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

LA VOIX DES SUD Michelin

Journal interne du syndicat SUD Michelin France

Juin 2021
ÉDITORIAL

LE N°9 DE LA VOIX DES SUD MICHELIN

Voici le nouveau numéro de la « Voix des SUD » qui retrace l'activité des sites industriels et tertiaires où notre syndicat est implanté ! 2021 est une année particulière pour notre Organisation Syndicale qui vient de fêter son vingtième anniversaire. Et oui, 20 ans déjà où nous avons décidé de créer cette Organisation Syndicale chez Michelin. Notre choix reposait sur son fonctionnement horizontal, contrairement aux autres syndicats. À SUD, ce n'est pas le sommet de l'organisation qui décide mais sa base, à commencer par les salariés. Et nous l'avons prouvé depuis notre création. Merci encore pour votre soutien qui nous permet aujourd'hui d'être la première Organisation Syndicale dans le collège agents et la deuxième au niveau de la MFPM !

La co-construction doit éclairer et non l'inverse !

Nous venons de terminer la première négociation des Ruptures Conventionnelles Collectives pour l'année 2021. Cet accord a été validé par la DREETS le 14 juin 2021. Les premiers départs à la retraite pourront donc s'effectuer à partir du 1er août 2021. Même si nous sommes satisfaits des conditions avantageuses pour les salariés qui quittent le Groupe, nous devons concentrer notre action pour ceux qui restent. C'est l'enjeu prioritaire pour SUD dans le cadre du projet Simply-Aurore !

Une méthode dont la définition n'est pas toujours comprise !

La co-construction avancée par le Groupe n'est pas une expérimentation où les salariés et les Organisations Syndicales seraient des cobayes. Ce n'est pas non plus un accompagnement des Organisations Syndicales afin de supprimer les effectifs ou des sites de production dans une logique de co-destruction. Nous ne sommes pas dans un modèle de co-gestion à l'allemande où les Organisations Syndicales participent aux choix et décisions stratégiques de l'entreprise.

La co-construction doit permettre à tous les sites de travailler sur une feuille de route pour les trois prochaines années qui permettra de clarifier dans un premier temps leur mission puis d'élaborer différents scénarios qui seront validés ensuite par la Direction du Groupe. Les différents projets proposés par le corps social doivent être accompagnés par des investissements massifs qui permettront de compenser parfois les écarts de compétitivité entre les différents pays où Michelin est implanté. Cette méthode doit être portée jusqu'au sommet de l'entreprise et ne pas s'arrêter à une déclaration d'intention. Elle doit être socialement acceptable et acceptée par les salariés qui sont la clé de la réussite. SUD continuera à mettre la pression sur l'entreprise pour protéger notre empreinte industrielle. C'est l'objectif prioritaire de notre Organisation Syndicale SUD Michelin qui restera dans l'action et non dans l'immobilisme !

La négociation des Ruptures Conventionnelles Collectives pour l'année 2022 aura lieu au mois de novembre 2021. Nous connaîtrons alors la quasi-totalité des différentes feuilles de route liées à cette co-construction et ses conséquences sociales. C'est à ce moment là que nous saurons vraiment si nous avons réussi à protéger les salariés par l'intermédiaire de cette démarche.

site internet
www.sud-michelin.org

Solidaires Industrie Sud Michelin

Ensemble, on est plus fort

Les échos de S

VANNES

ODYSSEE 2024 : les groupes de travail démarrent !

ATELIER RX
En 2017, la Direction Industrielle nous avait confié sur l'atelier RX le projet MAGD ! Suite à un bilan en demi-teinte, en 2019, celle-ci s'est transformée en MAFLEX. Bien que ce process ait démontré sa flexibilité, la Direction Clermontoise a décidé d'abandonner ce projet, jugeant que cette évolution était trop coûteuse, aussi bien en temps qu'en ressource. Il est difficile de comprendre cette décision, et ses justifications, alors que Michelin nous avait démontré le contraire à l'origine !

PROJET SIMPLY
L'inquiétude des salariés est grandissante face au départ de nos retraités, sans transmission de leur savoir-faire et non remplacés. Les salariés craignent de voir augmenter leurs charges de travail. Nous devons faire preuve de plus d'anticipation et recruter de toute urgence afin d'éviter de dégrader nos conditions de travail !

ATELIER RTO
La transformation pour le passage en bobines 2 tonnes est toujours en cours. La livraison à Bourges des premières Bobines du fil TAX est effective. Nous arrivons à la fin des installations des lignes LCGD et les premiers essais vont débuter.

ATELIER RCD
Le projet 1 G, satisfaction du client, amélioration du process, se poursuit actuellement. Nous venons de recevoir deux LT160 de Cataroux pour le SW. Nous connaissons un niveau des plus bas de notre NQF et perte matière depuis plusieurs mois. La mise en mouvement de l'ensemble des salariés du site et des résultats obtenus méritent une reconnaissance financière de toute urgence. Le versement de l'intéressement historiquement bas nous est resté en travers de la gorge ! ■

GOLBEY

Projet Mouv'UGO : SUD signe !

