



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 2024

LE N°15 DE LA VOIX
DES SUD MICHELIN

UNE RÉOLUTION POUR
CONTRECARRER LA
MANŒVRE DILATOIRE DU
PRÉSIDENT DE CSEC

Extrait de la résolution : « **Le CSEC extraordinaire aurait dû contenir une réponse sur l'ensemble des questions posées le 19 avril. Or, le président du CSEC a unilatéralement scindé réponses et questions dans un délai contraignant le secrétaire à signer l'ordre du jour. Cette manœuvre dilatoire a vraisemblablement pour but de différer l'engagement de la procédure d'alerte si telle était la volonté du CSEC.**

Pour SUD Michelin, ne pas mettre à l'ordre du jour du CSEC extraordinaire la réponse à l'ensemble des questions, est une violation manifeste des règles légales qui pourrait même être caractéristique du délit d'entrave au fonctionnement régulier du CSEC. Le CSEC en prend acte et réprime cette situation avec la plus extrême fermeté ».

VOTE : 19 élus sur 24 approuvent cette résolution exigeant la réponse à l'ensemble des questions posées lors du dernier CSEC extraordinaire. La CFDT n'a pas voté pour.

site internet
www.sud-michelin.org



Michelin promet un salaire décent mais pas la pérennité des sites

Le 18 avril dernier, Michelin a annoncé le déploiement du « salaire décent » à l'échelle mondiale. Cette annonce saluée par de nombreux médias français ne concerne hélas pas les salariés français. Prenons Clermont ! Michelin annonce qu'aucun salaire n'est inférieur à 1,2 SMIC. Cela interroge. Parle-t-on de salaire ou de rémunération ? Car ce n'est pas la même chose. Les chiffres annoncés doivent soi-disant permettre de subvenir aux besoins essentiels d'une famille de 4 personnes avec ce seul salaire. Mieux, il doit également permettre l'accès aux loisirs, vacances et la constitution d'une épargne de précaution. Il est illusoire de penser qu'une telle famille puisse vivre décemment avec 1 650 € nets mensuels sans avoir recours aux aides sociales. Avec l'inflation de ces deux dernières années, de plus en plus de salariés peinent à boucler les fins de mois. Certains sont même en mode « survie » contrairement à ce que pense notre patron. C'est une aberration dans une entreprise qui n'a jamais gagné autant d'argent. Le problème reste le même : le partage inégal des richesses.

Si nous pouvons nous réjouir du versement d'un salaire minimum plus acceptable dans certains pays et du déploiement d'un socle de protection sociale pour tous, force est de constater que pour la France, il s'agit d'un immense écran de fumée permettant de faire passer des messages. Le principal concerne la pérennité des usines et des emplois. Florent Menegaux a annoncé que le taux de charge des usines en Europe était très mauvais. Pour Pierre-Louis Dubourdeau (directeur industriel), Michelin doit suivre les marchés et ne peut pas éviter qu'il y ait des adaptations. Quelques semaines seulement après des annonces de fermetures et de restructurations en Allemagne, Pologne, Chine et aux États-Unis, ces propos laissent à penser que ce n'est hélas pas fini.

Depuis plusieurs mois, les volumes de fabrication chutent dans plusieurs sites français et l'entreprise n'apporte pas de réponses claires, voire pas de réponses du tout, dans les différentes instances. En avril, les élus du Comité Social et Economique Central ont décidé de poser un certain nombre de questions dans un cadre plus « obligatoire ». Ces questions concernent les sites de Vannes, Cholet et Joué-Lès-Tours. Trois sites impactés par de fortes baisses d'effectifs et de volumes ces dernières années. Les réponses à ces questions n'ayant pas satisfait la majorité des élus, ils ont décidé de déclencher une procédure de droit d'alerte économique. Cette démarche a permis de diligenter une expertise pour les sites concernés. Il est urgent de connaître les orientations que souhaite prendre l'entreprise et d'échanger sur les mesures pour y faire face sinon nous allons au-devant de catastrophes sociales.

SUD ne restera pas les bras croisés à attendre d'éventuelles annonces dramatiques.

ÉCRANS DE FUMÉE

- **Salaire décent à l'échelle mondiale ... pour soigner son image dans les médias**
- **Salaire à 1 650 € net mensuel pour une famille de 4 personnes et ses besoins essentiels, soit vive le mode survie**
- **Promesses « d'adaptation », à traduire par : 'le Marché fait loi'**

Ensemble, on est plus fort

Les échos de SUD Michelin

BASSENS

RETOUR SUR L'INCENDIE EN FINITION

Le 25 octobre dernier, notre établissement a été confronté à un grave incident en Finition, causé par l'échauffement des courroies d'un moteur. **Cet incendie a eu un impact majeur sur les lignes 1, 2 et 3, créant une situation d'urgence nécessitant une réponse rapide et efficace. CSM a su faire preuve d'une remarquable capacité de réaction et d'adaptation, permettant ainsi de surmonter cette crise sans mettre en péril notre production.**

ADAPTATION ET GESTION DE LA CRISE

Pour pallier les interruptions causées par l'incendie, nous avons déplacé la production des grades 7XXX, habituellement réalisée sur la finition UB002, vers les lignes L4, L5 et L6 d'UB001. Cette requalification a permis de valider les grades UB002 sur ces nouvelles lignes, assurant la continuité de notre production sans recourir à des mesures de chômage technique, ce qui a été crucial pour maintenir l'activité et l'emploi.

