant. Certains agents ont un rôle présentant plus de responsabilité que beaucoup de cadres ! »

### ■ EXTRAIT DE L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT

DEFINITION DE LA MASSE SALARIALE SERVANT  
D'ASSIETTE AU CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT.

L'assiette de calcul de l'intéressement est constituée de la masse salariale annuelle non plafonnée telle que retenue pour le calcul des cotisations de sécurité sociale figurant dans les Déclarations Sociales Nominatives de la MFPM, par cumul des DSN mensuelles. Elle exclut les remboursements de frais professionnels, les indemnités versées à l'occasion du départ de l'entreprise (quel que soit le motif de rupture du contrat de travail), les sommes n'ayant pas le caractère de salaire telles que les allocations de remplacement et les avantages en nature.

Nous avons souhaité redonner des informations sur l'intéressement après de nombreuses questions. SUD Michelin a une nouvelle fois demandée à l'entreprise dans le cadre du prochain Comité Central d'Entreprise que les salariés puissent vérifier le montant de leur prime. Cette demande est d'autant plus justifiée au regard des nombreuses erreurs de calculs !

## CLERMONT-FERRAND

### GRV : Une fermeture en avril qui interroge !

Lors du CE du 28 mars 2019, Michelin a annoncé la fermeture du Site des Gravanches du 21 avril 6h00 au jeudi 2 mai 6h00 pour faire face à un sur-stockage sur Chantemerle.

Pour faire face à cette décision, des jours du CET collectif et des congés ont été positionnés pendant cette période.

La Direction légitime cette décision compte tenu d'une croissance des ventes moins forte qu'estimée en 2018. Au passage, la communication aux actionnaires est bien différente...

SUD s'interroge sur la rapidité avec laquelle celle-ci a été prise car le magasin de Chantemerle n'était pas encore saturé. Nous n'étions donc pas dans un cas d'urgence. Ce sont les salariés qui, une fois de plus, font l'effort de réactivité alors que les prévisions de vente 2019 sont en hausse.

Dans un contexte de qualité de vie au travail qui doit prendre en compte l'équilibre vie privée et professionnelle, cette mesure va à l'encontre des déclarations d'intention de l'entreprise. **Pour SUD, les salariés doivent pouvoir disposer de leurs jours de congés et ne pas être contraints à s'adapter du jour au lendemain sans anticipation ni concertation !** ■

## LADOUX

### L'externalisation : la nouvelle façon d'avancer !

L'externalisation des mesures est de plus en plus tendance. Une baisse des effectifs, et un non remplacement de celui-ci sur le site de Ladoux, amène la direction à décider d'envoyer un certain nombre de mesures en Chine sous prétexte de la non capacité de les faire ici.

Ne serait-ce pas une volonté de l'entreprise de diminuer les effectifs afin de participer à la baisse des SG&A ? ■

## CATAROUX

### Le Service Z continue de fondre à Cataroux

Le groupe micro Z de Cataroux produit des bandelettes de GI afin d'alimenter les usines de GRV et de Roanne sur le procédé C3M. L'entreprise prévoit la fabrication de ces GI dans un groupe Z classique en l'occurrence à Cuneo. Cette nouvelle production serait réalisée en Italie sous forme de WIG WAG. Une étude est en cours sur GRV pour implanter une boudineuse qui permettrait la mise en forme pour le procédé C3M.

**Ce sont au total 14 postes qui seront supprimés sur Cataroux sur le service Z et ceci après ceux supprimés pour le transfert de centaines d'activités sur le site de Montceau.**

Tout comme les salariés de Cataroux, les élus SUD sont très inquiets du devenir de cet atelier et du site de Cataroux. Ce site en particulier qui voit ses productions s'externaliser au fil des années.

On peut se demander quel impact environnemental engendrera un tel choix car cette production va s'éloigner de son lieu d'utilisation et générer d'importants frais de transport qui viennent en contradiction avec la politique de proximité souvent mise en avant dans notre entreprise.

Le service Z de Cataroux possède un parc machines très vieillissant, pour ne pas dire obsolète, et les élus SUD craignent que ces délocalisations ne continuent dans un avenir proche et ne contribuent une fois de plus à l'érosion des effectifs clermontois. ■

## POITIERS

### Magasin

■ Le projet de cercluse automatique au centre de montage se concrétise. La machine devrait être opérationnelle au mois d'octobre.