Depuis plusieurs mois, le personnel du site de Golbey travaille sur l'avenir de leur site en impliquant les salariés sur différents sujets, par le biais de groupes de travail. Pour SUD, notre priorité était de pérenniser notre site par l'intermédiaire d'investissements afin de coconstruire une feuille de route claire pour les prochaines années. Rien ne nous permet aujourd'hui de dire si UGO sera toujours là dans 10 ans, mais si nous étions restés immobiles, la probabilité de continuer notre activité était très faible !
Concernant l'activité de l'atelier RCD et son passage en 3 x 8 avec samedi, SUD et la CFE-CGC ont obtenu un rachat de forfait de 36 mois à 75 %, un compteur réactivité abondé à 35 % à l'entrée des jours. L'abondement sera mis automatiquement sur le CET individuel des salariés.
Les pertes de salaires, liées à ce changement, seront compensées, en partie, d'ici trois ans, avec l'augmentation de la prime d'ancienneté qui passe de 15 à 18 ans et les augmentations annuelles. De ce fait, les salariés devraient retrouver un salaire identique, et rien ne nous empêchera de renégocier l'accord si les engagements n'étaient pas tenus !

6/23 B80 C3M
La délocalisation d'une partie de cette production nous préoccupe fortement. Comme l'entreprise le rappelle sans cesse : « nous devons fabriquer au plus près des clients » Nous espérons donc que les volumes ne se fassent pas sur le site de ZALAU, mais bien en Amérique du nord. Le développement du marché C3M, essentiellement produit en France, doit continuer à être un levier de robustesse de notre site !

RK
Une nouvelle production va arriver sur le site de Golbey avec RK rectification des filières. Ce sont environ 25 salariés qui devront intégrer cette nouvelle production d'ici fin 2021, début 2022. Après une diminution assez importante de nos effectifs, nous avons l'opportunité de pouvoir récupérer une nouvelle production. Concernant ces postes de travail, qui sont sensiblement moins physiques que nos postes de fabrication, nous avons eu l'engagement de la part de l'entreprise de pouvoir attribuer 50 % des postes de RK a des salariés en difficulté physique, maladie professionnelle, TMS et autres… Vu le manque de postes aménagés sur le site, c'est pour nous une opportunité de conserver ces salariés, sans visiblement aggraver leurs situations.

RACHAT DE FORFAIT CONCERNANT RK
Si les salariés viennent d'un îlot qui reste en 5 x 8 : Rachat classique de 12 mois sans prime de 24 mois.
Si les salariés viennent d'îlots qui passeront dans le cadre de Mouv'UGO, en 3 x 8 avec samedi : rachat de 12 mois + prime exceptionnelle de 24 mois. De toute manière ces salariés auraient changé de forfait dans le cadre de leurs îlots respectifs. ■

ROANNE

Quoi après MI… ?

Depuis le dernier numéro de La Voix des SUD en décembre 2020, deux informations d'importance ont été données par l'entreprise :
• L'annonce d'un nouveau plan de compétitivité sur 3 ans, qui concerne toute la MFPM ;
• Et désormais « l'officialisation » que l'atelier MI n'est pas pérenne.

Pour notre usine les deux points sont évidemment fortement imbriqués.
Nous commencerons par le second :
• L'incertitude quant au devenir de l'atelier MI n'est plus. Il va disparaître, ce n'est une nouveauté pour personne, mais à quelle vitesse ? Cela reste flou. Tout dépendra bien évidement des décisions de son remplacement par telle(s) ou telle(s) activité(s). Le scénario de nouvelles C3M se dessinant un peu plus chaque jour. Cela peut aller très vite une fois la feuille de route tracée.

• Le premier point est directement lié au second.
Comment l'entreprise souhaite déployer son plan sur notre site avec tant d'incertitudes sur la future orientation de son outil de production ? Seules quelques personnes (environ 40 sur les 3 ans) entrent dans le cadre des départs en « mesures d'âge ». Pour ce qui est des départs internes ou externes volontaires, cela dépendra des décisions vis-à-vis de l'atelier MI. Le marché THP/UHP se porte très bien, preuve en est, le stock Valmy qui a de la peine à se reconstituer. La Direction a donc rapidement annoncé qu'il n'y aurait pas de départ en 2021. Quid de 2022/23 ?

SUD INTERPELLE L'ENTREPRISE
SUD intervient dans toutes les instances locales ou Clermontoise, à tous les niveaux, pour obtenir des réponses. Un travail semblable à 2014/15 est fait par notre OS pour assurer une vision à notre usine. Dans ce contexte d'incertitude pour les salariés, SUD sera particulièrement vigilant sur les conséquences des orientations prises. Des décisions sont attendues au mieux avant l'été, à la rentrée au plus tard. Il est temps de savoir... ■

CHOLET

L'union plutôt que la division !

Le site de Cholet est en grand danger et nos représentants en CSEC Central devraient nous le confirmer. Au lieu de cela, ils attisent le feu d'une planète rouge en pleine ébullition. Cela contribue au dérèglement d'un climat social qui perturbe jusqu'en Central, où il est de plus en plus scruté. Demander la destitution du secrétaire du CSE dans le contexte actuel était une hérésie. À un moment il faut dire halte au feu et tenter de prendre un peu de recul. Mais les vieux fantasmes ont la peau dure. Parler de collusion entre le secrétaire et le Président du CSE est un de ces mensonges éhontés, qui font le terreau des pyromanes, mais ne rendent service à personne et surtout pas aux salariés. La sauvegarde du site ne passe pas par ce type d'action. SUD a réussi à repousser cette attaque. La première pierre de la co-construction ne peut être une pierre tombale et trois syndicats s'y sont opposé.

