



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

# LA VOIX DES SUD

Michelin

Union  
syndicale  
**Solidaires**

Journal interne du syndicat SUD Michelin France

LE N°4 DE LA VOIX DES

SUD MICHELIN

Cette édition traite l'actualité de tous les sites où SUD Michelin est implanté, sans oublier les différentes informations nationales.

Nous avons décidé de mettre en avant, dans cette parution, le courrier envoyé à la Direction de l'entreprise afin de rendre obligatoire la renégociation de l'accord classifications. Ce sujet sera une de nos priorités en 2019 !

L'année prochaine sera riche en activités pour les Organisations Syndicales puisque tous les sites auront leurs élections professionnelles pour élire leurs représentants du personnel au CSE, entre janvier et mai. On compte sur vous.

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

Solidaires  
Industrie  
**Sud  
Michelin**

Déc 2018  
ÉDITORIAL

## L'accord de classification sera renégocié en 2019 !

Un courrier de Jérôme LORTON, délégué syndical Central de SUD Michelin. adressé à Sophie BALMARY, directrice Relations Sociales France de Michelin.



Madame,

Notre Organisation Syndicale souhaite vous exprimer son mécontentement dans l'application du dernier accord portant sur les classifications. En effet, SUD Michelin avait signé cet engagement en 2011, essentiellement pour revaloriser les coefficients des agents. À l'époque, plus de 35 % des salariés de la Manufacture furent concernés par cette évolution.

Cependant, nous avons connu rapidement des dysfonctionnements dans la qualité du traitement de l'accord entre les sites, dans le même métier, à poste équivalent. SUD Michelin remonte de nombreux cas dans tous les sites de la Manufacture, chaque année, lors des différentes commissions de suivi ou par l'intermédiaire des instances représentatives du personnel.

Comme vous le savez, nous assistons ces dernières années à une obligation d'accélération de montée en compétences de l'ensemble des agents Michelin. Cette exigence demandée aux salariés n'est absolument pas reconnue comme elle le devrait dans l'évolution des coefficients. C'est une injustice sociale que nous dénonçons dans ce courrier, dans un premier temps !

Depuis trois ans, SUD vous demande l'ouverture d'une nouvelle négociation sur ce point précis de l'évolution de carrière des agents, sans réponse positive de l'entreprise. SUD Michelin insiste à nouveau sur l'urgence de renégocier dans les prochains mois cet accord portant sur les classifications.

Dans le cas où notre courrier ne trouverait pas d'écho favorable, nous dénoncerons cet accord en début d'année 2019. Il deviendrait caduc et nous conduirait obligatoirement à une négociation.

Courrier en date du  
22 novembre 2018

# Les échos de SUD Michelin



## CHOLET

### GEL des embauches et des investissements !!!

L'avenir sur le site de Cholet est de plus en plus flou. Les salariés s'interrogent face à la politique sociale menée par une direction répressive. Les faits sont flagrants ! **La médecine du travail déclare certains salariés inaptes à tous postes afin de faciliter le licenciement par la direction sans même passer par la case reclassement.**

La répression est montée d'un cran avec l'utilisation des relevés de faits. Tous les gestes insignifiants sont montés en épingle et la répression se fait sentir de jour en jour sur le temps de travail, les accidentés du travail, en utilisant les réunions RPP. Les intérimaires renoncent à poursuivre leur contrat dans l'entreprise et ne se projettent pas pour un avenir sur le site. Les démissions sont de plus en plus nombreuses avec un bassin d'emploi toujours en tension dans le choletais.

Au service Z, l'inquiétude grandit sur les conséquences de la fermeture annoncée de l'usine de Dundee qui représente 10 % de la production de Cholet et environ 30 % de La Roche Sur Yon. Nous attendons de connaître l'impact réel pour l'atelier Z. Ne parlons pas des PDR qui manquent à tout va avec des machines qui tombent en panne régulièrement par manque d'entretien et où les débrouilles individuelles sont de plus en plus présentes chaque jour pour limiter la perte de production.

Pour SUD, devant ce constat alarmant, il est urgent de revenir à une situation stable avec plus de visibilité pour le personnel. Nous devons revenir aux fondamentaux d'une usine au fonctionnement dit normal. C'est notre avenir à tous qui est en question !

