



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

LA VOIX DES SUD

Michelin

Journal interne du syndicat SUD Michelin France



Déc 2020
ÉDITORIAL

LE N°8 DE LA VOIX DES

SUD MICHELIN

Un nouveau numéro du journal de notre Organisation Syndicale SUD Michelin effectué dans un contexte particulier.

Une année 2020 qui restera gravée dans nos mémoires avec un scénario digne d'un film. Nous entrons progressivement dans une crise économique majeure qui frappe les salariés du monde entier. Bridgestone a annoncé dernièrement la fermeture du site de Béthune en utilisant les mêmes arguments que Michelin pour justifier cette décision. L'État s'est insurgé devant la position du manufacturier japonais qui n'a fait qu'un copié-collé de l'arrêt de l'usine de La Roche-sur-Yon. Le gouvernement ferait mieux de plancher sur une loi interdisant les licenciements économiques dans les entreprises aux bénéfiques records.

Si on veut changer de cap, alors il faut changer les règles!

Déclaration SUD Michelin au CSEC du 8 décembre 2020



La Direction Michelin a annoncé au début de l'année une méthode de co-construction et un calendrier de travail concernant Simply. Un projet d'envergure puisqu'il concerne les SG&A du Groupe, même si l'impact sera beaucoup plus important en France, et Clermont-Ferrand en particulier, avec un objectif de 25 % de gain de compétitivité.

À plusieurs reprises les représentants SUD ont exprimé leurs craintes sur les conséquences sociales liées à Simply. Lors de la dernière réunion du CSEC, nous avons demandé des explications sur le manque d'information sans aucune réponse de votre part. Votre silence a renforcé nos inquiétudes !

Les différents groupes de travail devaient rendre leurs conclusions fin octobre 2020. L'identification des leviers de simplifications et leurs impacts devaient être présentés aux salariés. Des rumeurs sont de plus en plus persistantes actuellement sur une annonce concernant une réduction drastique des effectifs. Nous, représentants du personnel, sommes sollicités au quotidien sur les aspects sociaux du projet. Nous sommes dans l'incapacité d'apporter des réponses aux différentes questions qui sont légitimes.

En conclusion, cette situation est inacceptable et nous vous demandons de respecter vos engagements en termes d'information. Une communication de l'entreprise s'impose, nous ne pouvons pas laisser les salariés sans réponse dans une situation qui devient de plus en plus anxiogène.

site internet
www.sud-michelin.org



En date du
8 décembre 2020

TOURS

On paye aujourd'hui les mesures d'économies d'hier !

Dans un passé récent, le « Bon du Premier Coup » était une devise forte chez Michelin. Le leitmotiv d'aujourd'hui est « Produire à moindre coût ». Nous en connaissons les « leviers » : restructuration, fermeture de sites, augmentation des cadences et charge de travail dans tous les services...



Par mesures d'économies, nos Bureaux d'Études ont été démembrés, restructurés, « optimisés », leurs effectifs amaigris, leurs activités en grande partie externalisées et leur disponibilité aux projets a été réduite faute d'effectif.

Il en découle l'installation dans nos ateliers de machines soi-disant « standards », supposément éprouvées qui engendrent plus de problèmes qu'elles n'en résolvent, détériorant les performances du site et focalisant l'activité du service maintenance. Par ailleurs, la politique d'économie sur les pièces détachées contribue également à de coûteuses complications.

Il en résulte : indisponibilités machines, pertes matières, retard de livraison, ouvertures d'équipes supplémentaires, retards dans la maintenance, surcoûts de production...

Dans un autre domaine, bien que SUD UJO alerte régulièrement depuis 2017 sur la nécessité d'anticiper les départs en retraite (quand ils sont remplacés), les embauches ont toujours un temps de retard pour « limiter le surcoût des doublons » (nouvel embauché + tuteur).

La formation est souvent assurée par le futur sortant mais le sous-effectif chronique amène aussi de récents salariés à former les nouveaux arrivants. Les validations partielles demandées par la hiérarchie, sans attendre la fin du processus de formation, prouvent l'urgence et la précipitation.

Au lieu d'intégrer les nouveaux « Bibs » par la transmission patiente du savoir-faire et de la culture Michelin, nous formons au pas de course les nouveaux entrants pour parer au manque d'effectif et aux objectifs de production.

L'absence de considération supérieure favorise leur rapide défection et un « Turn Over » important.

En conséquence, les nouveaux embauchés formés « à la va vite » sont postés en production sans que les valeurs fondamentales Michelin (la qualité entre autres) ne soient correctement transmises et ancrées. Le déficit de transmission d'expérience se ressent également au-delà des ateliers et engendre parfois du flottement dans les prises de décisions. Aujourd'hui, quel que soit l'atelier, force est de constater des dérives sur les plans qualitatifs et opératoires que personne ne semble voir ou vouloir corriger.