La Direction tente un dernier coup, loin d'être parfait et donne l'illusion d'y croire. Le projet Vision est frappé d'une myopie flagrante et d'une approche centrée sur la diminution du personnel.
Une logique chiffrée simpliste et sans avenir, qui est en phase avec le discours sous-entendu par la communication du Central. Le rêve à 2030 est le cauchemar de l'industrie pneumatique de l'Europe de l'Ouest.
Cholet a-t-il un avenir en se structurant sur une autre activité plus génératrice de profit ? Est-il destiné à devenir une friche industrielle, comme certains le colportent à l'extérieur du site ?
Le climat social est suivi de près et sera décisif dans certains arbitrages.
Pas sûr qu'avec les derniers évènements, on retourne une opinion déjà pratiquement faite. SUD va pleinement s'investir pour sauver ce qui peut l'être, à commencer par les emplois.
Et il y a du travail, particulièrement au service O. Une ambiance délétère y règne et elle n'a fait que s'accentuer ces derniers mois. Est-ce les premiers effets de l'intervention de Pro-action au niveau du management ? On peut le craindre. Deux tiers des intérimaires partent avant la fin de leur contrat. La Direction nie les problèmes avec certains managers, ceci en complète contradiction avec la tolérance zéro prônée par le Central. Sommes-nous déjà déconnectés ? Les dégâts sont pourtant mesurables et l'incapacité à faire la prod/jour en est l'illustration. La Direction semble toujours se voiler la face et nous ressort une vieille recette abandonnée en son temps.

OTC va de nouveau être scindé en 2 entités : un atelier confection (MAC) et un atelier finition (BNS). Le miracle aura-t-il lieu ? Premiers éléments de réponse à la rentrée. Le service Z n'est pas encore contaminé par Pro-action. Les réductions de personnel viennent à peine d'être actées, que l'atelier doit répondre à une hausse de commande pour l'export. Les salariés ont été consultés pour un travail le samedi en B ou le dimanche soir en C. C'est logiquement cette dernière option qui a leur faveur. Elle préserve plus leur vie familiale et leur week-end. Ces mesures seraient exceptionnelles et limitées dans le temps.
Dans le contexte COVID, SUD continue de participer au suivi sanitaire chaque semaine, afin de préserver la santé et la sécurité des salariés. L'été arrive et le sujet sensible des douches resurgit. Il y a une demande forte des salariés et une analyse des risques doit être effectuée par EP, la Direction et le médecin du travail, en lien avec la CSSCT. L'absence de médecin sur le site de Cholet risque de retarder une réouverture dès le début juin.
Dans le même ordre d'idée, le site est à la traîne sur les VMC ainsi que sur les climatisations des bureaux, et à ce jour le protocole de l'année dernière n'est pas remis en cause. L'été sera chaud.
L'un des rares gros points mis en avant par le mal nommé projet Vision est l'implantation des machines IRIS (vérification automatisée). Un beau projet au niveau ergonomie et conditions de travail. Malheureusement, il est aussi particulièrement destructeur en termes d'emplois et de féminisation. Le secteur d'OV est déjà très touché par cette problématique. SUD sera vigilant sur les RPS générés par cette situation.
Nous arrivons au carrefour de notre avenir industriel, il est l'heure d'avancer collectivement afin d'éviter une catastrophe sociale. Il ne suffit pas de s'offusquer comme le font certains sans apporter la moindre proposition ! ■

TROYES

Troyes est au carrefour de sa pérennité !

DES ÉLUS SUD PRÉSENTS DANS LES GROUPES DE TRAVAIL :
Nous avons choisi d'intégrer le groupe réactivité qui travaille sur les amplitudes et les cycles horaires. Nous savons très bien que nous n'avons pas choisi le plus facile, avec cette forte attente, mais notre groupe ne fuit pas ses responsabilités, notre implication permet d'avancer dans la co-construction. Nous travaillons d'arrache-pied pour remonter, proposer des solutions socialement acceptables par l'ensemble des salariés.
Notre présence a également permis d'appuyer sur la nécessité de consulter les salariés de façon individuelle afin que l'ambition du projet soit plus participative.
La consultation des salariés concernés par le changement d'horaire se fera avant fin juin et les négociations, pour trouver un compromis motivant est encore un défi, commenceront en juillet. Les autres groupes ne sont pas oubliés : nous sommes aussi dans le groupe productivité !

L'AVENIR DE TROYES DOIT PASSER PAR DES INVESTISSEMENTS !
Le premier Robot de marque Fanuc a franchi les portes de l'usine au début du mois de mai. Celui-ci servira à la manipulation des enveloppes pour la phase de mixture et de mise à plat. Pour ce qui est du transport autonome des enveloppes, les premiers AGV arriveront fin septembre.
Le deuxième grand projet intégrant des robots (au nombre de 3), « projet mutualisation », débutera au mois de janvier 2022 pour prendre fin en décembre 2022.
D'autres projets intégrant des robots sont en phase d'étude.
Comme nous l'avions évoqué dans le précédent article notre vigilance est encore plus accrue sur la suppression des postes.

