



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

LA VOIX DES SUD

Michelin

Journal interne du syndicat SUD Michelin France



Juillet 2023
ÉDITORIAL

LE N°13 DE LA VOIX
DES SUD MICHELIN

Élections professionnelles : Sud étend sa représentativité

Les élections professionnelles se sont terminées fin mai dans tous les établissements de la MFPM ! SUD Michelin est désormais représentatif à Clermont-Ferrand avec 12,4 %. Fort de ce résultat, nous sommes prêts à donner un nouvel élan à notre action syndicale, en renforçant notre présence sur le terrain et en portant haut les revendications des salariés clermontois.

SUD Michelin est aujourd'hui majoritaire dans la moitié des sites de production en France et confirme sa première place chez les agents pour les 4 prochaines années.

Nous remercions chaleureusement tous les salariés qui ont voté en faveur de SUD Michelin. Ces victoires témoignent de la confiance qu'ils ont accordé à notre organisation syndicale, et nous en sommes extrêmement fiers.

Tout ceci renforce notre détermination. Ensemble, nous continuerons à nous battre pour garantir vos droits, améliorer vos conditions de travail, défendre vos intérêts et lutter contre les inégalités. SUD Michelin reste résolument engagé dans la promotion d'une industrie plus juste et plus respectueuse de l'humain. Nous combattons toutes les formes de précarité et d'injustice. Nous sommes plus que jamais déterminés à œuvrer en faveur des salariés et à construire un avenir meilleur pour tous.

Il reste encore des sites et des activités où nous ne sommes pas présents (Le Puy, Vannes, Boulogne, pneus Laurent, IMECA, EUROMASTER). Alors, si comme nous, vous avez l'envie de faire bouger les choses dans un esprit constructif, rejoignez-nous !

Nicolas ROBERT

VOUS AVEZ VOTÉ SUD

Sud Michelin

SITE INTERNET : WWW.SUD-MICHELIN.ORG

CSE
ÉLECTIONS 2023

Après ces résultats positifs SUD est plus que jamais déterminé à œuvrer en faveur des salariés et à construire un avenir meilleur pour tous.

site internet
www.sud-michelin.org



POUR UNE MEILLEURE COHÉSION SOCIALE, VOTEZ SUD !

Ensemble, on est plus fort

BASSENS

Explorer de nouvelles perspectives

Les élections à Bassens approchent à grands pas, et Sud Michelin Bassens s'engage à garantir que chaque salarié puisse exercer son droit de vote pendant son temps de travail. Nous souhaitons également adapter les horaires de vote, ce qui n'a jamais été réalisé sur le site de Bassens jusqu'à présent.



Sud se questionne sur les raisons qui nous font prendre du retard par rapport aux autres sites sur certains aspects. Nous sommes déterminés à comprendre et à résoudre ces disparités.

En outre, Sud souhaite maintenir le vote par correspondance et mettre en place une urne à la conciergerie sur le site afin de faciliter la récupération des bulletins de vote si nécessaire. Nous avons entendu de nombreux retours affirmant que « ça ne s'est jamais fait à Bassens », mais **il est temps d'adopter une approche créative sur notre site et d'explorer de nouvelles perspectives. Les individus et les situations évoluent, et il est primordial que notre usine suive cette évolution.**

SUD sera en première ligne pour conduire ce changement, soyez-en convaincus. ■

BOURGES

Nouvelle direction

Depuis avril le site a un nouveau Directeur, M. Cordonnier, en remplacement de M. Glemot parti à la retraite. Deux nouveaux PDP ont également été embauchés en mars et un nouveau chef du personnel a pris ses fonctions en juin. Nous espérons que cette nouvelle équipe sera davantage orientée vers la co-construction et le dialogue social, contrairement à la précédente qui avait grandement tendu le climat social sur le site et compliqué les échanges. SUD Michelin est convaincu qu'un échange constructif, comme cela s'est récemment produit avec

M. Cordonnier lors du mouvement social contre l'intéressement, est bénéfique et qu'il est primordial pour l'avenir du site.

