



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 2022
ÉDITORIAL

LE N°12 DE LA VOIX

DES SUD MICHELIN

RVA : UNE PRIME QUI FAIT DÉPRIMER !

La RVA est une prime mise en place depuis quelques années et qui, au lieu de motiver un collectif de travail, plombe très souvent le moral des salariés au moment de sa distribution. Après des échanges avec la Direction, la mise en place de groupes de travail ou bien parfois des mouvements sociaux, force est de constater qu'on ne pourra pas faire évoluer positivement cette situation tant que l'entreprise ne modifiera pas son cadre injuste. Cet élément de la rémunération des agents est, ni plus ni moins, que le bonus équipe des autres catégories, mais avec une redistribution au rabais et de manière inéquitable ! SUD combat toutes les injustices sociales et nous n'acceptons pas ce manque d'équité où, lorsque vous êtes un salarié agent, vous êtes pénalisé par l'absentéisme et la clause de déclenchement qui réduisent à peau de chagrin cette prime tant attendue pendant cette période de crise. SUD Michelin appelle l'entreprise, non pas à l'organisation de groupes de travail mais, à une refonte totale de la RVA.

site internet
www.sud-michelin.org



Une Direction aujourd'hui en retrait : elle doit se réveiller !

Depuis un an, malgré les discours jusqu'au plus haut niveau du Groupe, force est de constater que la co-construction est en train de s'enliser, faute de volonté et de prise de décision, alors que l'année 2023 s'annonce difficile pour TOUS ! **Cet immobilisme et cet attentisme affectent l'efficacité et la crédibilité de 7 années de co-construction**, avec le risque de favoriser un retour à des relations sociales dignes du XX^e siècle !

La co-construction ne résout pas tout, ce n'est pas une recette miracle ou une baguette magique, elle ne peut pas changer la donne sur le monde extérieur, les crises successives ou les effets de la concurrence asiatique qui affectent toutes les entreprises. Mais elle a un pouvoir unique et puissant : permettre aux salariés de prendre la parole en exprimant leur avis. C'est un véritable outil de démocratie participative.

2023 sera l'année des élections professionnelles. Les salariés auront le choix entre un syndicalisme dogmatique et un syndicalisme de co-construction.

L'ensemble des activités Michelin va être confronté à des évolutions conjoncturelles et structurelles dans les années à venir. Il est grand temps de se mettre en mouvement et de redonner à la co-construction un nouvel élan avec des avancées concrètes pour les salariés et l'entreprise. Dans le contexte anxigène que nous connaissons, nous avons besoin que la Direction donne un cap, un souffle d'optimisme et de confiance, stimule et porte toutes les initiatives à même de conserver la motivation de salariés épuisés après plusieurs années de crise.

DANS LE CADRE DE SA PLATE-FORME DE PROPOSITIONS POUR LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES, SUD MICHELIN VA :

- Porter dès janvier en central et dans les sites l'ensemble de ces demandes.
- Proposer l'organisation d'États Généraux de la co-construction ouverts à tous les salariés pour développer un grand débat interne sur le futur de celle-ci.
- Mettre en place un diagnostic global sur l'attractivité de nos emplois et de leurs évolutions.
- Exiger une politique salariale véritablement équitable entre toutes les catégories.

POUR UNE MEILLEURE COHÉSION SOCIALE, VOTEZ SUD !

Ensemble, on est plus fort

TROYES

Transformation à l'usine de Troyes

Le site de Troyes multiplie les projets où la guerre aux postes G10 est enfin déclarée !

PROJETS :

- Libre chaîne 6 (robotisation du poste de stocker chaîne 6). (-2 pers. par équipe).
- C2P (Départ en retraite puis remplacé par un C3P). (-1 pers.).
- Quadriplex : (robotisation du chargement de la palette au poste d'alimentation Quad). (-1 pers. par équipe).

À noter que les projets AGV et CBR ne sont toujours pas au point et ont même pris du retard.

Le site de Troyes a commencé le démantèlement de la KROKUS pour pouvoir se lancer dans son nouveau projet (COSMOS) qui lui permettra de se libérer de toutes ses petites dimensions ; elles partiront pour la Pologne à la suite de la mutation du marché et à leur incapacité à faire des dimensions supérieures à 38".

Ainsi le site pourra se désengager de ses GIRO et de sa ligne 2 en cuisson.

La stratégie du site sera de passer d'un effectif pour produire 32 000 tonnes à un effectif pour 36 000 tonnes. Un objectif qui sera difficilement réalisable quand on connaît les difficultés à recruter. **Il est urgent d'avancer sur l'attractivité des emplois dans notre usine et SUD a proposé différentes actions pour améliorer nos conditions de travail et notre rémunération.**

L'explosion des prix actuelle plombe le pouvoir d'achat des salariés et leur motivation !

Après l'arrêt du Groupe Gr23 pour le KM, de nombreux salariés sont de plus en plus inquiets pour leur avenir et impatients d'être reçus par le responsable du projet transfert du Z. Nous attendons des éclaircissements sur l'accompagnement des salariés frappés par la décision de l'entreprise il y a un an. Nous avons rappelé à Michelin son engagement initial où le traitement social devait être prioritaire. Il est l'heure de mettre des moyens supplémentaires ! ■

TOURS

Une fin d'année catastrophique qui annonce une année 2023 très problématique ...