UN CLIMAT SOCIAL MOROSE ET DANS L'ATTENTE !
Les groupes de travail, la suppression de postes, le manque de clairvoyance sur

Suite de

l'avenir de MATSF, sont des activateurs du climat anxiogène déjà naissant sur le site de Troyes. Les rapports SECAFI pointent le site de Troyes avec 17.3 % (dont 25 % sur MATSF) de notre population qui est potentiellement concernée par les départs en retraite, ce qui n'arrange rien.
Le changement fait toujours peur, mais notre groupe ne baisse pas les bras sur le travail titanesque que représente ce défi et veille à alerter au moindre signe d'un salarié en détresse. Les postes qui sont robotisés sont aussi vecteurs de stress.
Nous sommes favorables à une plus grande cohésion et une inter-syndicale forte pour le bien de tous les salariés. Travail, qui vous le savez bien, est très compliqué. ■

TOURS

Impact du projet SIMPLY sur le site UJO

L'activité Flaps sera arrêtée en juillet 2021. Ce scénario envisagé depuis plusieurs années n'est pas une surprise puisque ce marché est majoritairement situé en Asie et en Inde. Le site UJO est le dernier site de fabrication pour Michelin, avec une production passé de 550 000 à 60 000 Flaps en 5 ans (conséquences : 7 suppressions de postes).
Au niveau de l'atelier membranes, pas de changement particulier, à part l'activation d'une équipe EFS pour une durée de six mois afin de remonter le stock stratégique à 80 000 membranes, après une baisse en-dessous de 40 000, liée, en partie, à la crise sanitaire. Le site doit, et cherche, à développer d'autres activités. Un projet X0 est lancé pour l'implantation d'une presse à injection afin d'industrialiser et produire de nouveaux produits d'ici fin 2021. Pour les 4 salariés impactés par l'arrêt de l'activité, qui ne sont pas concernés par les départs en pré-retraite et qui désirent rester sur le site, un poste leur a été proposé.

DOUCHE FROIDE À ZP !
On connaissait la sous-utilisation de la capacité de production des calandres européennes (60 %) qui signifiait qu'une calandre était de trop à moyen/long terme, avec deux calandres plus impactées que les autres (UJO et BKR). L'une d'elle devait passer en 2 x 8 et l'arbitrage choisi par la LB calandrage Europe est finalement de laisser BKR en 3 x 8 afin de préserver sa réactivité sur les productions BAZ et Single Wire (SW).
Pour le maintien de BKR en 3 x 8, des volumes de l'usine Troyes devront lui être attribués au détriment de la calandre d'UJO !!!
Ce choix est inacceptable et très injuste par rapport aux efforts et à l'engagement des salariés de cet atelier depuis plusieurs années avec l'activation de 18 équipes supplémentaires en 2020 !
Les fermetures de Balymena et Dundee ont impacté fortement l'activité de notre site, les perspectives d'avenir sont de plus en plus incertaines.
Si l'activité de la calandre continue à baisser, voire d'arrêter complètement d'ici quelque temps, quel sera alors l'avenir pour le site UJO ? L'atelier Membranes à lui seul ne pourra pas absorber les frais fixes du site, s'il n'y a pas de nouvelles activités qui se développent !

En synthèse :
– Nombre de suppressions de postes en 2021 : 13
– Nombre de départs en pré-retraite estimés en 2021 : 23
– Nombre de départs jusqu'en juin 2022 pour les agents et jusqu'en mars 2022 pour les COCA : 1
– Nombre de mobilités externes volontaires atelier FLAP/ famille emploi Production/ NRP S : 3
– Nombre total de départs : 27

LE DIRECTEUR DU SITE DEMANDE À CHANGER DE FONCTION !
M. De Chassey va quitter sa fonction de directeur du site d'UJO et celle au sein de la LB MAT SF, d'ici fin août, pour faire du mécénat pendant deux ans à sa demande.
Il sera remplacé par M. Alfonso Fernandez-Junquera, actuellement responsable des opérations. Son remplaçant, au niveau de son poste Membranes monde pour la LB MAT SF, sera nommé prochainement mais ne sera pas salarié du site. Ce départ nous rappelle celui d'un ancien directeur, juste avant la fermeture de l'activité poids lourd en 2013. L'histoire va t- elle se répéter ?

L'avenir et la compétitivité du site d'UJO doit passer aussi par la mise en place de nouvelles activités. Il est grand temps de travailler sur une feuille de route qui permettra d'éclairer notre futur qui devient de plus en plus sombre au regard du manque de réponses à nos questions.
SUD ne laissera pas Michelin porter un coup fatal à notre site et à ses salariés qui ont montré énormément de résilience ces dernières années ! ■

POITIERS

Une accélération de l'activité !

L'activité est en augmentation avec des gains de parts de marché et la prochaine augmentation des prix du mois de juin. Pour pouvoir assurer la production, l'entreprise a recourt aux heures supplémentaires. Cette flexibilité doit conduire Michelin à faire des efforts supplémentaires sur nos salaires qui sont très bas lorsqu'on fait une comparaison avec des emplois similaires ! ■

CLERMONT- FERRAND

Simply, quels impacts à Clermont ?