ENSEMBLES MONTÉS

Suite au PSE de Poitiers, l'activité des ensembles montés a été transférée sur le site de Bourges. Les premiers salariés sont arrivés le 17 avril et après quelques semaines de difficultés, les premiers pneus ont été produits. A la suite de nombreuses visites de nos élus, plusieurs points négatifs ont été soulevés (sécurité, ergonomie, environnement, etc...). Nous avons alerté et transmis à la direction tous les obstacles rencontrés. Nous suivrons de près le transfert du reste de l'activité et accompagnerons les salariés pour que tout se déroule dans les meilleures conditions.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : SUD OBTIENT UNE VICTOIRE HISTORIQUE

Le 9 mars, les élections professionnelles se sont déroulées sur le site. L'engagement et le sérieux de nos élus ont finalement porté leurs fruits. SUD a obtenu la majorité lors de ces élections, avec un score historique de 49,70% devant la CGT et la CFE/CGC. En revanche, FO et la CFDT ne seront pas représentatifs au cours de ce mandat. ■

CHOLET

Une production à la dérive

En fin d'année dernière, la direction nous annonçait une prévision de production de 3 millions d'enveloppes pour 2023. Malheureusement, ces prévisions sont comme souvent loin de la réalité. Depuis février, on nous annonce mois après mois des baisses de volumes. De 3 millions, nous sommes déjà rendus à environ 2,7 millions.



Ces baisses ont un fort impact sur nos calendriers d'ouverture avec plusieurs mesures prises par la

direction : quasiment aucun samedi matin n'a été travaillé depuis le début de l'année avec la pose de JDR, les vendredis sont fermés de début juin à mi-juillet avec la 5ème semaine de CA, une semaine de fermeture en avril avec la 4ème semaine de CA, pose obligatoire des 3 semaines de CA restantes en juillet-août. Ces mesures ne suffisent pas, le site a

recours à l'activité partielle jusqu'à fin juin. Une nouvelle demande est en cours pour les semaines 31 et 32. Et après ?

LA MOBILISATION PAYÉE !

SUD avait demandé à plusieurs reprises une meilleure indemnisation de l'activité partielle à Cholet mais avait reçu à chaque fois une fin de non-recevoir de l'entreprise. Un débrayage a été organisé par toutes les organisations syndicales du site début avril. Suivi par environ 450 personnes, ce débrayage a permis d'obtenir une prime de 90€/tranche de 5 jours d'activité partielle. Prime qui a été étendue par la suite à l'ensemble des sites impactés par l'activité partielle. Cette prime vient d'être remplacée par une compensation de l'entreprise à hauteur de 72% du salaire brut pour les sites qui auront plus de 10 jours de chômage cette année.



AGIR POUR ÉVITER UNE CATASTROPHE

Constatant la situation particulièrement critique de l'usine dans un marché Camionnettes tendu et un manque de visibilité sur les intentions de la direction, l'intersyndicale SUD/CFDT/CFE-CGC a demandé à l'entreprise la mise en place d'un groupe de travail sur le devenir du site. Pour ce faire, nous avons demandé l'accompagnement d'un cabinet d'expertise dans le cadre de la transformation du site. Cette demande a été validée par la direction. L'accompagnement de ce cabinet consiste à nous apporter l'aide nécessaire en matière économique, juridique, organisationnelle et de risques psychosociaux. Il s'agit donc d'un projet d'une toute autre ampleur que les chantiers mis en place ces dernières années dans le cadre d'une recherche d'amélioration de la compétitivité et de la réduction des coûts. **L'objectif étant un équilibre entre l'avenir du site, les conditions de travail et la performance. L'intersyndicale a appelé l'entreprise à une véritable prise en compte de la situation critique du site afin d'éviter une catastrophe sociale.**

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

La section SUD tient à remercier les salariés qui nous font confiance et qui nous ont permis de maintenir notre représentativité à près de 29% sur le site. ■