Notre site de Tours connaît et continuera malheureusement de connaître des baisses importantes de son plan de production liées aux conséquences de la baisse des besoins de nos partenaires d'ici la fin de l'année (moins 25 % pour ZP et moins 21 % pour CAP).

QUID POUR 2023 ?

Nous sommes en attente des calendriers de production pour 2023, tout en sachant que la plupart de nos CA, JDR vont être positionnés au gré de l'entreprise où l'agacement des salariés se fait sentir !

Notre activité ZP (Calandre) repose sur 3 clients majeurs : Cholet (54 % de notre production), Troyes (21 % de notre production), Roanne (14 % de notre production) et plusieurs clients secondaires (nationaux ou internationaux).

Pour ZP, 17 jours de production en novembre et 12 jours de production en décembre.

Notre activité CAP (membranes de cuisson) est dépendante du volume de production de produits finis (pneus) par pays ou zone géographique de nos différentes usines. À ce jour plusieurs usines connaissent des baisses importantes de volumes.

En Espagne et Allemagne des premières baisses d'activités ont été actées et organisées soit par des accords de flexibilité existants, soit dans le cadre de l'activité partielle. De plus, devant le caractère stratégique de ce produit, nous travaillons avec un stock de 7 mois. La fermeture de

nos usines partenaires entraîne une baisse très faible de ce dernier. Même si la cible de 7 mois est conservée, la baisse de la consommation entraîne une diminution de la production.

À cela s'ajoute l'incendie de l'usine française d'un de nos principaux fournisseurs de noir de carbone (Ets Orion), élément essentiel dans la composition de nos mélanges. La conséquence est l'interruption de livraison de cette matière première jusqu'au mois de janvier ou février 2023, voire plus, et la fabrication ciblée, dans la limite du stock en notre possession, d'un volume limité de références de membranes définies comme prioritaires.

Michelin a fait, dès à présent, le choix de favoriser le site de Tours. Il a été demandé à nos usines situées au Canada (Pictou-PPC) et en Chine (Shanghai- SWT) de stopper partiellement ou totalement leurs productions de membranes dites « passerelles » au profit de notre site. Pour CAP, 15 jours de production en novembre et 9 jours de production en décembre.

Pour nos deux activités, une demande d'activité partielle a été demandée auprès de la DIRECCTE à partir du 1^{er} novembre jusqu'au 31 décembre pour un volume horaire TTE de 5941 h (soit 823 jours).

Dans l'état actuel de cette période que nous subissons, être avec un niveau d'activité partielle aussi conséquent va être très compliqué à supporter pour chacun !

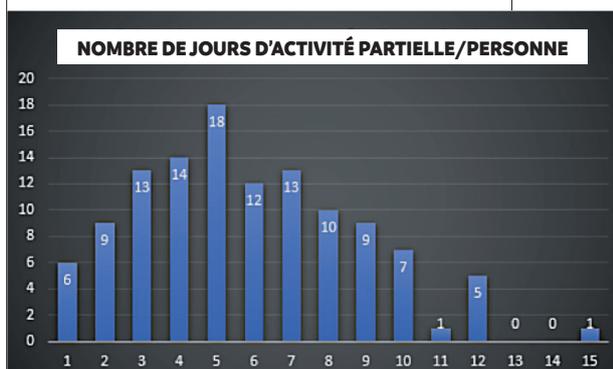
C'est pour cela que le syndicat SUD a demandé la distribution à 100 % de la RVA novembre/décembre en compensation de cette perte de salaire et une meilleure indemnisation de l'activité partielle !

Comme cela ne suffisait pas nous rencontrons pour 2023 une baisse de volumes supplémentaires pour les membranes, avec pour conséquence la fermeture d'un pool de presses à partir de janvier, pour une durée comprise entre 3 et 6 mois, comme annoncé lors du CSE du 29 novembre avec la présentation du calendrier de cet atelier... ■

Dates des élections

professionnelles sur notre site:

- 1^{er} tour : lundi 23 janvier 2023.
- 2^{ème} tour : vendredi 3 février 2023





ROANNE

2022 aura relativement épargné UFR, qu'en sera-t-il de 2023 ?

FIN D'ANNÉE CHAMBOULÉE À MICHELIN

le chocolat c'est bon pour le stress



Parmi toutes les usines du groupe, l'impact de la baisse d'activité générale de Michelin aura été contenue pour notre usine. La production de l'atelier C3M s'est maintenue contrairement à celui des Moyens Individuels. Depuis septembre, c'est tout de même l'équivalent de 82 000 enveloppes qui a été « supprimé ». L'accord réactivité signé en 2014 et validé par référendum, même s'il a pu être parfois critiqué, a permis d'amortir les effets de la suppression d'équipes pour les salariés de MI. Ce n'est pas toujours le cas sur d'autres sites où la mise en place de l'activité partielle a dû être déclenchée avec des pertes de rémunération conséquentes (rappelons que l'APLD est légalement rémunérée à hauteur de 60 % du salaire brut). Toutefois, les embauchés récents (avec des compteurs à zéro ou faibles) et les intérimaires, subissent cette baisse. SUD a demandé à la Direction d'occuper ces salariés sur des tâches annexes afin que leur rémunération soit maintenue. Si la majorité des sites industriels est impactée par cette diminution de production, ce n'est pas le cas de GRV et CTX. Une quinzaine d'agents volontaires a été transférée sur ces sites pour une durée comprise entre 6 et 9 mois.

MAIS QUELLES PERSPECTIVES POUR 2023 ?

