



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
Juin 2020

LE N°7 DE LA VOIX DES

SUD MICHELIN

Une nouvelle édition de la voix des SUD produite dans un contexte particulier avec cette crise sanitaire des plus anxiogène. La priorité de notre Organisation Syndicale a été dans un premier temps de protéger les salariés pendant la reprise d'activité. Les élus SUD ont œuvré dans la mise en place de protocoles sanitaires draconiens. Alors que nous sortons peu à peu de cette situation inédite, nous restons prudents avec ce danger qui n'a malheureusement pas encore disparu !

La deuxième priorité sera liée aux conséquences de cette crise économique sur notre empreinte industrielle.

SUD n'acceptera pas une destruction massive de l'emploi chez Michelin alors que la Direction du Groupe se targue, en interne comme en externe, de sa solidité financière.

Les mois qui arrivent nous appellent à une solidarité maximale !

site internet
www.sud-michelin.org



Négociations 'Intéressement 2020 - 2023' : une répartition « enfin » plus juste !

L'intéressement est l'un des seuls éléments de rémunération non indexé sur les résultats du Groupe. La nouvelle politique de rémunération a revu considérablement à la baisse l'enveloppe liée à l'intéressement. La crise sanitaire actuelle impacte la rémunération des salariés Michelin et laisse augurer des moments difficiles. SUD Michelin avait **cinq priorités** dans le cadre de cette négociation particulièrement attendue par l'ensemble des salariés :

ACCORD 2020-2021-2022

- Enveloppe : 5.65 %
- 60 % répartition égalitaire
- 40 % du salaire brut à hauteur de 2 PASS
- Neutralisation de l'activité partielle (salaire reconstitué)

1 Augmentation de l'enveloppe liée à cette négociation intéressement

Compte tenu de la réduction du niveau de l'intéressement, nous demandons un effort supplémentaire en augmentant l'enveloppe globale de 5 à 6 %.

2 Répartition uniforme

L'intéressement existe depuis 2002 et il aura fallu attendre près de 15 ans pour qu'une petite partie de cette redistribution des richesses créées par tous les salariés puisse être redistribuée équitablement. Nous demandons aujourd'hui d'aller beaucoup plus loin en allant jusqu'à 100 %.

3 Négociation de la prime Macron

Nous rappelons notre désaccord sur le non versement de cette prime, annoncé dernièrement par l'entreprise. Michelin doit revoir sa position sur un sujet prioritaire, en particulier pour les bas salaires. L'état a d'ailleurs lié cette prime à l'accord d'intéressement

4 Dispositif de reconnaissance

Dans le cadre de l'accord sur la garantie des congés, Michelin s'est engagé à mettre en oeuvre un dispositif de reconnaissance pour les salariés qui seront venus travailler pendant la période de confinement. Nous souhaitons aborder aussi ce point dans le cadre de cette négociation.

5 Neutralisation des baisses ou arrêts d'activités liés à la crise sanitaire

Cette demande est certainement la plus importante car si nous ne sommes pas capables de neutraliser les effets de la crise dans cet accord alors peu de salariés bénéficieront de l'intéressement.

SUD Michelin signera cet accord

GOLBEY

Une usine sans feuille de route !



Le site de Golbey, avant même la pandémie, était touché par des baisses d'activité assez importantes sur certains câbles, y compris l'atelier RX qui fabrique des tringles. La covid-19 n'a pas arrangé la situation et la reprise d'activité se fait lentement avec de nombreuses fermetures du site. Certains services supports ne tournent pas à 100 % de leur activité depuis la reprise d'avril, et ce jusqu'à fin juin pour l'instant. Autant dire que dans ces conditions nous produisons à perte vu les tonnages effectués.

Concernant notre effectif, nous nous rapprochons de plus en plus des 450 salariés. Pour rappel, lors des élections professionnelles de mars 2019, les effectifs en ETP étaient de 599. Cette baisse importante résulte des départs en retraite ou GPEC mais aussi des mouvements de personnels sur d'autres sites et la non reprise de CDD et intérimaires. Nous avons mis en place, comme sur d'autres usines, un atelier de fabrication de masques avec un effectif de 21 salariés qui travaillent en 3 x 8. Pour SUD, la situation devient de plus en plus préoccupante. **Nous devons connaître notre feuille de route clairement identifiée et non laisser un site qui part de plus en plus à la dérive.**

NÉGOCIATIONS INTÉRESSEMENT

Nous sommes en train de finaliser un nouvel accord avec l'entrée de deux nouveaux critères : la PEI (Performance Économique et Industrielle) et le QSD (Qualité du Stock Dimensionnel). Concernant les fermetures liées à la COVID-19, nous avons dès le début du confinement demandé à l'entreprise de neutraliser les effets liés à la RVA, ainsi que notre accord intéressement. Cette demande a été prise en compte.

Pour SUD, même si la rémunération variable est attendue par les salariés elle reste aléatoire et nous devons aussi augmenter nos salaires ! ■

TOURS

On ne doit pas transiger avec la santé des salariés !

Protocole Sanitaire UJO : La CSSCT et le CSE ont élaboré le protocole sanitaire COVID-19 en prenant en compte toutes les mesures de sécurité nécessaires liées à nos activités spécifiques du site afin d'accueillir le personnel dans les meilleures conditions possibles, ce qui a été un travail assez fastidieux. Après sa mise en place, des modifications ont été apportées au fil de l'eau pour améliorer ce protocole.

