



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

LA VOIX DES SUD

Michelin

Journal interne du syndicat SUD Michelin France



Déc 2019
ÉDITORIAL

LE N°6 DE LA VOIX DES
SUD MICHELIN

Un numéro de « La voix des SUD » qui arrive dans un climat pesant pour tous les salariés Michelin en France, et plus particulièrement à La Roche-sur-Yon.

Nous vivons actuellement une période difficile qui doit nous conduire à être de plus en plus solidaires entre nous. Notre Organisation Syndicale continuera d'être force de propositions pour défendre les salariés frappés par ces injustices sociales !

SUD Michelin continuera à respecter l'avis des salariés en les consultant comme nous l'avons toujours fait depuis notre création en 2001 !

« La trahison est bien plus révoltante qu'une guerre ouverte. »

PROVERBE GREC

site internet
www.sud-michelin.org



La trahison de Michelin à La Roche-sur-Yon

Le 10 octobre 2019 Michelin a annoncé la fermeture de l'usine de La Roche-sur-Yon d'ici fin 2020, en supprimant 619 emplois et 74 postes à Cholet. Le syndicat SUD Michelin condamne cette décision qui symbolise la trahison d'un pacte d'avenir signé il y a trois ans par la Direction de l'entreprise et deux Organisations Syndicales. Depuis plusieurs mois, face aux inquiétudes de fermeture qui planait sur ce site de production, le syndicat SUD a demandé dans un premier temps à ne pas se précipiter vers une décision irrémédiable.

1.6 milliards de résultat et une fermeture !

Michelin a réalisé au cours de son dernier exercice plus de 1.6 milliards de résultat net. Michelin pouvait donc prendre le temps d'étudier toutes les solutions et de travailler sur une alternative positive afin de respecter ses engagements passés. Les salariés de La Roche-sur-Yon, quant à eux, se sont investis pleinement tout au long du projet SKIPPER. Ils ne sont pas responsables de la calamiteuse stratégie de marge et de prix établie par Michelin qui conduit à cette catastrophe sociale. Le syndicat SUD a aussi insisté, le 16 septembre 2019 par courrier auprès du Président du Groupe Michelin, de la nécessité à mettre en place une nouvelle activité et de transformer ce site de production afin de protéger l'ensemble des salariés. Courant 2020, plus aucun pneu poids lourd ne sera fabriqué en France alors que Michelin se targuait de tout mettre en œuvre pour maintenir une empreinte industrielle solide en France. On ne peut qu'être soucieux pour la suite de cette nouvelle feuille de route dont on en perd le sens, si ce n'est financier.

Le syndicat SUD exige une autre politique sociale reposant sur l'anticipation et l'envie de préserver une empreinte industrielle solide en France. On ne peut pas avoir un double discours en prônant un dialogue social de qualité et en se comportant de la sorte !

DATES CLÉS EN 2019

- **11 AVRIL :** **Courrier de toutes les organisations syndicales** envoyé à Florent Ménégau concernant les inquiétudes liées à l'emploi industriel et tertiaire en France.
- **14 MAI :** Début d'un **diagnostic partagé** entre la direction et l'intersyndicale SUD-CFDT-CGC concernant toutes les activités.
- **16 SEPTEMBRE :** **Courrier de SUD Michelin** à Florent Ménégau pour la mise en place d'un projet industriel afin d'éviter la fermeture de l'usine de La Roche-sur-Yon.
- **10 OCTOBRE :** Annonce du **projet de fermeture** de l'usine de La Roche-sur-Yon fin 2020.
- **17 OCTOBRE :** **Appel à la grève** dans tous les sites de la MFPM contre cette décision de fermeture et pétition d'une demande de moratoire sur le maintien des emplois Michelin en France.

en
5



BOURGES

Un site avec un carnet de commande qui décolle !!!

Le site de Bourges est sur un marché porteur, les commandes d'avions ne cessent de croître, le marché radial continue de progresser suite au recul du Bias. La 'Direction Business Spécialités', dont l'usine de Bourges fait partie, obtient des résultats excellents avec une évolution de 39,7% par rapport à 2018 sur les 9 premiers mois de l'année.

Malgré des prévisions optimistes, les inquiétudes sont présentes, et portent sur du plus long terme, les choix et orientations de l'entreprise nous montrent qu'aucun site n'est à l'abri. Le personnel de l'usine de Bourges a été très marqué par les décisions plus que rapides prises ces derniers mois. La Direction fait appel aux volontaires des sites en baisse d'activité pour pallier au manque de personnel, à ce jour 13 personnes de la Roche-sur-Yon, 3 de Troyes, 4 de Vannes, 2 du Puy-en-Velay et d'autres sont attendues. Une prévision d'embauche est toujours d'actualité. L'engagement des salariés du site de Bourges peut être au maximum et malgré tout, nous ne sommes pas à l'abri de mauvais choix stratégiques ou des erreurs de pilotage du site qui pourraient avoir comme conséquence de plonger notre usine vers des difficultés qui seraient bien indépendantes du personnel investi.