Il semblerait, à l'heure où ce tract est imprimé, que l'atelier MI soit impacté de façon conséquente avec un arrêt estival de 3 semaines et des équipes supprimées le premier semestre. Pour ce qui est de

l'atelier C3M, la problématique semble être plus de l'ordre de l'installation des nouvelles machines. La perspective de ne pas terminer l'implantation de toutes les C3M de GO2 s'est confirmée. Les deux dernières Sprints (sur 8) ne seront pas mises en place. Les C3M déjà fabriquées, seront « détournées » sur GRV. Il existe un problème de répartition des volumes avec GRV (dimensions passerelles, créneaux d'industrialisations...). Pour la Direction ces aménagements sont conjoncturels et non structurels, cela ne remet pas en cause GO3. SUD reste vigilant quant à la bonne mise en œuvre de ce projet, et au rééquilibrage des productions entre les 2 usines.

Il faut ajouter à tout cela les aléas « quotidiens » de l'usine, et il n'en manque pas... Un atelier OX en difficulté, des tensions accrues entre salariés dans une ambiance de travail pas toujours sereine. Il y a des dérives sur la formation, des écarts de fonctionnement sur EP etc, etc... Cela n'empêche pas l'entreprise de « demander » toujours plus à ses salariés, la « réduction des variations » en est un bon exemple. Ne nous y trompons pas, voilà encore un outil de « Lean management » qui doit permettre de faire des gains de productivité souvent sur le dos des salariés.

Vous le voyez, au-delà de la marche courante des ateliers (qui l'est peu en fait), l'incertitude qui existait déjà n'est pas levée loin s'en faut. Sans être alarmiste, il faut bien être conscient du contexte général actuel et les perspectives sont loin d'être claires en termes d'évolution de la production.

Il faut s'attendre pour 2023 à un pilotage des volumes et donc des « fermetures de calendrier » sur du court terme. Dans cette optique SUD a alerté la Direction qu'une gestion du calendrier des salariés à la « quinzaine » ne serait pas acceptable. Il faut que les personnes puissent avoir une vision de leur planning avec suffisamment d'avance pour organiser leur vie de famille. Michelin qui se targue de son approche du bien-être au travail, ne doit pas oublier que la QVT commence par l'articulation vie privée, vie professionnelle. ■

VANNES

Un pouvoir d'achat affaibli

L'année 2023 s'annonce difficile avec une inflation de 6,2 % sur un an en novembre. La hausse des prix de l'alimentation (+12,2 %)

et de l'énergie (+18,5 %) ne cesse d'affaiblir le pouvoir d'achat des salariés. Elle fragilise encore plus les ouvriers aux plus faibles rémunérations. **Si le site n'a pas la main sur les augmentations de salaire, il a cependant certains leviers et notamment sur la RVA. Il est urgent de trouver des solutions afin de mieux redistribuer cette prime car cela n'est pour le moment pas à la hauteur !**

PILOTAGE DANS LE BROUILLARD

Les salariés de l'usine sont impactés par une forte baisse d'activité. La première semaine de novembre et les deux dernières semaines de l'année ont été fermées. Depuis début novembre, tous les lundis sont fermés à RX et RTO. La gestion des stocks de fin d'année couplée à une baisse de la demande clients sont donnés comme motifs pour expliquer cette situation.

Et pour 2023 ??? Pas de vision réelle pour le moment, mais la Supply Chain n'est pas très positive. Il ne va pas falloir s'attendre à avoir beaucoup d'activité dans les semaines à venir.

MANQUE D'ATTRACTIVITÉ

Malgré un excellent taux d'engagement cette année, force est de constater que notre usine peine toujours à garder et recruter du personnel. Notre usine souffre d'un gros manque d'attractivité comme tous les autres sites Michelin. Il est urgent de trouver des solutions.

À RX, un groupe de travail est en cours afin d'essayer de trouver des horaires répondant à la pénibilité et à l'attractivité de ce secteur.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Les élections professionnelles auront lieu fin janvier. Si vous avez envie de vous investir ou si vous pensez que vous êtes mal représentés, n'hésitez-pas à nous rejoindre. ■

CHOLET

Cholet cherche la transparence dans le brouillard

Le contexte est limpide : on paie au prix fort notre politique de prix, et ce sont les salariés qui trinquent. Le projet Vision a buté sur un mur de brouillard et pourtant la Direction veut jouer la transparence. On navigue pourtant dans le flou le plus total, car bien malin qui pourrait dire de quoi demain sera fait. La gestion de la fin d'année sur Z en est l'exemple le plus frappant. Les

calendriers évoluent du jour au lendemain. La veille on n'est même pas sûr d'aller travailler le lendemain. On demande une réactivité dans ce qu'elle a de pire. Quand on sait les efforts qu'ont déjà effectués les salariés dans ce sens, c'est pousser le bouchon un peu loin. **Ces salariés sont à bout et vont payer au prix fort les conséquences de l'activité partielle.** La Direction pousse même le cynisme à mettre en avant le 13^{ème} mois pour dire que cela compensera les effets de la perte de salaire. On voit toutes les qualités de gestionnaire de ces gens dans ce type de déclaration. Notre 13^{ème} mois est prévu dans notre budget, pas notre perte de salaire, ni la flambée des prix actuels. Un processus auquel Michelin a pris une part active et dont ses salariés sont les victimes collatérales. On pousse un peu loin le cumul des peines, alors que l'entreprise en tire bien parti au niveau économies (salaires, énergie). Mais rien ne semble arrêter notre Direction dans sa fuite en avant. L'année 2023 s'annonce pleine d'incertitudes et de doutes. Quelle viabilité à long terme pour notre site ? Il est dimensionné pour produire 6 millions d'enveloppes et on nous en annonce moitié moins. Cela va se faire au prix d'une réduction d'effectif. **Allons-nous passer sous la barre des milles salariés et cela sera-t-il le point de non-retour ?** Quels sont les réels projets pour Cholet ? La transparence vantée est une erreur de communication de plus. Quand on ne sait pas où on va, on doit la jouer profil bas pour ne pas alimenter les rumeurs les plus folles.