CLERMONT

Retour en force de SUD

Notre section de Clermont retrouve sa représentativité grâce à vous ! Lors des élections du CSE qui ont eu lieu en mai, vous avez permis à notre section de Clermont de retrouver sa représentativité (12,43%) après deux mandatures où elle ne l'était pas. Cette marque de confiance est le fruit d'un travail important réalisé par nos élus et adhérents, qui ont constamment gardé à l'esprit l'intérêt de tous les salariés. Une équipe renforcée, présente sur les différents sites et instances de l'établissement de Clermont, est désormais en place pour les quatre prochaines années. Vos élus seront à votre écoute pour prendre en compte vos préoccupations, vos questions et vos idées visant à améliorer les prestations de votre CSE.

L'alliance stratégique formée lors de la désignation du bureau du CSE et de la mise en place des commissions a conduit à l'élection d'Issam ZIONI au poste de Premier Secrétaire adjoint au CSE. Cette nomination revêt une importance particulière, car elle permettra la mise en œuvre de notre programme, en tenant compte de ses évolutions. Grâce à cette nouvelle équipe, le Comité Clermontois pourra véritablement bénéficier à tous les salariés et renforcer davantage sa solidarité ! ■

REPRÉSENTATIVITÉ (%)

CFE-CGC	42,62
CFDT	32,60
SUD	12,43
CGT	12,35

GOLBEY

L'intéressement, sujet majeur

Les récentes négociations avec la direction de l'entreprise ont mis en évidence un manque flagrant de "co-construction" de leur part. En effet, lors de ces discussions, la direction a souhaité imposer un critère basé sur le TCIR, avec des cibles qui auraient initialement conduit à une perte totale pour nous.

Dans ce contexte inflationniste, où l'intéressement revêt une importance



particulière pour nous tous, nous avons dû lutter pour amoindrir l'impact néfaste de ce critère. Malgré notre compromis et la signature de cet accord, il est crucial de souligner que la méthode employée par la direction ne repose absolument pas sur un dialogue social de qualité où nous avons constaté une approche autoritaire de la part de la direction !

Une véritable "co-construction" aurait permis à la direction d'entendre nos inquiétudes quant aux conséquences potentielles de l'introduction du critère sur le taux de fréquence. Nous aurions pu envisager ensemble des alternatives plus équitables et réalistes, qui tiennent compte de la situation économique actuelle, de nos efforts et de nos attentes légitimes en matière d'intéressement.

Il est essentiel de rappeler que nous sommes les représentants du personnel du site qui méritent d'être impliqués dès les premières étapes des négociations, et nos voix doivent être entendues et respectées.

Nous appelons la direction à reconsidérer sa méthode de négociation et à rétablir un véritable dialogue basé sur la confiance et le respect mutuel.

RVA

En attendant la refonte de la prime RVA (Rémunération Variable Annuelle) prévue au cours de l'année 2023, nous avons fait une demande claire : les agents, en collaboration avec les membres de l'encadrement, doivent pouvoir déterminer ensemble les différents critères qui régissent cette prime.

Il est essentiel que chaque salarié puisse participer activement à la définition de ces critères, car personne ne connaît mieux notre travail que nous-mêmes. Nous voulons qu'ENFIN, les critères de la prime RVA soient équilibrés, pertinents et justes.

Par ailleurs, concernant la répartition entre la PPI (Participation aux Performances Individuelles) et la PPC (Participation aux Performances Collectives), nous demandons que l'ensemble de l'usine adopte un modèle à 100% PPC. Cette transition vers une répartition entièrement basée sur les performances collectives est essentielle pour favoriser la solidarité et l'esprit d'équipe ! ■

JOUÉ-LES-TOURS

Un site de plus en plus fragile...

Après une fin d'année 2022 très difficile en termes de volumes et d'activation d'activité partielle pour nos 2 activités ZP et CAP, l'année 2023 s'annonce encore plus catastrophique, notamment pour l'activité calendrage.

