



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 2023
ÉDITORIAL

LE N°14 DE LA VOIX
DES SUD MICHELIN

Voici notre nouvelle "Voix des Sud" qui souligne une préoccupation croissante au sein de nombreux sites industriels, en particulier ceux ayant été le plus durement touchés par l'activité partielle au cours de l'année 2023, avec une rémunération impactée dans un contexte d'inflation record depuis plus de trois ans ! En 2024, il est impératif de mieux protéger la rémunération de ceux qui subissent les fluctuations des niveaux de production. Il est inacceptable d'avoir deux niveaux de traitement des salariés au sein de l'entreprise, affectant presque toujours ceux présents sur les sites industriels. Alors que l'entreprise souhaite stimuler la mobilité professionnelle avec le nouvel accord GEPP, cette disparité de traitement ne favorise pas la mise en mouvement !

site internet
www.sud-michelin.org



Crise industrielle : SUD appelle à un dialogue d'urgence chez Michelin

SUD constate des préoccupations grandissantes concernant les baisses significatives de production constatées dans de nombreux sites de Michelin en France tout au long de l'année 2023. Une diminution d'activité de cette envergure, s'inscrivant dans la durée, suscite de plus en plus d'inquiétudes parmi les salariés. En effet, sur une période de plus de 20 ans, nous n'avons été confrontés à un tel scénario de baisse de production qu'à deux reprises, lors de la crise économique mondiale de 2008 et plus récemment, avec la pandémie de COVID-19. L'annonce médiatisée de la fermeture d'une usine aux États-Unis et la fermeture de plusieurs sites en Allemagne ne font que renforcer ces inquiétudes, en particulier sur les impacts de nos sites français. Il devient impératif d'établir un dialogue ouvert, transparent et constructif. C'est pourquoi SUD a sollicité **Nour Bouhassoun**, Directeur Europe du Sud, pour l'organisation rapide d'une réunion avec la participation de la direction industrielle. L'objectif serait de partager les orientations stratégiques, d'échanger sur les mesures envisagées pour faire face à cette baisse d'activité, et aussi de discuter des actions nécessaires pour renforcer l'attractivité de Michelin. Cette demande a été acceptée et nous devrions nous rencontrer très prochainement

L'annonce médiatisée de la fermeture d'une usine aux États-Unis et la fermeture de plusieurs sites en Allemagne renforcent nos inquiétudes.

**SUD NE RESTERA PAS LES BRAS CROISÉS
À CRITIQUER SANS ÉMETTRE DES PROPOSITIONS,
C'EST NOTRE ADN !**

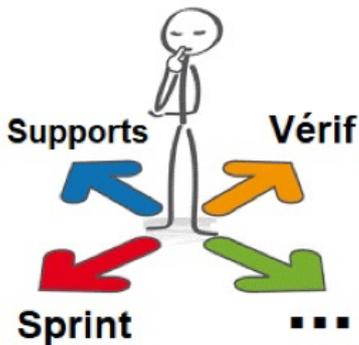
Ensemble, on est plus fort

Les échos de SUD Michelin

ROANNE

Derniers actes pour l'atelier MI !

En cette fin d'année, l'arrêt de la Match et de ses BNS marque une étape significative dans le démantèlement de l'atelier MI. La réduction drastique de son activité nécessite l'ajustement de l'horaire 5x8, entraînant des discussions en cours avec les salariés sur des alternatives possibles (préparation, assemblage, cuisson). Bien que cette modification soit temporaire, SUD surveillera attentivement les solutions retenues, soutenant les propositions des salariés. La première phase de «l'accompagnement au changement» par l'AFPA a permis une rencontre collective avec l'ensemble du personnel MI, captant ainsi les préoccupations et interrogations concernant l'avenir. Des entretiens individuels ont également débuté, offrant une première approche des difficultés et des attentes de chacun.