La Direction du site de Bourges a présenté son diagnostic, aux Organisations Syndicales, managers et salariés. Suite à cela la Direction propose 5 thèmes de progrès à travailler. Curieusement certains ne sont pas abordés... Même si nous connaissons déjà la réponse formatée de la Direction sur certains thèmes supplémentaires que nous souhaiterions voir traiter.

Un sujet aurait pu être intéressant : devenir un site attractif, en travaillant sur le niveau de rémunération, le recrutement...

Nous n'avons pas encore atteint un niveau de maturité pour tendre vers un dialogue social de qualité, la Direction propose de travailler sur des leviers de progrès choisis unilatéralement.

UNE USINE EN PLEIN RAJEUNISSEMENT

Avec un encadrement jeune et peu expérimenté, la formation est primordiale pour encadrer des équipes dans les meilleures conditions. Le site de Bourges, investit dans des locaux de formation afin de pouvoir mieux former et pérenniser le personnel, il était temps de mettre des moyens sur un service clé de l'usine. Après l'investissement dans des locaux rénovés et structurés, aurons-nous les ressources nécessaires pour former le nouveau personnel entrant, les pérennités et polyvalence des plus anciens, sans oublier l'encadrement qui a aussi besoin de se former pour manager dans les meilleures conditions, leurs équipes ?

CSE, ACCORD NOUVELLE DYNAMIQUE SOCIALE, LES PRÉMICES D'UN BILAN...

Cet accord qui aurait pu être un de plus, n'est pour l'instant pas à la hauteur des promesses. Les craintes que l'on avait émises lors des négociations, s'avèrent être réelles. Un dialogue social qui devait être de meilleure qualité, des commissions balbutiantes, des chargés de proximité qui cherchent encore leurs rôles, des ressources minimales pour faire évoluer plusieurs domaines liés à la sécurité, l'ergonomie, le social, la formation, l'égalité hommes/femmes, etc. La Direction Michelin ne fait sûrement pas le même constat. Pour nous, encore des ajustements à faire !

TROYES

Une année 2019 mouvementée

En cette fin d'année, nous pouvions penser que le plus dur était derrière nous. Mais non, car la Direction vient de nous annoncer une année 2020 du même acabit avec une fermeture du site dès la première semaine de l'année. Une semaine qui sera prise sur nos congés sans aucune concertation au préalable !

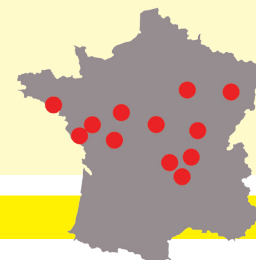
Au mois d'octobre 2019, nous avons assisté à la mise en place de groupes de travail, qui peuvent être un outil important mais à utiliser avec prudence au regard des résultats de certains sites. Soyons vigilants et utilisons cet outil avec réflexion et intelligence. C'est de notre avenir dont il est question !

INQUIÉTUDE POUR LE Z

Nous constatons toujours les mêmes problèmes au Z (absentéisme, polyvalence etc.) ainsi qu'à la confection (manque de personnel) depuis le début de l'année. Un effectif maintenance qui est de plus en plus bas et qui nous inquiète. La direction doit réagir de toute urgence face à cette situation qui fragilise notre site ! Nous sommes très inquiets pour la pérennité du Z, où on nous martèle qu'il est beaucoup trop cher par rapport aux autres sites agraires. Troyes serait deux fois plus cher que Valladolid et Olsztyn. Mais comparons ce qui est comparable, nous travaillons en multi-temps ce qui n'est pas du tout la même chose.



ZUMO Michelin



LA ROCHE-SUR-YON, UNE FERMETURE INJUSTIFIÉE

Nous déplorons l'annonce de **la fermeture du site de la Roche-sur-Yon, pour laquelle nos collègues ont fait preuve d'un**

professionnalisme exemplaire. Malgré les demandes de la Direction (changements d'horaires...), ils ont toujours répondu présents. Ainsi que les 74 personnes du Z visés par cette mesure.

Cette fermeture est due à un marché du poids lourd très compliqué, selon la Direction. Mais c'est aussi un moyen de faire encore plus de profits, malgré 1,6 milliards € de résultats nets en 2018, et de mettre encore plus de pression aux autres sites, tout ça pour enrichir de plus en plus des actionnaires ! Aux dépens de salariés ayant, pour certains, donné leur vie à Michelin. Là où on leur promettait pourtant un avenir radieux dans une entreprise familiale.

MONTCEAU

L'usine d'UMO est-elle dirigée par des amateurs ?

Depuis quelques mois, les élus montceilliens se posent la question : mais comment l'entreprise gère-t-elle l'usine ? En effet, la Supply Chain semble complètement dépassée. Début 2019, elle annonçait une production génie civile « En avant toute ». Puis, d'un coup, sans explication, au mois d'août, elle annonçait l'apocalypse avec un soi-disant retournement des marchés qui entraînait plus de 80 000 heures d'activité partielle. À peine, la procédure d'information des élus commencée que, de nouveau, un virage à 180° était pris.