NOTRE ACTIVITÉ ZP (CALANDRE)

Dès le premier calendrier d'ouverture, nous avons constaté que la majorité des CA et JDR était décidée selon les souhaits de l'entreprise, annonçant ainsi une année très difficile. Tous nos partenaires sont touchés par une baisse des volumes, ce qui entraîne de multiples changements de calendrier (jusqu'à la version 10 à fin mai) et une nouvelle demande d'activité partielle approuvée par la DREETS pour les prochains mois. Cette situation est socialement insoutenable pour les salariés, d'autant plus que l'année 2024 risque d'être du même acabit. Il est important de noter que cette situation n'est pas conjoncturelle, mais bien structurelle, car notre niveau de production a diminué de moitié depuis 2018, passant de 19,7 millions de mètres carrés à seulement 10,5 millions de mètres carrés prévus en 2023. Jusqu'à quand cette situation va-t-elle perdurer ?

NOTRE ACTIVITÉ CAP

Le projet d'installation d'une presse à injection pour la fabrication de membranes a débuté en début d'année avec un léger retard, mais il prend forme avec les premières cuissons réalisées à Cunéo. En début d'année 2023, nous avons été informés d'une baisse des commandes de la part de nos clients, ce qui a entraîné la fermeture d'un pool de presse pour une durée d'environ 3 mois. De plus, l'activité de l'atelier a été perturbé fin février-début mars par des problèmes techniques sur nos presses. Des fissures ont été constatés sur certaines cuves et couvercles, ce qui a nécessité l'arrêt immédiat de 4 presses pour leur mise à la norme, avec un retour prévu fin avril. À fin mai, une seule presse a redémarré sur les 4, ce qui a un impact sur notre stock stratégique sur site, passant d'environ 70 000 membranes à seulement 55 000. De plus, à la fin mai, on nous a annoncé que la cible de notre stock stratégique sur site avait été revue à la hausse, passant de 70 000 à 90 000 membranes, ce

qui soulève des questions. Ces évolutions nous obligent à déléster de la production sur le site de Pictou et à revoir le calendrier d'ouverture de l'atelier en ajoutant des jours d'ouverture supplémentaires.

UN CLIMAT TENDU

Comme si cela ne suffisait pas, nous constatons de nouvelles pratiques managériales visant à se débarrasser de certains salariés, en accumulant un certain nombre de petits faits plutôt que de traiter ces problèmes au fur et à mesure, afin de justifier des licenciements sans aucune graduation de sanctions (blâme, avertissement, mise à pied, licenciement). Nous sommes très loin du système ICARE prôné par l'entreprise. A titre d'exemple, nous avons récemment été témoins d'un licenciement soi-disant pour faute grave d'un salarié, alors même que cela ne correspondait pas aux critères de troubles sérieux rendant impossible son maintien dans l'entreprise. Ce salarié n'avait jamais reçu d'avertissement par le passé. Une pétition de soutien a été réalisée mais n'a pas été prise en compte par la direction. Cela a conduit à un débrayage suivi par l'ensemble des agents pour exprimer leur indignation face à cette décision. Ce fait n'a fait qu'aggraver le mal-être existant chez certains salariés, qui ont demandé à la direction la mise en place d'une cellule psychologique. Ces demandes sont motivées par certains facteurs liés à l'environnement de travail, aux relations interpersonnelles et à l'environnement économique de notre site. Nous nous demandons pourquoi l'entreprise tarde à réagir à cette situation... Il est primordial que des mesures soient prises pour résoudre les problèmes structurels et les difficultés rencontrées sur le site. Nous appelons la direction à revoir ses méthodes de gestion, à favoriser le dialogue social et à considérer l'impact humain de ses décisions. La pérennité du site et le bien-être des salariés doivent être des priorités absolues. Nous espérons que des actions concrètes seront entreprises pour redresser la situation et que l'entreprise prendra en compte les préoccupations et les besoins des salariés. Il est temps de mettre en place un environnement de travail sain, respectueux et propice au développement de chacun. ■

MONTCEAU

Une situation qui inquiète les élus SUD !