■ Nous venons d'apprendre que le site de Poitiers ne sera plus le Magasin Usine de La Roche sur Yon à partir du mois d'août 2020. ■



## Sud Industrie, 1<sup>ère</sup> organisation syndicale ! les chiffres d'une large victoire

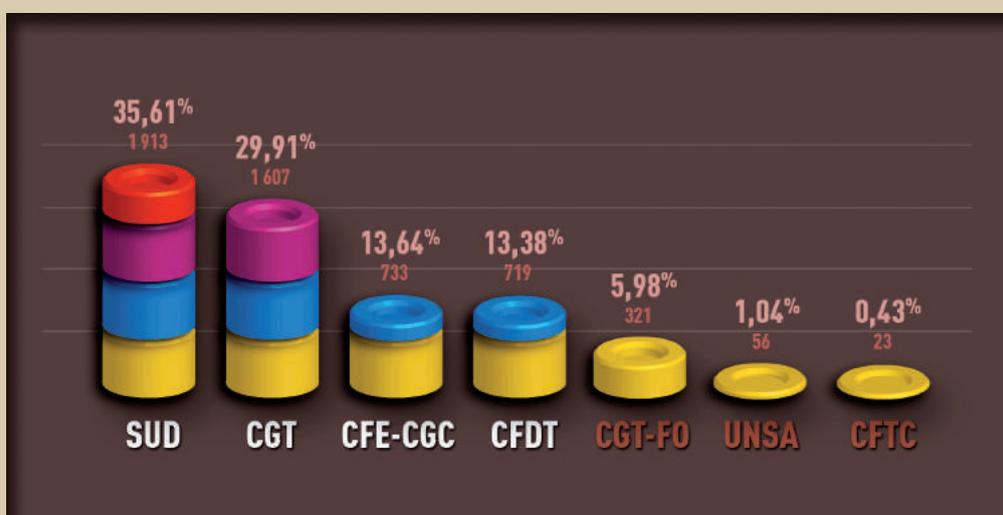
Toutes les élections CSE se sont déroulées depuis le mois de janvier 2019 à l'exception de Clermont-Ferrand. SUD Michelin devient pour la première fois, à ce jour, la première Organisation Syndicale de la MFPM dans cinq sites où nous sommes arrivés en tête.

### Résultats détaillés des différents sites

Sites	CFDT	CFE - CGC	CFTC	CGT	CGT - FO	SUD	UNSA
Boulogne	-	100,00%	-	-	-	-	-
Bourges	-	18,82%	-	45,95%	14,44%	<b>20,79%</b>	-
Cholet	22,88%	8,15%	-	40,65%	-	<b>28,32%</b>	-
Epinal	21,09%	6,71%	-	-	-	<b>72,20%</b>	-
Joué les Tours	-	12,25%	-	25,00%	6,37%	<b>56,37%</b>	-
La Roche sur Yon	8,30%	14,09%	-	30,12%	8,49%	<b>39,00%</b>	-
Le Puy en Velay	36,03%	-	-	63,97%	-	-	-
Montceau	-	25,34%	-	22,02%	-	<b>45,76%</b>	6,89%
Roanne	12,33%	8,16%	-	4,34%	-	<b>75,17%</b>	-
Troyes	22,60%	12,57%	3,44%	18,56%	29,64%	<b>13,17%</b>	-
Vannes	-	18,16%	-	49,86%	-	<b>31,99%</b>	-

### REPRÉSENTATIVITÉ EXPRIMÉE EN NOMBRE ET POURCENTAGE

Les OS déclarées représentatives sont celles qui franchissent la barre des 10 %.



# Pénibilité : des points ... à éclaircir

Aujourd'hui, il existe un compte pénibilité qui permet, en fonction de l'exposition à certains risques, d'obtenir des points en fin de carrière. Ceux-ci permettent une réduction d'activité ou d'effectuer des formations avant de partir en retraite. L'attribution de ces points est très aléatoire et restrictive au regard des critères choisis par le législateur. De plus, ils ne répondent que partiellement au problème de la reconnaissance de la pénibilité subie par les salariés.

## UN CONSTAT DE CARENCE

C'est donc devant ce constat de carence que SUD demande chaque année l'ouverture de négociations à ce sujet. Il n'existe dans l'entreprise que l'accord GEPP qui permet, en fonction de la carrière de chacun, d'obtenir de 54 à 108 jours en fin de carrière. Le dispositif qui permet aujourd'hui de réduire son activité de 3 à 6 mois prendra fin en décembre 2020.