Pendant ce temps, on demande à certains salariés, d'être actifs dans la mise en place du calendrier 2023. Il faut valider des options sur la réactivité. Cette réactivité est le bokeh du projet vision, autrement dit, tout est flou autour de ce terme que l'on met en avant. Sur le service O, les samedis seront la variable d'ajustement, avec les conséquences que cela implique en termes de salaires. Sur Z, avec un grand sens du discernement, on met un peu plus de pression. On prévoit de ne quasiment pas faire de samedis jusqu'en juin, mais on aimerait les faire travailler l'été. Un choix des plus judicieux et un modèle de gestion. **Déguster un peu plus des travailleurs qui jusque-là avaient montré leur attachement à l'entreprise, est une belle vision. À se demander quelle est justement la vision à long terme pour ce service ?**

Dans le même esprit visionnaire, la baisse du stock en fin d'année est toujours inscrite en pointillé. Les commandes restent au plus bas, et mi-novembre il n'y avait toujours pas de diminution sensible. Mais est-ce vraiment une surprise ?

Une des problématiques un peu oubliée en ces temps difficiles, est celle de nos sous-traitants. Ils sont aussi très impactés par le ralentissement de notre activité. Pour certains la réactivité va devenir un vrai problème. Ils ne bénéficient pas de tous nos avantages, car nous en avons quand même quelques-uns, durement acquis. Pas simple d'être positif en ce moment, mais il suffit de penser qu'il y a bien pire ailleurs. La section SUD Michelin Cholet vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année ! ■

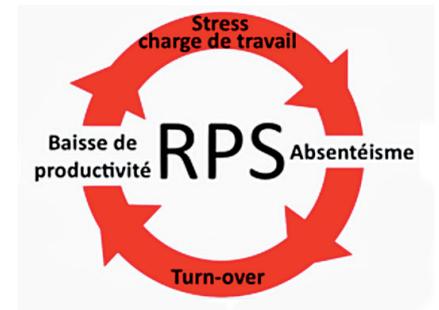
BOURGES

La RVA portée disparue

Le site de Bourges n'est pas épargné par la faible redistribution de la RVA, SUD Michelin Bourges a sollicité la Direction de Bourges à de nombreuses reprises sur le sujet. En mars, suite à plusieurs rencontres, une évolution avait été engagée, une répartition et des critères revus. Après 6 mois il était le moment de tirer le bilan. À de nombreuses reprises l'équipe SUD a demandé de rencontrer les décideurs de notre RVA, d'obtenir les documents de présentation du bilan de celle-ci afin de les comparer.



L'organisation SUD Michelin a, dès le 24 octobre, interpellé l'entreprise sur la nécessité d'avancer les NAO et sur la question d'une meilleure redistribution de la RVA (Rémunération Variable Agent). Pour nous le bilan est négatif, une redistribution qui ne reflète pas l'engagement et le travail qui a été souligné encore dernièrement lors de la visite de Pierre Alexandre ANSTETT. Celui-ci a rappelé l'intérêt de pousser l'ensemble des « acteurs » à co-construire sur ces différents points à travailler.



LE TRAITEMENT DES RPS N'EST PAS UNE FATALITÉ ...

Dans notre usine, des salariés nous interpellent régulièrement sur différents points, et pour certains récurrents, comme des situations de RPS (Risques Psycho Sociaux).

Notre rôle est bien évidemment, dans un premier temps, un rôle d'écoute, puis de récolter le maximum d'éléments factuels et d'alerter.

La Direction met alors en place un plan d'action pour éliminer le ou les risques de RPS, l'employeur a une obligation de résultat. **Selon l'article L. 4121-1 du Code du travail, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.**

Sur l'usine de Bourges, un secteur où nous avons rencontré, écouté, collecté un grand nombre d'informations puis alerté la Direction. Un plan d'action a été mis en place par la Direction, écoute individuelle, collective, etc.

Après une période de quelques semaines, le naturel est revenu « au galop » et les alertes reviennent de plus en plus régulièrement. Les différents signaux captés et reçus par mails, SMS, retours de feedbacks, des différentes RPP, etc. nous interpellent.

Ces dernières semaines, SUD Michelin **Bourges a pour la seconde fois, interpellé la Direction de Bourges à traiter ce problème plus en profondeur puisque le plan d'action précédent n'a pas porté ses fruits.** Nous invitons la Direction à co-construire un nouveau plan d'action plus efficace afin que cette situation cesse. L'employeur se doit de garantir la santé mentale de ses salariés.

MESSAGE SUBLIMINALE, « UNE CO-CONSTRUCTION EN AMONT EST PEUT-ÊTRE UNE SOLUTION ? »

Le changement d'heure, 2 fois par an, n'est pas une pratique nouvelle, en revanche cette année ce basculement en a crispé



plus d'un dans les équipes EFS. Réaliser 13 h de travail, une première. Les collègues des Equipes de Fin de Semaine nous ont alertés et questionnés sur le sujet. SUD Michelin Bourges est intervenu auprès de la Direction de Bourges dès le lundi matin en demandant des explications.