La prochaine étape implique la mise en place d'une « cellule d'accompagnement » comprenant SP, le cabinet Ranstadt (succédant à l'AFPA), ainsi que d'autres acteurs impliqués dans cette transition. L'objectif est d'informer, d'orienter vers de nouveaux postes, et surtout de trouver des solutions individualisées. L'accord GEPP (gestion des emplois et des parcours pro) renforce le rôle actif du salarié dans son parcours professionnel.

Il est crucial que la direction, en particulier le service du personnel, mette en œuvre des actions concrètes pour garantir que «l'accompagnement» des salariés ne reste pas un simple mot, mais devienne un outil effectif à leur service.

Bien que l'attention se porte sur le personnel des moyens individuels, il est essentiel de ne pas négliger les salariés de OX. SUD a alerté l'atelier et la direction sur les difficultés

croissantes liées à la pleine charge de cet outil. Des actions en cours, telles qu'un nouveau découpage de l'atelier et une réorganisation de la maintenance, visent à résoudre ces problèmes.

L'arrêt de l'atelier MI et le démarrage du projet GO3 sont des phases cruciales pour l'usine de Roanne, mais SUD rappelle l'importance d'obtenir d'autres machines, notamment GO4. Cela garantira un volume de production nécessaire à l'usine, répondant aux besoins sociaux des salariés. La mutation d'UFR n'est pas achevée, et le marché UHP reste porteur contrairement à d'autres activités de la MFPM. La décision de l'entreprise concernant l'installation de C3M supplémentaires est attendue pour permettre à l'usine de se préparer à cette nouvelle étape. Si GO4 est validé, alors nous ne nous retrouverons plus avec du sureffectif !

DERNIÈRE MINUTE : La décision d'un 3x8 transitoire a été entérinée sur MI à partir de sept 2024. **Le projet GO4 (16 sprints supplémentaires) vient d'être validé** ce qui bien sûr est une très bonne nouvelle pour le site mais aussi et surtout pour les salariés qui voient le maintien des effectifs assuré. ■

CLERMONT-FERRAND

Carmes : Michelin devient digital, explorez l'histoire de l'entreprise à distance

Les ascenseurs du bâtiment A7 fonctionnent enfin après des mois de travaux. Cependant, les multiples chantiers dans le quartier compliquent la vie des salariés, et cela risque de s'aggraver avec le déménagement du bâtiment A13 sur Ladoux et la vente de parcelles du côté du site. L'infirmerie (Service de Santé au Travail) a déménagé dans le bâtiment O12 avec des locaux flambant neufs. Le CCC modifie ses horaires à partir de janvier 2024. Michelin devient digital, vous pouvez désormais explorer son histoire à distance. ■

Cataroux : réorientations à prévoir, l'avenir de certains salariés en suspens

La direction de Cataroux annonce la fabrication de 320 000 enveloppes pour 2024 et 220 000 pour 2025, un défi pour l'atelier C25. Malgré une diminution de 100 000 enveloppes prévue pour 2025, le secteur de la Compétition reste dynamique. Certains salariés devront se réorienter, mais cela reste des prévisions. L'avenir semble s'éclaircir. ■

Combaude : vers la Création d'un Labo de Mesures pour l'Activité Résine CVR

La création d'un laboratoire de mesures physiques et chimiques est en cours pour l'activité résine CVR, prévu opérationnel en 2024. ■

Gravanches : des projets qui devraient améliorer l'attractivité du site !

Le site des Gravanches investit dans l'amélioration pneumatique, la préparation, la fabrication, et la post-cuisson. Des projets environnementaux et d'amélioration de la qualité de vie du personnel sont également en cours, avec des rénovations, une nouvelle réserve d'eau, et un projet de restauration. Vos élus suivent de près ces projets et sont à votre écoute pour recueillir vos avis. ■

Ladoux : un transfert d'activité qui se termine !