Ce sont principalement les entités DORD/ GST et S & S (Services et Solutions) pour l'instant, qui feront les frais de cette simplification pour 2021.
Une décroissance de 30 % des tests sur machines (MT) et de la fabrication mélanges et tests matériaux (EM) est prévue sur GST, celle-ci sera obtenue par une augmentation de digitalisations et une délocalisation de certaines activités. Des machines pourront être démontées et installées sur d'autres sites (Olsztyn ...).
Il est prévu aussi une baisse des effectifs d'environ 150 personnes sur la période 2021-2023, ce qui est considérable au regard des effectifs de GST qui devient un des principaux contributeurs du projet sur Clermont.
L'arrêt de l'activité des Opérateurs de Flottes

SYNTHÈSE DE L'ACCORD RCC 2021

Nombre de départs en pré-retraite volontaire	Nombre maximale de mobilités externes volontaires	Nombre maximal de mobilité extern	
420	71	4	DORD/PM - H à Q- Calcul Scientifique;
		7	DORD/B2B; DORD/B2C - H à P - Chefs
		3	DORD - L à P - Engineering; Opération
		3	EUS/C/FBN/V/B2B; EUS/C/FBN/V/B2C
		8	EUS/C/FBN/V/B2B/ONR; EUS/C/FBN/V
		8	EUS/SC/L/MG/FBN/CML; EUS/SC/L/M
		18	EUS/C/FBN/V/SES/OP - P - S&S
		2	EUS/C/FBN/V/SES/OP - N - S&S
		1	EUS/C/FBN/V/SES/OP - L - S&S
		10	DOCBS/ZEU/O2C - L à P- Customer Ser
		1	SGS/STI - I et J
		6	DOMF/OMAT/RM/CTX/RK - Q à S - Env

(ODF) va également transformer la vie des salariés concernés. Ils auront 2 alternatives : une reconversion externe, de type Rupture Conventionnelle Collective (RCC), ou une mutation chez Euromaster.
Pour rappel, cette activité était disséminée sur toute la France car les ODF intervenaient directement chez les transporteurs dans un secteur géographique donné, tout en étant rattaché administrativement au site de Clermont-Ferrand.
Ce sont au total 120 postes qui vont être supprimés sur la période 2021-2023.
Pour nous élus SUD, l'arrêt de cette activité s'inscrit plus dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) que dans celui de projet Simply.

SYNTHÈSE DE L'ACCORD RCC 2021 POUR L'ÉTABLISSEMENT DE CLERMONT-FERRAND

L'établissement de Clermont sera le plus impacté par ce projet, les élus SUD qui le souhaitent intègreront les Groupes de Travail (GT), non pas pour valider la baisse des effectifs, mais pour garantir la pérennité de notre établissement qui passera obligatoirement par des investissements.

GRV

Alors que 2300 emplois sont supprimés en France, le site de GRV est particulièrement épargné grâce à un contexte marché extrêmement porteur en OE.
Le site de GRV a une forte demande de recrutement pour 2021, environ 90 postes, ceci se traduira :
THP : partenariat technique avec de nouveaux constructeurs, renouvellement et accroissement des contrats en cours.
RT : le marché Supersport est structurellement en croissance et des nouvelles gammes en développement devraient soutenir cette hausse des ventes.
Compétition : de nouvelles dimensions arrivent sur C3M, elles vont permettre à la LB Motosport de décrocher de nouveaux marchés.

Dans le cadre de la co-construction du projet Simply, SUD a décidé de participer aux 4 Groupes de Travail (GT), ceci non pas pour accompagner les réductions d'effectifs et des gains de productivité, mais pour être vigilant sur les transformations qui pourraient nuire aux conditions de travail des salariés en étant force de propositions.

LE TRAVAIL DES GT A DÉBOUCHÉ SUR 5 PROJETS

• **Projet Agil'été :**
Embaucher du personnel à formation rapide pour permettre de gérer la période estivale et la prise de congés des salariés.
• **Projet Vision :**
Contrôler directement les vérifications à cru en automatique à l'aide d'une caméra intégrée dans la Sprint afin de détecter les problèmes et les dérives Nappe Sommet (NS) sur chaque enveloppe, avec une suppression des contrôles Nappe Carcasse qui se font par les conducteurs C3M.
• **Projet Verso :**
Intégrer le flux des enveloppes du développement et Moto dans celui de la marche courante pour éviter la manutention de celles-ci.
• **Projet Mizar :**
Rajout de 2 Sprints d'ici fin 2022.
• **Projet Flexibilité/Flash :**
Ce projet permettrait de réduire le temps de lancement de campagne.

RVA LE MONTANT AUGMENTE, LES INÉGALITÉS PERSISTENT

La crise sanitaire de l'année qui vient de se terminer a eu un impact non négligeable sur les parts variables agents que sont la RVA.
Lors du premier confinement, tous les secteurs d'activités avec la fermeture totale ont été impactés. Cet arrêt a eu des répercussions sur le calcul de la RVA, ainsi que sur l'activité dans les mois qui ont suivi.
Afin de minimiser ces impacts, l'entreprise a fait le choix de bloquer cette rémunération au trimestre précédent lorsque celle-ci était favorable aux salariés.
Ce qui était une excellente idée pour ceux qui ont pu en bénéficier s'est avéré être un traitement inégalitaire pour ceux qui ont dû travailler. En effet, beaucoup de salariés du site de Ladoux ont eu une part variable proche du maxi de 2400 € alors que les salariés de GRV ont dû se contenter de la moitié, à peine, sur ce site qui avait une activité maximale, ce qui peut paraître pour le moins paradoxal.
Au-delà des critères, sans doute très mal calculés, les élus SUD ont dénoncé ces disparités de traitements. Ces sommes auraient pu être bien plus égalitaires en faisant juste preuve d'un peu plus de bons sens. ■