Notre constat des problématiques rencontrées sur site :

- Aucun nettoyage et désinfection avant réouverture du site, malgré notre demande de décaler la réouverture d'une journée afin de réaliser cette action.
- La responsabilité des agents d'accueil à effectuer la prise de température des salariés (il nous semblait plus logique que cette action soit réalisée par le service EP ou par le service médical) au vu des variations de prise de températures.
- Un chauffeur routier refoulé une première fois pour température corporelle anormale a pu finalement entrer sur le site après s'être représenté une demi-heure plus tard. De nombreuses questions sur le déroulement de cet évènement restant sans réponse, nous avons demandé une enquête de la Commission Santé Sécurité et Condition de Travail.

Après l'enquête, il a été constaté que : Les règles du protocole ont été respectées, le chauffeur a été traité comme toutes les personnes. L'entrée lui a été refusée ou acceptée selon les mêmes principes. Après analyse et après avoir pris en compte les éléments et les incohérences dans les prises de T°, l'entrée a été autorisée. Il semble impossible de passer de 40,4° à 36,7° en 25 minutes. Les mesures étaient incohérentes. Le contrôle a été fait avec deux autres thermomètres dont un auriculaire avant de l'autoriser à rentrer.

Problème/Action :

- Utiliser un thermomètre à 7° extérieur et rentrer dans la salle d'accueil à 25° n'est pas conforme pour l'électronique du thermomètre. Mesure erronée. Action : Avoir un thermomètre dans l'accueil et un autre pour l'extérieur (celui de l'extérieur reste à l'extérieur et celui de l'intérieur reste

à l'intérieur) et commande de 2 nouveaux thermomètres. Une réflexion est en cours au niveau national concernant l'arrêt des prises de températures à l'entrée des sites.

ATELIER ZP

Suite à la rénovation des automatismes de la calandre de fin décembre 2019, nous avons connu un retard de démarrage et des débuts difficiles jusqu'à mi-janvier liés au chantier. La vision de fin d'année 2019 laissait entrevoir une surcapacité estimée à 47 jours sur 2020, avec 29 jours de fermeture atelier pris sur les congés des salariés positionnés tout au long de l'année et incluant une fermeture de 15 jours début août. La surcapacité restante devait faire l'objet d'activité partielle, sous réserve d'une autorisation de la DIRECCTE très tôt dans l'année. Il y avait une saturation des ZP espagnols et polonais tandis que le reste était partagé entre Turin, BKR et Tours. Cette situation était-elle structurelle ou conjoncturelle ? La Direction ne connaissait pas la réponse.

Fort heureusement, courant février, nous avons eu une première demande de délestage de 165 000 M2 et une deuxième demande début mars de 190 000 M2, ce qui devait occasionner l'ouverture de 12 équipes supplémentaires depuis le début de l'année jusqu'à fin avril, voire plus... Entre temps la crise sanitaire a fait son apparition... En avril/mai délestage d'Italie (environ 50 pièces) ce qui représente un tout petit volume et d'Espagne, juin/juillet dû au chantier calandre LASARTE, volumes à confirmer.

Le problème de faire de l'épicerie depuis le début de l'année s'est accentué depuis la réouverture de l'atelier après le confinement, ce qui est très contraignant pour la performance de l'atelier sur la perte matière, le TRS et la dégradation du coût façon d'environ 30 %. Suite à la rénovation calandre : l'enroulage reste planifié début août mais la rénovation du « bloc calandre », bien que maintenue, est reportée à une date ultérieure.

De plus nous rencontrons toujours le problème du collant à cru chez nos partenaires.

ATELIER CAP

Pour les membranes, nous avons notre stock stratégique de 80 000 membranes. Suite à la crise, le stock avait baissé à environ 63 000 membranes qui sera reconstitué au fur et à mesure. Depuis la crise, l'activité fonctionne en 2 x 8 ce qui sera encore le cas en juin. Pour les flaps, l'activité fonctionne en 1 x 8 car un stock conséquent d'environ 115 000 flaps



et peu de commandes. C'est un marché où il est très compliqué d'avoir une vision sur le niveau de commandes de nos partenaires. L'activité a repris début juin toujours en 1 x 8. Dégradation du coût façon d'environ 40 % sur CAP.

Activité Masques :

Au total à fin mai/début juin nous avons environ 100 salariés sur site pour une production de 250 masques par équipe.

Points divers :

À fin mai la négociation d'intéressement n'est toujours pas finalisée avec un point bloquant concernant le critère TCIR.

Enfin !!! Nous avons fait appliquer les règles d'indemnité d'éloignement MFPM du domicile à l'usine. Le site prenait en compte de la mairie de domicile à l'usine. Sur 130 dossiers revus, 41 dossiers ont été repris en paye sur 15 mois avec un rattrapage de 37 à 404 euros et 10 régulations négatives que l'entreprise prend à sa charge.