Le projet Génésis, transférant l'activité des Carmes à Ladoux, est sur le point d'achever toutes les phases. Toutes les machines de production ont été redémarrées dans l'atelier E4. Le déménagement de 650 salariés de DOMF des Carmes sur Ladoux se poursuit, posant des questions sur la restauration et les temps d'attente avec le site de Ladoux atteignant les 4 000 salariés à partir de 2024. ■

Les échos de SUD Michelin

LA FRANCE A PEUR !

SALARIÉS UNIS



MONTCEAU

Affaire du Licenciement CGT : quand la diffamation prend le dessus

Depuis plusieurs mois, les élus SUD du site de Blanzay, ainsi que leurs sympathisants, subissent une avalanche de propos mensongers et haineux suite à « l'affaire du licenciement d'un élu CGT ».

Pour rétablir les faits, la direction du site a entamé une procédure de licenciement à l'encontre d'un élu CGT après une cellule RPS et le déclenchement de la ligne éthique. Conformément à la loi, elle a consulté le CSE pour obtenir l'avis des élus en vue de demander à l'inspection du travail l'autorisation de licencier cet élu, s'appuyant sur un dossier préalablement constitué. Les élus SUD ont examiné les documents remis, soit 11 pages de faits divers et variés, certains comportant des propos choquants

signalés par au moins 9 salariés. Après lecture, la section SUD n'a donné aucune consigne de vote, chaque élu prenant individuellement sa décision. La majorité a considéré que les éléments présentés étaient suffisamment graves pour justifier une procédure et a laissé l'inspectrice du travail émettre son avis.

Il est essentiel de souligner que les élus SUD n'ont en aucun cas signé le licenciement du salarié, ce qui ne relève pas de leur mission ni de la demande qui leur était faite.

Cette position a suscité l'exclusion de SUD Michelin de l'intersyndicale du bassin minier par le syndicat de l'élu accusé, accompagnée de menaces voilées de représailles lors des manifestations.

Cette affaire a dépassé le cadre professionnel et intersyndical, entraînant le dénigrement personnel d'un élu membre d'associations. Les élus se sont conformés à leur rôle en laissant l'inspectrice du travail statuer, celle-ci ayant refusé le licenciement en raison de l'impossibilité de vérifier les éléments anonymisés.

Actuellement, le dossier est entre les mains du ministère du travail, l'entreprise contestant l'avis de l'inspectrice du travail. Les élus SUD, élus pour protéger les salariés, ont fait le choix de défendre ceux qui en exprimaient le besoin lors de cette procédure. Aujourd'hui, cette décision se retourne contre eux et leurs sympathisants. Il est important de souligner que l'initiative de cette procédure revient à l'entreprise, qui doit assumer ses responsabilités. ■

CHOLET

2023 : une année noire pour la production

Après deux périodes d'activité partielle avant septembre, la forte baisse des volumes a entraîné deux nouvelles périodes sur le dernier trimestre ; l'une sur les congés de Toussaint et l'autre pour le mois de décembre. Les mesures prises par la direction pour atténuer le recours à l'activité partielle (mutation temporaire, prêt de personnel, chantiers de fin d'année, journées mobilités douces, ...) n'ont hélas pas suffi. La prévision de production annuelle est maintenue à 2 400 000 enveloppes pour l'année ; bien en dessous du prévisionnel de 3 000 000 qui nous avait été présenté en fin d'année dernière. Les deux premières périodes d'AP ont eu pour effet de baisser largement nos stocks. Les deux dernières sont liées à la baisse d'activité.

Les échos



QUID DE 2024 ?

Les prévisions de volumes du service O sont de 2 449 909 enveloppes, légèrement supérieures à notre production de cette année et celles du Z sont de 43 115T, en dessous de notre production de cette année.