La réponse ne nous a vraiment pas satisfaits et nous n'étions pas en accord avec celle-ci et nous avons alerté l'Inspection du Travail pour arbitrer ce désaccord.

Après quelques jours, lors d'un CSE Extra, Mme la Présidente du CSE s'est excusée de cet aléa et dysfonctionnement et s'est engagée à expliquer aux premiers concernés cette situation ubuesque.

Il faut en tirer les leçons et encore une fois co-construire ces points d'organisation du travail et surtout ne pas innover alors que depuis des années la pratique

précédente pour le changement d'heure fonctionnait en EFS sans aucun problème majeur. ■



POITIERS

Un transfert d'activité au goût amer !

Même si les salariés se doutaient que l'activité de Poitiers n'allait pas durer ad vitam aeternam, l'annonce a été douloureuse à vivre pour les 26 salariés concernés. Pour certains, ce sont deux, voire trois mutations contraintes et on peut comprendre leur détresse.

Après avoir donné les éléments du « package » financier négocié à nos collègues poitevins sur les mesures de mobilité interne et externe, une période de réflexion vient de s'achever.

Huit salariés seulement, ont décidé de continuer leur activité professionnelle chez Michelin. Cinq seront en mesures d'âge et onze quitteront l'entreprise.

Une négociation aura lieu prochainement pour finaliser les mesures d'accompagnement où SUD revendiquera une amélioration du « package financier » avec la prise en compte de l'explosion de l'inflation !

BASSENS

L'urgence est à la protection de notre pouvoir d'achat !

Plus les mois passent et plus les salariés s'inquiètent de la flambée des prix qui affaiblit considérablement notre pouvoir d'achat ! **Après l'envolée des prix de l'immobilier dans la région bordelaise, nous faisons face actuellement à une inflation record qui nous touche tous !** **Devant ce constat, SUD a demandé l'ouverture des Négociations Annuelles Obligatoires de toute urgence avec 5 priorités :**

1. Augmentation générale pour TOUS indexée sur l'inflation !
2. Renégocier le cadre de la PPC en supprimant les effets négatifs liés aux arrêts maladies et une véritable prise en compte du retour des salariés pendant leur période de repos.
3. Indexer aussi sur l'inflation, les indemnités kilométriques, indemnités de repas, panier de nuit ...
4. Développer le télétravail sur la base du volontariat qui permettrait de répondre favorablement aux aspirations de nos collègues mais aussi aux objectifs écologiques du Groupe.
5. Plus de transparence et d'équité lors des attributions des augmentations de salaire.

SUD vient de demander l'accord de toutes les Organisations Syndicales et de la Direction

afin de participer à cette négociation attendue par TOUS ! À la MFPM, tous les syndicats sont conviés, y compris ceux qui ne sont pas représentatifs ! À suivre... ■

MONTCEAU LES MINES

Fin de mandat

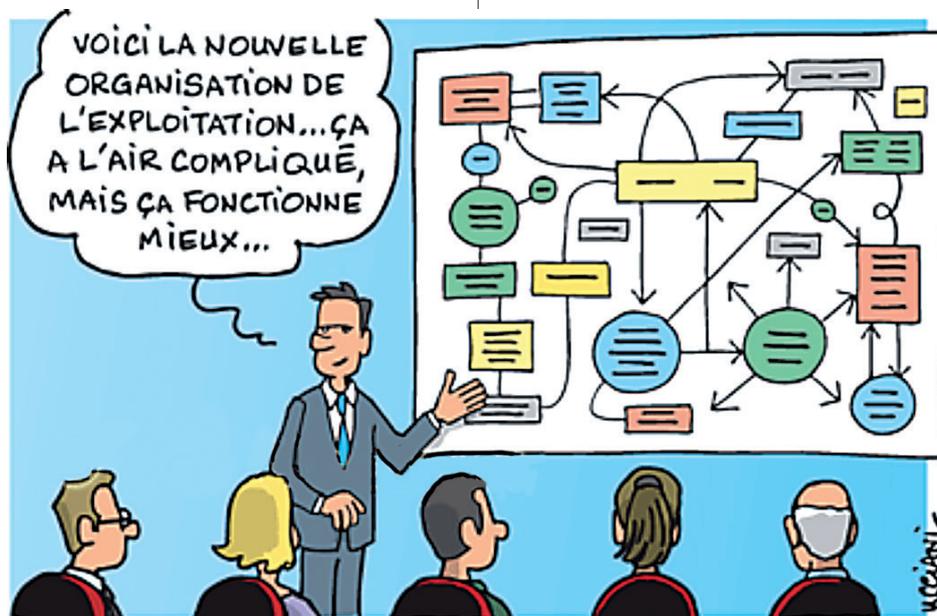
Nous sommes arrivés à la fin de notre mandat et les élections professionnelles seront organisées au mois de janvier 2023. Nous ferons prochainement un bilan complet de nos actions tant au niveau local que national. Nous pourrions alors préciser et démentir les fausses informations véhiculées par une Organisation Syndicale qui ferait mieux de se remettre en question que de surfer sur la désinformation, ou le syndicalisme ne sortira pas grandi ! En attendant, **SUD aborde cette échéance électorale dans un état d'esprit qui cherche à rassembler les salariés et non les diviser !**

Si certains se nourrissent du mal, ce n'est pas le cas des élus SUD.