ANTICIPATION DES TRAVAUX ET GRAND ARRÊT USINE

La transition de la synthèse UB002 vers la finition UB001, initiée dès le 8 avril, a permis une anticipation efficace des travaux nécessaires sur UB001. Cette préparation s'est avérée essentielle avant le grand arrêt Usine, qui a débuté le 27 mai et devrait se conclure aux alentours du 21 juin. Durant cette période, nous prévoyons le redémarrage de l'UB001 entre le 15 et le 19 juin. Ces ajustements démontrent notre capacité à planifier et à exécuter des travaux complexes dans des délais serrés, tout en minimisant les perturbations.

FLEXIBILITÉ ET ENGAGEMENT DES ÉQUIPES

Un des aspects les plus remarquables de cette période a été la flexibilité et l'engagement de nos équipes. Grâce à un pilotage judicieux des congés, nous avons pu ajuster les effectifs pour répondre aux besoins fluctuants. Les opérateurs de PRICE, en particulier, ont su s'adapter à des horaires modifiés pour compenser le manque de personnel formé. Cette démonstration de flexibilité et de collaboration est une illustration de notre esprit d'équipe et de notre dévouement.

PRODUCTION ET VALIDATION EN U100

En réponse au manque d'effectif formé, la production et la validation du 2064 ont été effectuées par la synthèse Nord. Cette initiative prouve une fois de plus notre capacité à faire preuve de souplesse et d'innovation pour surmonter les obstacles, garantissant ainsi la continuité de notre production.

PERSPECTIVES À COURT TERME POUR BASSENS

À court terme, notre stratégie repose sur le démarrage bi-produit à partir de fin juin, avec UB002 sur la ligne L6 et UB001 sur les lignes 4 et 5. Parallèlement, nous avançons dans la reconstruction des lignes 2 et 3 en Finition, avec un redémarrage de la ligne L3 prévu pour début juillet. Ces efforts de reconstruction et de réorganisation sont essentiels pour restaurer notre pleine capacité de production et assurer notre compétitivité future.

AVENIR DE BBF

Afin d'atteindre les objectifs du projet et répondre à de nouveaux besoins, les équipes DOMF et DORD ont conjointement validé la prolongation des opérations de BioButterfly jusqu'à novembre 2025.

Un des nouveaux objectifs est de tester le butadiène biosourcé dans différents grades et dans différentes gammes (Poids lourd, Motorsport ..).

Jusqu'à aujourd'hui, un seul grade a été synthétisé avec du butadiène biosourcé : le 7221, principalement dédié au tourisme. L'accompagnement de nos partenaires IFPEN et AXENS a été validé jusqu'à février 2025, les modalités d'accompagnement ultérieures sont en cours d'étude.

MOUVEMENTS ET RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Nous devons également nous préparer à des mouvements au sein de notre personnel, incluant des démissions et des sanctions, qui nécessiteront une gestion attentive. En outre, l'évolution du règlement intérieur de CSM intégrera les nouvelles dispositions légales relatives aux harcèlements moral et sexuel, aux agissements sexistes, ainsi que la protection des lanceurs d'alerte. Un dispositif de recueil et de traitement des signalements éthiques sera également mis en place. Ces mesures visent à renforcer notre cadre de travail et à garantir un environnement respectueux et sécurisé pour tous les employés.

CSE

Depuis les élections d'octobre 2023, le Comité social et économique (CSE) a pris un nouveau tournant avec l'instauration de notre nouveau bureau. Nous avons été submergés par une vague de messages de remerciements et de satisfaction de la part des salariés, ce qui nous touche profondément et nous motive à poursuivre nos efforts.

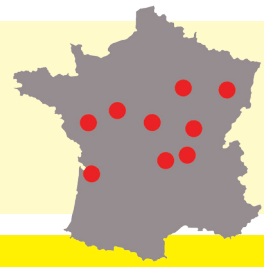
Ces témoignages de gratitude sont un véritable encouragement pour nous. Ils confirment que nos actions et notre engagement ont un impact positif sur la vie quotidienne de nos collègues. C'est pour eux que nous nous battons chaque jour, pour leur offrir plus de visibilité, pour défendre leurs droits et pour améliorer leurs conditions de travail.

Le moment du midi, en particulier, est devenu un véritable temps fort au sein de notre entreprise. C'est un moment précieux de partage et de convivialité où les salariés de différents îlots et bureaux se retrouvent.



Autour d'un café, d'un jeu ou simplement en discutant, ils créent des liens, échangent des idées et tissent des relations qui renforcent la cohésion et l'esprit d'équipe.

Nous sommes fiers de constater que ces moments de pause sont désormais synonymes de bien-être et de camaraderie. Nous continuerons à œuvrer pour que chaque salarié se sente écouté, soutenu et valorisé. Ensemble, nous bâtissons un environnement de travail où il fait bon vivre, où chacun peut s'épanouir et contribuer pleinement au succès de notre entreprise. Merci à tous pour votre soutien et votre confiance. Nous restons à votre écoute et nous vous promettons de continuer à faire de notre mieux pour défendre vos intérêts et améliorer votre quotidien. Ensemble, nous bâtissons un environnement de travail où il fait bon vivre et où chacun peut s'épanouir. ■



BOURGES

Pannes en série

Nous subissons de manière répétée, des pannes machines ayant un fort impact sur notre capacité à tenir nos objectifs de production. **Ces problèmes récurrents sont pour la plupart dues à l'âge et au mauvais entretien de nos outils de production qui pour certains datent de la mise en route de l'usine il y a 70 ans !**

Comment dans ces conditions ne pas être irrités par cette situation qui crée des tensions dans les ateliers et qui démotive certains agents jusqu'à les voir démissionner ! Pour pallier ces problèmes qui entraînent des pertes de production, et donc par effet domino des pertes de RVA pour les agents, les RI mettent encore plus de pressions à tous les agents pour compenser par leur sueur l'incurie d'une direction nationale aux abonnés absents, incapable de mettre la main à la poche pour investir dans des machines capables de répondre à des impératifs de production, notamment militaire. Il paraît plus facile de distribuer 1,4 milliard aux actionnaires plutôt que de mettre à niveau des usines vieillissantes, obsolètes et parfois dangereuses.