## TOURS

### Quel avenir pour le site de Joué-Lès-Tours ?

Suite à l'annonce de la fermeture du site de Dundee mi-2020, nous sommes inquiets sur les conséquences que subira l'atelier ZP. Nous avons déjà eu la perte d'un client, il n'y a pas si longtemps avec la fermeture de l'usine de Balména en 2017. À l'époque de

cette fermeture voici la cartographie de nos clients :

Clients	2017	Tendance
CHO	38 %	++
TRO	23 %	+
UFR	11 %	-
DUN	18 %	+
BAL	1 %	ARRET
CNO	4 %	-
Autres	5 %	=
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	

Mais il ne fallait, soit-disant, pas être inquiet pour la pérennité de l'atelier ZP car l'arrêt de BALYMENA allait progressivement s'équilibrer avec la croissance de CHOLET et DUNDEE !!! Aujourd'hui on nous tient des propos contradictoires sur la production de Dundee. On nous annonce zéro impact pour l'atelier au moins jusqu'à mi-2020, et après ? Il est difficile de se prononcer sur l'évolution des marchés 14, 15 et 16 pouces qui sont en baisse.

Pour conclure, l'entreprise annonce que sa production et son parc machines seront délocalisés à Olstbyn (Pologne) et Vittoria (Espagne) ce qui signifie que cette production sera belle et bien perdue pour la calandre de Joué-Lès-Tours vu la zone d'influence économique de 500 kilomètres, ce que l'on appelle la politique de régionalisation. Sans parler qu'il y a une calandre à OLS (Pologne) et une autre à UES (Espagne).

**Donc il y aura bien un impact pour notre activité ZP sur le site !!!**

Le syndicat SUD a suivi l'avis de la majorité de l'atelier ZP en signant l'accord 3 x 8 avec EFS 2 x 12 avec 10 retours semaines sur l'année, le 14 septembre 2018. N'y a-t-il pas un parallèle avec ce qui se passe en ce moment pour que la direction lâche son fameux 4 x 8 ? On peut se poser la question...

### ATELIER MEMBRANES ET FLAPS

Pour l'atelier membranes et Flaps, idem. Nous avons de grosses inquiétudes sur les embauches qui ne sont pas anticipées pour remplacer la vague de départs due à la GPEC. Encore une fois, nous constatons des incohérences sur les difficultés de recrutement.

De plus nous avons appris que des membranes d'un fabricant extérieur étaient en essai au Brésil pour raison de fortes taxes douanières sur les produits entrant sur ce pays, mais dans ce cas-là, pour quelle raison y a-t-il aussi des essais sur le site de la

RYO ? Réponse de notre direction, « afin de contrôler la robustesse de leurs membranes avec les essais pratiqués au Brésil ». Sans observation et échange d'élus entre site, nous ne serions même pas au courant. Y a-t-il des choses à cacher ? Est-ce là la vision de la transparence de l'entreprise ?

## VANNES

### Revalorisation des coefficients



L'accord classifications, signé en 2011 par SUD Michelin avait permis à plus de 35 % des agents Michelin France d'obtenir une revalorisation de leur coefficient. Les pesées de postes effectuées il y a maintenant quelques années, à Vannes, ne sont plus en adéquation avec les descriptifs de postes : Les différentes réorganisations, la démarche MAPP ont demandé un effort considérable en termes de responsabilisation, de charges de travail de plus en plus denses et variées. Depuis plusieurs mois, les anciens élus UNSA (devenus SUD aujourd'hui) ont alerté à maintes reprises sur de nombreux dysfonctionnements, au sein de toutes les instances locales (CE, DP, CHSCT) pour que le coefficient des secteurs RTTZ soit revalorisé. Nous avons été entendus, pour le secteur TZ, avec le passage au coefficient 185 pour les agents Titulaires.

Nous demandons, une nouvelle fois, à la direction des pesées de postes sur tous les secteurs de l'usine pour une mise à jour des coefficients sous-évalués. Les résultats de l'usine ne se feront pas sans l'investissement de tous les salariés. Pour éviter de casser cette dynamique, sous le seul prétexte du toujours plus, il faut que l'Entreprise s'engage à revaloriser TOUS les coefficients en 2019.

**SUD Michelin, un syndicat qui défend tous les salariés.**

## ROANNE

### SUD met la direction face à ses responsabilités à propos des dysfonctionnements de l'atelier moyens individuels

Ce second semestre SUD est monté au créneau concernant les difficultés rencontrées par l'atelier MI et l'avenir de celui-ci. Que ce soit auprès de la direction ou des instances représentatives du personnel, SUD s'est efforcé de rendre compte des problèmes rencontrés par les salariés (gestion managériale défaillante, manques de personnels, manques produits, pannes machines récurrentes, nombreux problèmes qualité, démotivation...).

D'autres sujets ont été soulevés : alerte sur le comportement d'un RP, alerte sur les méthodes du « nouveau » médecin... À chaque fois SUD est intervenu et a demandé à ce que la direction rende des comptes au personnel. Notre OS fait son travail d'alerte et est vigilante quant aux réponses apportées aux salariés.

