



Déclaration SUD au CSEC du 27 juin 2024

Plus le temps passe, plus les inquiétudes grandissent au sein de plusieurs sites. Les salariés se sentent de plus en plus résignés face à l'attitude actuelle de l'entreprise. Nous constatons un changement de cap préoccupant dans les relations sociales, un changement qui fragilise notre cohésion. Nous espérons que cette situation n'est que temporaire, mais la colère et la frustration montent mois après mois, ce qui nous inquiète profondément.

Pour répondre à l'attitude de l'entreprise, les élus SUD/CGT/CFE-CGC/FO ont déclenché hier une procédure de droit d'alerte économique et ont demandé une expertise sur trois sites français. Une première en France ! C'est dire à quel point le dialogue social est ébranlé.

Face à ce constat, le syndicat SUD Michelin propose :

1- Un diagnostic par Randstad Risesmart

Nous souhaitons la réalisation d'un diagnostic exhaustif dans tous les sites en France par Randstad Risesmart, pour évaluer les niveaux de compétences des salariés et leurs évolutions. Le choix d'un prestataire externe est motivé par le besoin d'avancer rapidement et de disposer d'un diagnostic indépendant, garant de crédibilité. Cette étude devra également inclure une analyse des bassins d'emploi.

2- L'ouverture de discussions sur un "pacte social" autour de trois axes prioritaires

a. Employabilité :

Nous sommes en phase avec les propositions sur l'employabilité négociées dans l'accord GEPP et qui ne sont hélas pas comprises, ni appliquées, par la majorité des sites. Nous souhaitons aller plus loin. Notre objectif est de permettre aux salariés de travailler sur leur employabilité tout au long de leur carrière. Les moyens doivent être adaptés en fonction des situations, que ce soit pour un salarié souhaitant changer de voie professionnelle ou pour un salarié devant changer de poste en raison de la disparition de son métier par exemple. La GEPP ne doit pas servir uniquement à supprimer des emplois.

b. Rémunération :

Nous souhaitons aborder la rémunération variable dans son ensemble afin de la rendre plus équitable et attractive. Comme SUD l'a maintes fois souligné, la rémunération variable est un facteur qui pèse sur la cohésion sociale. Aujourd'hui, le dispositif de rémunération variable ne bénéficie pas de la même dynamique suivant les lettres et les catégories.

c. Accompagnement financier des salariés en cas « d'accident professionnel » ou économique :

Nous proposons d'étudier la mise en œuvre d'un socle financier de protection, fonctionnant comme une assurance, qui varierait en fonction du contexte (suppression de postes, arrêt d'activité, fermeture de site...). Cette proposition est cohérente avec l'approche du service du personnel du groupe, qui a mis en place un socle de protection sociale universelle face aux risques d'accidents de la vie. Ce premier socle d'accompagnement garanti ne se substituerait en aucun cas à une négociation et serait bien évidemment complété par celle-ci.

Pourquoi ce pacte ? Nous constatons que le Groupe n'est plus en mesure de garantir, même à court terme, la pérennité de certaines activités. Ce constat nécessite de revoir notre approche de co-construction, menée depuis 10 ans, et centrée principalement sur la compétitivité des sites via les Pactes d'avenir. Il est donc pertinent de développer une démarche centrée sur un "nouveau socle social France".

En conclusion, SUD estime que la mise en place de ces propositions est essentielle pour assurer un dialogue constructif et efficace.