VOL URG 2028

Une présentation des groupes de travail lancés en début d'année 2024 est faite



régulièrement aux organisations syndicales. Certaines ont fait le choix de ne pas s'y intéresser ; c'est le choix de chaque syndicat et nous le respectons.

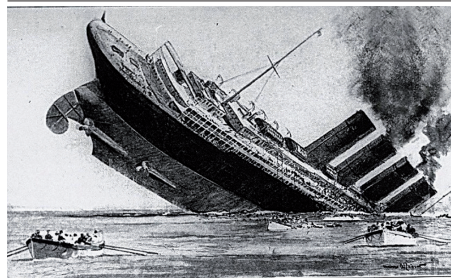
À SUD Michelin, nous écoutons les avancées et alertons sur les risques de dérives de certains points, les directions envisagées sur certains sujets où notre organisation syndicale ne partage pas la même vision que l'entreprise pour le bien des salariés en termes de conditions de travail, organisation, sécurité, etc... et dans ces cas, nous l'exprimons auprès de la direction du site. Des sujets comme l'organisation du temps de travail reste un sujet d'actualité prôné par le gouvernement « ATTAL » et porté par la MFPM sur de nombreux sites où l'idée fait son chemin.

La semaine de 4 jours discutée dans un grand nombre d'entreprise en France et donc chez Michelin n'est pas la solution miracle à une meilleure attractivité et pérennité des

salariés sur des postes en horaires décalés ; entre autres. De plus, comme nous l'avons tous entendu, « sans un salaire décent pour faire vivre une famille de 4 personnes, avoir un peu de loisirs et réaliser de l'épargne ». ■

CHOLET

Le paquebot est en train de couler !



Depuis plusieurs mois, notre site traverse une période difficile marquée par une baisse significative de la production et une diminution considérable des effectifs. La situation devient alarmante et nous avons l'impression que la direction ne prend pas conscience de la gravité de la crise. Depuis janvier, la direction avait décidé de faire travailler certains jours fériés ainsi que tous les samedis matin pour fournir un soi-disant rebond du marché. Pour le service O, 5 de ces journées travaillées ont alimenté le CET Collectif en prévision d'une éventuelle baisse de production au second semestre. Cependant, **la production pour le premier semestre ayant déjà atteint son plafond à la mi-mai, les samedis seront fermés pour les mois de juin, juillet et potentiellement août.** De plus, l'absence de réels investissements de pérennité dans un marché en perpétuelle mutation n'est pas bon signe. Depuis plus d'un an, nous entendions parler des presses électriques pour l'atelier des cuissons. Malheureusement, notre espoir s'est évanoui après la visite de notre direction industrielle. D'après eux, une enveloppe cuite sur une presse électrique ne peut pas être vendue plus cher qu'une enveloppe cuite sur une presse à vapeur et cet investissement dégraderait donc notre coût façon. Si l'on résonne ainsi, le site de Cholet n'est pas prêt d'avoir des investissements. Ce type d'annonce aurait pourtant redonné un peu d'espoir car la confiance des salariés envers la direction s'effrite chaque jour un peu plus. Les salariés se sentent abandonnés et insuffisamment soutenus, ce qui impacte

leur moral et leur engagement et se traduit par un taux d'absentéisme élevé. Tous ces facteurs génèrent des risques psychosociaux importants.

Les élus SUD ont lancé un énième appel à la direction car il est crucial qu'elle prenne conscience de cette réalité et agisse rapidement pour rétablir un climat de confiance et de coopération. Il faut mettre en place des actions concrètes et immédiates pour soutenir les salariés et lutter pour préserver notre outil de travail. ■

CLERMONT

CATAROUX

Le site Michelin de Cataroux fondé en 1921 et s'étendant sur 42 hectares, traverse une période de mutation majeure. Le site se transforme en un quartier d'innovation appelé le Parc Cataroux. Ce projet ambitieux, soutenu par les autorités publiques et des acteurs privés, vise à créer un pôle dynamique économique, social et culturel. Un élément clé de ce projet est le Pôle d'Innovation Collaborative (PIC), un espace de vie unique de près de 20 000 mètres carrés. Le PIC rassemblera des espaces de coworking et de Co living, offrant une centaine de chambres et studios pour faciliter le développement de projets innovants, notamment dans le domaine de l'économie d'impact.

Ce projet n'est pas sans susciter de nombreuses questions et inquiétudes.

Quel est l'avenir des salariés et de l'activité industrielle du site ? Comment va être géré le transfert vers le site des Gravanches ?

COMBAUDE

ACTIVITÉ MMS

En réponse à l'augmentation des besoins de PIM pour l'activité C3M, un avenant EFS a été proposé puis signé. Porté par les élus SUD ce projet est une bonne nouvelle et nous espérons le voir se prolonger dans le temps.

ATELIER Z24 :

Des dysfonctionnements mécaniques sur le Banc 2, un manque de produits RE ainsi que de personnel, entraînent une baisse des tonnages, des retards clients, ce qui induit une perte sur la RVA.

Cette situation est ressentie par les salariés pourtant présents et motivés comme un manque de reconnaissances.