À l'heure actuelle, tous les jours annoncés fermés sont ouverts. Bien sûr, UMO a récupéré quelques ventes en militaire, mais les élus osent espérer que l'entreprise ne gère quand même pas son carnet de commandes au jour le jour. **Même le petit artisan local semble avoir une vision d'avenir plus éclairée que notre groupe à dimension mondiale.**

UNE NAVIGATION À VUE

Les salariés ne comprennent plus rien, l'entreprise semble naviguer « au gré du vent ». La suppression de 13 postes à PK est venue renforcer le climat de crainte qui plane sur le site surtout quand on fait un zoom sur le Z UMO. Un Z prévu avec une capacité maximale activable (CMA) à 160 000 T et qui

va difficilement atteindre les 100 000 T en 2019. Plus de 50 postes fermés d'ici à la fin d'année sur les groupes. Les chiffres 2020 semblent même encore à la baisse. Les questions se posent : pourquoi ne pas saturer le Z UMO ?

TOURS

Ras-le-bol général

En début d'année lors de la présentation annuelle, la direction nous a montré les chiffres liés au fonctionnement de l'usine avec des coûts importants sur 2017, 2018. Ensuite il a été dit que pour 2019, la tendance sera à la baisse et surtout à partir de 2020. On comprend mieux pourquoi aujourd'hui, avec la nouvelle organisation des horaires des ateliers à partir de janvier 2020 :

Atelier ZP : 3 x 8 sans samedi et arrêt des EFS. Les agents EFS vont venir combler le manque de personnel dans les EQ 3 x 8 dû au départ des salariés, avec la GEPP.

Les salariés de l'atelier ZP ont été conviés à une réunion le 04 décembre concernant les volumes de production pour 2020. Sans surprise les effets dominos des annonces de fermeture de sites (DUNDEE, RYO, BAMBERG) et la baisse d'activité de nos clients vont avoir un fort impact sur la production de 2020 avec une perte d'environ 2 ML de mètres carrés. Cela représente à peu près 40 jours de production en moins ce qui engendre très peu de jours de congés à la convenance des salariés pour 2020. Cette annonce est encore un coup de massue pour les salariés !!!!

CHANTIERS ZP

-Du 26/09 au 01/10 :

-Changement des cylindres 1-2-3-4

-Remplacement du chariot fin de ligne, déroulement du chantier selon le planning sans aléas majeurs. Collant parasite excessif prévisible au démarrage. Depuis le changement, gros problème qualité avec réclamation de nos clients sur le collant a cru en tissu métallique.

-Du 23/11 au 8/12 (+ RampUp du 9/12 au 22/12) :

-Rénovation des automatismes de la calandre (déroulage et réchauffage mélange)

-Installation de la centrale d'évacuation de la bande polluée.



ATELIER CAP

Lors du CSE du 19 septembre 2019, on nous a annoncé l'évolution d'organisation de cet atelier avec un passage en 3 x 8 sans samedi avec comme justification la reconstitution du stock stratégique en cours de réalisation (-10 000), la baisse du besoin agricole, PL, petit GC...), l'importation confirmée des dimensions Pictou et régionalisation de production et de stockage. Comme souvent en période d'été, nous avons connu une période compliquée au niveau qualité.

ATELIER FLAP

Cet atelier va passer en 1 x 8 à partir de janvier 2020 dû à une baisse de commandes depuis plusieurs mois et un stock très conséquent. Stock stratégique prévu 50 000 Flaps, stock actuel 130 000 Flaps !!!

Tous ces changements étaient déjà prévus en amont, bien sûr les OS n'en avaient pas connaissance. Concernant les départs de nos collègues en GEPP, nous constatons un traitement qui laisse à désirer sur leur date de départ, date donnée le jour même ou la veille, c'est inacceptable ! L'entreprise devrait être capable de leur signifier leur date au moins 15 jours avant, c'est la moindre des choses...

GOLBEY

Des salariés inquiets pour leur avenir

Le site de Golbey subi des baisses de productions assez importantes concernant les demandes de câble poids lourds. Un marché qui subit de plein fouet l'importation de produits des marchés asiatiques nous fait perdre en moyenne chaque année 7 % des parts de marché EUROPE. **Nous devons donc trouver d'autres productions à faire pour remplacer ces produits** que nous ne serons plus en mesure de vendre si cela devait continuer ainsi.

MISE EN PLACE DE GROUPE DE TRAVAIL

Nous sommes assez inquiets de la direction que Michelin prend concernant l'avenir du site de Golbey. Nous allons très rapidement mettre en place des groupes de travail dans lesquels 5 thèmes seront abordés : sécurité, réactivité/flexibilité, engagement, réduction des coûts, support RM.

12 groupes de travail vont être constitués avec des sous thèmes comme la QVT, ergonomie, polyvalence, responsabilisation, image du site, structure usine.



Nous attendons beaucoup de ces différents groupes de travail, car ils vont définir l'avenir du site de Golbey. Nous regrettons juste qu'il n'y ait pas de thème concernant de nouvelles productions ou d'autres produits que nous serions capables de produire sur le site. Visiblement, si nous devons bénéficier des investissements importants pour fabriquer d'autres productions nous devons d'abord passer par une amélioration de notre compétitivité, réactivité et flexibilité avant que Clermont valide un avenir industriel.