Vu ces prévisions, l'entreprise envisage d'imposer un maximum de jours de congés aux salariés comme cela a pu être fait en 2023. Tout cela nous inquiète fortement. Force est de constater que les dernières prévisions n'étaient pas bonnes. Comment allons-nous faire avec des volumes aussi bas si l'entreprise ne peut plus recourir à l'activité partielle ? Comment allons-nous gérer si les volumes sont en nette baisse par rapport aux prévisions ? L'accord GEPP a été mis en avant par la direction auprès des salariés, mais suffira-t-il pour régler les problèmes de sureffectif s'il n'y a pas de rebond du marché ?

DIAGNOSTIC SITE

Fin septembre-début octobre, les managers ont présenté un diagnostic du site aux équipes. Ce diagnostic est la première étape de la demande qui avait été faite par l'intersyndicale SUD/CFDT/CFE-CGC dans le cadre de la transformation du site. Une présentation positive faite avec des chiffres alarmants a renforcé le manque de confiance et le climat anxiogène qui règne sur le site depuis plusieurs mois. Espérons que le renfort d'une nouvelle cheffe de projet apportera un nouveau souffle au futur du site. ■

GOLBEY

Projet MOUV

MAINTENONS LA PRESSION !

La transition du C3M en 3/8 qui s'est effectuée le 3 juillet constitue une première étape. Le changement pour le reste des postes est prévu pour le 1er janvier 2024 (atelier RCD.)

CÂBLES POIDS-LOURDS : UNE BAISSÉ INACCEPTABLE !

Nous constatons une baisse plus ou moins importante sur l'ensemble des câbles poids-lourds, avec des prévisions pour 2024 qui s'annoncent assez stagnantes par rapport à

2023. Face à cette situation, nous appelons à des mesures concrètes pour dynamiser la production et préserver les emplois.

RX : UNE PRODUCTION SOUTENUE !

La production RX reste soutenue, mais nous insistons sur la nécessité de garantir des conditions de travail qui respectent la santé et la vie personnelle des salariés. Le nombre conséquent de jours de réactivité ouverts doit être compensé par des mesures assurant un équilibre vie professionnelle-vie personnelle.

RTOX : UNE BAISSÉ CONSTATÉE

La légère baisse de la production RTOX constatée à la suite de la diminution des ventes de poids-lourds est pour l'instant conjoncturelle. Sud est attentif à cette évolution qui risque de nous fragiliser si elle devient structurelle.

ACCORD INTÉRESSEMENT : EXIGEONS PLUS D'ÉQUITÉ !

Les six réunions sur l'accord intéressement ont révélé des désaccords importants. Alors que le directeur souhaite conserver le critère TCIR avec le même objectif usine, nous exprimons clairement notre désapprobation et notre colère face à cette volonté. Nous demandons des critères équitables et transparents qui reflètent véritablement les efforts des salariés.

RVA : IMPLIQUONS LES AGENTS DANS LES DÉCISIONS !

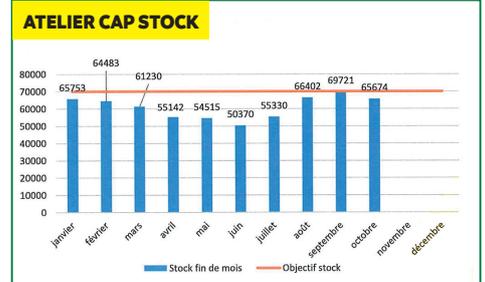
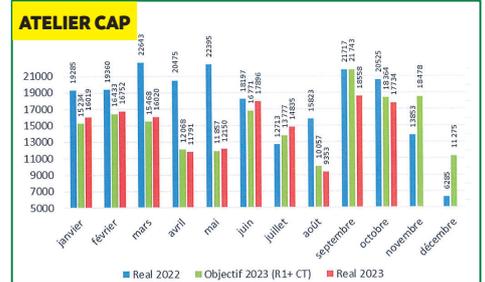
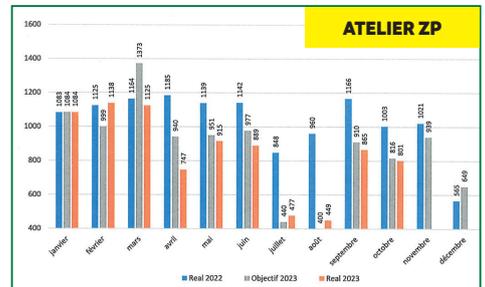
Nous revendiquons la participation active des agents et de l'encadrement dans le choix des critères RVA. La répartition entre la PPI et PPC doit évoluer vers un 100% PPC pour l'ensemble de l'usine, garantissant une juste récompense pour tous les efforts fournis.