Les échos de SUD Michelin

GRAVANCHES

Le site de production ne tourne pas à plein régime et les prévisions de volumes de fin de l'année ne sont pas bonnes. Le projet d'arrivée des nouvelles sprints à la fabrication est gelé, les projets sont en suspens, les anomalies, les pénuries de matières, les pannes et les marches dégradées sont en réelles augmentations. De plus, nous avons un manque important de personnel. **La direction devrait se poser des questions sur le manque d'attractivité du site de GRV.**

Les élus SUD ont fait un mail alertant la directrice du site de tous ces aspects négatifs pour le moral des salariés et la pérennité du site. Nous sommes dans l'attente d'actions de la part de la direction.

Les élus SUD ont également travaillé activement sur le sujet de la revalorisation de la RVA des agents et continueront à le faire.

Cela ne prédit rien de bon et les salariés sont inquiets !!!

LADOUX

SERVICE GST

Le transfert des machines (MFTR et Zwick) de G25 vers le site d'Olsztyn se poursuit, entraînant de fait un impact sur les postes mesures (MFTR, Zwick auto, Perte, dureté, MCCR). Le départ des machines Dispergrader et photo structure est prévu aussi sur la fin du 1^{er} semestre.

- Le ratio des activités de découpe des MAS (mesures d'allongement) et des vieillissements, initialement prévu à 60% sur OLS et 40% à Ladoux, devrait être plus important pour OLS.
- Nous constatons une baisse d'activité du développement PL sur l'atelier E4 ce qui n'est pas sans générer des inquiétudes de la part des salariés.
- En parallèle se présentent des problèmes d'organisation de la charge de travail, de fiabilisation des nouvelles machines (calandre de la Roche-sur-Yon) ainsi que de formation des opérateurs.
- Une réduction d'activité MT est constatée en Pologne ayant pour conséquence une augmentation pour F31, plutôt orientée sur la Recherche.
- Les développeurs et les fonctions planning sont incités à envoyer plus de demandes à OLS.
- Une baisse des intérimaires sur MT est annoncée après la fin du projet horizon en 2025.

ACCÈS SITE

Un groupe de travail est en cours d'étude afin d'améliorer les conditions de transports pour accéder au site de LADOUX en toute sécurité, sujet d'autant plus crucial avec l'arrivée fin 2023 d'environ 600 salariés du site des Carmes.

Conclusion

Au-delà du projet Simply, nous constatons encore de nombreuses réorganisations de services avec des réductions de postes qui inquiètent bon nombre de salariés. SUD restera vigilant sur les suivis RPS et organisationnels de ces réorganisations.

LES CARMES

RÉORGANISATIONS

La situation actuelle sur le site nous préoccupe. De nombreuses entités, parfois transversales (Movin'ON, SES Marketing et Engineering Carmes / Ladoux, CBS / P, LB BEYOND ROAD), sont ou vont être en pleine réorganisation. Ces changements provoquent une incertitude et une anxiété parmi les employés. Il est essentiel de surveiller attentivement ces évolutions et de maintenir une communication claire de manière à limiter les risques RPS. SUD sera vigilant afin que les analyses RPS soient réalisées en co-construction avec les équipes.

OUVERTURE POSSIBLE DES BALCONS ET TERRASSES

Après une longue fermeture due à des préoccupations de sécurité, la réouverture des balcons et terrasses est désormais envisageable. En s'alignant avec le site de Ladoux, cette réouverture offrirait des espaces de détente et de convivialité. Le CSSCT s'est prononcé en faveur de cette réouverture, tout en émettant des recommandations de vigilance accrue. Nous attendons maintenant la décision finale de la direction pour officialiser cette réouverture tant attendue. ■

GOLBEY

SUD appelle à une gestion efficace de la surcharge de travail

Depuis le début de l'année, notre site fait face à une demande accrue de certains clients, nous obligeant à recourir trop

fréquemment à notre accord de réactivité. Dans certains secteurs, les compteurs sont presque saturés après seulement six mois. Les élus SUD ont alerté l'entreprise, et il est impératif de trouver une solution pour vider partiellement ces compteurs. Nous avons reçu une demande supplémentaire d'environ 560 tonnes pour soutenir les sites de Vannes et de Vitoria. Cette demande pour le FAL se prolongera sur plusieurs mois. Globalement, nous sommes bien positionnés en termes de volumes, et les effectifs ont légèrement augmenté (CDD, intérim) pour répondre à cette demande croissante.

Nous approchons de la fin du projet MOUV-UGO, bien qu'il reste encore des travaux à réaliser. **Ce projet devrait s'étendre jusqu'en 2025. Les élus SUD se sont particulièrement investis dans ce projet depuis plusieurs années, assurant ainsi une certaine pérennité et évitant le pire.** ■

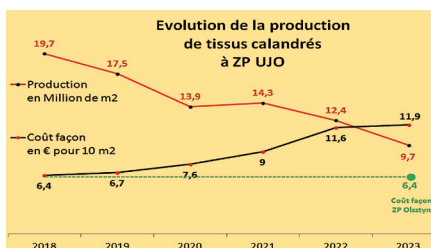
JOUE-LES-TOURS

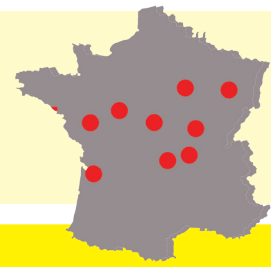
UJO : Inquiétude, perte de sens, démotivation et souffrance au travail

ATELIER ZP

La poursuite des baisses de volumes amène la direction à revoir, une fois de plus, l'organisation du travail à ZP. En premier lieu, un Groupe de Travail a soi-disant « co-construit » les scénarii possibles avec pour cadre décisionnel un schéma triangulaire intitulé : « pour l'avenir de notre site, construite avec et pour les personnes, une performance durable » et ainsi orchestré : 1, Le Groupe de Travail propose ; 2, la direction et l'entreprise prennent en compte, analysent et décident ; Et finalement 3, « les représentants du personnel sont informés, consultés, voire négociant » (SIC).