DES ACCIDENTS À RÉPÉTITION

Nous sommes très surpris que l'entreprise ait décidé d'embaucher une personne pour la communication du site malgré la conjoncture qui nous touche (baisse de production), sachant que la semaine avant ce recrutement, les cadres, collaborateurs et les agents du site étaient en activité partielle (certains secteurs). **Il aurait été plus judicieux de recruter une compétence sur la sécurité vu le nombre important d'accidents.**

En effet, nous avons eu plusieurs accidents, dont certains graves, malgré la mise en place de module de formation important sur la sécurité cela n'a pour l'instant absolument pas porté ses fruits, malheureusement.

Nous subissons une baisse des productions des tringles à hauteur de 30 % en moyenne. Quelles vont être les conséquences réelles sur cet atelier ? Pour l'instant rien n'a été établi, nous allons donc attendre si les prévisions se confirment ou pas. Le marché C3M connaît une croissance assez importante des demandes, c'est pour nous un atout puisque nous sommes mono fournisseur, ce qui nous procure des capacités de productions qui vont augmenter très certainement au cours de l'année 2020. RO profite des demandes soutenues du site de ZALAU en étant aussi mono fournisseur



pour l'instant de cette usine. D'après Michelin, notre haut de chaîne n'a pour le moment rien à craindre.

Des fermetures sont prévues la semaine 51 pour mettre en place des formations et la semaine 52 en activité partielle pour l'ensemble du site (pour le moment). Pour SUD Michelin, les salariés sont contraints de s'adapter sans cesse à la volatilité du calendrier et ne doivent pas subir des baisses de leur pouvoir d'achat (primes RVA, intéressement...). **Michelin devra compenser la perte de rémunération !**

CLERMONT

Du mouvement aux Gravanches

Le site des Gravanches, spécialisé dans la production de pneumatiques Ultra Haute Performance avec des tailles égales ou supérieures au 19 pouces, fait face aujourd'hui à une très forte croissance des parts du marché.

En effet, le marché «Très Haute Performance» a doublé depuis 5 ans, ce qui favorise notre site dans la prise de parts de marché. Fin avril, le site a dû arrêter la production afin de faire face à un sur-stockage à Chantemerle.

La Supply Chain ne s'attendait pas à un revirement de situation.

En effet, aujourd'hui, le contexte actuel (forte croissance des ventes et baisse considérable des stocks sur la première monte de certains grands constructeurs ainsi que les stocks de remplacement) fait que sur le deuxième semestre de l'année nous sommes amenés à augmenter considérablement notre production.

Le site a sollicité l'engagement de tous pour satisfaire les besoins des clients en termes de quantité, qualité ... :

- possibilité d'effectuer des heures supplémentaires ;
- possibilité de mettre des jours dans le CET (10 maximum).

Malgré un besoin bien présent de production, le site des Gravanches rencontre de grosses difficultés à recruter du personnel, et notamment sur des postes d'opérateurs de machines automatisées (GMT et SPRINT confondues) ainsi que du personnel de la Fonction Technique.

C'est une des raisons pour lesquelles nous accueillons du personnel d'autres sites tel que la Roche-sur-Yon.



Suite aux nombreuses demandes des élus SUD du site, certains investissements ont été réalisés sur de nombreux projets afin, notamment, d'améliorer la qualité de vie au travail des salariés :

- un nouveau vestiaire féminin à la fabrication avec plus d'espace et de casiers : complètement nécessaire au vu de l'augmentation du nombre de femmes au sein de l'atelier fabrication et afin de pouvoir continuer les embauches féminines ;
- un équipement pour les douches (claquettes et serviettes) comme dans les autres sites Clermontois, pour les personnes le désirant ;
- rafraîchissement des salles de pause pour le bien-être des salariés.

Pour SUD, l'amélioration de la qualité de vie au travail doit être une priorité qui doit avancer encore plus vite sans oublier l'augmentation de nos salaires au passage !

LADOUX

Sous-traitance pour quel avenir à Ladoux ?

Depuis plusieurs années, certains secteurs d'activités ont été confiés à la sous-traitance. Les services de gardiennage et de nettoyage sont pratiquement tous gérés par des entreprises extérieures. Ce sont aujourd'hui des activités qui ont des relations avec le pneumatique qui sont confiées à ONET, à la SAFEN ou à des entreprises informatiques. Le magasinage des pneus d'essais sur F43, le montage sur les véhicules d'essais à F40 ainsi que la maintenance de nombreux services informatiques sont là pour en attester sur le site de Ladoux. Hier les arguments avancés par la Direction



étaient qu'il ne s'agissait pas de « métiers cœurs » et par conséquent que nous n'avions pas d'intérêts ou de compétences particulières à exercer ces tâches.

Ce sont maintenant tous les secteurs d'activités qui sont potentiellement sous traitables car les métiers liés aux pneus sont concernés à leur tour.

DES PRATIQUES DESTRUCTRICES D'EMPLOI

Dans un contexte particulièrement tendu sur la baisse des frais de recherche, SUD s'inquiète de ces nouvelles pratiques qui seront à terme destructrices d'emplois. Actuellement un essai de transfert d'activité est en cours sur GST à G25 Ladoux sur le secteur confection cuisson. Le syndicat SUD et les salariés du secteur concerné s'inquiètent de ce changement de cap car au-delà des problèmes de confidentialités et de sûretés, c'est peut-être la globalité de ces activités qui sera sous-traitée. En effet, si le pilote mis en place dans cet atelier fonctionne, pourquoi ne pas l'étendre au reste de l'activité ?