Alors qu'il y a quelques années, un accord avait été signé, notamment par le syndicat SUD, sur le site permettant d'atteindre une production totale proche de 160 000 tonnes, l'année 2022 s'est terminée avec une production avoisinant les 100 000 tonnes seulement. Malgré la récupération de la majeure partie de la production du Z de Troyes par le site, nous sommes toujours loin de nos objectifs. Un groupe de travail se réunit régulièrement sur place pour trouver un emploi du temps qui répondrait aux exigences de production tout en favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le service médical propose des rotations courtes sur 2 jours. SUD a proposé de passer à un calendrier en 5X8 ; celui qui correspond le mieux aux différentes demandes (médicales, de production, de qualité de vie au travail). Pour les organisateurs industriels, il manque encore 25 000 tonnes pour que le calendrier 5X8 soit compétitif. La rumeur dit que l'entreprise préférerait un 3X8 avec EFS. En 2016, SUD avait proposé cet horaire au lieu du 4X8 et l'entreprise l'avait refusé, arguant ne pas avoir assez de volontaires pour créer les EFS. Pourquoi 8 ans après, cela serait possible ? Avec une surcapacité des sites en Europe, comment l'entreprise compte optimiser le Z UMO ? Les élus SUD ont posé cette question mais attendent toujours la réponse.

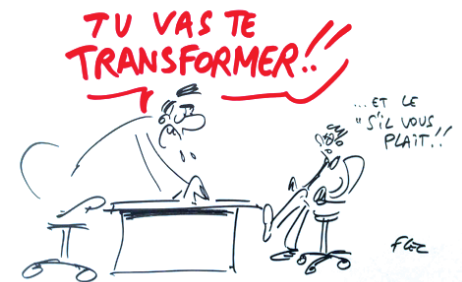
ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES :

Au début de l'année, les élections professionnelles ont eu lieu sur notre site. Vous avez décidé de placer notre organisation syndicale en tête pour la 3^{ème} mandature consécutive. Les élus SUD vous remercient pour votre vote et seront à vos côtés pour les 4 prochaines années. ■

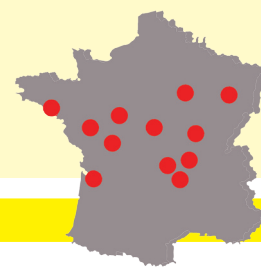


ROANNE

2025, c'est demain...



Les préparatifs de G03 vont s'accélérer à la rentrée de septembre. La MATCH sera démontée en janvier 2024, avec elle une étape historique de l'usine sera close. Cette machine tant décriée, relativement unique dans le monde « Michelin », aura été un pilier d'UFR. Après l'arrêt de la presse 103, ce sera un nouveau signe fort de la transformation de notre usine et de la fin des moyens individuels prévus en 2025. Viendront ensuite durant toute l'année 2024 l'installation de nouvelles C3M. La direction forte du retour d'expérience de GO2 a décidé de créer une « véritable » équipe projet dédiée à GO3. Des réorganisations d'îlots, d'atelier se font jour. **Vous le comprenez, les parties techniques, matériel et organisationnelle avancent à grands pas. Mais qu'en est-il de l'aspect social ?** Ce qui est sûr, c'est qu'il n'évolue pas aussi vite. On le répète, ce projet « full C3M » ne sera réussi que si une solution est trouvée pour chaque salarié. Il est temps que l'entreprise accélère l'accompagnement du personnel et déploie les moyens nécessaires. Le service SP doit prendre la pleine mesure du travail qui reste à faire pour proposer à tous une perspective d'avenir solide. L'intervention d'un cabinet externe est un début et doit permettre d'identifier les difficultés de transition de chacun et, si besoin, d'opérer un accompagnement individuel à la mobilité professionnelle. Depuis 2014, les salariés d'UFR ont grandement participé au renouveau de cette usine. Que ce soit dans le cadre de la future négociation GEPP ou par d'autres biais, l'entreprise se doit de créer les conditions d'un avenir serein pour tous. ■



TROYES

Baisses d'activités prévues

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Les élections professionnelles sont un élément clé de la démocratie au sein des entreprises et des syndicats. Elles permettent aux salariés de choisir leurs représentants et de participer activement à la prise de décisions qui affectent leurs conditions de travail. Cependant, il arrive parfois que ces élections ne se déroulent pas aussi harmonieusement qu'on le souhaiterait.