Là aussi, cela entraîne : pertes matières, retards de livraison, réclamations, surcoûts de production...

Si la Direction s'en émeut, elle ne semble pas décidée à corriger ses méthodes de recrutement, d'adéquation d'effectifs et de formation. Certains salariés plus attentifs s'inquiètent de la pérennité du savoir-faire à UJO qui pourrait à terme altérer la compétitivité avec des conséquences sur nos emplois.

Au-delà, il serait souhaitable que nos dirigeants réfléchissent aux conséquences de leurs décisions passées et futures.

« Errare humanum est, perseverare diabolicum » ■

CHOLET

ATELIER Z : UNE USINE À GAZ !

La gestion désastreuse sur cet atelier de la part d'une Direction qui se voile la face. L'annonce de la promesse de nouveaux investissements, nous fait penser à ce qui s'est passé chez notre usine voisine de La Roche-Sur-Yon.

Une fois le PSE Z fini, une réorganisation est passée par là, ce qui n'est pas sans conséquence sur les conditions de travail et sur les risques psychologiques des

salariés impactés avec une charge de travail supplémentaire.

La calculette Michelin en dysfonctionnement ! On va droit dans le mur, maintenant l'atelier recrute 15 intérimaires pour faire face au départ des salariés dans le PSE. Où est la logique ?

SERVICE O : SORTIE DE ROUTE AVEC VOIE SANS ISSUE !

De nombreux salariés espéraient le départ en pré-retraite sur le service O avec l'annonce du PSE RYO et Z de CHO, mais la direction l'avait anticipé pour une fois. Elle a volontairement arrêté les embauches sur le service O avec l'annonce du PSE pour soi-disant laisser place aux salariés vendéens sur le site de Cholet. L'usine pouvait accueillir 100 personnes.

Désormais, elle justifie que les salariés ne puissent plus partir en pré-retraite car les salariés de RYO doivent pourvoir les postes vacants dans un premier temps avant de faire des remplacements poste/poste.

De plus les salariés de RYO arrivés sur le site de CHO se sentent de plus en plus délaissés par le manque de considération d'une Direction aux abonnés absents.

BONNE NOUVELLE, ON NOUS ANNONCE DES COMMANDES D'ENVELOPPES SUPPLÉMENTAIRES. MAUVAISE NOUVELLE IL MANQUE DU PERSONNEL !

Le manque personnel se fait cruellement ressentir et développe des tensions entre services et collègues.

Cette Direction a mis en grande difficulté l'usine de Cholet avec un manque réel d'embauches, nous ne comprenons pas que l'on puisse piloter la plus grande usine industrielle de France avec un tel amateurisme. Pour SUD il faut des embauches, des embauches et encore des embauches !

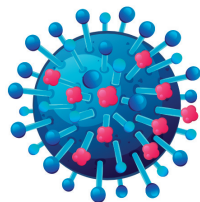
Et dans le même temps où la Direction ne cesse d'évoquer les 6 millions d'euros d'économie par an, certains cadres se voient proposer des emplois fictifs sur le site.

Brouillard dans le projet VISION INVISIBLE, qui n'a qu'un seul but, la réduction des effectifs.

La Direction ne communique que très peu sur le sujet et travaille en sous-marin.

Pour SUD, notre position est de conserver notre masse salariale sur le site avec la recherche de marchés supplémentaires au lieu de chercher coûte que coûte à faire des économies en réduisant le personnel et mettre des projets en place qui ne tiennent pas la route.

D'autres projets peuvent être amenés à voir le jour, tout en ayant pour conséquence la



diminution de personnel remplacé par une robotisation et automatisation.

EN QUÊTE DE MÉDECIN DU TRAVAIL !

Depuis plusieurs mois, l'usine est dépourvue de médecin. L'entreprise a, depuis des années, voulu un service médical Michelin pour lui mettre la pression. Or, certains médecins s'insurgent contre de telles pratiques et se retrouvent muselés pour exercer pleinement leur fonction en toute indépendance. Désormais la Direction est obligée de faire appel à un service de santé au travail externe. Une première pour le site de Cholet.

POITIERS

Signature d'un nouveau bail de trois ans !

L'entreprise a signé le renouvellement du bail des locaux pour une durée de trois ans. La création d'un nouvel accueil se fera au cours du premier trimestre 2021. Un investissement de 60 000 € sera consacré à l'amélioration de l'ergonomie dans l'atelier métro. Une nouvelle coordinatrice vient d'être embauchée pour faire la relation montage, logistique. ■

VANNES

Forte hausse des commandes

Le site de Vannes redémarre fortement depuis le début d'année, avec des volumes très soutenus jusqu'à fin 2020, occasionnant l'ouverture des jours fériés activables du 1^{er} novembre et du 11 novembre, plus la réouverture des 9 et 10 novembre, initialement fermés au calendrier 2020. Les prévisions des volumes pour le début d'année 2021 sont plutôt encourageants. Depuis octobre, nous avons en essais sur une DMB, les tubes en kevlar qui ont été validés à Golbey.