L'intérêt pour Michelin est de faire supporter la fluctuation des demandes aux sous-traitants qui n'auront d'autres alternatives que de s'adapter en permanence aux besoins des demandes d'essais aussi bien à la hausse qu'à la baisse.

De plus, que deviendront les salariés en charge de ces secteurs ? Auront-ils des possibilités de reclassement à la hauteur de leurs aspirations ou seront-ils obligés d'accepter le peu de postes à disposition sur Clermont-Ferrand ?

Il ne s'agit pas de verser dans le catastrophisme mais **les emplois dans la catégorie agent ont été divisés par 10, à Clermont, dans les 30 années qui viennent de s'écouler** et les perspectives annoncées ne viennent que confirmer cette tendance. C'est donc pour exercer notre droit d'alerte que nous interpellons les salariés afin de réfléchir aux impacts de telles décisions qui, même si elles ne concernent actuellement que peu de salariés, conduiront à des changements irrémédiables qui mèneront à la perte de compétences et de savoirs.

CARMES

Le site des Carmes : destination 'tertiaire'

Atelier GST/FD (Bât O9 et A13) Projet Genesis : transfert de l'activité de ces 2

ateliers sur le site de Ladoux à UDTC bât E4 dans l'année 2020. Le site des Carmes ne sera plus qu'un site totalement tertiaire !

COMBAUDE

OMAT/MMS : Transfert d'un certain nombre d'activités non compétitives à LMA ou Olsztyn

Projet en cours pour la vente des anciens locaux du rechapage (partie Est du site) : plusieurs activités tertiaires et industrielles sont présentes dans cette partie (activités CCC OE, emplâtres rechapage poids lourds Europe, logistique et stockage pour MSP/SC et DORD/GST/FRA, infirmerie).

■ Repositionnement d'activités sur le site de la Combaude notamment celle des emplâtres du rechapage poids lourd Europe (DLM).

■ Les activités CCC OE et l'équipe douane France installées sur le site de la Combaude vont déménager sur le site du Brézet.

BRÉZET

Redonner du sens, une nécessité

Stand By sur le déménagement d'une partie des activités du Brézet sur le site de la Combaude à cause du projet de vente de bâtiments de ce site.

Depuis plusieurs mois, des rumeurs de réorganisations, restructurations, nouveau plan de départs volontaires ... créent une atmosphère de stress dans tous les sites clermontois et pour tous les salariés de toutes les catégories. Il est urgent de redonner du sens et de la visibilité au personnel dont le niveau d'inquiétude est à son maximum !

CATAROUX

Vers un désert industriel ?

Depuis de nombreuses années le site de Cataroux a vu ses effectifs fondre, les activités du service Z avec le transfert des

calandres et les groupes de mélangeage sur le site de Montceau pour ne conserver que le groupe 14 sont là pour attester de cette triste réalité.

Ce sont aujourd'hui les machines de C2 qui sont qualifiées d'obsolètes par la Direction. Sans un investissement substantiel dans un avenir proche les élus SUD s'interrogent sur la pérennité de cet atelier qui est la principale activité du site. Quand on sait que les coûts de revient industriels sont des indicateurs essentiels pour nos dirigeants, on ne voit pas quel avenir pour le site de Cataroux.

Après les annonces de fermeture du site de Dundee en Écosse, de Bamberg en Allemagne et de La Roche-sur-Yon en France, les salariés s'inquiètent de leur avenir et de la sauce à laquelle ils vont être mangés eux aussi. La nouvelle stratégie de Michelin est claire, produire à des coûts les plus bas possible avec le matériel le plus performant, tous ces éléments ne mettent pas Clermont-Ferrand et plus particulièrement Cataroux en position de force dans le bras de fer engagé avec les autres unités du groupe.

Même s'il est exact que nous sommes dans une entreprise mondiale il n'en demeure pas moins que celle-ci à un devoir citoyen vis-à-vis des emplois.

DU MAUVAIS USAGE DU CICE

■ PROFITS

■ EMPLOIS

CICE

Les aides accordées aux entreprises françaises au travers du CICE (Crédit Impôt Compétitivité et pour l'Emploi) et du CIR (Crédit Impôt Recherche) devaient permettre d'aider à sauvegarder les emplois et permettre de faire baisser les frais de recherche et d'innovation.

Au lieu de cela nos effectifs n'ont cessé de baisser, cherchez l'erreur ou le citoyen ! Ce ne sont pas les rumeurs de plus en plus incessantes sur Clermont Ferrand au sujet de nouvelles baisses de ceux-ci qui vont rassurer les salariés.

Nos dirigeants ne cessent de dire qu'il faudra diversifier nos activités et que dans un avenir

proche elles ne seront plus axées autour du seul pneumatique, et bien chiche pourquoi pas à Clermont-Ferrand ?