Ce qui s'est passé à Troyes en est un bel exemple et a malheureusement nui à la crédibilité de notre organisation syndicale.

Le message a été reçu et nous allons faire en sorte de mieux comprendre les demandes

des salariés. Nous tenons à remercier les salariés qui nous ont renouvelé leur confiance.

2023, UNE ANNÉE COMPLIQUÉE



Plusieurs baisses de volumes nous ont été annoncées depuis le début de l'année. Ces baisses ont pour conséquences la fermeture de plusieurs

jours jusqu'à mi-juillet. Nous ne sommes qu'à la moitié de l'année et nous craignons malheureusement que ce ne soit pas fini. Ces baisses d'activités et les fermetures qui les accompagnent risquent de pousser l'entreprise à avoir recours à l'activité partielle d'ici la fin de l'année. Nous sommes dans l'une des années les plus critiques que nous ayons vécu. Ce contexte crée un sentiment d'insécurité quant à l'avenir de nos emplois. Un groupe de travail a été lancé pour réfléchir à une méthode et à différentes solutions à apporter pendant ces moments difficiles. Nous ne participerons pas à ce groupe de travail car l'entreprise adopte une stratégie que nous ne cautionnons pas.

FERMETURE DU Z

Pour la transition de MATSF un nouvel accord a été signé jusqu'à 2025.

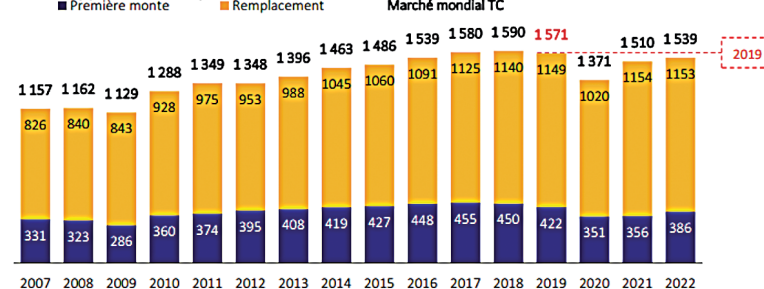
Les salariés attendent toujours de trouver un poste. Certains s'impatientent, à juste raison; tandis que d'autres attendent les mesures d'âge. ■

RAPPORT SECAFI

Extraits au Comité de Groupe France du 5 juillet 2023

■ **Tourisme Camionnette : les ventes de Michelin affichent une hausse de +17,8%, alors que les volumes vendus baissent de -4% dans un marché en légère croissance (+1%)**

Evolution mondiale du marché Tourisme Camionnette (en millions d'enveloppes - OE et RT)



■ **La camionnette en EUS : un petit marché pour Michelin**

Marché Camionnette Europe du Sud et parts de marché marque Michelin uniquement



Le marché Camionnette Europe du Sud représente entre 29,5 et 35,8 M d'enveloppes, soit environ 10% du volume Tourisme sur cette zone. Sur ce marché déjà restreint, les ventes à la marque Michelin ne pèsent que 7,4 à 9%, soit 4 à 5 M d'enveloppes les meilleures années.

Il s'agit d'un marché difficile : concurrence forte, commoditisation vers les Tier 2/3, position déséquilibré de Michelin sur l'OE Camionnette (marges plus limitées, électrification moins rapide que pour les véhicules Tourisme).

La situation de Michelin sur le marché de la camionnette, déjà délicate lors du diagnostic de 2018, est devenue critique en 2022 / début 2023. Le risque majeur de la stratégie de marge appliquée sur ce marché en voie de commoditisation est de descendre à des niveaux de volumes de production trop bas par rapport à la configuration de l'usine de Cholet.