Ensemble, exigeons un avenir professionnel équitable et prospère à Golbey ! ■

TOURS

2024 VS 2023 et au-delà : le déclin inquiétant du site

La baisse continue des volumes de production dans les deux ateliers du site entraîne des changements de calendriers, des CA imposés, et une activité partielle généralisée. Les mouvements de personnel s'intensifient, et un nouveau directeur est en place depuis début septembre. Les salariés ressentent de plus en plus l'approche de la fin de cette période difficile.



ACTIVITÉ ZP : UN DÉCLIN SANS PRÉCÉDENT

L'activité ZP continue sa baisse avec une nouvelle demande d'activité partielle en septembre, entraînant un nouveau changement de calendrier (version 13). Avec environ 23 à 24 jours d'activité partielle, 24 CA imposés et 31 équipes non engagées en production jusqu'à la fin de l'année, la situation est critique. Malgré des GT sur l'organisation du travail, 2024 s'annonce tout aussi difficile, voire pire selon les prévisions du cabinet Sécafi. La gestion future de Michelin face à cette situation reste incertaine.

ATELIER CAP : UN STOCK STRATÉGIQUE DIMINUÉ ET DES DÉFIS TECHNIQUES

L'activité de l'atelier CAP est également en baisse, accentuée par l'arrêt de plusieurs presses de cuisson de membranes en raison de fissures constatées au niveau des cuves. La diminution du stock stratégique, qui doit atteindre 70 000 membranes, a conduit à un CSE extra pour un nouveau changement de calendrier. Malgré des défis techniques et une demande d'augmentation du stock, cette activité aurait également été sujette à l'activité partielle. Le projet de la presse à injection apporte des évolutions importantes, mais s'accompagne également d'une réduction d'activité avec la suppression d'étapes de fabrication.

Les échos de SUD Michelin

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Victoire éclatante pour le syndicat Sud Michelin Bassens

Les élections professionnelles des membres de la délégation du personnel du CSE de Michelin Bassens ont eu lieu le 28 septembre 2023 avec un taux de participation de 85%.

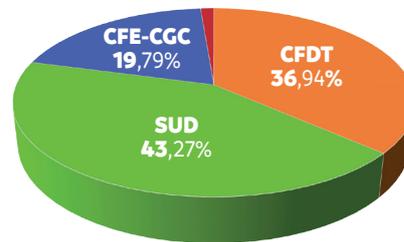
Le taux de participation à ces élections a été de 85%, ce qui est historiquement élevé. Ce taux de participation remarquable de 85% est un signe de l'engagement accru des travailleurs dans le processus électoral et témoigne d'une conscience grandissante de l'importance de s'organiser collectivement pour défendre leurs droits et intérêts. Les travailleurs ont clairement exprimé leur volonté de voir leurs préoccupations prises en compte et ont voté massivement en faveur du syndicat SUD.

Pour sa première participation aux élections, SUD a obtenu 43% des voix, ce qui est remarquable.

Cette victoire incontestable est d'autant plus notable que SUD était un nouveau venu sur la scène syndicale. SUD a réussi à obtenir une part significative des voix de 43%. Cette performance témoigne de la confiance en ce syndicat en tant qu'alternative viable et représentative de leurs intérêts.

Cette victoire marque un tournant significatif et redessine le paysage syndical de la CSM de Bassens.