Nous constatons à ce jour que les critères et objectif de la RVA sont encore choisis unilatéralement sans y associer des salariés, malgré nos demandes. Que les infos/retours après chaque réunion de CSE ne sont pas faites systématiquement aux salariés. De plus, nous avons appris lors du CSE du 28 mai, qu'un groupe de travail, constitué de cadres et collaborateurs, planche sur les modalités de prise de repos chaleur pour la période de fortes chaleurs (c'est sûr qu'ils connaissent mieux les contraintes et les conditions de travail des opérateurs sur poste !!!). Aucun agent, ni représentant du personnel, n'est associé à ce travail qui concerne pourtant l'activité de salariés travaillant sur machines... Et pourtant la CSSCT Centrale a émis des recommandations sur le fait de construire un plan d'action été (en prenant en compte la COVID-19) avec les représentants des CSSCT et CSE (La participation de membres des CSSCT à des groupes de travail pour mise à jour du référentiel « repos chaleur »).

On constate qu'il reste encore très compliqué pour l'équipe dirigeante du site d'UJO d'associer les élus et les salariés sur certains points... Par contre quand il faut travailler sur la compétitivité, là on donne beaucoup plus d'importance à cette notion de co-construction.

Pourquoi ces différences de management ? ■

TROYES

Après l'urgence sanitaire, place à l'urgence de la récompense financière !

L'usine de Troyes s'est arrêtée le 17/03/2020 en raison de la crise COVID-19, date à laquelle le gouvernement a mis le pays en quarantaine. Pour sauver les matières et pneus suite à cet arrêt l'usine a fait appel à des volontaires (une trentaine de personnes pendant une semaine), pour la mise en frigo des mélanges et de la cuisson des pneus. Puis, une reprise dès le 7/04/2020 d'environ 10 % de l'effectif pour palier le back-order (commandes non honorées), puis une augmentation des effectifs progressive allant jusqu'à 75 % le 04/05/2020. A noter qu'entre la semaine 18 et la semaine 19 les effectifs de l'usine sont passés de 40 % à 75 % malgré les conditions anxiogènes. Nous attendons la concrétisation de la prime de continuité promise dans l'accord sur la garantie des congés signé par SUD ! Michelin s'est engagé au versement avant fin juillet, sans en préciser le montant.

Nous avons aussi mis en place une équipe pour fabriquer des masques. 6 à 8 personnes devaient participer à cette nouvelle activité et devait être composée de salariés de toutes catégories. Force est de constater que seuls les collaborateurs et cadres ont été sollicités. La Direction n'a pas souhaité recruter des agents afin d'éviter le manque de personnel dans les ateliers. Comme quoi les effectifs sont beaucoup plus tendus selon les catégories !

Le jeudi 21/05/2020 nous avons eu la surprise de voir des caméras de TF1 sur le site pour un reportage de l'émission 7 à 8 diffusée le 31/05/2020. Le manque de reconnaissance



financière pendant la crise a été clairement identifié !

SUD Michelin de Troyes espère que l'entreprise aura entendu le message des salariés qui ont répondu présents dès le 7 avril afin d'éviter la perte de matières, pneus, etc. Sans eux la perte économique aurait été importante et aurait mis l'entreprise en difficulté ! ■

VANNES

Une baisse de production qui inquiète !

Le site Vannes, à l'arrêt dès le lundi 16 mars 2020, a repris son activité mi-avril. Seul ¼ de l'effectif était présent pour produire les volumes de production nécessaires demandés par la Supply Chain. Compte-tenu du confinement, l'impact sur les volumes de production est donc significatif.

Les travaux de modification de l'Atelier du Haut de chaîne RTO (Passage dérou-leurs/enrouleurs 2 Tonnes) prévus pour l'année 2020 ne pourront être entièrement finalisés ; une partie des investissements prévus est reportée en 2021.

Le projet TAX (fil tringle laitonné) pour alimenter l'Atelier Tringles de l'Usine de Bourges, suit son cours et nous devrions pouvoir commencer la production de ce fil dans les prochaines semaines.

Le PACTE 2021 avait été validé avec les investissements machines permettant des volumes de production à la hausse. Compte-tenu de la crise sanitaire COVID-19, SUD a demandé à geler la période d'inactivité industrielle du site pour que nous soyons en adéquation avec les résultats demandés en termes de productivité, de volumes de production.

Aujourd'hui nous pouvons dire que nous sommes impactés comme tous les autres sites Michelin dans l'hexagone avec de nombreuses modifications de notre calendrier collectif (JDR, CA, CET individuel et collectif).

STATUT RÉFÉRENT ET AGENT D'ÉLITE : UNE DISCRIMINATION FLAGRANTE !

SUD Michelin Vannes réitère sa volonté d'accentuer le passage Référents et Agents d'Élite Femmes. C'est aussi une de nos priorités pour accentuer l'égalité homme/femme au sein de notre usine.

Lors de la première réunion CSE de l'année, SUD a demandé à la Direction, de lui fournir

LE DIALOGUE SOCIAL



LA DIRECTION PEUT MIEUX FAIRE !