UN PROJET DE CHANGEMENT D'HORAIRE

Du bon ...

Après 8 ans de demandes chaque année, SUD obtient enfin que les RPP de l'atelier se fassent pendant le temps de travail. Comment pouvait-on faire venir des salariés hors de leur temps de travail avec un atelier chargé à 60 % ? Pour certains élus c'était logique, pour SUD c'était une aberration.



... mais aussi :

L'atelier a proposé un groupe de travail sur les horaires 4 x 8 après 6 ans de 4 x 1. Au départ, il s'agissait officiellement plus d'un retour d'expérience avec le ressenti des agents. SUD a intégré immédiatement ce groupe, préférant être présent plutôt que de colporter de fausses rumeurs.

Après plusieurs réunions, il est très clair que ce groupe travaille plus sur un nouvel horaire pour 2024. Or, avec les contraintes imposées par l'entreprise, les souhaits du service médical et des salariés, il n'y a aucun horaire qui fera consensus général !

Le projet OPALE ne suffira pas pour saturer notre Z et permettre un changement d'horaire.

SUD propose que l'atelier passe en 3 x 8 avec EFS ou en 5 x 8, les deux seuls horaires les mieux adaptés pour les salariés. Cependant, ce changement d'horaire, non flexible lors des baisses de volumes, imposerait au groupe de charger massivement notre Z au détriment d'autres Z.

Pendant que certains critiquent sans apporter la moindre contribution, les élus SUD revendiquent les propositions des salariés ! ■

GOLBEY

Un contexte économique qui inquiète de plus en plus !

PROJET MOUV-UGO

Les travaux se poursuivent sur l'atelier bas de chaîne avec la réimplantation de nouveaux postes 200 kg à l'atelier 6/23 prévue pour 2023.

ACTIVITÉ

Malgré une production soutenue sur certains secteurs, nous allons devoir utiliser du chômage partiel pour faire face à la fermeture de la semaine 52. Cela concerne principalement les derniers arrivants en CDD. SUD n'accepte pas le refus de la Direction centrale de ne pas reconduire l'indemnisation de l'activité partielle négociée et appliquée pendant la période COVID.

Après le vote d'octobre sur l'organisation du travail, la mise en place d'un 3 x 8 sans samedi a été définie à partir du 1er janvier 2023. Cela concerne l'ensemble de l'usine, excepté les ateliers 6/23 et B45.

UNE RVA EN BERNE

La RVA du site n'est pas à la hauteur. Dans ce contexte inflationniste, et même si cette prime ne remplace pas le salaire horaire, il faudrait sécuriser au maximum cette rémunération. **Il serait judicieux de concerter les représentants du personnel, ou les salariés concernés pour choisir des critères.** La pression sociale est entrain de monter d'un cran sur cette redistribution injuste de cet élément de notre rémunération. On ne peut pas saluer l'investissement des salariés de notre usine et redistribuer très faiblement cette prime qui permettrait de donner un peu d'oxygène si elle était d'une autre nature ! ■

RCC3 : SUPPRESSIONS ET CRÉATIONS DE POSTES

Etablissements	Nombre de suppressions de postes	Nombre de pré-retraites (pré-engagement sur RCC 2023)	Nombre de mobilités externes en 2023	Nombre de création de postes
Boulogne	15	13	11	9
Bourges	0	2	0	0
Cholet	51	8	31	0
Clermont	313	221	128	289
Golbey	4	11	4	0
Le Puy	25	5	15	5
Montceau	8	7	1	3
Roanne	0	7	0	0
Tours	0	2	0	0
Troyes	30	14	18	2
Vannes	1	7	1	0
Total MFPM	447	297	209	308
PLA	4	17	1	2
CSM	0	5	0	8
Total MFPM, PLA & CSM	451	319	210	318

VOTEZ SUD

SUD Michelin

DONNE-MOI 5 BONNES RAISONS D'ADHÉRER À SUD...

CGT
CFDT
CFTC
CGC
ET FO!

-FAUVEUR-

SITE INTERNET : WWW.SUD-MICHELIN.ORG

CSE ÉLECTIONS 2023



CLERMONT-FERRAND

Après Simply 1, allons-nous connaître Simply 2 ?

La **RCC 3** prévoit 451 suppressions de postes et 318 créations de postes dont 313 suppressions de postes et 289 créations pour l'établissement de Clermont-Ferrand. Michelin vient d'annoncer les chiffres des dernières suppressions de poste du projet de simplification qui pouvait supprimer jusqu'à 2300 postes en trois ans. Si nous sommes satisfaits que ce plan de départs volontaires n'atteigne pas les objectifs escomptés, nous sommes inquiets de la volonté de la Direction de continuer cette réduction des effectifs et donc de réduire notre empreinte industrielle. La crise géopolitique actuelle qui a pour conséquence cette flambée des coûts énergétiques aura forcément des répercussions à court terme, surtout si elle s'inscrit dans la durée !

Pour SUD, il est donc urgent d'anticiper des conséquences sociales qui pourraient être beaucoup plus lourdes si la mise en mouvement se fait trop tardivement !