Même si la volonté de maintenir l'usine est réaffirmée, la dégradation des performance industrielles et du climat social peut constituer une menace très importante pour le site. Nous écrivions déjà dans notre rapport CSEC du 6 juillet 2021 : « il faut aider Cholet, comme cela a pu être fait pour Roanne, tout mettre en œuvre autour d'un vrai projet d'avenir pour le site. Si nul ne peut s'engager sur des moyens. »

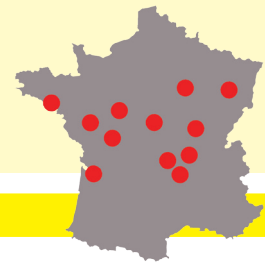


SUD MICHELIN MOBILISÉ



LA DÉFENSE DES RETRA





Réforme des retraites : l'injustice en marche... mais la lutte aussi !

Le mouvement social contre la réforme des retraites a mobilisé massivement et pendant plusieurs mois des millions de personnes protestant contre le relèvement de 62 à 64 ans de l'âge légal de départ à la retraite et à 43 ans de la durée minimum de cotisations. Cette mobilisation sans précédent, avec des syndicats unis, a entraîné des blocages intermittents (ports, routes, ponts, péages, ronds-points, raffineries...) et des mouvements de grève (transports, ramassage des ordures...) sans perdre le soutien de deux-tiers à trois-quarts des français ; prouvant ainsi le rejet de cette réforme. Malgré ce mouvement social inédit depuis 50 ans et en l'absence de majorité, le gouvernement a passé son texte en force via l'article 49.3 de la Constitution. Le Président de la République a fait le choix de promulguer la loi dans la foulée de la validation par le Conseil Constitutionnel de la majeure partie de cette réforme injuste, injustifiée et brutale.

Les départs en retraite vont ainsi être retardés mais l'âge auquel l'usure professionnelle se fait sentir, lui, ne bouge pas, ni l'espérance de vie en bonne santé (64,4 pour les hommes et 65,9 pour les femmes en 2020). Les salariés concernés devront donc essayer de tenir deux ans de plus au travail, dans un état de santé dégradé, à coup d'expédients (arrêt-maladie, antalgiques, anti-inflammatoires...). À défaut, ils seront atteints par la décote, et se retrouveront avec une retraite amoindrie : double peine.

L'énumération des métiers pénibles pour lesquels les salariés subissent de fortes contraintes physiques est longue, qu'il s'agisse des postures pénibles, du port de charges lourdes, de vibrations mécaniques, d'horaires décalés, d'exposition aux risques chimiques... Les TMS – troubles musculo-squelettiques – sont d'ailleurs à l'origine de 86% des maladies professionnelles. Ajoutons que ce sont souvent les mêmes qui cumulent bas salaires, conditions de travail dégradées et pénibilité.

Tout le monde se prononce pour la prévention et la reconversion, mais sans véritable volonté politique. Quid de la prévention, alors que les conditions de travail se dégradent continuellement ? Et il est généralement difficile d'opérer des reconversions pour des effectifs concernés élevés.

L'emploi des seniors devient un sujet de préoccupation majeur dans les entreprises. Sachant que seulement 56,1% des 55-64 ans étaient en emploi au 4^{ème} trimestre 2021, Michelin et les autres employeurs vont devoir faire face à un défi de taille.



SUD Michelin appelle à des mesures concrètes pour faciliter le départ à la retraite !

Nous tenons à souligner qu'au moment de la rédaction de cet article, l'entreprise n'a pas encore communiqué officiellement sur la question, mais il est évident pour nous tous qu'il n'y aura pas de second plan de suppressions de postes, connu sous le nom de plan ADAPT. Cette nouvelle est accueillie avec un certain soulagement, car nous avons tous ressenti les effets douloureux des précédents plans de diminutions des effectifs. Cependant, bien que SUD ne souhaite pas la reconduction d'un énième plan de suppressions de postes, il est important de souligner que les salariés qui comptaient sur des mesures d'âge avantageuses ne pourront plus partir dans les mêmes conditions que ces trois dernières années. Cette situation soulève des préoccupations quant à l'employabilité des