### SUCCE DE LA PETITION SUR LA RVA



### AUTRE POINT D'INQUIÉTUDE : LE COÛT FAÇON ET SES DÉRIVES

Après la validation par Clermont-Ferrand des nouveaux objectifs de CF, les premiers étant enfin « assimilés » par nos instances de tutelles comme utopiques, ne nous réjouissons pas. Les objectifs restent très ambitieux et les efforts à fournir par les salariés d'UFR seront très importants. Ces mêmes efforts demandés par notre chère direction ne sont malheureusement pas reconnus à leur juste valeur au travers de la RVA. **Rappelons que, pour SUD, la seule reconnaissance financière pérenne reste le taux horaire sur nos fiches de paie.**

Dernièrement SUD constatant le manque de reconnaissance du travail des salariés, et devant le mécontentement de ceux-ci, a rédigé une pétition concernant la RVA des mois de juillet, août et septembre sur l'atelier MI. Celle-ci a connu un véritable succès, puisque tout l'atelier (hormis quelques personnes) a signé (soit 197 signatures) ! Fort de cette action notre OS a exigé une refonte du mécanisme d'attribution avec la mise en place d'un nouveau système de palier permettant aux salariés d'être reconnus dans leur travail. Des engagements ont été pris par la direction : révision du système d'attribution de la RVA en collaboration avec les agents concernés et versement de la prime concernant le mois d'octobre par anticipation sans attendre la fin du trimestre. Devant les difficultés rencontrées dernièrement par les salariés de MI, il est logique que l'engagement de tous soit reconnu par l'entreprise.

Terminons par le constat d'une tendance qui se confirmera dans l'avenir : la complexité des productions sur le secteur UHP s'accroît, les enveloppes sont de plus en plus techniques et difficiles à produire, les demandes des clients de plus en plus exigeantes... Il faut que l'entreprise en soit consciente et valorise les efforts de chacun.

## BOURGES

### Les primes ne règlent pas les problèmes de fond

Fin septembre la direction nous a annoncé un challenge pour faire 600 enveloppes de plus que le PDP d'ici la fin de l'année lié au retard de 15 % de production de la ligne produits. Mais on pourra percevoir cette prime, sous certaines conditions, qui ne sont pas négligeables (conditions identiques à l'intéressement).

Fin octobre, les 600 sont atteintes, en partie grâce à un mix dimensionnel et d'enveloppes catégorie A (demandant moins d'activité) très favorable au rechapage et aussi, sûrement, à l'appel de cette prime qui représente réellement 100 € net par mois environ. Notre faible pouvoir d'achat contraint les salariés à s'investir dans cette démarche pour bénéficier de cette infime redistribution des résultats !

Il faudra attendre fin décembre, et toujours avec la condition que le court terme ne soit pas négatif comme mi-novembre où l'on arrive à - 150 du PDP.

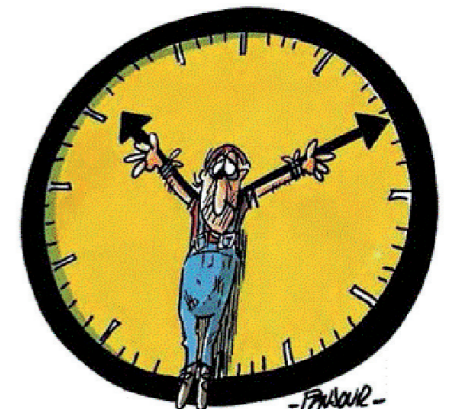


Pour SUD, **ce système de prime ne doit pas être le seul outil d'évolution de la rémunération des salariés. On ne fait pas des projets dans sa vie personnelle avec une rémunération aléatoire !**

Dans tous les ateliers un manque de personnel se fait ressentir. De plus en plus de salariés en CDD refusent le CDI. Il est temps de se poser les bonnes questions et comprendre que Michelin peut être attractif dans un premier temps par son image mais certainement pas par ses conditions de travail ni sa rémunération. Dans certains sites de production, l'entreprise va jusqu'à proposer des primes aux salariés qui trouveraient des agents de maintenance. L'usine de Cholet a fait cette proposition à l'ensemble du personnel devant la difficulté à recruter, en particulier dans les métiers en tension.

À quel moment la direction va réagir ? Quel sera son plan d'action ?

Pour SUD, les deux points essentiels à faire évoluer sont la politique salariale et les conditions de travail.





## LADOUX

### Le revers de la réorganisation

De nombreux salarié(e)s sont en souffrance et de plus en plus de services sont en veille RPS sur les sites de Clermont-Ferrand, dont celui de Ladoux. Dans notre journal de juillet nous vous décrivions la situation du service PM/EPC. Aujourd'hui pour compenser le manque d'effectif, le service a de nouveau recours aux intérimaires alors que fin 2017 nous les remercions.