La COVID-19 inquiète de plus en plus les salariés, suite à l'apparition de cas positifs au sein de l'entreprise. **Les élus SUD ont œuvré au quotidien pendant toute cette crise sanitaire afin d'améliorer le protocole sanitaire et protéger les salariés.**

RVA (PPI-PPC) les objectifs fixés par l'entreprise, sont inatteignables pour l'ensemble des salariés. La Direction met en place des critères, sans avoir au préalable travaillé le sujet sous forme de groupe de travail avec les agents. Comment peut-on travailler la RVA derrière un écran ? Pour SUD, la Direction du site doit revoir sa copie et plancher sur un système juste et transparent. ■

TROYES

Luttons tous ensemble pour l'avenir de notre site !

ACCORD CO-ACTIVITÉ

Le travail de SUD Troyes et la bonne dynamique de notre groupe, ainsi que les investigations menées sur le terrain, nous ont permis de négocier et de signer l'accord de co-activité. Cet accord permet de faire travailler les salariés de semaine en même temps que les gens de week-end (EFS), et les salariés d'EFS avec les gens de semaine, avec de nombreux avantages pour le salarié sur la base du volontariat.

MATSF

L'inquiétude monte encore plus sur MATSF ! Ce n'est pas pour nous rassurer, d'autant plus avec les annonces de la Direction qui offre deux options possibles :

- investissement de 24 millions d'euros (il ne faut pas rêver, une réduction du personnel va de pair) ;
- une fermeture de notre Z (MATSF). Info ? Intox ? On s'interroge sur la véracité et la pertinence de ces annonces ! Dans quel but ? Nous n'avons pas besoin de cela !

LE PROJET AGV

Ce projet comporte le transport autonome avec des chariots élévateurs de type rétracte, et la mise en place d'un robot pour effectuer la tâche de mixture de nos enveloppes, ainsi que la mise à plat. Une vingtaine de postes vont être supprimés, essentiellement des postes de cariste, pour lesquels cet îlot reste

un service refuge pour les salariés ayant des troubles musculo-squelettiques ponctuels ou permanents.

Là aussi nous restons attentifs sur le reclassement des salariés. Mais ne nous voilons pas la face ! Le pire reste à venir ! Nous voyons plus loin encore. Que ferons-nous des salariés opérationnels qui développeront des inaptitudes ? Rien n'est fait pour augmenter et créer de nouveaux postes pour ces personnes, et nous craignons davantage d'inaptitudes tous postes. Cela serait un drame humain et social ! Est-ce de cette façon que Michelin valorise l'implication des salariés ? La mise en service est prévue pour juillet 2021.

UN PLAN DE COMPÉTITIVITÉ EN 2021 !

Malgré les bons signes de montée en production toujours plus importante de mois en mois, les passerelles que l'on récupère, ainsi qu'une hausse de la production de + 2000 T environ annoncée au CSE du 19 novembre 2020, les salariés sont toujours inquiets.

Les annonces sur les différents schémas concernant le plan de compétitivité qui arrivent à grand pas, sont aussi des éléments pour augmenter les phénomènes anxiogènes sur l'ensemble des salariés.

Mais nous ne baissons pas les bras et travaillons toujours plus pour faire porter la voix de SUD. Nous étoffons notre réseau sur le site de jour en jour pour une communication toujours plus efficace et pour répondre au plus vite aux besoins.

Ne nous faisons pas berner par des spectres et luttons activement pour protéger tous nos salariés sur le site. ■

BOURGES

SUD signe l'accord APLD

Rappel du contexte : Le 16 mars 2020, l'ensemble des sites, suite aux annonces gouvernementales, se mettait à l'arrêt pour une grande partie des activités de la MFPM. Le 11 mai, un redémarrage progressif des usines de France, avec, pour un grand nombre, à ce jour un retour à des niveaux de production d'avant crise. Le site de Bourges, spécialisé dans les pneus avion, quant à lui, n'a pas retrouvé les volumes d'avant crise, les prévisionnistes voient un retour des volumes identiques à 2019 pas avant 2023 pour les plus optimistes.

Cette situation ne pouvait perdurer sans avoir de conséquences pour le site de Bourges et ses salariés. La Direction a mis sur la table l'opportunité de négocier un accord Activité Partielle Longue Durée.

Le syndicat SUD Michelin, après avoir négocié, consulté ses adhérents et un grand nombre de salariés, s'est porté signataire de l'accord APLD.