Après les diagnostics usine effectués et présentés l'année dernière, nous sommes passés d'un site ayant peu de difficultés en termes de volume et d'activité, à un site qui subit la crise de plein fouet avec des baisses de volumes, voire à l'arrêt du côté commercial avec l'incertitude de la reprise du trafic aérien mondial. Avec l'annonce en CSE, le 25 mai, de l'arrêt complet de l'atelier rechapage pour plusieurs mois, peu de temps après son redémarrage à cause de cette crise qui perdure, ne serions-nous pas dans les prémices d'une période très compliquée pour notre site qui, depuis presque 7 ans, était sur une position ascendante, avec des marchés en hausse ? Qu'en sera-t-il demain ?

Vos représentants SUD vont s'efforcer de faire appliquer les protocoles, et si possible les faire renforcer selon les évolutions des situations sanitaires, et préserver l'emploi dans les meilleures conditions.

Nous nous devons de proposer des alternatives pendant cette période que nous traversons. SUD propose d'augmenter les formations afin de limiter l'activité partielle. Rappelons-nous qu'avant cette crise les équipes de production (EFS, 3 x 8) manquaient cruellement de polyvalence.

Cette période est propice à proposer un tel renforcement pour l'ensemble du site, afin que les salariés puissent gagner en qualifications, compétences et donc employabilités. ■

MONTCEAU

Les oubliés de « Barkane »

Le 16 mars, l'entreprise annonçait la fermeture de tous ses sites en Espagne, Italie, France sauf... quelques salariés sur le site de Montceau, pour la production de pneus militaires pour l'opération « Barkane » au Mali. Ce fut les « oubliés de Barkane ». À l'époque, pas de masque, pas de gel hydro-alcoolique, juste de l'eau et du

les chiffres concernant les passages Référents et/ou Agents d'Élite. Une fois encore, aucune femme n'a été retenue pour le statut d'Agent d'Élite en 2020. Des inégalités demeurent. L'égalité de droit ne conduit pas encore à une égalité de fait.

RÉMUNÉRATION VARIABLE AGENTS

Quantifiables, vous avez dit quantifiables ??? Les inégalités concernant cette prime sont de plus en plus récurrentes. Des critères concernant la Prime de Performance Individuelle et/ou Collective sont mis en place avec tout le flou artistique que nous déplorons lors des réunions CSE. Quand un critère impose une déclaration par PDA (boîtier d'enregistrement activité), alors même que certaines activités ne permettent pas cet enregistrement, nous sommes dans le devoir de demander à la Direction de revoir expressément les dysfonctionnements dus à des critères non quantifiables et mesurables.

Nous demandons à la Direction qu'un élu/ syndicat soit associé lors des réunions proposées pour le choix des critères de cette RVA. L'activité partielle pénalise les salariés, il est donc urgent d'améliorer cet outil de notre rémunération ! ■

BOURGES

Crise sanitaire, crise économique : un enchaînement morose !

Le site de Bourges traverse un trou d'air incommensurable !!! Comme tous les sites de production, Bourges a mis en place des protocoles sanitaires plus ou moins conjointement avec leur Direction. La Direction du site de Bourges est loin d'être moteur pour un dialogue social transparent et constructif.

Vos élus SUD ont toujours, et tout au long de la crise, été présents pour construire, amender, proposer ou refuser, tout en expliquant pourquoi, sur l'ensemble des sujets tels que l'activité partielle, les calendriers collectifs, les protocoles sanitaires. Nous accompagnons les salariés pour toutes interrogations et demandes d'aide sur différents sujets.

Les mesures gouvernementales évoluent jour après jour. L'activité aéronautique nous concernant est au ralenti avec un niveau historiquement bas. Avec l'incertitude des conditions de maintien de l'activité partielle, nous ne pouvons qu'être inquiets de l'avenir de nos emplois.

savon et la consigne « appliquez les gestes barrières ! ». **Ces salariés présents étaient des volontaires, pas comme on a pu l'entendre, des réquisitionnés. Ils étaient volontaires, malgré l'annonce inédite d'un confinement, volontaires pour continuer à faire tourner UMO, volontaires pour fournir nos forces spéciales, volontaires pour circuler dans une ville quasi fantôme aux premiers jours de ce confinement. Aujourd'hui, ils attendent une reconnaissance de l'entreprise promise dans l'accord de la garantie des congés signé par SUD !**

Les élus SUD ont fait, dès la première réunion de CSE, une demande de prime « de solidarité » pour toutes ces personnes. Michelin est beaucoup plus rapide pour positionner nos congés que pour s'occuper de cette reconnaissance salariale. Pendant 8 semaines, les français ont vécu confinés. Les élus SUD, à la différence d'autres, n'ont pas considéré ces semaines comme des vacances. Chaque jour, en respectant la réglementation, nous avons participé à la mise en place du protocole sanitaire pour protéger nos collègues. Chaque jour, un ou plusieurs élus SUD étaient présents sur le site. Certains pour Barkane, tel Michel Zrnic, certains aux expéditions comme Pascal Husson, à la maintenance, comme Michaël Andrzejewski. Grâce au contact quotidien avec le site, ils ont pu travailler pour la sécurité du personnel.