nes par : Entité - NRP ou fourchette de NRP - éventullement par famille d'emplois
Etude des Performances; Services Tech. Produits et Usages; Tests objectifs; Tests Subjectifs
Projets RDI; Conception Cru; Conception Pneu; Fellow RDI; Industrial Designer; Mouliste
s Logistiques; Supply Chain Industrielle; Supply Chain Opérationnelle; Supply Chain Tactique
/4W/FRA; EUS/C/FBN/V/B2C/KA - H à K - Commerce Opérationnel
/B2C/4W/FRA - L à O - Commerce Opérationnel
G/FBN/ROU - L à P - Opérations Logistiques
rvices et traitement Commandes; Commerce Opérationnnel
veloppes et Accessoires; Manutention/Magasinage; Vérification Obtention

BOURGES

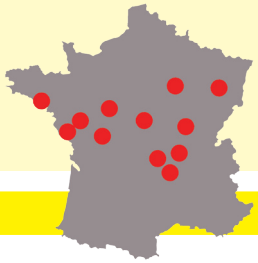
Un site qui traverse la crise sanitaire...

Le site de Bourges, spécialisé sur le secteur des pneus d'avions neufs et rechapés, tente de traverser cette crise sanitaire sans se brûler les ailes.
Le secteur du neuf a repris une activité en constante progression, avec un mix dimensionnel plus axé sur le militaire.
L'inquiétude se porte sur le secteur du rechapé qui, lui, produit essentiellement du pneu avion commercial. L'activité du rechapage est bien sûr dépendant des voyages longs courriers qui sont à un niveau encore très bas.
La montée en puissance de la vaccination de la population mondiale, les « pass sanitaires », et toutes les mesures pour contenir cette pandémie, devraient sûrement permettre de reprendre une activité plus soutenue pour cet atelier avec des équipes inquiètes....
Cette période que nous traversons va laisser des traces sur le long terme, sur les organisations de travail ainsi que les conditions de travail qui en seront incommensurablement impactées.

UN INTÉRESSEMENT TRÈS LOIN DES ATTENTES, MICHELIN A VENDU DU RÊVE !

L'intéressement proprement dit (et non l'ensemble de la rémunération variable) a pour un grand nombre de salariés baissé malgré l'engagement et le professionnalisme des équipes pour continuer l'activité et encore plus avec tous ces défis liés à cette crise. Malgré une progression sur la répartition, des critères mieux maitrisés, mais avec « un gâteau » à répartir moins conséquent, ce fut la déception pour un très grand nombre...

Suite des échos



MICHELIN TRAVAILLE SUR L'ENGAGEMENT ET LA RECONNAISSANCE !

Sans grande surprise, suite aux négociations annuelles obligatoires sur les salaires, SUD n'avait pas signé la proposition de la Direction.
Depuis la mi-mai, les managers distribuent les feuilles de situation. Pour beaucoup, la pilule à un goût amer, surtout accompagnée d'explications plus ou moins ubuesques et hors sujets.
Comment peut-on expliquer à certains salariés, qui sont au-delà de l'attendu en production, ont toujours été volontaires lors de cette crise sanitaire, présents quand on leur a laissé la possibilité de venir travailler (l'équité, un grand mot), qu'ils n'auront pas d'AI puisqu' ils ont reçu un défraiement pour avoir été volontaires pour partir en renfort sur un autre site ? Pour d'autres, on leur dit qu'ils ont déjà reçu une prime pour la perte suite à l'activité partielle. Et que dire de cette manière d'atténuer ce manque de reconnaissance, en greffant le bonus groupe dans l'annonce aux remises d'AI.
Nous comprenons bien que cet élément de rémunération variable qui est lié à l'intéressement est une manière de faire passer la pilule…

LE HARCÈLEMENT SOUS TOUTES CES FORMES, UN VRAI SUJET…

Comme l'a affirmé l'un de nos dirigeants, il n'est pas acceptable, dans un groupe de renommée mondiale, ce genre de comportements, qu'ils soient sexistes, morales ou psychologiques. Le groupe Michelin, comme il l'a évoqué dans la presse, souhaite se débarrasser de « ses managers toxiques ».
Qu'en est-il de la formation de ces managers qui font leurs armes au plus près du terrain, entraînant de « la casse » au passage dans les équipes dont ils ont la charge de faire évoluer, progresser, etc ??? Victime de harcèlement au travail, ne restez pas seul, des solutions existent. ■

MONTCEAU

Quand le Central dit l'inverse du local !