Quelle qualité de résultats et d'expertises pourra donner demain le laboratoire central de mesures chimiques si l'on ne pérennise pas le personnel ?

D'une façon générale, la diminution des postes dans les services, la difficulté de recrutement interne ainsi que le ciblage des embauches externes sur le deuxième trimestre participent à la dégradation des conditions de travail et le mal être des salariés.

### DÉLÉGATION DE LA SÛRETÉ À LADOUX

Une partie du secteur de surveillance du site de Ladoux était composée de salariés Michelin. C'était pratiquement un des derniers sites sur la MFPM dans lequel c'était le cas ! En effet cette activité avait été confiée à des entreprises extérieures depuis quelques années (PAG, ONET etc...) afin de se recentrer sur les métiers cœurs. Les élus SUD de Ladoux s'étonnent de « l'externalisation » de cette activité car le site en matière de sûreté est plus que sensible et justifiait que celle-ci soit confiée à des salariés Michelin. Nous regrettons ce choix car ces postes peuvent permettre le reclassement de certains salariés en inaptitude, ce qui demain ne sera plus possible en confiant ces activités à des sociétés extérieures !



Après les services de nettoyage, c'est donc au tour de la surveillance d'être complètement confiée à des prestataires. Aujourd'hui il n'est toujours pas simple de reclasser les salariés, demain ce sera encore pire à cause de choix politiques faits par l'entreprise.

## GRAVANCHES

### Production au plus près des constructeurs

Depuis janvier 2018, une baisse de production due à un stock important et une diminution des ventes, le site a même fermé la semaine de l'ascension, le site s'est lancé comme « Challenge » de fabriquer des petites séries pour les constructeurs en première monte car l'usine de Roanne aurait, soit disant, des difficultés à les produire. Ces nombreux changements de dimensions engendrent des aléas au redémarrage des GMT ou C3M, ce qui a pénalisé les résultats des critères de la part variable agent (RVA). Malgré les efforts de chacun, ceux-ci n'ont pas été récompensés à leur juste valeur. Cette année les salariés n'auront que le tiers de ce qu'ils auraient pu toucher (1800 € maximum). D'autant plus que la RVA sera inférieure à la somme annuelle de 2017. L'organisation actuelle et les effectifs ne sont pas en adéquation avec la réactivité demandée.

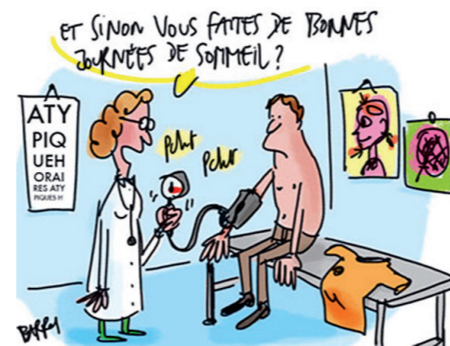
## COMBAUDE

### Atelier 'Moules'

Le personnel de l'atelier de fabrication de moules MMS a eu les orientations à venir pour cette activité, un objectif à atteindre mi 2019 est donné. Ce passage à l'action avec cette mise en mouvement attendu concerne la diminution des AT, le respect des livraisons. Dans ce contexte de réorganisation, d'exigences de flexibilité et réactivité, un énième plan progrès est lancé. Des investissements sont prévus en nouvelles machines et sont nécessaires pour que cet atelier reste fournisseur pour les usines de Roanne et GRV. Du personnel doit être embauché pour compenser les départs de fin de carrière et non répartis sur les équipes source de risques psychosociaux.

## CATAROUX

### Équipe de fin de semaine – C2 Cataroux



Les demandes de plus en plus nombreuses de pneumatiques Porsche, Endurance, IMSA ont conduit l'Entreprise à demander la mise en place d'Équipe Fin de Semaine sur C2 Cataroux ! Ce projet, qui va regrouper l'ensemble des fonctions de l'atelier, va concerner les opérations de fabrication, changement de dimension, qualité, etc. Ce seront au total 20 personnes qui seront concernées par ce projet, sur la base du volontariat, ce à quoi les équipes SUD seront vigilantes !

Environ 70 % de cet effectif sera constitué de salariés de l'atelier avec un manager dédié à accompagner ces personnes. Dans un contexte inquiétant sur l'avenir des activités industrielles sur Clermont-Ferrand, cette demande constitue une bonne nouvelle, à condition que les effectifs qui seront ponctionnés dans les équipes actuelles soient remplacés et que cette organisation ne mette pas en difficulté l'atelier par ailleurs !

Les équipes devraient être mises en place à compter de février 2019 et éventuellement prolongeables en 2020 !