CHOLET

Le moral en berne des salariés

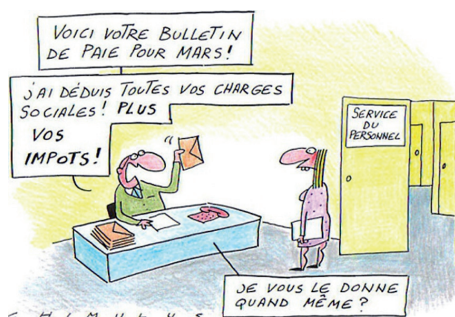
Le site de Cholet est sur un marché porteur au niveau de la camionnette, mais beaucoup d'énergie et de temps sont dépensés depuis des mois pour maintenir un parc machines en constante dégradation. Les pannes sont nombreuses bien que l'on constate une nette amélioration depuis quelques semaines. Les PDR sont une catastrophe avec des pièces en stock mais pas en état de marche... Il est normal que la production se soit améliorée depuis quelques temps avec la baisse des objectifs. On triche comme on peut.

FUMÉES AU SERVICE OTC

Depuis plusieurs mois le syndicat SUD s'est emparé d'un sujet important sur OTC et OCN, avec des fumées des cuissons qui envahissent le service OTC et viennent incommoder les salariés. Le traitement risque d'être long car on fait tout pour nous cacher l'origine du problème. À écouter la Direction rien n'a changé !

PLANTAGE DU SERVICE DE RESTAURATION

La restauration vendue comme un progrès dans l'attractivité du site est en train de se planter. On est bien loin de l'objectif des 300 repas/jour. Là encore la stratégie pose question. On n'a rien fait pour favoriser l'accès aux salariés en équipe et le système est taillé sur mesure principalement pour les 2 x 4. Un plantage à tous les niveaux puisque le fournisseur des bungalows du restaurant Z est toujours en attente de la commande de location. Ceci alors que Michelin les utilise depuis le mois de mai !



POUSSIÈRES TOXIQUES À LA PA BU

Un 'Danger Grave et Imminent' a été déclenché sur la PA BU avec l'ensemble des élus, afin de contraindre l'entreprise de faire le nécessaire pour éviter la propagation des poussières toxiques et cancérigènes. La Direction a été obligée de s'engager afin de régler la problématique et, étonnement en moins de temps qu'il n'en faut pour le dire, le nettoyage de la zone avait été fait. Faudra-t-il systématiquement faire des DGI pour se faire entendre ?

SACRIFICES BIEN MAL RÉCOMPENSÉS

Après la terrible annonce de la fermeture de la Roche-sur-Yon et de l'impact sur 74 emplois sur le Z de Cholet impliquant l'arrêt d'un groupe, tout ceci n'est pas rassurant pour l'avenir. **Les salariés ont pourtant fait de nombreux efforts avec le sacrifice de la vie de famille, l'arrêt du travail en 4 x 8.** Le groupe sera démonté et non modifié pour faire un autre type de mélange. Les perspectives sont donc très limitées, sachant que si l'entreprise ne réalise pas des travaux sur l'un des 2 groupes restants le futur sera aussi inquiétant que pour le service O. En effet, le passage sur du plus de 18 pouces n'est pas à l'ordre du jour. On va produire des enveloppes dont le marché n'est pas viable à terme. Un air connu de nos voisins Vendéens et sujet à questionnement sur la stratégie Michelin. Nous combattons aussi les décisions de l'entreprise avec l'arrêt des embauches des CDD et intérimaires sous prétexte que les emplois doivent être laissés aux salariés de la Roche-sur-Yon.

L'INTERSYNDICALE EN ACTION

L'intersyndicale (SUD-CGC-CFDT-FO) est entrée en négociations sur les mesures d'accompagnement et s'est engagée à respecter le choix des salariés. Toutes les informations et les évolutions sur :

FACEBOOK

[INTERSYNDICALE.LAROCHE@HOTMAIL.COM](https://www.facebook.com/INTERSYNDICALE.LAROCHE@HOTMAIL.COM)

La Direction, suite au retour du diagnostic, souhaite travailler sur différents thèmes : AVENIR/CONFIANCE/PERFORMANCE sur le site afin d'améliorer l'image auprès de Clermont. L'usine est en déclin depuis de nombreuses années et ils veulent faire avaliser au syndicat que c'est la meilleure solution. Depuis longtemps le syndicat SUD a tiré la sonnette d'alarme et la Direction a toujours fait la sourde oreille. Des GT vont être mis en place avec un comité de pilotage. Encore faudrait-il avoir un pilote dans l'avion ! Il n'est pas prévu de 4 x 8, la Direction souhaite mettre l'accent sur le 3 x 8 EFS avec

une variabilité de +/- 10 %.

Pour SUD, la priorité c'est la formation, la stabilité des effectifs par une meilleure rémunération des salariés de l'entreprise.

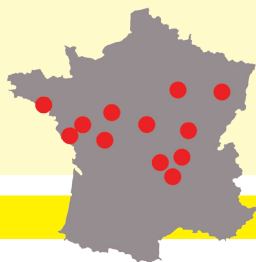
ROANNE

Projet PHENIX et après ?