Depuis le 6 janvier, et l'annonce faite sur tous les sites de la suppression de 2 300 postes en France, l'impression qui règne est que chaque site veut se mettre en valeur auprès du Central, en mettant en avant sa rapidité à supprimer des postes.
Montceau veut intégrer le podium ! Alors même que les membres du groupe de travail dit « productivité » ou celui appelé « réactivité », n'en ont même pas évoqué l'idée, la Direction sort du chapeau, un Powerpoint où il est clairement indiqué le passage de la maintenance Z en 4 x 8.
Le sujet se répand comme une trainée de poudre dans l'atelier et, en quelques heures, l'ensemble de la maintenance fait part de son mécontentement à sa hiérarchie qui dément le projet. Les agents de maintenance sentent que quelque chose se trame contre eux et décident de profiter d'un appel à la grève pour la réouverture des douches du site prévu le week-end pour marquer le coup et se mettent en grève, tous, un samedi entier.
Résultat : une poignée de mécanos solidaires et un atelier Z arrêté une journée entière alors même que l'atelier n'avait qu'un faible taux de grévistes, n'étant pas concerné par la fermeture des douches.
De mémoire d'anciens du site, aucun atelier n'avait jamais été arrêté complètement par une grève en 50 ans.

Les élus SUD interrogent la Direction locale qui botte en touche, parlant de projet, d'éventuels changements en fin d'année, avec aucun horaire de tranché… Pourtant, lorsque les mêmes élus SUD interrogent la Direction Clermontoise, le son de cloche est tout autre, ce sera un 4 x 8 pour se caler à la production et réduire les coûts.
Florent Ménégaux, dans ses communications, insiste sur la co-construction tripartite « Direction/Syndicats/Salariés », pourtant : Il n'est pas évident de co-construire pour les élus SUD lorsque la Direction du site dit « blanc » et la Direction du groupe dit « noir ».
Le pire, c'est qu'au lieu d'avoir une unité syndicale pour demander des comptes à la Direction, les élus CGT préfèrent attaquer en réunion les élus SUD, leur reprochant le passage en 4 x 8 de l'atelier Z. La Direction cautionnant leur façon de faire, au point de choquer certains élus d'autres syndicats.

INFO DOUCHE

Grâce à l'acharnement des élus SUD qui n'ont cessé de faire des propositions aussi bien à la Direction Montcellienne qu'au Central, Montceau a été le premier site à rouvrir ses douches en devenant site pilote. Les élus SUD ont suivi chaque jour l'avancée du dossier. ■

LA ROCHE-SUR-YON

Une revitalisation du site pour éviter une friche industrielle !

Une lettre d'intention a été signée le 8 mars par Michelin, la région Pays de Loire, La Roche-sur-Yon Agglomération, le SyDEV et Vendée Energie. Elle annonce la transformation de notre ancienne usine en « Pôle d'Innovation Energétique ». Celui-ci sera axé sur les énergies et industries du futur. Ce partenariat public-privé aurait pour but le développement d'un écosystème permettant la création d'emplois et d'activités nouvelles et durables.
Le premier projet mis en place sera l'installation d'une station de distribution multi-énergies (hydrogène vert, BioGNV et super chargeur électrique). Cette station devrait ouvrir au deuxième semestre 2021.
Concernant la convention de revitalisation du bassin d'emplois signée entre Michelin et l'Etat l'année dernière, les projets de 15 entreprises ont été retenus jusqu'à présent. Cela permettrait de créer 217 emplois sur 3 ans. Rappelons que par cette convention, Michelin a pris l'engagement d'aider financièrement à la création de 613 emplois d'ici le 30 juin 2023.
Les salariés licenciés ayant sollicité l'assistance de l'avocat de l'Intersyndicale dans leur action contre Michelin devant le tribunal de Prud'hommes auront une médiation courant septembre. Pour les anciens élus du site, l'Inspection du Travail avait refusé leur licenciement considérant que le motif économique n'était pas démontré. Michelin avait donc fait appel auprès du Ministère du Travail pour demander l'autorisation. À ce jour, le Ministère n'ayant pas rendu de décision, la demande est considérée comme refusée. Le Ministère a jusqu'au 28 juillet pour revenir sur cette décision implicite. ■

Solidaires Industrie

SUD Michelin

L'autre syndicat

Seul, nous n'allons nulle part *Ensemble, tout est possible*

Juin 2021

du 13 sept

L'année 2020 a été une année particulièrement difficile, avec des contraintes sanitaires compliquées à vivre. Elle a conduit des adhérents à différer certains soins, ou certaines opérations, au détriment de leur santé. Prochainement, ces reports devront être assumés par la Mutuelle, où les économies réalisées cette année seront les dépenses de demain.

SUD souhaite que ces réserves permettent non seulement de garantir la santé financière de notre Mutuelle mais aussi d'améliorer ses prestations !

au 8 oct

Votez SUD et faites voter SUD

VOTER SUD : la garantie d'une mutuelle + solidaire

Les Mutuelles doivent faire face à la concurrence exacerbée des assureurs privés, au risque de mettre à mal leurs valeurs mutualistes. Il faut ajouter à ce constat, une baisse drastique des effectifs. La fermeture récente du site de la Roche/Yon, le PSE de Clermont-Ferrand et le projet SIMPLY conduiront-ils à un seuil d'adhérents critique pour la survie de notre mutuelle ?
Dans ce contexte particulier, nous demandons à Michelin d'augmenter sa participation pour les actifs, comme pour les retraités, afin d'avoir des garanties dignes d'une entreprise qui revendique de prioriser la santé de ses salariés !

Avançons ensemble vers une Mutuelle qui protège encore plus ses adhérents !