Notre priorité a été, et restera, bien évidemment le maintien d'un maximum d'emplois sur le site, et cela aurait dû être la bataille principale lors de cette négociation. L'accord APLD est conditionné pour que chaque salarié travaille un minimum de 60 % de son temps de travail sur la période. Nous allons être très attentifs à ce que tout se déroule conformément à la législation sans aucune discrimination, comme certains ont pu être victimes lors de la période d'Activité partielle, dite classique, entre le 16 mars et le 31 décembre 2020.

PROJET CAP 2025

Dans le prolongement de cet accord APLD signé, la direction de Bourges a présenté le retour très progressif à des volumes d'avant crise. Mais pas seulement. Ce projet met en lumière la disparition de nombreux postes sur le site.

Ces départs, dit naturels par des départs en retraite, mutations, démissions, licenciement pour fautes, etc., ne peuvent pas nous réjouir, car ces départs, non contraints, sont de toute façon une destruction d'emplois industriels dans une situation économique déjà très compliquée.

Le site de Bourges va continuer ses investissements et sûrement plus rapidement que prévu grâce aux moyens mis en place par l'État avec le fond de modernisation de la filière aéronautique, avec une augmentation de son budget dû à cette manne financière supplémentaire qui pourtant précise que ces sommes visent à « moderniser les outils de production », « gagner en compétitivité », « préserver les savoir-faire » et « favoriser la transition écologique » des entreprises industrielles. Les projets retenus doivent avoir « un impact sociétal et économique forts », notamment en termes de maintien ou de création d'emplois. Ils doivent permettre aux entreprises de « préparer l'avenir ». Le syndicat SUD Michelin sera plus que vigilant sur ce point.

DES PROTOCOLES SANITAIRES FIGÉS DANS LE MARBRE

L'évolution sanitaire avec ses incertitudes, ses vagues successives, un législateur plus que

fébrile dans les orientations sanitaires, nous oblige tous à nous adapter selon la situation et à faire évoluer les pratiques et à effectuer des actions régulières et correctives.

Le site de Bourges a une marge de progression sur le sujet. À de nombreuses reprises notre syndicat a régulièrement, en prenant modèle sur l'industrie où nous évoluons, réalisé « des audits » de nos procédures sanitaires en cette période exceptionnelle.

Régulièrement, plusieurs points ont fait l'objet de remarque : la mise à disposition de masques sur la conciergerie du site ; les moyens de désinfection aux postes et salles de réunion ; la mise hors service des sèche-mains (vecteurs de propagation du virus) ; le manque de communication de l'entreprise sur le suivi des cas COVID (enquête épidémiologique, cas contact, désinfection, etc.).

Le manque de transparence sur la situation sanitaire est plus qu'anxiogène pour les salariés présents sur site. Cette politique de communication, plus que restreinte sur le sujet (sûrement dans le but de ne pas alarmer les salariés), peut avoir l'effet inverse.

Cette crise a, et aura, des impacts sur la santé psychosociale des salariés à plus ou moins long terme et nous nous devons d'être vigilants. ■

MONTCEAU

Quand la Direction s'emmêle les pinceaux !



Malgré un début d'année difficile, l'atelier génie civil de Montceau semble avoir le vent en poupe. Si les élus SUD se félicitent

que le carnet de commande se remplisse, il n'en va pas de même du climat social qui règne dans l'atelier. Déjà que la partie reprise du travail, à partir du 11 mai, avait été gérée de façon plus qu'hasardeuse, avec des managers qui semblent livrés à eux-mêmes et qui, de ce fait, parfois décident de prendre des initiatives plus que douteuses. Les agents viennent voir leurs élus, choqués par les propos de certains. Il semblerait qu'à UMO, il y ait plus de médecins, scientifiques ou assistants sociaux que de managers.

La palme revient à Batman, l'homme dont tout le monde connaît la voiture mais pas le visage, qui, voulant remotiver ces troupes, réuni tout le monde en leur expliquant que si la production ne se faisait pas, c'était leur faute et que les sanctions allaient tomber. Résultat : les meilleurs éléments prennent ces propos pour eux et sont démotivés ! Comme si le climat délétère ne suffisait pas, la Direction convoque les élus pour imposer le travail du 11 novembre. L'ordre du jour de la réunion est clair « Nous DÉCIDONS d'ouvrir... ». Comme l'indique le secrétaire SUD lors de cette réunion, puisque la Direction décide sans même demander d'avis, alors la réunion ne devrait même pas avoir lieu et chacun prendra ses responsabilités. Comble de l'ironie, la journée supplémentaire effectuée sera bloquée sur le compte épargne temps collectif, elle n'ouvre même pas droit à JDR.