Jérôme Botte a participé au groupe de travail du plan de circulation, certes contraignant mais beaucoup plus rassurant. Cédric Ravier a contribué à celui sur l'aménagement des horaires, Michaël Rey pour la communication, Christine Grémy pour les entrées/sorties et Jean-Alexis Dionnet était en relation chaque jour avec Clermont. La liste est non exhaustive, chaque élu a participé à de nombreuses réunions afin de contrôler, chaque jour, l'évolution de ce protocole. Sans notre volonté d'être chaque jour présent, qu'aurait vraiment mis en place l'entreprise ? Dommage que certains managers, avec des comportements puérils, mettent à mal les efforts des élus SUD. Quand SUD parle « distanciation physique », d'autres parlent « temps de travail » et rassemblent en un même point tout un atelier. Quand SUD parle « sérénité », d'autres parlent « TRS ». Aujourd'hui, les commandes ne sont pas au rendez-vous, les heures de chômage s'accumulent, l'État change chaque mois son indemnisation laissant planer le spectre de nouvelles baisses de revenus mais : L'accord « des 10 jours de congés » que SUD a signé garantie au salarié 90 % de son salaire net même si l'État baisse sa prise en charge et ce, jusqu'au 31/12/2020. ■



CLERMONT-FERRAND

Situation Covid-19

Sur l'établissement de Clermont une très grande majorité des cadres et collaborateurs, ainsi que quelques agents, ont pu télétravailler pendant la pandémie. Les autres salariés ont été placés en activité partielle après avoir posé des congés obligatoires.

Depuis la deuxième quinzaine d'avril, l'activité reprend petit à petit avec des différences notables suivant les activités.

Quelques intérimaires, qui étaient encore sous contrats, ont également repris. En revanche, l'entreprise s'est séparée d'une grande partie d'entre eux.

À **Cataroux**, l'activité compétition C2 étant actuellement à l'arrêt, seule la fabrication des pneus guide métro est assurée.

De ce fait, un grand nombre de salariés a été affecté à la confection de masques et sont en cours de mutation sur d'autres activités.

Le **site de la Combaude** a été désigné pour réaliser au moins la fabrication des masques pour les sites clermontois. L'objectif est d'approvisionner les sites en autonomie et de fournir des masques en externe.

La fabrication des masques est organisée en ligne de fabrication, décomposée en 6 postes de travail :

- Approvisionnement et découpe des tissus,
 - Piquage du manchon avec une machine à coudre,
 - Plissage,
 - Pose des élastiques,
 - Piquage de la finition avec une machine à coudre,
 - Pose du fil de nez et conditionnement.
- Une ligne de fabrication nécessite donc une équipe de 6 personnes. Chaque personne sera progressivement polyvalente sur plusieurs postes.

À ce jour 4 machines automatisées ont été commandées, 1 pour la fabrication de masques FFP2 et 3 pour des masques chirurgicaux. Ces fabrications vont donc être pérennisées dans le temps.

Le **site des Gravanches** a vu ses prévisions 2020 baisser de manière significative, le volume de production attendu pour l'année : 1,8 millions d'enveloppes ; re prévision : 1,4 millions d'enveloppes.

Celle-ci est justifiée :

- Premières Montes (Porsche, BMW et Mercedes) : arrêt de leurs unités de production. Ainsi que par l'arrêt des usines d'approvisionnement en semi-finis.

Les six prochains mois sont marqués par une forte incertitude tant pour la partie Première Monte que pour le marché Remplacement, l'usine des Gravanches exportant 90 % de sa production hors de France, à 70 % en Europe et 20 % sur le continent américain.

Cependant, les prévisions de production peuvent évoluer rapidement à la hausse comme à la baisse dans ce contexte rempli d'incertitudes.

SIMPLY MICHELIN

SIMPLY MICHELIN, est un projet Groupe, d'analyse en profondeur, de simplification de nos modes de fonctionnement et de décision. Ce projet a été lancé en début d'année puis suspendu le 18 mars suite à la pandémie. Au-delà de la simplification du fonctionnement, **l'ambition prioritaire de Michelin est de réduire les frais d'exploitation.**

Pour SUD, cela va se traduire par une réduction des investissements ainsi que des effectifs Clermontois une fois encore.

La baisse d'activité liée à la pandémie risque d'augmenter le nombre de postes supprimés. Les mesures d'âge ne suffiront pas à atteindre l'objectif. SUD est très inquiet de la méthode utilisée qui permettrait de parvenir aux objectifs initiaux particulièrement ambitieux. Le diagnostic sera clôturé fin juin et la phase d'identification des leviers de simplification se déroulera de juillet à octobre 2020. La Direction, interrogée lors du CSEC extraordinaire du mois de mai, s'est exprimée sur son incapacité pour l'instant à donner des éléments supplémentaires.

Mais l'heure va bientôt arriver. ■

CHOLET

PSE Z

Le passage de changement d'horaire dans l'atelier Z n'a pas été sans conséquence et prévisible avec l'opportunité des salariés de pouvoir partir avec un gros chèque ! Les pré-retraités sont quant à eux dans une impasse dans cette première étape du plan. Nous sommes désormais dans l'attente du choix des salariés de RYO qui permettront le remplacement poste/poste et donc le départ en retraite sur l'ensemble du site de Cholet.

La Direction a méprisé les salariés du Z par son manque de visibilité criant ! Aujourd'hui, cet atelier produira en majorité pour le 'service O' de Cholet.

Nous resterons vigilants sur la réalisation des investissements (TDE, fin de ligne GR3...) car rien n'est validé à ce jour malgré les dires de la Direction et de certains syndicats, l'atelier fonctionnera avec seulement deux Groupes.