## LA ROCHE SUR YON

### 2019 sera l'année qui déterminera notre avenir !

#### RETOUR EN FORCE

Depuis le mois de juillet, l'usine revient en force avec la montée en compétence des jeunes embauchés et fait plus que la

production demandée. Cela a pour effet direct la baisse du coût façon, si cher à la direction. Comme quoi, quand on produit des volumes nous arrivons aux objectifs. C'est la direction Poids-lourds Europe qui a les cartes en main et qui distribue le jeu. Nous démontrons au quotidien ces derniers mois que nous sommes capables de performances. Nous attendons des engagements clairs pour notre avenir en 2019 et nous refuserons d'admettre la fatalité.

#### VOLUMES EN BAISSÉ

Les volumes de décembre sont très faibles, 26 000 enveloppes qui ne représentent même pas deux semaines de production. Résultat : fermeture de groupes machines et fermeture d'équipes via la pose de CET collectifs ou de congés et activité partielle en semaine 51. Nous allons finir l'année à environ 772 000, largement en dessous des 852 000 prévus (-9 %).

Les prévisions de 2019 ne sont pas forcément optimistes puisque nous devrions réaliser à peu près les mêmes volumes. Comment revenir dans la course au coût façon si on ne nous donne pas de volumes ?

#### BILAN DES EFFECTIFS

Une usine qui ferme, c'est quoi ?



Depuis le début de l'année, les effectifs ont fondu comme neige au soleil. Sûrement le réchauffement climatique me direz-vous ! Eh bien non ! Juste la chasse aux coûts annoncée.

Bilan : 100 personnes de moins entre la fin d'année dernière et fin octobre, dont seulement 1/3 de départs en retraite Et ce n'est pas fini ! Il va y avoir d'autres

départs en retraite, d'autres mutations, d'autres démissions et d'autres licenciements d'ici fin 2019. Quand l'hémorragie s'arrêtera-t-elle ?

## GOLBEY

### Des augmentations de salaires, pas de distribution de tee-shirts !

#### RECRUTEMENT DE FIN D'ANNÉE

Le site de Golbey a procédé à un recrutement plus fort que prévu en cette fin d'année afin de faire face à une demande plus importante. Cette décision provient d'une baisse de production du site de Zalaú qui subit un turn-over important suite à l'ouverture d'une entreprise qui recrute avec de meilleurs salaires.

#### CET OU JOURS PAYÉS POUR LA MOI ET MOD

L'entreprise refuse systématiquement de permettre aux agents MOI de placer des jours sur le CET ou de s'en faire rémunérer en fin d'année. Nous demandons à l'entreprise de revoir sa position, puisque nous estimons que cela devrait aller dans les deux sens, et que ce n'est pas seulement aux agents de faire des efforts. Depuis trois ans le nombre de HNP ne fait qu'augmenter. Cette année encore l'investissement des salariés en répondant favorablement à la demande de l'employeur permet à celle-ci de produire le tonnage attendu. C'est pourquoi il paraît censé que l'entreprise laisse le libre choix aux salariés, et non d'imposer de les prendre. Concernant la MOD ceux-ci, dans la majorité des cas, sont sur la base du volontariat.

#### 27/23

Arrêt du 27/23. Comme prévu cet îlot va s'arrêter en fin d'année. Seul le 27/18 risque de produire certainement encore un peu. Concernant les salariés de cet îlot, la majorité s'est vu proposer d'autres postes sur le site.

#### RPS DMB/RT

Après plusieurs réunions nous n'avons toujours pas clôturé et finalisé le plan d'action, suite à des désaccords concernant certains points. Nous voulons que l'entreprise prenne en considération la difficulté à tenir ces postes et que celle-ci y mette les moyens pour 2019, sans quoi nous pourrions mettre l'ensemble du site en danger.

#### PROJET VSM

Le projet VSM est toujours en cours, sans

qu'il n'y ait d'information régulière de la part de l'entreprise concernant le début des chantiers.

#### PROTECTION DES BIENS DU PERSONNEL

Après plusieurs faits de dégradations (personnes qui urinent sur les armoires d'autres salariés) et de vols dans les armoires des vestiaires de l'atelier RCD, l'entreprise ne fait rien de concret, et ne met rien en place pour mettre fin à ces désagréments qui génèrent un climat particulièrement délétère. L'entreprise est garante de la sécurité des biens et des personnes. Il est bon de rappeler les textes de loi et surtout de se mettre rapidement en mouvement !