La Direction demande aux agents de venir travailler, en plein confinement et garde à « sa guise », cette journée supplémentaire. SUD a donc appelé à la grève sur cette journée. Le management, même s'il remontait des chiffres erronés, a vite compris que le mouvement allait être suivi. SUD de son côté propose une nouvelle fois à la Direction, la solution qui conviendrait aussi bien aux agents qu'à l'entreprise :

« Ouvrir au volontariat, paiement à l'événement fin de mois ». La Direction s'obstine à refuser et va jusqu'à commettre un délit d'entrave à l'encontre des élus. Sans aucune consultation, elle décide unilatéralement de revenir sur ce qu'elle avait annoncé aux élus. Elle décide de payer la journée en janvier 2021.

Résultat : plus d'une centaine de grévistes, pas d'équipe B sur une partie de l'atelier, des perturbations dans la production sur plusieurs jours...

Quand on veut améliorer le dialogue social, on commence par écouter ce que disent les salariés du terrain ! ■



CLERMONT-FERRAND

L'érosion continue

Les sites clermontois viennent tout juste de terminer une réorganisation qui a engendré une baisse des effectifs de 970 salariés. Cette réorganisation a supprimé de nombreux postes dont des dizaines, voire des centaines de salariés qui occupent aujourd'hui des missions ponctuelles. Cette perte du sens de leur travail a généré une montée en puissance des Risques Psychosociaux. Les élus SUD, ainsi que l'ensemble des Organisations Syndicales ont alerté l'entreprise face à ce constat pour le moins inacceptable. « IN TOUCH » est pour la Direction Michelin l'outil prioritaire qui doit résoudre cette difficulté. Bienvenue dans le nouveau monde ICARE !

C'est aujourd'hui le projet SIMPLY, dont les rumeurs de réduction d'effectifs pourraient conduire à supprimer encore plus de postes à Clermont-Ferrand, justifié par la rationalisation des SG&A et son objectif de gain de compétitivité de 25 %.

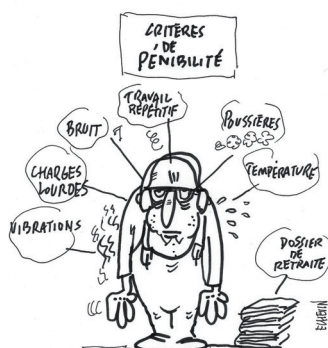
- Le syndicat SUD dit non à la seule variable d'ajustement des effectifs pour réduire les coûts.
- Le syndicat SUD dit non à la souffrance des salariés générée par la succession de restructurations,
- Le syndicat SUD dit oui à plus de transparence sur les orientations de l'entreprise. ■

GRAVANCHES

RVA ou plutôt RSA !

Le premier confinement a occasionné deux semaines d'arrêt d'activité. Suite à la reprise, les représentants SUD à la commission CSSCT ont travaillé activement à la mise en place des protocoles sanitaires pour permettre aux salariés de reprendre dans des conditions acceptables. Les demandes de production sont reparties à la hausse, le premier arrêt a occasionné une légère baisse des stocks pendant le confinement, aussi l'usine sera ouverte pendant les fêtes de Noël. Demain nous devons effectuer 30 changements de dimensions par semaine au lieu de 25

actuellement, ceci dans le but de satisfaire les demandes dont le portefeuille est actuellement d'environ 400 dimensions. Les élus SUD souhaiteraient que cette réactivité fasse l'objet de reconnaissance pour les salariés qui seront, à nouveau, mis à contribution car la RVA n'est absolument pas à la hauteur des attentes des agents. Il y a de fortes demandes de recrutements sur le procédé C3M dues à la montée d'effectifs dans l'équipe expertise maîtrise dimensionnelle (EMD) recrutés parmi les conducteurs les plus chevronnés. Des investissements sont programmés pour 2021 à hauteur de 6,3 millions d'Euros, plusieurs projets en cours dont l'achat de deux Sprints et une nouvelle boudineuse GI. L'embauche est permanente à GRV en raison du turn-over important qui devrait interroger l'équipe de Direction du site. SUD attend un plan d'action précis concernant une meilleure répartition de la RVA en 2021 !



CATAROUX

Un avenir sombre !

Nous avons toujours de fortes inquiétudes sur l'avenir de la production du site de Cataroux. La fermeture au service Z de deux des trois derniers groupes ainsi que la forte diminution de l'activité sur O22 n'augurent rien de bon pour l'avenir. Depuis quelques années, les représentants SUD alertent Michelin sur le manque de communication concernant ce site emblématique dans son positionnement futur. De temps en temps, nous avons des bribes d'information avec quelques décisions structurelles annoncées, sans aucune anticipation ni participation des salariés concernés. Il est l'heure de connaître la stratégie et ses conséquences pour C2 ! ■

COMBAUDE

Encore plus de masques !

Pour faire face à l'épidémie du COVID19, Michelin a mis en place quatre machines de fabrication automatique de masques sur le site de La Combaude. Il a été procédé au démarrage de l'une d'elle en septembre pour une mise au point et production d'échantillons en vue de la certification des produits fabriqués. Celle-ci a été obtenue en octobre avec un démarrage en mode production et formation des opérateurs. La production va permettre de faire un stock stratégique de masques pour l'entreprise mais aussi fournir d'autres grandes entreprises et des milieux médicaux. En route vers un nouveau business ? ■

ROANNE

La transformation de l'usine continue !