Les élus SUD ont déposé un DGI (Danger Grave et Imminent) le 12 avril, avec d'autres syndicats, afin de préserver la santé des salariés Choletais avec ce triste épisode de COVID-19. La Direction souhaitait nous faire reprendre l'activité avec un minimum de protection et surtout sans masques puisqu'elle en était dépourvue. Le syndicat SUD a mis la pression sur la Direction durant toute cette période de confinement afin d'avoir des mesures sanitaires exemplaires sur Cholet et ne prendre aucun risque pour la santé des salariés où certains points sont résolus aujourd'hui. Mais nous continuons à travailler sur de nombreux sujets afin d'avoir des conditions de travail qui ne se dégradent pas et surtout pendant la période estivale avec de fortes chaleurs (douches, masques, lunettes, ventilateurs, bouteilles d'eau, machines à café, restaurant d'entreprise...).

Durant cette période compliquée, certains salariés ont repris le travail avant la fin du confinement et l'entreprise s'est engagée à mettre en place un dispositif de reconnaissance avant fin juillet. Un certain nombre de salariés se sont vu ponctionner des jours de congés par les RI au-delà des 10 jours prévus par accord. SUD est intervenu afin d'arrêter cette mascarade, les salariés ont pu préserver leurs congés afin de les positionner et profiter pleinement de leurs vacances.

UNE DIRECTION QUI NAVIGUE À VUE !

Certains EFS se sont vus revenir en 3 x 8 début mai, puis début juin changement de programme, retour en équipe du week-end. On ne peut pas accepter cette flexibilité à outrance de la part de la Direction sans aucune anticipation.

Certes la production est répartie sur le 'service O', la demande en camionnette est soutenue, mais pour combien de temps ? L'avenir le dira...

Cette situation de crise inédite risque de s'inscrire dans la durée, le syndicat SUD est inquiet de la gestion du site de Cholet par cette direction qui ne semble pas prendre

Suite des échos



conscience qu'il y a 1 350 emplois en question !

Le service médical est encore mis à mal une fois de plus, comme c'est le cas depuis de nombreuses années. La Direction n'arrive pas à garder ses médecins du travail qui, de plus, ne peuvent exercer leur mission en toute indépendance et sans pression. Nous allons nous retrouver en difficulté avec notre service de santé au travail qui accumule des retards pour les visites médicales. Pour SUD la Direction doit cesser immédiatement ces agissements sous peine de voir ce service disparaître. ■

LA ROCHE SUR YON

Information de J. L. Borie avocat de l'intersyndicale

Le 10 octobre 2019, Michelin annonçait la fermeture de son usine de La Roche-sur-Yon. Depuis, un accord collectif concernant les mesures d'accompagnement sociales a été négocié, puis signé le 23 Janvier 2020, entre la Direction et les Organisations Syndicales SUD, CFE-CGC, CFDT et FO. Le préjudice subi par les salariés de cette usine n'a pas de prix. Cependant, l'accord négocié a permis d'obtenir près de 40 % d'indemnités supplémentaires par rapport aux plans sociaux précédemment négociés chez Michelin. Cet accord était la première étape dans la compensation des dommages subis par les salariés licenciés.

Aujourd'hui vient la deuxième étape. L'intersyndicale propose à ces salariés de s'unir, défendus par le cabinet Borie & associés, afin d'attaquer Michelin devant le tribunal des prud'hommes pour contester le motif économique de leur licenciement. Ce cabinet a assisté le CSE de l'usine durant la procédure du PSE et connaît bien le dossier. Il accompagne les Organisations Syndicales dans de nombreuses procédures contre Michelin depuis plus de 30 ans. Maître Borie devait rencontrer les salariés le 20 mars mais n'a pu le faire à cause de la pandémie. Des restrictions de déplacement étant d'actualité, il a réalisé une vidéo afin de répondre à diverses questions que les salariés peuvent se poser. Cette vidéo est disponible depuis le 25 mai à ce lien :

https://www.youtube.com/watch?v=kTy0FPI-_Rc

Pour rappel, 57 salariés de l'usine Michelin de Joué-les-Tours ont obtenu 1,3 millions d'euros d'indemnités supplémentaires l'an dernier après leur licenciement en 2014.

L'intersyndicale CFDT/CFE-CGC/FO/SUD reste unie et mobilisée pour se battre contre cette injustice sociale ! ■

ROANNE

Beaucoup de questions, peu de réponses

Voilà environ deux mois que l'activité a repris sur notre site. Faisons un peu le point :

Nous ne reviendrons pas sur le déroulé de la crise sanitaire et les conséquences immédiates qu'elles ont eu pour notre usine. SUD, qui a toujours fait de la santé des salariés sa priorité, a œuvré pour que chacun, suivant sa situation, puisse avoir le choix d'un retour plus ou moins rapide dans l'usine. Nous avons été capables, à travers l'intersyndicale et l'entreprise, de proposer un protocole de sécurité qui soit rigoureux et plutôt bien compris par le personnel.



Cependant, les conditions de travail restent difficiles. **Il faut que l'entreprise puisse reconnaître tous les efforts faits par le personnel dans cette période inédite.**

Nous avons pu, à ce jour, relever le défi de la crise sanitaire, il restera à passer le cap de la crise économique qui suit.