On connaissait déjà la méthode du GT qui consiste à faire émerger du groupe de personnel concerné, le projet que la direction souhaite par avance mettre



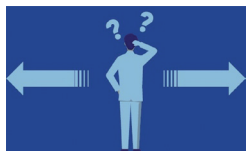


en œuvre. **L'hypocrisie des expressions employées « pour l'avenir », « avec et pour les personnes », « durable » a aussi fait ses preuves.** L'éventualité de négociations avec les représentants des salariés venant compléter le tableau, cette « négo » partait d'emblée du mauvais pied. La direction a présenté 4 scénarii d'organisation répondant au cadre fixé par la direction industrielle pour finalement laisser aux salariés le choix entre : le 2*10 heures (à tester pendant 6 mois avant confirmation) ou le 2*8.

Le 2*10 consiste à réaliser la semaine de 5 jours en 4 journées de 2X10 heures (5h-15h, 15h-1h) avec réactivité possible le vendredi en fonction de la saisonnalité de nos volumes (semaine de 50h00). **Cet effort d'agilité des seuls agents de production n'est compensé par rien d'autre qu'un conventionnel « panier de jour » d'environ 356€ brut annuel et d'une maigre amélioration de la prime de réactivité (de 1 à 12 jours de prévenance: 110€ et de 13 à 17 jours : 90€) issue du précédent accord local.**

Rémunération, santé, vie personnelle ?

La difficulté du choix réside dans ce qu'il est possible de sacrifier une fois de plus. La Médecine du Travail estime pour sa part que ces horaires sont plus accidentogènes, tant pendant le travail que durant les trajets travail/domicile... Loin des priorités de sécurité mises en avant par l'Entreprise. Une majorité de salariés a fait le choix du 2*8 contre le 2*10 porté par la direction et le service du personnel. La QVT prônée par l'Entreprise trouve ici ses limites...



Lors de sa visite à UJO l'année dernière, M. Pesche disait : *« Nous vivons une année 2023 particulièrement perturbée, impactée par un marché baissier et toujours très volatile. Dans ce contexte je souhaite saluer l'agilité dont a su faire preuve l'usine de Joué-lès-Tours ces dernières années. Cette capacité d'adaptation, associée à la poursuite de la dynamique de progrès sur les 3 axes People/Profit/Planet, sera déterminante dans les mois à venir. »* « Saluer » est le minimum attendu par les salariés réellement concernés par la mise en œuvre de cette agilité. Supposer qu'ils ont encore de la marge d'adaptation et un reste

d'énergie caché pour produire en plus une dynamique de progrès, c'est peut-être tirer un peu fort sur le fil. Depuis plusieurs années, l'organisation du travail à ZP est sans cesse remaniée (4*8, 3*8 avec EFS, 3*8, 3*8 sans samedi, ...) au détriment de la rémunération des agents de fabrication qui malgré cela subissent l'imposition de leurs jours de congés et payent le plus lourd tribut en activité partielle. C'est encore et toujours à ces hommes et ces femmes que la direction demande des efforts de flexibilité avec pour seul but d'accompagner la baisse d'activité inéluctable...

ATELIER CAP

Une seconde presse à injection est prévue en 2025. Avec un peu de retard, le jalon X2 est franchi et 1,1 million d'euros devraient être investis dans ce projet à UJO. Les travaux de génie civil devraient débuter en septembre et la machine installée en début d'année 2025. L'usine de Pictou au Canada en aura déjà 2 cette année et une autre est prévue à SWT (Chine) en 2025.



La prévision de production pour 2024 est de 208 000 membranes, en augmentation versus 2023 (~181 000 unités produites). En parallèle, le stock visé cette année est fixé à 86 600 membranes alors que ces dernières années, la cible avait évolué à la baisse (80 000 jusqu'en 2021 et 70 000 en 2022 et 2023). L'explication de la direction est que les normes de stock ont évolué à deux reprises. La première augmentation a eu lieu en juin 2023. Il a été demandé de passer de 4 à 5 mois de stock à 4,5 à 5,5 mois.

La deuxième évolution de stock est intervenue au début du mois de janvier 2024. Il a été demandé de réaliser à nouveau +0,5 mois de niveau de stock pour cause, l'arrêt d'un atelier CAP à Ardmore, aux États-Unis, qui produisait 100 000 membranes/an dont la moitié consommée sur ce site. Sont ciblées en particulier, celles produites sur les presses 750 et 1000 tonnes. Or, à notre connaissance, le plus grand parc de ces machines est implanté sur notre petit site de Joué-lès-Tours dont l'atelier ZP qui en assurait la rentabilité relative est en perte de vitesse... Sans ce stock de précaution, en cas de « défaillance », notre atelier CAP serait un talon d'Achille pour Bibendum... Dans

le contexte économique que l'on connaît sur le marché du pneumatique mondial et compte-tenu du discours maison sur le coût des stocks (raison d'être du flux tendu avec ses conséquences en matière de flexibilité imposée aux ouvriers), on peut s'interroger sur la sincérité des raisons avancées...