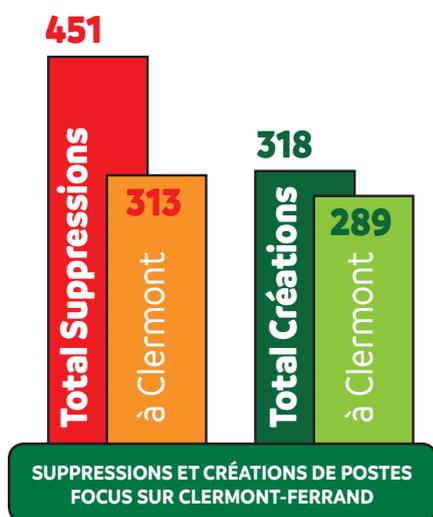
CARMES - LADOUX GST/E4 :

Une annonce liée à la guerre en Ukraine a été faite sur une baisse de production dans les mois à venir sur cette activité. Pour éviter aux agents de poser des congés dès le début de l'année 2023, il sera proposé aux salariés des formations ainsi que des prêts sur d'autres ateliers de GST.

En outre, avec le projet Genesis, les agents pourront se former sur plusieurs postes de travail et ainsi travailler leur polyvalence. SUD appelle l'entreprise à faire évoluer leur coefficient.

CATAROUX

Pour pallier à l'augmentation de la demande et la difficulté de recrutement, des renforts venus de ROANNE ont fait le déplacement à Clermont-Ferrand pour aider les salariés de l'atelier C25 pendant quelques mois. De nouvelles recrues en contrat de professionnalisation seront aussi prochainement sollicitées. Le personnel intérimaire est par conséquent de plus en plus inquiet et il serait judicieux de le rassurer car actuellement, et ce n'est malheureusement pas toujours le cas, l'entreprise a besoin de tous les salariés, quel que soit leur statut !



Malgré cette forte activité, de nombreux licenciements ont été effectués ces derniers mois, des décisions dures à l'encontre de plusieurs agents possédant une forte expérience dans l'entreprise et un savoir-faire. Actuellement nos élus sont de plus en plus sollicités pour accompagner le personnel à ces entretiens disciplinaires, où nous constatons un manque de dialogue social de qualité ! Même si les salariés de Cataroux sont particulièrement engagés, une atmosphère pesante règne dans ces bâtiments où les interrogations sur l'avenir industriel sont source d'inquiétude.

SUD a alerté la Direction du site et du groupe sur le manque de transparence et donc de visibilité pour ce site qui est un symbole de l'histoire industrielle chez Michelin ! Les grands chantiers de transformation actuels et futurs doivent aussi profiter aux salariés !

CHANTEMERLE

Une forte activité sur le site malgré un manque d'effectif qui tend à s'amenuiser depuis quelques mois par des embauches et des renforts d'autres sites Européens. Cependant nous constatons en ces derniers temps une forte augmentation du nombre de démissions qui doit nous conduire à travailler sur l'attractivité. Même si les nombreux chantiers actuels sont au demeurant une bonne nouvelle pour leur activité, les salariés souffrent par la dégradation de leurs conditions de travail. SUD a émis plusieurs suggestions afin d'améliorer cette marche dégradée qui pèse sur le quotidien des salariés !

GRAVANCHES

STOP à la médiocrité de la RVA !

Malgré une reprise des critères RVA et des seuils de déclenchements sur le site, le montant reversé n'est pas à la hauteur des attentes ! **L'heure n'est plus à l'organisation de groupes de travail mais au changement total du mode opératoire de cette prime qui, au lieu de valoriser la performance plombe le moral des salariés.** SUD a, de nouveau, rencontré la Direction de l'établissement pour lui faire part de son profond mécontentement et de notre volonté de, non pas supprimer cette prime, mais la remplacer par un véritable outil gagnant/gagnant, alors qu'actuellement il est gagnant pour l'entreprise et perdant pour les salariés ! SUD n'acceptera plus de continuer de supporter une telle iniquité entre les salariés dans le partage de la Valeur Ajoutée !

La Direction nous demande toujours plus pour toujours moins... toujours pas de reconnaissance, toujours des problèmes d'approvisionnement de pièces de rechange pour avoir des machines en marche courante (et non dégradée !!!), des versions, des programmes, des innovations installés sur les machines avec encore moins d'information et de formation pour le personnel directement concerné.

Nous noterons toutefois que l'un des projets proposés par la QVT verra bientôt le jour : L'implantation d'un distributeur de pizzas, qui permettra de répondre au manque de restauration sur le site, que SUD réclame depuis plusieurs années ! Nous devons continuer à travailler sur d'autres sujets sur l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail qui permettront d'améliorer l'attractivité de notre site, ce qui est une urgence actuelle et pour le futur !

LADOUX

GST/G25 : Le projet Horizon suit son cours malgré les retards dus au conflit en Ukraine, les démontages et envois de machines sur le site d'Olsztyn vont s'accélérer en 2023. Une modification des horaires de GST/FRA/MT de 3 x 8 avec samedis en 3 x 8 sans samedi a été validée afin d'être plus attractif.

GST/F31 : Comme évoqué dans notre numéro de septembre de *La Voix des SUD*, les salariés de ce secteur avait alerté nos élus pour faire évoluer les horaires EFS. Le changement des horaires EFS de 2 x 10 en 2 x 12 a été validé pour mise en application à partir de janvier 2023. Le dialogue constructif opéré dans cette modification permettra de répondre aux aspirations des salariés concernés ! ■

Frais de déplacement : une mascarade !