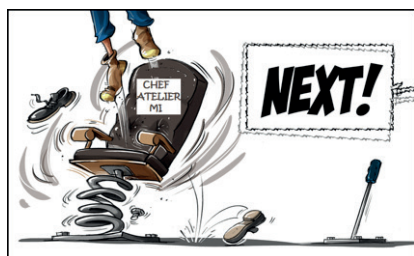
DE NOUVELLES C3M...

Dans le dernier numéro de « Voix Des SUD » nous nous interrogeons sur la tendance future du marché THP/UHP et le gel des investissements par l'entreprise. Une communication du 17 novembre, semblable à une autre, aurait presque pu passer inaperçue. Cependant, elle répond aux interrogations que nous avons alors. Le marché 18 et plus, malgré les incertitudes, résiste bien à la crise COVID. Elle marque aussi une nouvelle étape importante de la mutation de notre usine : l'installation de six C3M supplémentaires (sprints). En 2021, ce nouveau chantier, même s'il ne change rien à l'activité de MI, va bouleverser une nouvelle fois notre marche courante. Déplacement de machines, démontage de l'espace Edouard Michelin, modification des stockages, etc. SUD sera vigilant sur l'impact de ces transformations et notamment sur la préservation de la sécurité de tous lors des travaux. Cette annonce est une bonne nouvelle et un message fort lancé aux salariés en ce qui concerne la transformation de l'usine. Rappelons que la VSM à UFR (analyse des points d'améliorations et orientations possibles...) de juin 2019 proposait un scénario 2B qui consistait à une orientation tout C3M

Suite des échos



en remplacement de l'atelier MI. Dans le contexte actuel de marchés de niches THP/UHP porteurs et de la mutation de l'outil industriel en France, SUD souhaite que cette implantation soit une première étape dans la reconversion complète de notre usine. Avoir un outil de fabrication « pointu » et des productions techniques sont des atouts importants pour l'avenir de notre site.



DU CHANGEMENT À MI AUSSI...

Un changement de chef d'atelier et deux nouveaux RI (peut-être trois prochainement), le management de MI a été bien renouvelé ces derniers temps. Souhaitons que les nouveaux arrivants soient à l'écoute du personnel qui a beaucoup de points à remonter. **Il faut que le management se fasse au plus près des salariés qui sont les meilleurs connaisseurs des problèmes concrets de l'atelier.**

Sans y voir de lien direct, MI connaît un regain de « performances » ces dernières semaines, cela reste toutefois fragile et à confirmer. C'est pourtant une autre bonne nouvelle dans ces temps difficiles.

ET TOUJOURS LA CRISE COVID...

Cette crise sanitaire et sa deuxième vague impacte fortement la qualité de vie au travail des salariés. Le pic de cas positifs et cas contacts a été atteint en novembre. Le personnel d'UFR a encore su répondre présent pour assurer la bonne marche des ateliers. ■

GOLBEY

Un accord de compétitivité en 2021 ?

ATELIER RCD

Les productions du site de Golbey vont varier et évoluer selon les types de câbles. Après plusieurs réunions sur la compétitivité du site et l'évolution de notre gamme de produits, Michelin nous informe de la perte d'une partie du C3M B80 qui alimente le site de Prime Amérique du nord. Près des deux tiers de cette production ne seront plus

produites à Golbey. C'est pour nous une perte importante car le marché C3M est un produit à forte valeur ajoutée.

Les prévisions des productions de câbles poids-lourds sont destinés au tiers-1 (haut de gamme) de plus en plus à la baisse. Les pertes de parts de marché de ces segments sont de plus en plus importantes.

SUD est clairement inquiet de la situation de l'atelier RCD, suite au différentes annonces effectuées par la Direction concernant la flexibilité et réactivité. Nous allons certainement devoir travailler sur un accord de compétitivité qui va avoir pour conséquence le changement de forfait d'une grande partie de l'atelier RCD. L'horaire 5 x 8 ne permet pas un placement de jours sur un compteur de flexibilité, il paraît évident qu'un passage en 3 x 8 va inévitablement avoir lieu. Cette négociation ne doit pas s'arrêter à la négociation d'un horaire mais à pérenniser notre site par des investissements significatifs. L'accord ne sera validé que si les salariés concernés sont favorables. Pour SUD, c'est une priorité !