Le sentiment d'impuissance, la perte de sens et de confiance se traduit par un mal-être profond des salariés et de leurs élus embarqués dans un bateau qui prend l'eau depuis trop longtemps. Et après ? ■

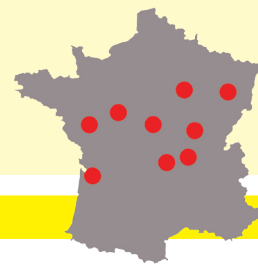
TROYES

L'usine en quête de stabilité

L'usine peine à trouver son rythme de croisière alors qu'on lui demande de changer de marché et de s'adapter à la nouvelle politique de l'entreprise visant à renforcer sa présence sur le marché du remplacement. Pour faire face à ce défi, le site a mis en place une cellule spéciale surnommée « Sureffectifs », avec à sa tête un chef de projet et quatre salariés. Leur mission est de trouver des solutions pour gérer le surplus de personnel. Les premières idées proposées, bien que peu réalisables pour la plupart, ont jeté les bases d'une stratégie axée sur la réactivité afin de trouver des réponses adaptées à cette gestion complexe. Le paradoxe est encore plus prononcé avec l'ouverture des jours fériés, alors que le PA du site de Troyes n'a jamais été aussi bas, accentué par une désorganisation déjà palpable.

Le changement de directeur et de plusieurs chefs d'atelier n'a pas non plus aidé à rassurer les salariés. L'état d'esprit et la motivation de chacun sont en berne. Mais que veut-on faire de Troyes ? Comment cela peut-il continuer ainsi ? Ce sont des questions légitimes que tous les salariés se posent. En parallèle, le projet COSMO (machine de confection) semble trouver sa trajectoire pour une validation complète fin janvier 2025. C'est une bonne nouvelle surtout quand on sait que les projets AGV (chariot autonome) et CBR (cabine mixture robotisée) ont encore du mal à trouver une stabilité. ■

Suite des échos



MONTCEAU

Inquiétudes pour Cholet

ATELIER Z

Depuis plusieurs années, SUD s'est inquiété de voir un atelier Z chargé à peine à 50%. Lors du groupe de travail sur les horaires, l'entreprise a présenté des courbes montrant une montée en puissance de ce Z dans un futur très proche. Pourtant elle a balayé d'un revers de main, la proposition du groupe de travail et des salariés, d'un passage en 5*8. Après le site de Troyes qui a vu la fermeture de son Z, les élus SUD sont inquiets pour celui de Cholet. **À la vue des capacités de production du Z Montceau, celui-ci pourrait ne faire qu'une bouchée du Z Cholet, en cas de réorganisation massive en France.**

Mais avec des machines rafistolées avec des bâches, des portes de monte-charges électriquement « manuelles », des pièces de rechanges qui viennent du fin fond du Monde, plusieurs semaines après, peut-on dire que l'entreprise met tout en œuvre pour développer et pérenniser notre Z. La stratégie du groupe est-elle un gros Z en France sur le site de Montceau ou alors un petit Z, bouée de sauvetage du géant polonais « Olsztyn » volant à son secours quand le géant sera en faiblesse ?

INTÉRESSEMENT 2024

SUD Michelin Blanzay avait signé l'accord d'intéressement 2023-24, tout comme la CFE-CGC et la CGT. Cette signature permettait de demander la négociation d'un avenant au cas où un ou plusieurs critères n'étaient

pas atteint en 2023. Seul SUD a fait valoir cette possibilité. Après négociation, le critère TF3 (sécurité) et le critère IRF GC/BPC SF (qualité) ont été revu. Les objectifs étant plus atteignables, SUD a signé cet avenant. Sans la demande de SUD, l'ancien accord se serait appliqué avec les anciens critères.

M. Dionnet indique que SUD fait la demande d'ouverture de négociation d'un avenant pour le critère TF3. Mme la présidente note la demande.

Extrait du PV de la réunion de CSE du 24/01/24

13. Ouverture d'une négociation d'un avenant à l'accord d'intéressement

Mme la présidente indique qu'une réunion se déroulera le 4 mars à 11 heures. M. Dionnet demande si ce sera dans le cadre d'une négociation. Mme la présidente confirme. M. Dionnet demande confirmation qu'il s'agira bien des DS plus un négociateur. Mme la présidente répond positivement.

Extrait du PV de la réunion de CSE du 19/02/24

ROANNE

Chantiers toujours...

Le jalon X2 du projet GO4 a été validé, ce sont 16 nouvelles sprints ainsi qu'un second nez plat et les dispositifs associés qui devraient être installés. L'implantation des

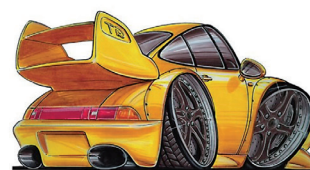
premières machines de GO3 a débuté, au total 13 sont prévues. En parallèle l'atelier MI poursuit sa baisse d'activité avec le démontage de groupes PAPP/BNS. L'usine, verra en 2024 le plus petit volume produit depuis sa création. La gestion du sureffectif annoncé pour le début 2025 (plus de moyens individuels et pas encore toutes les C3M), reste encore à l'étude.

SUD travaille activement à « l'accompagnement des salariés » à travers différents « outils » tels que la GEPP, le GT « maintien dans l'emploi », la ré-internalisation de certaines activités sous-traitées, l'école de maintenance... La gestion se fait au cas par cas.

Un événement a été organisé pour marquer la production du 1^{er} pneu d'UFR, le 5 avril dernier. Une manifestation plus importante est également prévue à la fin du mois de septembre pour célébrer les 50 ans de l'usine.

Dernière minute :

Pour la première fois depuis 2015, il est demandé par le central de diminuer la production de l'atelier C3M afin de maîtriser les stocks. La réactivité estivale n'est pas déclenchée et 2 jours d'arrêt sont programmés au mois de juin. Pas d'inquiétude cependant nous dit l'entreprise cela reste conjoncturel. À suivre... ■



Clap de fin : Michelin quitte AddUp

En 2016, Michelin a pris la décision stratégique d'élargir ses activités en s'associant avec Fives pour créer AddUp, une co-entreprise dédiée à l'impression 3D métal. Cette collaboration visait à combiner les compétences des deux groupes pour développer et commercialiser des solutions de fabrication additive métal destinées à divers secteurs industriels (aéronautique, automobile, médical ...). AddUp a connu une croissance soutenue par l'acquisition de sociétés complémentaires, ce qui a permis d'étendre ses capacités et son

expertise dans le domaine. Cependant, en 2020, un plan social était mis en place pour réduire les effectifs, signe que l'entreprise rencontrait des difficultés à maintenir une rentabilité suffisante.