Pour SUD, dans un contexte financier très favorable, il nous paraît opportun d'aborder ce sujet qui concerne l'ensemble du personnel. Comment reconnaître la pénibilité de l'amplitude journalière qui ne s'arrête plus aux portes de l'entreprise mais qui, avec l'outil informatique, se poursuit au dehors, en plus de permettre le traçage des salariés ?

## CONTACT PAR SITE

<b>BOURGES :</b>	<b>06 60 06 57 66</b>	<b>JOUÉ-LÈS-TOURS :</b>	<b>06 35 35 27 93</b>
<b>CHOLET :</b>	<b>06 76 02 39 60</b>	<b>LA ROCHE-SUR-YON :</b>	<b>06 59 71 20 18</b>
<b>CLERMONT-FERRAND :</b>			<b>ou 06 82 28 28 36</b>
<b>CARMES-CATAROUX-BREZET :</b>	<b>06 75 11 80 85</b>	<b>MONTCEAU :</b>	<b>06 65 64 68 73</b>
<b>COMBAUDE :</b>	<b>06 08 90 58 72</b>	<b>POITIERS :</b>	<b>06 13 71 71 13</b>
<b>GRAVANCHES :</b>	<b>06 85 54 09 79</b>	<b>ROANNE :</b>	<b>06 51 21 40 14</b>
<b>LADOUX :</b>	<b>06 58 21 21 37</b>	<b>TROYES :</b>	<b>06 64 76 08 46</b>
	<b>ou 06 75 11 80 85</b>	<b>VANNES :</b>	<b>06 62 75 07 29</b>
<b>GOLBEY :</b>	<b>06 75 60 86 15</b>		



## BULLETIN D'ADHÉSION

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_ Date naissance : \_\_\_\_\_  
 Adresse : \_\_\_\_\_  
 Tél. domicile : \_\_\_\_\_ Tél. portable : \_\_\_\_\_ Tél. usine : \_\_\_\_\_  
 Mail : \_\_\_\_\_ Service : \_\_\_\_\_  
 Date et signature : \_\_\_\_\_

### Contact SUD Michelin

**Jérôme LORTON**  
 Délégué Syndical Central  
 06 23 86 15 47

Bulletin d'adhésion  
 à remettre à un élu

## BRÈVES

### ■ EXPERTISE RÉORGANISATION : UN STRESS COLLECTIF

Le cabinet d'expertise Secafi a rendu les conclusions de l'expertise exigée par les Organisations Syndicales dans le cadre de la réorganisation. Un rapport qui confirme les inquiétudes de SUD Michelin avec une montée en puissance des risques psycho-sociaux des salariés concernés. Il est urgent de mettre les moyens nécessaires en termes d'accompagnement individuel avec bienveillance dont il faudrait rappeler la définition à certains... Il ne suffit pas de se dédouaner de ses responsabilités en se réfugiant vers les nouveaux outils informatiques. Si les actionnaires étaient traités comme certains salariés, Michelin serait en faillite !

### ■ EMPLOYÉS DE BUREAU = COLLÈGE A

Lors du protocole des élections, les Organisations Syndicales ainsi que la Direction ont eu un débat à propos du statut des Employés de Bureau. En effet, ces salariés, bien qu'ayant des coefficients supérieurs à la catégorie « agent » se voient basculer vers le collège A au seul motif de leur statut d'employé de bureau. Cette situation, bien que dénoncée à chaque protocole d'accord, perdure depuis des années et le problème n'a toujours pas été résolu. Au-delà du statut, le problème se situe dans la reconnaissance de ces métiers d'assistantes et d'assistants. Ceux-ci deviennent de plus en plus complexes techniquement et requièrent des qualités humaines évidentes qui ne sont plus aujourd'hui assez reconnues. Pour nous, Élus SUD, si les postes de ces salariés avaient été pesés à leur juste valeur, cela aurait permis à ces salariés d'être des techniciennes et techniciens de leur domaine, il ne serait alors pas nécessaire de les catégoriser dans le statut « agent » lors des élections professionnelles. Si le problème des employés de bureau est une priorité pour nous, il est aussi « hélas ! » présent dans les autres catégories de salariés car l'évolution rapide et permanente des métiers de l'entreprise reste un sujet tabou. Il est géré par les Managers et le Service du Personnel sans associer à ces évolutions, ni les intéressés, ni les Organisations Syndicales. Chaque année, les salariés ont des objectifs à remplir ! Pour SUD, osons fixer celui de la reconnaissance à l'entreprise au travers d'un réel dialogue autour de celle-ci !