ATELIER RX

La fabrication des tringles a fortement chuté à cause de notre propre procédé de tringles tressées qui ne nous permet pas de produire des tringles modernes avec une nouvelle gamme. Mais aussi en raison de l'incapacité à dépasser les 18 pouces avec ce process. Un essai est en cours actuellement dans l'atelier RX pour nous adapter aux nouvelles demandes en 19" et 20" RX reste pour le moment avec des productions revues à la baisse, avec une diminution significative des effectifs. Nous comptons sur les tests réalisés pour retrouver les volumes de production.

ATELIER DMB/TZ/RO

Les prévisions sont excellentes avec des demandes du site de Zalau qui sont à la hausse et qui permet un équilibre des productions. Cette montée en charge pourrait avoir des conséquences sur l'organisation du travail avec de fortes demandes de HNP. Nous resterons attentifs afin d'éviter les dérives.

VIE USINE

Nous avons obtenu enfin les jours de fractionnement depuis 2019. Certains salariés ont vu leurs compteurs JDR crédités de un ou deux JDR. Seuls les jours de l'année 2019 sont concernés. En 2020, tous les salariés seront concernés puisque nous avons, pour une large majorité, posé des CA lors de la fermeture du mois de mars. Nous devrions récupérer au moins un jour de fractionnement dit (CAS), à condition d'avoir bénéficié de 12 jours ouvrables lors de la période de référence (1^{er} mai au 31 octobre). ■

LA ROCHE SUR YON

Place à la procédure juridique !

Le 10 octobre 2019, Michelin annonçait la fermeture de l'usine de La Roche-sur-Yon. L'intersyndicale CFTD/CFE-CGC/FO/SUD, après avoir condamné, dénoncé et combattu cette décision, avait négocié l'accord portant sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. Après consultation des salariés, l'intersyndicale avait signé cet accord qui permettait aux salariés de partir avec près de 40% d'indemnités supplémentaires par rapport aux plans précédemment négociés chez Michelin.



L'intersyndicale a exprimé dès le départ que son but était dans un premier temps de négocier au mieux les indemnités de ce PSE et dans un second temps d'aider les salariés à contester le motif économique de leur licenciement devant le Tribunal des Prud'hommes. Certains salariés ont d'ores et déjà entamé les démarches en ce sens. Rappelons que cette procédure est individuelle.

Pour les élus et les représentants syndicaux, Michelin devait demander l'autorisation à l'Inspection du Travail avant de procéder à leur licenciement. L'Inspection du Travail devait vérifier, entre autres, la régularité de la procédure de licenciement ou encore la véracité du motif économique. Aujourd'hui, l'Inspection du Travail a refusé le licenciement de ces salariés. Elle considère que la réalité du motif économique n'est pas démontrée dans la demande d'autorisation de licenciement.

Cette décision est une première victoire car elle pourra servir aux salariés devant le Tribunal des Prud'hommes. Celle-ci confirme que le motif économique n'était pas fondé. Elle vient conforter l'avis des CSE de La Roche-sur-Yon et du CSE Central sur la légitimité économique de cette fermeture. ■

Pour défendre les emplois, l'urgence à contrôler les aides publiques

La crise économique actuelle s'inscrit dans la durée et frappe des millions de salarié-es dans le monde. La France n'est pas épargnée : ce n'est plus une vague mais une marée montante avec un coefficient de plus en plus élevé qui touche le monde du travail et particulièrement le secteur privé.

De nombreuses directions d'entreprises de toute taille ont allègrement détourné les aides pour le chômage partiel ces derniers mois. Mais au-delà de l'aspect frauduleux, c'est le versement des aides sans aucune garantie de maintien de l'emploi qui est un scandale. Depuis des années, les aides publiques accordées aux sociétés sont multiples et représentent plus de 200 milliards d'euros par an sous forme d'exonérations de cotisations sociales, de crédits d'impôts, d'aides à l'embauche, de Prêts Garantis par l'État, de subventions régionales ou européennes, etc.

Dans le même temps, les multinationales et les grosses entreprises en profitent pour accélérer leurs restructurations et assurer les profits de demain en précarisant davantage via les Accords de Performance Collective. Quant aux mal nommés « Plans de Sauvegarde de l'Emploi », ils servent à verser des dividendes aux actionnaires grâce à l'argent public.

Pour notre classe, ce sont des dizaines de milliers de salarié-es, dont ceux des sous-traitants et les intérimaires, dont la vie est bouleversée : Bridgestone, PSA, Sanofi, Renault, Derichebourg, Air France, Conforama, La Halle ou Le Printemps sont les exemples récents les plus connus.

Nous, signataires de cet appel, réaffirmons notre soutien à toutes les équipes syndicales en lutte pour l'emploi et contre les licenciements et la détérioration des conditions de travail et exigeons, dans l'unité la plus large, le contrôle de l'argent public accordé aux entreprises grâce à des droits renforcés pour les CSE et, plus globalement, pour les salarié-es.