L'émergence de SUD ouvre de nouvelles perspectives pour les travailleurs dans leur lutte pour des conditions de travail équitables et une amélioration de leurs droits. Avec une majorité parmi les voix exprimées, SUD gagne une position forte pour négocier des accords collectifs plus favorables et influencer les politiques de l'entreprise en faveur des travailleurs.



Sud aura désormais la responsabilité de maintenir cette confiance et de travailler activement à la défense des droits et des intérêts des travailleurs.

En tant que syndicat indépendant, SUD peut aligner ses actions et revendications avec les valeurs et objectifs des travailleurs qu'ils représentent. Cette victoire renforce la solidarité et la cohésion entre les travailleurs, car ils se sentent écoutés et soutenus par leur syndicat. ■

LE MOT DU SECRÉTAIRE

« En tant que secrétaire de la section syndicale SUD, je tiens à remercier tous ceux qui ont participé aux votes et au bon déroulement de ces élections du CSE (Comité Sociale et Economique). SUD représente désormais un espoir pour les travailleurs dans leurs revendications et laisse présager un avenir prometteur pour les droits des travailleurs. »

Sliman Khenfer

COMMUNIQUÉ SUR L'INCENDIE DE L'ATELIER FINITION NORD

Un incendie s'est déclaré mercredi 25 octobre 2023 sur l'atelier Finition Nord de la CSM. Conformément aux procédures internes du site, le plan d'opération interne a aussitôt été déclenché. L'incendie a été rapidement maîtrisé. Il n'y a pas eu de blessés. Le sinistre a touché 400 m² dont 60 m² de toitures : deux lignes ont été impactées.

Il est probable que l'unité UB2 reste arrêtée plusieurs semaines. On peut en revanche espérer un redémarrage plus rapide d'UB1. Pas de chômage partiel pour les salariés de la CSM envisagé à ce jour. Ce sinistre n'a pas d'impact sur les clients et il n'y a pas de rupture d'approvisionnement en vue.

Les échos de SUD Michelin

ET APRÈS ? DES PERSPECTIVES PRÉOCCUPANTES

La finalisation des tests sur la presse à injection entraînera une extension du périmètre de qualification, mais cela signifie également une diminution de l'activité avec la suppression de certaines étapes de fabrication. Les salariés se questionnent sur l'avenir du site et on peut comprendre pourquoi ! ■

BOURGES

Vol 2028 URG, nouveau plan de vol

UN COUP DE COM. POUR NOS PATRONS OU DE RÉELLES INTENTIONS...

Chaque nouvelle direction débarquant sur un site pose ses valises avec ses nouveaux (anciens) projets. Au vu de certains indicateurs, effectivement, certains sujets sont à travailler : la reconnaissance et les valorisations, la sécurité, la formation, la qualité du management, et bien d'autres... Les sujets sont tellement vastes et récurrents. Prenons l'exemple de la formation, un sujet que notre syndicat aborde depuis de nombreuses années. Lors du passage de membres du CEG, nous alertions déjà. Un sursaut avait eu lieu, sans suivi, dû au passage de plusieurs RFS à ce poste. La formation est la base de plusieurs éléments clés, comme la sécurité, la qualité, la qualité de vie au travail, etc. Des opérateurs, des managers correctement formés par un service formation dédié qui assure un suivi de qualité permet d'avoir l'ensemble des bases pour tous et de progresser dans les domaines cités précédemment. SUD Michelin souhaite que ces énièmes groupes de travail, proposés lors de cette présentation de vol URG 2028, se concrétisent par des faits concrets sur le terrain pour les conditions de travail, le bien-être, la valorisation et la reconnaissance de l'ensemble des salariés.



LES ÉQUIPES DE FIN DE SEMAINE, LA VARIABLE D'AJUSTEMENT... UN PETIT TOUR ET PUIS S'EN VONT !