■ Les futurs volumes à produire restent inconnus. Comment va se relever le marché des enveloppes UHP/THP ? Dans quelle proportion et sur quelle durée pourrions-nous retrouver le niveau d'avant la crise ?

■ Le gel des investissements au niveau du groupe nous interroge. Que vont devenir les projets établis en début d'année, notamment celui d'un accroissement des capacités C3M ? Quelles sont les perspectives pour l'atelier MI ?

Ces questions, nous les avons posées à l'équipe de Direction et lors de la visite d'Yves Chapot (co-gérant) sur notre site. Évidemment, même s'il est difficile d'avoir des certitudes dans ce contexte, on nous a répondu que le marché THP/UHP devrait rester porteur, il est pour l'instant moins impacté que d'autres secteurs. Les pneus actuellement produits sont commercialisés... L'économie chinoise, même si cela reste à confirmer, a bien redémarré. Le marché des gros véhicules touristes avait bien redécollé après la crise de 2008, et l'orientation électrique reste favorable aux grosses dimensions d'enveloppes. Même si les investissements (hors ergonomie...) sont gelés, la réflexion à propos de l'orientation du site de Roanne sur une augmentation des capacités C3M et UHP reste d'actualité (en liaison avec le rebond ou non des ventes).

Au final, l'usine de Roanne reste sur un marché de niches qui doit pouvoir lui ouvrir des opportunités si celui-ci confirme son niveau de croissance d'avant la crise. Contrairement à d'autres secteurs où l'impact de celle-ci pourrait durer, à moyen et long termes.

Plus proche du terrain, ce sont plusieurs points d'alerte que nous « remontons » très régulièrement à l'équipe de Direction et dans les ateliers.

- Les conditions de travail actuelles sont dégradées et la période estivale ajoutera de la difficulté pour les salariés.
- Quelle sera la durée de l'activité partielle ? Son impact sur chacun au travail, et ses conséquences personnelles... ?

Aucune certitude ne se dessine

Cependant, nous demandons à la Direction, sinon des réponses, de lever les doutes, d'informer les salariés, de donner un sens aux décisions prises... SUD restera vigilant sur tous les signaux qu'il pourra capter et ainsi intervenir rapidement auprès de la Direction si nécessaire.

Quoi qu'il en soit, rien ne sera linéaire et il faudra s'attendre à de sérieux « à coups ».

Dernière minute : Une hausse des volumes à produire est annoncée pour UFR : environ 70 % de charge sur juin/juillet/août (confirmation des propos ci-dessus : augmentation temporaire ou pérenne ?) ■

Rémunérations & effectifs de 2012 à 2019

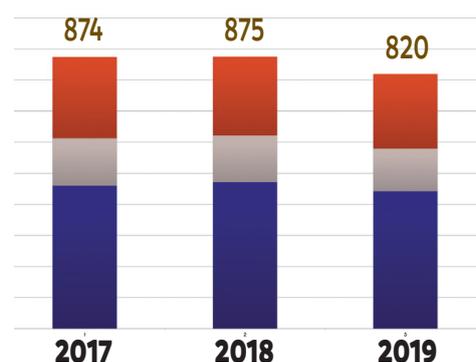
RÉMUNÉRATION MENSUELLE MOYENNE

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Cadres et Assimilés	Hommes	5 810	6 015	6 213	6 217	6 419	6 085	6 155	6 039
	Femmes	4 244	4 353	4 450	4 494	4 695	4 673	4 797	4 842
Agents de Maîtrise	Hommes	3 204	3 432	3 668	3 661	3 756	3 679	3 724	3 625
	Femmes	2 641	2 519	2 359	2 708	3 025	3 094	3 092	2 729
Techniciens	Hommes	2 834	2 978	3 133	3 114	3 215	3 263	3 227	3 206
	Femmes	2 540	2 546	2 684	2 673	2 779	2 851	2 843	2 916
Employés	Hommes	2 140	2 224	2 316	2 344	2 497	2 465	2 381	2 289
	Femmes	2 282	2 472	2 485	2 502	2 577	2 657	2 524	2 460
Agents	Hommes	2 160	2 374	2 469	2 433	2 478	2 543	2 633	2 678
	Femmes	1 820	1 998	2 079	2 041	2 113	2 154	2 214	2 260

ATTENTION : CONCERNANT LES RÉMUNÉRATIONS, LA SOURCE BILAN SOCIAL INCLUT UN BIAIS LIÉ AUX VARIATIONS D'EFFECTIFS (AINSI LE SALAIRE MOYEN D'UNE CATÉGORIE PEUT BAISSER D'UNE ANNÉE SUR L'AUTRE). LES DONNÉES DU BILAN SOCIAL COMME BASE DE CALCUL PERMETTENT UNE ESTIMATION MAIS NE REFLÈTENT PAS AVEC EXHAUSTIVITÉ LA RÉALITÉ (PAR EXEMPLE PAS DE DÉTAILS SUR LES NIVEAUX DE PRIMES).