seniors au sein de l'entreprise. La négociation sur la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) est prévue pour s'ouvrir fin août, et elle permettra d'aborder la question de l'employabilité des seniors. Pour SUD, il est essentiel de mettre en place des outils concrets qui permettront aux salariés de partir plus tôt à la retraite, tout en reconnaissant la pénibilité de certains postes. Il est primordial de prendre en compte les réalités du terrain, notamment les conditions de travail difficiles et les conséquences sur la santé des salariés exposés à la pénibilité. Les outils tels que la reconnaissance de la pénibilité, la mise en place de dispositifs de départ anticipé à la retraite et d'autres mesures spécifiques doivent être envisagés dans le cadre de cette négociation.

Une fin d'année 2023 de plus en plus préoccupante !

Au cours du premier semestre 2023, nous avons constaté d'importantes baisses de production dans plusieurs usines, ce qui a entraîné des modifications de calendrier et la mise en place de l'activité partielle. C'est la troisième fois en 20 ans que des sites de production sont touchés de cette manière au cours du premier semestre, après la crise économique de 2008 et la pandémie de COVID-19 en 2020. Nous sommes particulièrement inquiets à court terme quant à une généralisation de l'activité partielle, qui pourrait perdurer et toucher de plus en plus de salariés. Les stocks sont actuellement très élevés dans plusieurs sites, principalement

en raison de la perte de parts de marché. Nous nous demandons si certains sites sont structurellement touchés par cette situation. Le syndicat SUD a officiellement demandé une réunion avec Pierre Louis DUBOURDIAU, le nouveau Directeur industriel du Groupe, afin d'obtenir son diagnostic de la situation qui devient de plus en plus anxiogène, ainsi que de partager sa feuille de route. **Nous nous interrogeons également sur la stratégie de Michelin, qui pourrait suivre les traces de Pirelli en accélérant sa transition vers des produits à forte valeur ajoutée et en se désengageant progressivement des autres produits.**

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	ROANNE :	06 51 21 40 14
GRAVANCHES :	06 85 54 09 79	TROYES :	06 64 76 08 46
LADOUX :	06 58 21 21 37		

BRÈVES

■ CONGÉS RÉDUITS ET INDEMNISATION EN ACTIVITÉ PARTIELLE : SUD MICHELIN REVENDIQUE DES SOLUTIONS ÉQUILIBRÉES POUR LES SALARIÉS

De nombreux salariés sont actuellement impactés par la réduction de l'indemnisation de l'activité partielle (passant de 70% à 60% du brut). Michelin s'est engagé à compléter jusqu'à 72% du brut à partir de 10 jours d'activité partielle en 2023 (soit 84% du net hors primes). SUD demande un renforcement de cet accompagnement financier pour aider les salariés face à cette situation difficile. De plus, la réduction des jours de congés à la disposition des salariés est également préoccupante et nécessite des solutions pour préserver un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. A noter que les salariés de l'usine de Tours ont dû faire face à près de 10 changements de calendrier depuis le début de l'année, ce qui ajoute une dose supplémentaire d'instabilité et de stress.

■ MICHELIN SAUVE L'ASM DE LA FAILLITE AVEC SON CARNET DE CHÈQUES, MAIS SUD ATTEND AUSSI DES CADEAUX POUR LES EMPLOIS

Michelin, le super-héros des finances, vient à la rescousse de l'ASM en sortant son carnet de chèques. Les applaudissements fusent, mais le syndicat SUD aimerait bien recevoir des cadeaux pour les emplois aussi ! L'ASM était au bord du gouffre, mais Michelin est arrivé en cape et en tenue de sauveur, prêt à dépenser sans compter. Le club respire à nouveau et c'est très bien, mais SUD a une petite demande : est-ce que les emplois pourraient aussi recevoir un peu d'amour ? Après tout, il n'y a pas que le rugby qui compte, n'est-ce pas ?



Contact SUD Michelin

Jérôme LORTON
Délégué Syndical Central
06 23 86 15 47