Au vu des décisions de l'entreprise de réduire les équipes EFS et d'arrêter les EFS XR (une nouvelle fois) après un redémarrage de seulement une année après les avoir arrêtées au moment du COVID avec l'accord ADAPT aux moyens de RCC. Certains choix incertains et hasardeux questionnent. SUD Michelin persiste sur une demande, depuis de nombreux mois, voire années, la révision de l'accord EFS qui ne sécurise pas assez les salariés en cas de situation économique, commerciale, ou stratégique négative pour les emplois. **SUD Michelin restera attentif à l'accompagnement individuel de chaque situation pour les salariés EFS, afin que chaque salarié puisse trouver une solution acceptable.**

DES CALENDRIERS COLLECTIFS, PAS AU GOÛT DE TOUS...

Les calendriers collectifs présentés en fin d'année ne font pas l'unanimité. Après de nombreuses années sans fermetures estivales où chacun a mis en place son organisation annuelle en fonction de plein de paramètres. En cette période d'inflation constante et un pouvoir d'achat affaibli, certains ne voient pas d'un bon œil de se faire imposer leurs vacances d'été dans un des créneaux les plus chers en termes de tarifs de location, de fréquentation touristique importante, etc. Perdre une certaine souplesse sur la prise de congés et de moyens pour équilibrer vie professionnelle et vie personnelle. Beaucoup d'incompréhension sur un arrêt estival et des prévisions 2024, au vu des difficultés à réaliser les courts termes en 2023. ■

TROYES

Une activité partielle qui fragilise les salariés !

Dans le contexte actuel de Michelin, une série de décisions stratégiques influence le visage futur de la production. L'abandon de la fabrication des pneus à faible marge et le maintien des prix dans un marché complexe définissent une stratégie qui esquisse une perspective de production en baisse, débutant avec un PA à 27 MT.

Au cœur de l'Atelier Z, les employés restants attendent des solutions pérennes adaptées à leur profil. Le projet Crocus, visant à éliminer les G10 sur le poste de confectionneur, progresse positivement avec des délais respectés, suscitant une vigilance continue.

Le projet CBR (Cabinet à Badigeon Robotisé), bien qu'il ait rencontré des difficultés initiales malgré l'injection de 150 millions d'euros, est en phase de consolidation. Le projet AGV (chariot autonome), étroitement lié au projet CBR, entame sa phase de consolidation avec une équipe fortement investie.

Cependant, la réalité des changements se manifeste par la suppression de 20 postes consécutifs à la mise en place de ces deux projets.

Ces évolutions reflètent une période de transformation chez Michelin, où les choix stratégiques et les projets d'automatisation sculptent l'avenir de la production, tout en influençant la vie professionnelle des salariés.

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET LES RÉMUNÉRATIONS : LES PRINCIPALES CAUSES DU REFUS DES EMPLOIS DANS L'INDUSTRIE

Dans un contexte où les emplois industriels sont confrontés à un déclin d'attrait, les raisons fondamentales résident dans les conditions de travail et les salaires. Malgré les propositions d'amélioration de longue date de la part de SUD, une conscience croissante entoure désormais cette problématique. Au-delà de simples primes, notre attente s'oriente vers une véritable transformation, résultant d'un engagement profondément enraciné et négocié au plus près du quotidien des travailleurs. Il est impératif de passer de simples correctifs à des solutions durables, façonnées sur le terrain pour garantir un environnement professionnel épanouissant.

Par ailleurs, il est important de souligner que les périodes de chômage partiel peuvent avoir un impact significatif sur les individus. Cela entraîne non seulement une diminution de leur revenu, mais aussi une instabilité financière et un niveau de stress élevé. Les salariés peuvent également ressentir de l'incertitude quant à l'avenir de leur emploi et être confrontés à des défis supplémentaires, tels que la recherche de solutions alternatives pour subvenir à leurs besoins. ■

Pour une
harmonisation
sociale
européenne

Avancées en matière d'acquisition des congés payés durant les arrêts maladie

Par plusieurs arrêts rendus le 13 septembre 2023¹, la cour de cassation met fin à une pratique injuste qui consistait à priver les salariés de l'acquisition de congés payés durant les absences pour maladie d'origine non professionnelle. La cour administrative d'appel de Versailles l'avait déjà précédée par un jugement rendu le 18 juillet dernier condamnant l'État français pour mauvaise transposition de la directive européenne sur le temps de travail publiée en 2003.