Récemment, Michelin a décidé de céder ses parts de AddUp à son partenaire Fives. Michelin a justifié cette décision en déclarant que les activités de fabrication additive métal ne s'alignaient pas avec son cœur de métier, principalement axé sur les pneus, les solutions connectées et les composites. En outre, AddUp n'a jamais

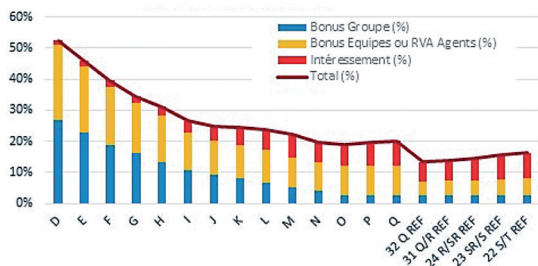
réussi à générer la valeur ajoutée attendue par le Groupe.

AddUp représentait la première tentative majeure de diversification. La sortie de cette co-entreprise marque un tournant symbolique, suggérant que diversifier trop rapidement vers des secteurs éloignés de ses compétences comporte des risques. Cette décision souligne l'importance pour l'entreprise de se concentrer sur ses domaines d'expertise où elle peut maximiser sa valeur ajoutée et maintenir son leadership sur le marché. ■

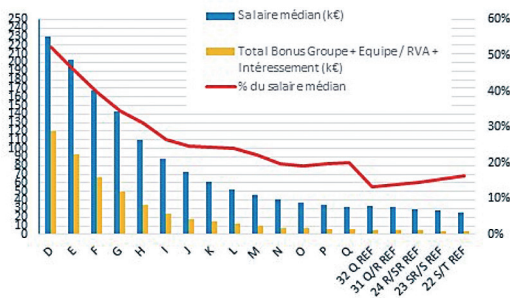


2023 record chez Michelin : des écarts de bonus indécents pour SUD

2023 - Bonus Groupe + Equipes / RVA + Intéressement (% du salaire médian)



Bonus Groupe + Equipes / RVA + Intéressement (données 2023 en k€)



En 2023, Michelin a connu une année record, enregistrant une surperformance de 34% qui a entraîné des bonus dépassant les objectifs fixés. Par exemple, un employé ayant une cible de 2% de bonus Groupe a perçu 2,68% de sa rémunération brute annuelle pour l'année 2023. Nous avons effectué une étude chiffrée à partir des divers documents et simulateurs disponibles, en nous basant sur les salaires médians, pour analyser les rémunérations variables au sein de l'entreprise. Comme attendu, l'augmentation des bonus se manifeste principalement à partir de la catégorie M jusqu'à la catégorie D. **En excluant les bonus des deux gérants, qui ont un régime de rémunération variable distinct, nous observons des écarts de bonus énormes entre les salariés ayant les rémunérations les plus faibles et ceux ayant les plus élevées.** Pour un salaire médian, le rapport de la rémunération variable totale est de 1 à 28. En ce qui concerne le bonus Groupe, l'écart atteint 1 à 88 et il est de 1 à 39 pour le bonus équipe (RVA pour les agents). Quant à l'intéressement, cette rémunération variable, issue d'un accord avec les organisations syndicales, présente une différence beaucoup moins marquée. En effet, les bonus Groupe et équipe sont déterminés unilatéralement par Michelin.

En décembre dernier, SUD a adressé une lettre à J-C PATS, DRH du Groupe, pour solliciter un entretien afin de discuter, notamment, des bonus. Lors de cet échange, nous avons souligné les disparités considérables entre les différentes catégories de salariés, créant un sentiment d'injustice qui affaiblit la cohésion sociale. Nous avons demandé une discussion approfondie sur l'ensemble de la rémunération variable, qui doit être beaucoup plus équitable. Lors de cet entretien, il nous a assuré qu'il allait travailler sur ce dossier avec ses équipes à la demande de Florent Ménégau. Nous attendons de l'entreprise une proposition de répartition plus équitable pour tous les salariés. ■

	Lettre	Salaires médian (Doc NAO 2024 / estimé pour lettres D à G)	Bonus Groupe	Bonus Equipes hors agent (outil simulation - 100 % atteinte obj équipe) ou RVA Agents (moyenne 2023)	Intéressement (moyenne 2023)	Total Rémunération Variable	% du salaire médian
Gérants	Florent Menégau	1 100 000				1 650 000	150,0%
	Yves Chapot	770 000				945 000	122,7%
Cadres	D	229 685	61 556	55 400	3 400	120 356	52,4%
	E	203 008	46 245	43 525	3 400	93 170	45,9%
	F	167 373	31 399	31 399	3 400	66 198	39,6%
	G	143 325	23 047	23 047	3 400	49 494	34,5%
	H	110 033	14 744	16 219	3 400	34 363	31,2%
	I	88 242	9 460	10 642	3 400	23 502	26,6%
	J	72 951	6 843	7 820	3 400	18 063	24,8%
	K	61 048	4 908	6 544	3 400	14 852	24,3%
Collaborateurs	L	52 454	3 514	5 623	3 400	12 537	23,9%
	M	45 389	2 433	4 257	3 400	10 090	22,2%
	N	40 890	1 644	3 835	2 608	8 087	19,8%
	O	37 000	992	3 471	2 608	7 071	19,1%
Agents	P	34 210	917	3 209	2 608	6 734	19,7%
	Q	32 123	861	3 013	2 608	6 482	20,2%
	32 Q REF	32 803	879	1 430	2 084	4 393	13,4%
	31 Q/R REF	31 369	841	1 430	2 084	4 355	13,9%
	24 R/SR REF	29 523	791	1 430	2 084	4 305	14,6%
	23 SR/S REF	27 371	734	1 430	2 084	4 248	15,5%
	22 S/T REF	25 916	695	1 430	2 084	4 209	16,2%