#### HNP

Cette année nous allons encore une fois de plus battre des records et très certainement dépasser les 3 000 HNP. Les salariés sur Golbey répondent à la demande de l'entreprise et que fait Michelin pour eux ??? Est-il difficile pour une entreprise comme la nôtre de récompenser les salariés par des primes hormis les PPC-PPI que la plupart ne touche pas ? La distribution des tee-shirt, sac à dos ou stylos ne nous permettent pas d'améliorer notre pouvoir d'achat. Il est urgent de réagir, ou bien, nous aussi, on sortira les gilets jaunes !

## TROYES

### Un nouveau syndicat SUD Michelin qui n'est pas le bienvenu

Début juillet, nous avons informé la Direction de Troyes de la création d'un syndicat SUD dans notre établissement et de la désignation d'un représentant de la section syndicale. Nous avons aussi demandé les moyens pour fonctionner, comme le prévoit le Code du Travail. Mais, la Direction a freiné des quatre fers pour respecter ses obligations



légales. Il a fallu intervenir à Clermont-Ferrand par l'intermédiaire de notre délégué syndical central pour contraindre A. De Ravinel (chef du personnel) de respecter la législation. C'est peut-être une stratégie que d'empêcher notre développement à quelques mois seulement des élections professionnelles !

À SUD, notre objectif est d'améliorer les conditions de travail et de combattre les inégalités sociales. Nous devons aussi, dans notre établissement, modifier la communication entre les salariés et la direction. Le manque de transparence entraîne un découragement et un climat social pesant. Les derniers incidents sur le site sont dans la continuité de cette ambiance nauséabonde !

**Malgré nos différentes alertes, la Direction reste sourde et préfère sanctionner au cas par cas, ou plutôt à la tête du client.** La gestion du management par la peur n'est absolument pas productive et risque de continuer à fragiliser les salariés. À SUD, nous ne l'accepterons pas !

## MONTCEAU

**Mardi 15 janvier 2019, tous aux urnes !**

Le site de Montceau est composé de plusieurs activités qui, comme à chaque fois, connaissent des situations différentes. L'atelier Z a connu une année 2017 avec de nombreuses ouvertures de dimanches suite à des demandes de production importantes. En 2018, le calme est relativement revenu avec beaucoup moins de dimanches travaillés.

L'atelier ZP continue son démarrage avec du retard, si bien que l'arrêt prévu à Clermont est reporté d'un an.

Le GC connaît une forte croissance, une deuxième équipe d'EFS devrait voir le jour en 2019, en préparation et cuisson. La demande semble en forte hausse pour les années à venir, avec d'ailleurs une annonce récente de Volvo de commander encore plus.

PK, lui, vient de subir l'annonce d'un passage de 3 x 8 en 2 x 8. Si l'annonce n'a choqué personne tellement cet atelier tournait déjà plus ou moins en 2 x 8, elle a néanmoins relancé le doute sur l'avenir de cet atelier qui a vu sa production divisée par 2 en 4 ans. Un passage en 2 x 8 ne dégrade pas les conditions de travail. Le manque à gagner financier, lui, est problématique. SUD vient donc de faire parvenir un courrier à la

direction demandant le rachat de forfait, non pas sur 9 mois, mais 24 mois et des mutations internes facilitées pour les agents ayant besoin de faire des nuits. Le courrier a été signé par la quasi-totalité des agents de PK. La direction devrait faire une nouvelle proposition de rachat.

## PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

SUD prépare aussi les élections professionnelles, qui se dérouleront le 15 janvier. Montceau sera le premier site à passer en CSE. Une équipe SUD entièrement recomposée, couvrant tous les ateliers et horaires se met en place. L'équipe de Montceau rappelle qu'une procédure est toujours en cours, à la brigade financière de Dijon, contre l'ancien bureau, géré par la CGT, pour abus de biens sociaux ainsi que contre l'ancienne secrétaire administrative. SUD compte sur vous pour pouvoir continuer cette procédure, qui pourrait tomber aux oubliettes suivant le résultat des élections.

**Il nous faut rappeler que l'argent du C. E. est l'argent des salariés.**

## POITIERS

**Une annonce imminente ?**

Le centre logistique de Poitiers ne compte plus qu'une cinquantaine de salariés. Nous n'allons pas faire les nostalgiques mais rappeler quand même que nous étions plusieurs centaines au début des années 2000 avant la fermeture de l'activité Poids Lourd. Même si nous sommes actuellement peu nombreux, le contexte inquiète depuis plusieurs mois. Nous savons qu'une éventuelle énième réorganisation est à l'étude mais nous sommes toujours dans l'attente des décisions. Michelin doit comprendre que cette carence d'information n'est pas tenable dans la durée et doit éclairer ses salariés dans sa stratégie. SUD ne laissera pas cette situation de stress perdurer !