Pour se faire, nous avons décidé de constituer un observatoire des aides publiques aux entreprises afin de permettre l'émergence d'une mobilisation forte pour arrêter les politiques patronales. Travailleurs du secteur privé comme du public, l'utilisation de cet argent commun nous concerne tous, notamment quant aux choix de production et de services. En effet, qu'il s'agisse de réindustrialisation, de défense des services publics, de productions et de modes de transport écologiquement et socialement responsables, la question de la planification démocratique se pose.

La lutte chacun de son côté ne paiera pas : c'est par l'organisation d'une grande mobilisation nationale contre les licenciements et pour le contrôle des aides publiques que nous pourrions gagner sur ces questions.

L'argent public accordé aux employeurs doit être placé sous contrôle des salarié-es et de leurs représentant-e-s ! Le versement des dividendes doit être gelé et la peur du lendemain changer de camp. Rassemblons nos colères et nos résistances pour construire ensemble un monde juste et solidaire !

PREMIERS SIGNATAIRES :

- FD SUD Commerces et Services
- Union Fédérale SUD Industrie
 - SUD Aérien
 - SUD Chimie



CPF : attention, ne perdons pas nos droits à la formation !

Attention, si vous étiez salarié(es) avant le 31/12/2014, vous aviez des heures de DIF toujours en stock. Vous risquiez de les perdre définitivement au 31/12/2020, mais désormais reporté au 30/06/2021. Face aux conséquences sanitaires un délai de 6 mois supplémentaire est accordé.

Le DIF, Droit Individuel à la Formation a été remplacé par le Compte Personnel de Formation (CPF). Vous avez jusqu'à fin juin 2021 pour saisir vos heures de DIF.

Le CPF remplace le DIF créé en mai 2004. Le DIF permettait à chaque salarié ayant au moins un an d'ancienneté de capitaliser des heures mobilisables pour la formation. La loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014 supprime le DIF à partir de janvier 2015 et crée le Compte Personnel de Formation (CPF) qui permet aussi bien aux salariés du privé qu'aux demandeurs d'emploi d'acquérir des droits à la formation.

Les heures capitalisées au titre du DIF au 31/12/2014 sont mobilisables selon les modalités du CPF jusqu'au 30 juin 2021 en complément

des heures capitalisées sur le CPF à partir du 1^{er} janvier 2015.

Ne perdez pas vos heures de DIF : utilisez vos droits pour une formation. Tout salarié qui avait capitalisé des heures de DIF au 31 décembre 2014 s'est vu remettre par son employeur de l'époque une attestation l'informant de son solde d'heures. Selon les entreprises cela est parfois indiqué sur le bulletin de salaire de décembre 2014 ou janvier 2015. Si cela n'est pas le cas, le salarié doit réclamer son solde d'heures de DIF au 31/12/2014 à son employeur actuel ou son ancien employeur de l'époque.

Cette attestation est importante, elle seule permettra au salarié de récupérer les heures acquises au titre du DIF sur le CPF, directement en ligne sur son compte de formation.

Les heures doivent être saisies avant le 30 juin 2021 sinon elles seront définitivement perdues. Chaque salarié doit se rendre sur « moncompteformation.gouv.fr » les heures de DIF seront converties au taux de 15 € (taux fixé par décret).

La loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014 supprime le DIF à partir de janvier 2015 et crée le Compte Personnel de Formation (CPF)



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 58 21 21 37	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

■ F. MENEGAUX VEND LA MOITIÉ DE SES ACTIONS !

Courant novembre, après avoir félicité l'ensemble des salariés d'avoir participé au plan d'actionnariat salariés, F. MENEGAUX a décidé de vendre 18 000 actions Michelin pour 1.88 M€, sans aucune explication. E. FABER, patron de DANONE, avait procédé de la même façon en 2020 juste avant d'annoncer un plan d'envergure. Il serait souhaitable qu'il justifie cette décision auprès de l'ensemble des salariés. On ne peut pas dire que cette décision soit une marque de confiance ni un élément rassurant pour l'ensemble du personnel qu'il dirige.

■ NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES EN JANVIER 2021 !

Michelin a convoqué les Organisations Syndicales pour négocier les augmentations annuelles obligatoires. Pour SUD, rien ne justifie une négociation au rabais, comme un communiqué de l'entreprise l'envisageait il y a quelques mois. La Direction ne doit pas oublier tous les efforts fournis par tous pendant cette crise sanitaire. Les salariés ont été victimes de l'activité partielle avec une baisse significative de leur pouvoir d'achat. Les remerciements pour les investissements de chacun c'est bien dans différentes communications, mais les valoriser financièrement c'est mieux.

REMÈDE BON MARCHÉ :

Pour lutter contre le coronavirus mangez deux gousses d'ail. Ça sert à rien mais ça tiendra les autres à distance !



Contact SUD Michelin

Jérôme LORTON
Délégué Syndical Central
06 23 86 15 47