Afin de faire preuve de plus de solidarité, SUD propose l'annulation des options dans notre Mutuelle facultative (retraités non actifs) qui sont à l'origine d'inégalités et non la mise en place de sur-complémentaires, comme souhaite l'imposer la Direction Michelin. La mise en place d'une éventuelle sur-complémentaire ne va pas régler les problèmes de santé de tous, elle ne fera que creuser les inégalités puisqu'elle ne s'adressera qu'à ceux qui auront les moyens de se la payer.
De plus, nous revendiquons que des passerelles soient mises en place afin d'équilibrer les comptes entre actifs et retraités, car il n'est pas acceptable d'engranger des excédents d'un côté et d'augmenter les cotisations pour d'autres. C'est le principe même d'une Mutuelle qui est remis en cause.

En votant SUD, vous aurez des délégués garants de cette solidarité qui lutteront contre les inégalités !

Actifs et retraités : la solidarité intergénérationnelle doit progresser !

Points soutenus par nos représentants SUD au Conseil d'Administration de la Mutuelle :

- *Augmentation forfait chambre individuelle.*
- *Création d'un forfait pour les médicaments prescrits mais non remboursés par la Sécu.*
- *Pas d'augmentation des cotisations des retraités de 2019 à 2021.*

Priorités SUD pour la prochaine mandature :

- *Augmentation des remboursements optique, dépassement d'honoraires, médecine douce.*
- *Baisse du tarif de la Mutuelle pour l'ensemble des retraités Michelin.*
- *Une Gestion des plus SOLIDAIRES possible.*
- *Faire bénéficier de notre Mutuelle à l'ensemble des salariés du Groupe et filiales*

En ne participant pas au vote, vous laisserez décider des orientations de vos remboursements de santé.

Union syndicale Solidaires

SUD Michelin : 06 23 86 15 47 / Site internet : sudmichelin.org

Synthèse de la politique salariale 2020 – 2021

NRI et SALAIRE D'EMBAUCHE

CADRES

NRI	Salaire embauche 2021
L	46 200 €
M	40 000 €
N	37 000 €

COLLABORATEURS

NRI	Salaire embauche 2021
N	34 720 €
O	30 500 €
P	27 540 €
Q	25 140 €

AGENTS

NRI	Echelon	Taux Horaire d'Embauche applicable jusqu'au 30 avril 2021 (€)
Q	215	12,15
R	195	11,36
SR	185	10,77
S	175	10,59
T	165	10,43

SYNTHÈSE

	Budget 2020	Budget 2021	Budget moyen par année
Agents	2,6%	1,8%	2,2%
Collaborateurs	2,8%	1,1%	2,0%
Cadres	3,3% 2,8% en mai +0,4% cours d'année hors KL +0,7% cours d'année KL	2,7% +0,5% cours d'année 2,2% pour KLMN (Position Marché <95%)	3,0%

Comme vous pouvez le constater à la lecture de ces tableaux, les salaires minis à l'embauche, toutes catégories confondues, sont loin d'être « benchmark » lorsqu'on les compare aux autres entreprises. Toutes les catégories sont décalées par rapport, non pas au marché comme Michelin sait nous le rappeler, mais aux entreprises de même taille ou poids financier.

Heureusement que la Direction de l'entreprise est plus audacieuse dans sa stratégie avec la communauté financière qu'elle ne l'est avec les Organisations Syndicales pendant les Négociations Annuelles Obligatoires car Michelin aurait déposé le bilan depuis bien longtemps.

Oui, pour SUD, le compte n'y est pas, ou la redistribution des richesses créées par les salariés n'est pas en adéquation avec les résultats du Groupe. Il faudrait que les stages sur sites, dispensés par les hauts cadres, soient accompagnés par la rémunération des agents de production. Ils pourraient comprendre le besoin de changer de politique salariale !

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

L'ACTION MICHELIN DÉCOLLE EN 2021 !

Alors que la crise sanitaire n'est pas encore terminée, l'action Michelin atteint des sommets en bourse. La Direction de l'entreprise est particulièrement concentrée sur cet indicateur, depuis des années, avec un plan massif de rachats d'actions.
Les actionnaires sont particulièrement satisfaits de leur qualité de traitement, contrairement aux salariés français dont leur rémunération variable a été frappée en 2021 ! Le versement de l'intéressement au mois d'avril 2021 a provoqué une onde de choc. Les salariés se sont sentis spoliés par le niveau redistribué au regard des résultats exceptionnels salués par toute la communauté financière.
Michelin doit prendre conscience que l'équilibre n'y est pas et qu'il faut réagir vite..

CGT - CFDT : UNE ALLIANCE AVANT LE MARIAGE ?

En 2021, au CSE de Clermont-Ferrand, la CGT et la CFDT ont décidé de s'allier et de procéder à la destitution de plusieurs élus CGC, dont le secrétaire du CSE, avec des méthodes peu orthodoxes.
SUD a condamné fermement cette façon de procéder, qui repose uniquement sur un opportunisme malsain lié à la démission de plusieurs élus de la CGC ! Ce genre de petites manœuvres, de bas étage, est un copié-collé de certaines pratiques politiques qui desservent malheureusement le syndicalisme.
L'alliance de ces deux Organisations Syndicales est quand même surprenante lorsqu'on connaît leurs divisions. C'est un peu comme si Florent Ménégaux rejoignait le parti communiste.

Contact SUD Michelin

Jérôme LORTON
Délégué Syndical Central
06 23 86 15 47