## MICHELIN : FERMETURE DE SITE



# L'affiche des prochaines élections

*Sud Michelin sera présent dans la quasi totalité des sites Michelin lors des prochaines élections professionnelles CSE.*

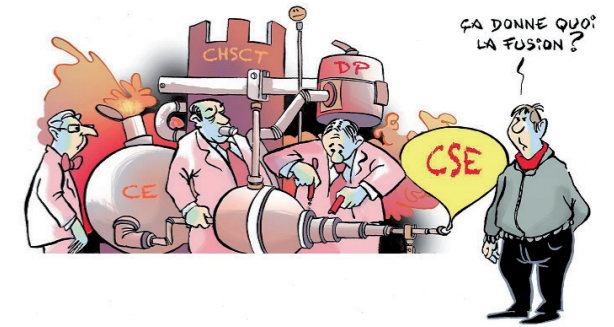
*SUD a le souci de préserver son autonomie, d'éviter les dérives bureaucratiques et la mise en place de superstructures de plus en plus éloignées des réalités des salariés.*

*Ce fonctionnement que privilégie SUD Michelin nous impose d'être à la recherche du consensus et donc de ce qui unit plutôt que de ce qui divise.*

# Une ordonnance qui rend malade

*Les ordonnances du 23 septembre 2017 imposent la fusion des Instances Représentatives du Personnel en créant une instance unique des représentants du personnel qui sera le Comité Social et Economique (C. S. E.).*

Cette nouvelle instance est le résultat de la fusion des trois instances de représentation actuelles que sont les Délégués du Personnel (D. P.), les Comités d'Hygiène et de Sécurité et Conditions de Travail (C. H. S. C. T.) et les Comités d'Entreprise (C. E.).



L'échéance de mise en place de cette nouvelle organisation a été fixée à fin 2019 pour les entreprises de plus de 11 salariés. C'est donc pour faire face à celle-ci que l'entreprise a engagé une négociation depuis le début de cette année ! Elle arrive à son terme et les organisations syndicales doivent se prononcer sur les propositions d'accord faites par l'entreprise. M. Guillon avait annoncé dans les médias que pour Michelin cet accord ne serait pas une histoire de moyens mais l'occasion d'être plus efficace dans la mise en place des C. S. E. (ex C. E.) et des C. S. E. C. (ex C. C. E.).

Si SUD se félicitait d'aussi bonnes intentions de la part de la direction, force est de constater que celles-ci n'étaient qu'une déclaration car le contenu de l'accord proposé fait de nombreuses coupes sombres sur les moyens attribués aux représentants du personnel, alors que ceux-ci ne devaient pas être un frein aux nouvelles relations sociales qui découlent de ces ordonnances.

Demain les questions de proximité qui étaient traitées dans les réunions de D. P. seront noyées dans l'ordre du jour des C. S. E.. Il n'a pas été possible lors de la négociation d'obtenir un équivalent à l'instance des Délégués du Personnel qui, pour nous, était un incontournable car elle permettait d'être en contact avec le terrain dans tous les sites !

## LES MISSIONS DES C. H. S. C. T. SERONT-ELLES RECONDUITES DANS LE CADRE DU NOUVEAU C. S. E. ET DE COMMISSION C. S. S. C. T. ?

Bien que le nombre de participants soit identique dans les différents sites, hors Clermont-Ferrand, leurs moyens seront eux diminués tant en heures qu'en nombre de réunions, ce qui va réduire les retours de problèmes liés à la santé et à la sécurité des salariés. A contrario, à Clermont-Ferrand le nombre de commissions sera diminué ainsi que le nombre des participants à ces réunions. Les réunions deviendront quadrimestrielles au lieu de trimestrielles, les heures de mission pourront être dans certains cas divisées par

trois. Être plus efficace en ayant des moyens divisés à ce point va devenir très compliqué, les risques psycho-sociaux et les conditions de travail ne pourront en aucun cas avoir le même suivi.

Alors que l'ensemble des Organisations Syndicales étaient unanimes pour reconnaître que le C. H. S. C. T. était une instance avec des compétences reconnues par tous, quelles sont les raisons d'une baisse de moyens aussi drastique ?

Le C. S. E. sera demain l'instance principale qui reprendra les prérogatives des D. P., des membres du C. H. S. C. T. ainsi que celles des élus du C. E.

SUD ne comprend pas pourquoi le législateur a décidé, par souci d'efficacité, de regrouper celles-ci. Cela va se traduire par des réunions interminables dont la performance sera forcément contreproductive !

Le législateur avait toutefois permis de nommer des élus de proximité afin de répartir les tâches et de ne pas faire reposer celles-ci sur les seuls élus du C. S. E. mais l'entreprise, dans son accord, n'a pas permis aux usines de bénéficier de ceux-ci, seul l'établissement de Clermont-Ferrand aura la faculté de les désigner ! Pourquoi se priver de ces capteurs de revendications pour les salariés ? Encore une fois, SUD ne l'a pas compris !