Masse salariale annuelle en M €

Agents ■
Collaborateurs ■
Cadres et Assimilés ■



EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE DE CHAQUE ANNÉE

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Cadres et Assimilés	Hommes	4 020	4 149	4 350	4 477	4 570	4 994	4 979	4 659
	Femmes	1 223	1 316	1 446	1 524	1 606	1 717	1 799	1 801
	Total	5 243	5 465	5 796	6 001	6 176	6 711	6 778	6 460
Agents de Maîtrise	Hommes	410	354	304	262	219	190	149	147
	Femmes	9	8	8	8	11	11	10	3
	Total	419	362	312	270	230	201	159	150
Techniciens	Hommes	2 379	2 219	2 104	2 013	2 209	2 176	2 261	2 156
	Femmes	366	348	315	305	312	281	547	380
	Total	2 745	2 567	2 419	2 318	2 521	2 457	2 808	2 536
Employés	Hommes	633	649	622	666	624	687	668	633
	Femmes	1 000	967	954	946	885	876	593	595
	Total	1 633	1 616	1 576	1 612	1 509	1 563	1 261	1 228
Agents	Hommes	10 067	9 288	8 905	8 751	8 241	8 124	7 596	7 020
	Femmes	485	437	445	471	488	525	522	530
	Total	10 552	9 725	9 350	9 222	8 729	8 649	8 118	7 550
Effectif total le 31/12		20 592	19 735	19 453	19 423	19 165	19 581	19 124	17 924

Extrait de l'étude sur la digitalisation du cabinet "Plein Sens" pour le Comité d'Entreprise Européen

« **R**econnaître un intérêt collectif à créer des espaces de dialogue autour du processus de transformation digitale de Michelin à Un dialogue social multi-niveaux sur les transformations numériques du travail est certainement de nature à faciliter les adaptations à conduire. Les partenaires sociaux pourraient se saisir d'un certain nombre de sujets pour produire des orientations de réponses adaptées, voire élaborer des lignes directrices pour de futures négociations sociales autour des transformations numériques du travail et de l'emploi. à une instance dédiée, de type Observatoire prospectif de la transformation digitale des métiers, pourrait utilement nourrir les travaux de ces instances, en produisant éclairages spécifiques et benchmark. Nous formulons ici trois propositions d'objets de dialogue qui permettraient d'accompagner la transformation digitale du groupe. »

1 – Structurer les modalités de conduite des projets de transformation digitale

2 – Mieux anticiper les impacts du numérique sur l'évolution des métiers et de l'emploi

3 – Adapter les politiques de prévention face aux nouveaux risques professionnels induits par le numérique



Pour SUD, nous sommes dans une phase de transformations technologiques qu'on appelle souvent « **Révolution digitale** ».

L'idée de mise en avant d'un observatoire prospectif devrait être mise en place de toute urgence. La direction du Groupe communique souvent sur ce sujet mais fait preuve de peu d'anticipation concernant l'impact sur nos emplois à moins que ce ne soit un choix délibéré !

CONTACT PAR SITE

BOURGES :	06 60 06 57 66	GOLBEY :	06 75 60 86 15
CHOLET :	06 76 02 39 60	JOUÉ-LÈS-TOURS :	06 35 35 27 93
CLERMONT-FERRAND		LA ROCHE-SUR-YON :	06 59 71 20 18
CARMES-CATAROUX-BREZET :	06 75 11 80 85	MONTCEAU :	06 65 64 68 73
COMBAUDE :	06 08 90 58 72	POITIERS :	06 13 71 71 13
GRAVANCHES :	06 85 54 09 79	ROANNE :	06 51 21 40 14
LADOUX :	06 58 21 21 37	TROYES :	06 64 76 08 46
	ou 06 75 11 80 85	VANNES :	06 37 36 82 69

BRÈVES

■ UN DÉRAPAGE DE PLUS SUR NOS FICHES DE PAIE !

Les négociations concernant les classifications agents étaient à l'ordre du jour du deuxième semestre 2019.

Lors de la mise en place de l'activité partielle dans tous les sites, SUD avait demandé une simulation de la perte de rémunération par horaire de travail. La Direction s'était montrée à tort rassurante dans sa capacité à être, comme on le dit chez Michelin, « bon du premier coup ». Et bien, une fois de plus, nous avons pu constater des erreurs dans tous les sites, avec une incapacité à l'expliquer. Face à cette situation inacceptable qui a fragilisé de nombreux salariés, SUD a exigé que Michelin « répare » ses erreurs dans les plus brefs délais. Nous demandons aussi l'envoi d'une note à tous les salariés afin d'expliquer le mode de calcul. Comme quoi, compléter le salaire à 100 %, comme SUD l'avait proposé, aurait évité cette situation !

■ LA LUTTE CONTRE LE RACISME EST UNE PRIORITÉ POUR SUD !



Georges Floyd est mort le 25 mai 2020 dans des conditions atroces. Ce meurtre doit nous conduire à redoubler d'efforts dans le combat contre le racisme qui n'épargne aucun milieu. En 2019, les injures et actes racistes ont bondi de 130 % au niveau national. Comme le disait Martin Luther King : « Le monde est maintenant si petit, qu'aucune nation ne peut se contenter d'observer le malheur des autres sans rien faire. En bref, une injustice où qu'elle se produise est une menace pour la justice partout ailleurs ».

Contact SUD Michelin

Jérôme LORTON
Délégué Syndical Central
06 23 86 15 47