Fin 2021, Michelin annonce une modification du remboursement des indemnités repas portant le remboursement des frais jusqu'à 30 € avec justificatif obligatoire, mais en supprimant le forfait qui n'était pas destiné uniquement à la restauration ! SUD a rappelé que ce sujet n'est pas arrivé du jour au lendemain et qu'il avait été plusieurs fois reporté par le passé. En effet, à l'époque, Michelin avait compris que le forfait repas était très souvent un complément de rémunération valorisé par l'entreprise elle-même lors des recrutements.

Au mois de février 2022, une prime a été versée pour compenser cette perte de pouvoir d'achat puis un groupe de travail a été déployé au cours du mois de juin. L'objectif était de proposer au Groupe un moyen financier pour indemniser la contrainte liée aux déplacements. Après avoir effectué un diagnostic des principales difficultés et alors que nous attendions lors de la dernière réunion une dernière proposition financière, la Direction a unilatéralement décidé de mettre un terme à ce groupe de travail.

TROIS RAISONS ONT ÉTÉ INVOQUÉES

● *Mauvaise compréhension de l'objectif du groupe de travail.*

● *Non-respect de confidentialité d'un membre d'une Organisation Syndicale.*

● *Peu importe la proposition, pour la Direction, elle ne sera jamais portée par le groupe de travail et acceptée par les salariés !*

Pour SUD, la position adoptée par l'entreprise nous rappelle certaines méthodes utilisées dans le passé. Nous n'acceptons pas cette décision qui met en difficulté un grand nombre de salariés, d'autant plus au cours de cette période compliquée pour tous ! SUD demande la réouverture des échanges sur ce sujet prioritaire et nous l'aborderons lors des prochaines Négociations Annuelles Obligatoires les 24 et 25 janvier 2023 !

Projet d'accord : La personne et son environnement de travail

Dans le cadre de cette négociation, SUD a insisté sur les difficultés que vivent les salariés au quotidien pour se rendre sur leur lieu de travail avec cette hausse impressionnante du prix de l'essence. La mise en place du Forfait de Mobilité Durable a été retenu avec une incitation financière au covoiturage, avec la mise en place d'une plateforme accompagnée d'un forfait mobilité permettant aux salariés volontaires de percevoir jusqu'à une limite de 800 € par an. De plus, l'augmentation de la prise en charge des frais de transports collectifs par l'employeur évoluera de 50 % à 80 % avec un plafond à 300 € pour les 30 % additionnels.

C'est une première étape positive pour ceux qui pourront en bénéficier, comme SUD l'a rappelé à l'entreprise. Malheureusement, tout le monde ne pourra pas bénéficier de ce dispositif et nous devons aussi faire évoluer les indemnités de trajet pour tous les salariés et pas seulement les postés ! Ce point sera abordé et revendiqué par SUD lors des prochaines Négociations Annuelles Obligatoires les 24 et 25 janvier 2023 !

Notre pouvoir d'achat est frappé de plein fouet pendant cette crise, il est urgent de mettre en place des dispositifs innovants tout en renforçant l'existant !

CONTACT PAR SITE

BOURGES :	06 60 06 57 66	GOLBEY :	06 75 60 86 15
CHOLET :	07 80 46 60 94	JOUÉ-LÈS-TOURS :	06 35 35 27 93
CLERMONT-FERRAND		BASSENS :	06 03 95 54 29
CARMES-CATAROUX-BREZET :	06 58 21 21 37	MONTCEAU :	06 65 64 68 73
COMBAUDE :	06 58 21 21 37	POITIERS :	06 13 71 71 13
GRAVANCHES :	06 85 54 09 79	ROANNE :	06 51 21 40 14
LADOUX :	06 58 21 21 37	TROYES :	06 64 76 08 46
		VANNES :	06 37 36 82 69

BRÈVES

■ LE TÉLÉTRAVAIL DOIT PROFITER À TOUS !

QUELQUES CHIFFRES :

- 46 % des effectifs féminins pratique le télétravail chez Michelin pour seulement 15 % chez les hommes.
- 52 % des salariés en télétravail ont choisi deux jours par semaine. Le vendredi est le jour le plus utilisé avec 34 % de jours.

Ces quelques chiffres et les retours des télétravailleurs montrent le plébiscite pour ce nouveau mode de travail, de plus en plus revendiqué par les salariés. Pour SUD, cette nouvelle forme de travail doit profiter à TOUS les salariés, comme il est évoqué dans le dernier accord « Télétravail » où des initiatives devaient être proposées aux agents dans différents sites. Là encore, on sent peu d'enthousiasme et de volonté pour permettre à tous les salariés qui le souhaitent de pouvoir en bénéficier !

■ UNE HAUSSE DES PRIX DU PNEU QUI ATTEINT UN PLAFOND DE VERRE !

Après la multiplication par deux des coûts énergétiques, Michelin a fait le choix d'augmenter ses prix huit fois en l'espace de 18 mois dont 4 fois entre janvier et juillet 2022. Cela représente une hausse de 20 à 40% selon les produits. Même si cette décision permet de protéger le P de Profits, l'entreprise ne pourra pas répercuter durablement cette politique au risque de perdre des parts de marché à une vitesse vertigineuse. Le constat est inquiétant et l'année 2023 sera une année charnière dans le développement de Michelin ! Nous espérons que les choix stratégiques d'investissements dans de nouvelles activités ne soient pas préjudiciable à notre métier cœur qui est le pneumatique.

Contact SUD Michelin

Jérôme LORTON
Délégué Syndical Central
06 23 86 15 47