Nous sommes donc face à une évolution majeure des instances représentatives du personnel pour les années à venir. C'est donc le souci principal qui a animé SUD pour faire en sorte que les salariés continuent demain de les représenter.

SUD sait prendre ses responsabilités en signant les accords quand ils sont favorables aux salariés ! Mais, aujourd'hui, cet accord va mettre les représentants du personnel en difficulté pour exercer leurs mandats, ce que nous nous refusons d'acter ! Pour preuve, ce sont plus de 25 000 heures et des dizaines de délégués qui seront sacrifiés sur l'autel des ordonnances Macron.

# Projet 'Avenant accord prévoyance'

Proposition sur l'évolution de la nouvelle tarification du taux d'appel.

Statut	Salaire	CONTRAT ACTUEL		PROPOSITION NÉGO 2	
		Contractuel	Appel 90 %	Contractuel	Appel 80 %
Non cadre	25 000	229	206	205	164
Non cadre	40 000	366	329	328	263
Cadre	50 000	199	179	167	134
Cadre	80 000	472	425	365	292
Cadre	158 800	1 189	1 070	885	708
Cadre	200 000	1 189	1 070	1 157	925

En cas d'accord majoritaire, tous les salariés Michelin verront leurs cotisations baisser à partir de janvier 2019 pour une durée minimale de trois ans. SUD se prononcera favorablement à la signature de cet accord.

## CONTACT PAR SITE

BOURGES :	06 60 06 57 66	JOUÉ-LÈS-TOURS :	06 35 35 27 93
CHOLET :	06 76 02 39 60	LA ROCHE-SUR-YON :	06 59 71 20 18
CLERMONT-FERRAND :			ou 06 82 28 28 36
CARMES-CATAROUX-BREZET :	06 75 11 80 85	MONTCEAU :	06 19 47 67 88
COMBAUDE :	06 08 90 58 72	POITIERS :	06 13 71 71 13
GRAVANCHES :	06 85 54 09 79	ROANNE :	06 51 21 40 14
LADOUX :	06 58 21 21 37	TROYES :	06 64 76 08 46
	ou 06 75 11 80 85	VANNES :	06 62 75 07 29
GOLBEY :	06 75 60 86 15		



## BULLETIN D'ADHÉSION

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

### Contact SUD Michelin

Jérôme LORTON  
 Délégué Syndical Central  
 06 23 86 15 47

Bulletin d'adhésion  
 à remettre à un élu

### ■ DUNDEE : UNE RESTRUCTURATION DE PLUS !

Michelin vient d'annoncer la fermeture de l'usine de Dundee (Ecosse), mi-2020. C'est un véritable coup de massue qui vient de s'abattre sur les 845 salariés de ce site.

Une usine qui produisait essentiellement des pneus tourisme camionnette en 16 pouces. Le Royaume-Uni est lui aussi frappé par Michelin avec les fermetures de deux sites en deux ans (Dundee - Ballyména). Nous attendons de connaître le réel impact de cette annonce pour plusieurs usines françaises.

La stratégie de marge, avec sa massification des unités de production s'accélère et n'est pas là pour se préoccuper de l'aspect social des salariés concernés.

### ■ ENQUÊTE « AVANCER ENSEMBLE »

Les résultats de l'enquête « Avancer Ensemble » font partie d'un des nombreux éléments de rémunération de J.D. Senard. Si cette démarche est au demeurant vertueuse, la manière de procéder pour arriver à de bons résultats est très limite. Nous avons même certains hiérarchiques qui vont jusqu'à donner des directives dans les réponses aux 4 questions prioritaires. On pourrait adhérer à ce mode de fonctionnement si tout le monde gagnait, comme à l'école des fans. Mais chez Michelin, seul JDS sera l'heureux vainqueur de ce sondage. Nous demandons à l'entreprise d'indexer sa rémunération sur la RVA distribuée chaque année : une bonne façon d'« Avancer Ensemble ».

### ■ NÉGOCIATIONS DES SALAIRES DE 2019

Comme il est de coutume chaque année, la Direction convoquera les organisations syndicales les 12 et 13 décembre pour une négociation sur la politique salariale 2019. Cette réunion n'existerait pas si la loi ne la rendait pas obligatoire. Michelin ne permet pas aux syndicats de négocier lors de ces deux jours puisque l'enveloppe est décidée plusieurs mois auparavant. SUD revendiquera comme chaque année des augmentations générales équitables pour toutes les catégories de salariés. Il est fort à parier que nous serons entendus mais pas écoutés. Il faudrait peut-être mettre des gilets jaunes.