Nouveaux droits des salariés : réclamation des congés payés en cas de maladie

Depuis l'arrêt de la Cour de Cassation du 13 septembre 2023, les salariés peuvent désormais réclamer les congés payés acquis pendant les arrêts maladie. La loi du 24 avril 2024 précise les modalités de cette récupération, que 'Cadre Averti' analyse en fonction du type de maladie et de la situation professionnelle des salariés.

Cas 1 :

Les congés payés pour maladie ordinaire

Les congés payés pour maladie ordinaire, jusqu'à inexistants, sont désormais fixés à 2 jours par mois. En revanche, ceux pour accident du travail et maladie professionnelle restent à 2,5 jours par mois. Comparativement aux autres pays européens où les salariés bénéficient de 24 jours ouvrables de congés payés par an en cas de maladie, les salariés français, ayant droit à 30 jours, voient leurs congés payés pour maladie ordinaire limités à 24 jours par an.

Cas 2 :

Les salariés encore en poste

Les salariés encore en poste ont jusqu'au 24 avril 2026 pour réclamer leurs congés payés arriérés devant le Conseil de Prud'hommes, rétroactivement jusqu'au 1^{er} décembre 2009. Un salarié en arrêt maladie prolongé peut ainsi réclamer jusqu'à 24 jours de congés payés par année d'acquisition, tandis qu'un salarié malade moins d'une semaine par an ne pourra pas obtenir de jours supplémentaires. L'employeur doit



informer le salarié du nombre de jours de congés payés acquis et de la date limite pour les prendre dans le mois suivant son retour. Si le salarié ne peut pas prendre tous ses congés avant la fin de la période d'acquisition, un délai de report de 15 mois est accordé. En cas de condamnation par le Conseil de Prud'hommes, des indemnités compensatrices peuvent être attribuées pour les périodes de maladie antérieures.

Cas 3 :

Les salariés ayant quitté l'entreprise

Les salariés ayant quitté l'entreprise peuvent réclamer les congés payés arriérés sur les 3 ans précédant la rupture de leur contrat, avec un délai supplémentaire d'un an après la rupture pour faire valoir leurs droits. Ainsi, ils disposent de quatre ans pour réclamer les congés payés dus. Les salariés en poste depuis longtemps et ayant eu des arrêts maladie prolongés pourront réclamer des sommes importantes s'ils saisissent le Conseil de Prud'hommes avant le 24 avril 2026. ■

CONTACT PAR SITE

CLERMONT-FERRAND

CARMES : 07 64 88 78 85

CATAROUX : 06 58 60 30 90

CHANTEMERLE : 06 47 80 09 16

COMBAUDE : 06 68 59 90 23

GRAVANCHES : 06 85 54 09 79

LADOUX : 06 58 21 21 37

BASSENS : 06 03 95 54 29

BOURGES : 06 60 06 57 66

CHOLET : 07 80 46 60 94

GOLBEY : 06 04 42 28 27

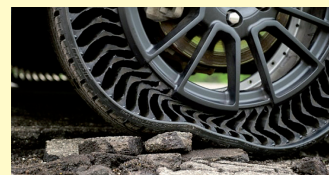
JOUÉ-LÈS-TOURS : 06 35 35 27 93

MONTCEAU : 06 65 64 68 73

ROANNE : 06 26 78 41 63

TROYES : 06 37 64 46 81

■ UPTIS : LE PNEU SANS AIR SE DÉGONFLE !



Présenté au Sommet de la mobilité durable en 2019, le prototype Michelin Uptis est un ensemble pneu-roue, doté de rayons qui portent la charge et d'un anneau extérieur en forme de poutre. Ce pneu sans air devait s'adapter aux voitures de tourisme et permettre de ne plus se soucier d'éventuelles crevaisons, ni de penser à vérifier la pression.

Actuellement testé en conditions réelles sur des véhicules de La Poste en France et DHL à Singapour, il devait être lancé sur le marché cette année. Des soucis techniques, notamment sur le port de charges limité, amène l'entreprise à arrêter le projet pour repasser en mode projet-conception qui sera alimenté par un site en Suisse.

Ces problématiques vont engendrer la cessation d'activité, fin 2024, des ateliers de production des renforts CVR à la Combaude (Clermont) et des prototypes à Marc (États-Unis). **Vive le célèbre BPC (bon du premier coup) !**

■ MICHELIN VEUT ROULER SUR LA LUNE !

Le 3 avril, la NASA a désigné trois consortiums pour développer un véhicule lunaire. Parmi elles figure Intuitive Machines. Cette entreprise pilote un consortium dont Michelin fait partie, avec Boeing, Northrop Grumman et AVL. Ces consortiums ont 1 an pour développer ce véhicule. Le but de Bibendum est de concevoir une roue lunaire increvable, résistant à des températures pouvant aller de -240° à +100°, bravant les radiations solaires et galactiques, préservant l'autonomie de la batterie du véhicule et s'adaptant aux sols volcaniques. Le consortium choisi intégrera le programme Artémis. Allons-nous récupérer les parts de marché perdus dans l'espace ?

Contact SUD Michelin

Nicolas ROBERT
Délégué Syndical Central
06 59 71 20 18