L'année 2019 se termine, le projet FCI avec. Si ce pacte a permis de prendre un tournant crucial pour la survie de notre site, cela reste LE point positif, il ne faut cependant pas occulter son bilan et les questions qu'il laisse en suspens. On ne s'attardera pas sur les résultats chiffrés, la Direction vous les donne bien souvent. Les réussites et les échecs, vous êtes quotidiennement dans l'usine, vous les vivez. Dans un énorme raccourci, on peut parler de succès dans la transformation de l'atelier OCZ et de la montée en puissance d'OX. Pour ce qui est du projet MI maxiflex, on ne vous fera pas un dessin : les problèmes récurrents des boosts sur OCF, une organisation défaillante à OPZ (les chefs d'atelier et les RI passent sans améliorations notables), un atelier cuisson obsolète, etc., font qu'il est dans un relatif échec.

PACTE D'AVENIR, QUELS RETOURS POUR LES SALARIÉS ?

Les objectifs initiaux du pacte d'avenir, inatteignables, ont été réajustés. Ils restent très ambitieux. D'après les derniers résultats à notre connaissance, nous ne les atteindrons pas mais devrions « atterrir » près de ceux-ci. Quid des salariés ? Quel retour sur leur investissement sans précédent dans ce projet unique chez Michelin (suppression de l'atelier OCZ qui faisait 70 % du volume total de l'usine, apparition des C3M, et transformation profonde d'OPZ, sans arrêt de l'usine) ? Si nous avons pu profiter de locaux plus modernes, le self ne répond pas à toutes les attentes, la salle de sport : sans commentaire... Une autonomie, une responsabilisation, des activités, un attendu toujours plus élevé, pour quels retours ? **Les primes, même si elles sont appréciées et attendues par les salariés restent une rémunération précaire, avec des objectifs parfois opaques.** Un taux horaire avec des augmentations générales ridicules d'année en année. Le turn over des jeunes, l'absentéisme, la démotivation de certains, la lassitude des anciens, voilà les résultats. L'enquête EAE : une mascarade !



Les paroles s'envolent mais les écrits restent

Propos de J.D. Senard, extrait page 42 du CR du CCE du 27 novembre 2013

« Vous savez, l'histoire vous poursuit toujours ! Je parle des responsables quand des bêtises sont faites. De toute façon, je les assumerai, même dans 30 ans si je suis encore en vie. Oui, on s'engage sur 30 ans quand on construit une usine comme la Roche-sur-Yon car, sinon, c'est de la folie. Nous sommes dans une industrie où, quand on construit quelque chose, ce n'est pas pour cinq ans mais pour trente ans. C'est ainsi qu'il faut le voir et, si vous le voyez autrement, vous ne faites rien. Cela dit, si vous avez une guerre mondiale, si une bombe atomique vous tombe dessus... il y a des choses que vous ne savez pas maîtriser. Mais quand vous êtes industriel, comme nous le sommes tous, que l'on investit et que l'on construit dans une usine, dans notre esprit on ne construit pas pour les deux ans qui viennent. C'est évidemment pourquoi je me suis exprimé ainsi ».



DÉSENGAGEMENT DE MICHELIN EN EUROPE DE L'OUEST

Nous pourrions également revenir sur l'accélération du désengagement de Michelin en Europe de l'ouest (Dundee en Irlande, Bamberg en Allemagne, La Roche-sur-Yon), nous interroger sur les discours qui nous promettent un marché THP/UHP très porteur (cela n'a pas empêché l'arrêt de 3 C3M une bonne partie de l'année), on peut voir aussi le départ de la CV 82 pour une autre usine, la montée en seat sur diverses machines dans d'autres entités du groupe. La liste des points négatifs est importante, mais il faut voir les efforts fournis : notre usine s'est modernisée et adaptée rapidement, elle a des atouts certains, et en premier lieu ses salariés. Par contre, nous le voyons, si UFR a fait un grand pas dans le sens de l'avenir, tout ne se termine pas en 2019. La question qui reste posée est : Quel projet pour l'atelier MI ? Tout le monde comprend bien qu'il est impossible de rester dans cette situation ! Modernisation et montée en puissance des moyens individuels ? autres productions ? passage au tout C3M ? Pour l'instant rien ne filtre, mais l'ensemble des salariés voudrait connaître la réponse, pour se projeter. Il est l'heure de connaître la suite du projet Phénix !

VANNES

Un calendrier de fin d'année bouleversé

L'usine de Vannes est en adéquation avec les cibles du CAP 2021, la Performance, la Compétence et le professionnalisme des salariés, points majeurs très positifs.

■ Nous continuons les travaux de modification du haut de chaîne 'Atelier RTO' passage des enrouleurs, dérouleurs en 2 Tonnes (RT, TR, TZ).

■ La production de fil tringle laitonné (FIL TAX) pour alimenter l'atelier tringle de l'usine Avion de Bourges reste dans une bonne dynamique de mise en route (essais effectués).

■ Aujourd'hui nous pouvons dire que nous sommes impactés comme tous les autres sites Michelin dans l'hexagone avec de nombreuses modifications de notre calendrier collectif.

- Fermeture de la dernière semaine de l'année du lundi 23 au 31 décembre 2019.
- Fermeture des équipes EFS des samedi 21 et dimanche 22 décembre 2019.

Redémarrage des activités de production le jeudi 2 janvier 2020 à 13 h 00.

Le projet « CAP 2021 » débuté en 2017, nous a permis d'utiliser les leviers mis en place (Groupe Réactivité) pour éviter une Activité Réduite (chômage partiel).

L'annonce inacceptable de la fermeture de La Roche-sur-Yon impactera deux suppressions de postes à Vannes d'après la Direction. **SUD revendique la mise en place de départs anticipés à la retraite qui permettraient aux salariés qui le souhaitent de bénéficier des mesures d'accompagnement et d'embaucher dans notre site tout en rajeunissant la pyramide des âges.**

INCITER LES FRANÇAIS À TRAVAILLER DE PLUS EN PLUS LONGTEMPS



Classifications Agents : SUD signe !

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

SUD était à l'origine de la demande de l'ouverture de celles-ci car nous avons constaté des disparités de traitements entre les différentes usines concernant la pesée des postes et la reconnaissance des évolutions des compétences. Nous espérons faire évoluer ces problèmes favorablement en permettant une meilleure lisibilité du nouvel accord.

PRINCIPALES ÉVOLUTIONS DE L'ACCORD

- Nouvelle grille de classification comme celle des collaborateurs et cadres (NRP, NRI).
- Au-delà du coefficient 215 passage au statut collaborateur.
- Suppression de la notion d'« apprenant » ; actuellement, le salarié pouvait rester 1 an « apprenant » avant d'être titularisé.
- Titularisation du salarié dès qu'il est qualifié au poste.
- Nouvelle définition du « référent » pour prendre en compte les salariés ayant une mission de correspondant, de polyvalent, de tuteur,...

- Simplification de la définition du polyvalent : un agent titulaire sur plusieurs postes (quelque soit le temps passé sur ces postes) bénéficiera du coefficient le plus élevé de ces postes.
- Garantie d'évolution sur une carrière complète au sein de l'Entreprise pour la plus grande partie des agents : occuper trois postes sur deux NRP différents, soit deux échelons et deux coefficients, voire trois ou quatre coefficients si le salarié acquiert le coefficient « référent » correspondant à chacun des NRP.
- Mise en visibilité de la cartographie des postes agents sur les différents sites.
- Pour les agents « référents », en plus de la prime de passage « référent » existante de 300 euros bruts, mise en place d'une prime annuelle de 200 euros bruts si le salarié continue de répondre à la définition du « référent ».

En conclusion, cette négociation, bien que frustrante dans les domaines de la polyvalence et des correspondants, entraînera malgré tout une évolution des classifications agents.

Déclaration des membres au Comité d'Entreprise Européen

RÉUNION OFFICIELLE ARANDA (ESPAGNE) NOVEMBRE 2019

L'ensemble des membres du CEEM confirme les difficultés de livraison de pneus Michelin (toutes LP confondues) à nos distributeurs, alors que l'entreprise nous affirme au contraire un surstock, justifiant des baisses de production partout en Europe ! Le CEEM se demande si ceci est une stratégie de l'entreprise pour

réduire les stocks et augmenter ainsi les résultats financiers ? Ou une incapacité à avoir des systèmes logistiques et informatiques dignes de ce nom, malgré des millions investis ? Le résultat, en tout cas, est une perte de parts de marché, mettant en difficulté nos commerçants, au chômage technique la production,

et des fermetures de sites. Le CEEM demande à l'entreprise d'apporter une réponse claire, et un plan d'action pour y remédier (nous rappelons que M. Bourrut s'était engagé à la mise à disposition du remplaçant de VDE courant 2019 au CEEM de Bamberg en novembre 2018 !).

CONTACT PAR SITE

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

BRÈVES

■ SUD DEMANDE LA MISE EN PLACE DE LA PRIME « MACRON » EN 2019

Comme l'année dernière, SUD Michelin a interpellé la Direction de l'entreprise lors de la réunion officielle du dernier CSEC à Clermont-Ferrand de la mise en place de la « prime Macron ». Pour Sophie Balmay (DRH France), le sujet sera traité en début d'année en raison de certaines contraintes légales. Une belle façon de botter en touche pour repousser le problème. Nous avons une virtuose du dégageant à la tête des relations sociales France !

DES MESURES DE FINS DE CARRIÈRE APRÈS 2020 ?

Depuis plusieurs mois, SUD interpelle la Direction afin de reconduire le dispositif existant dans la GEPP concernant les mesures de fins de carrière. Nous demandons non seulement la reconduction mais aussi une évolution positive que l'entreprise peut mettre en oeuvre. Après, lorsqu'on a les moyens financiers, tout est une question de volonté !



■ DÉFINITION DE L'INDÉCENCE

Michelin a déclaré le jour de l'annonce de la fermeture de l'usine de La Roche-sur-Yon (10 octobre 2019) avoir procédé au rachat de 62 204 actions.

Une opération s'est effectuée au prix moyen pondéré d'acquisition de 95,3669 euros, portant le montant total à 5 932 200 euros. Quelle honte !

Contact SUD Michelin

Jérôme LORTON
Délégué Syndical Central
06 23 86 15 47