1 - Cass. Soc, 13 septembre 2023, n° 22-17340 et n° 22-17638

LA RÉSISTANCE DE L'ÉTAT FRANÇAIS À TRANSPOSER LA DIRECTIVE TEMPS DE TRAVAIL

Déjà vieille de vingt ans, la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 prévoit en son article 7 que « *tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines* », sans faire aucune distinction dans la situation des salariés. Autrement dit, tout travailleur, même se trouvant en arrêt maladie durant la période d'acquisition de ses congés, doit pouvoir prendre un congé annuel d'un minimum de quatre semaines. Or, le droit français n'est pas conforme à cette directive car le code du travail ne permet pas aux salariés en arrêt maladie d'origine non professionnelle d'acquérir des congés payés sur toute la période couverte par l'arrêt de travail (pour rappel, le salarié acquiert 2,5 jours de congés par mois de travail effectif). S'agissant des salariés en arrêt de travail en raison d'une maladie d'origine professionnelle ou d'un accident de travail, ceux-ci acquièrent des congés payés dans la limite d'un an d'absence.

Cela conduit donc à des situations où des salariés en arrêt de longue durée reprennent le travail sans pouvoir prendre de congés payés ou se retrouvant avec une durée de congés réduite. Or, un salarié en arrêt de travail pour maladie n'est pas « en repos » et il doit pouvoir bénéficier pleinement de son droit à congés payés, comme l'a affirmé la Cour de justice de l'Union européenne dans un arrêt du 24 juillet 2012, interrogée sur ce point par la Cour de cassation. La loi française ne reconnaît toujours pas ce droit, notamment en refusant de transposer totalement la directive européenne sur le temps de travail, plus favorable sur ce point pour les travailleurs français. Cette situation a évolué grâce aux actions syndicales notamment portées par la CGT et l'Union syndicale Solidaires qui se battent depuis des années devant les tribunaux pour contraindre l'État français à appliquer dans toutes ses dispositions cette directive.

L'APPLICATION DE LA DIRECTIVE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL PAR LA COUR DE CASSATION

Désormais, tout travailleur peut réclamer devant le conseil de prud'hommes le respect des dispositions de la directive européenne sur le temps de travail. À défaut de modification législative, les salariés n'ont, pour l'heure, que cette voie pour contraindre les employeurs à appliquer les dispositions plus favorables de la directive en matière d'acquisition des congés payés. En effet, la jurisprudence de la cour de cassation issue des arrêts du 13 septembre 2023 s'applique directement aux employeurs. Celle-ci a en effet décidé de mettre en conformité le droit du travail français avec le droit européen en écartant partiellement les dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail qui « *subordonnent à l'exécution d'un travail effectif l'acquisition de droits à congé payé par un salarié dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle* ».

La haute juridiction est claire à ce sujet, elle a précisé dans un communiqué accompagnant ses décisions du 13 septembre 2023 que « *les salariés malades ou accidentés auront droit à des congés payés sur leur période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle* ». Par ailleurs, elle ajoute qu'« *en cas d'accident du travail [ou de maladie professionnelle], le calcul des droits à congé payé ne sera plus limité à la première année de l'arrêt de travail* ».

Il convient donc de saluer cette avancée pour les salariés même si le combat n'est pas terminé car l'État doit encore prendre toute la mesure de ces décisions de justice en engageant les modifications législatives nécessaires pour harmoniser notre droit avec le droit européen. ■

Un salarié en arrêt de travail pour maladie n'est pas « en repos » et il doit pouvoir bénéficier pleinement de son droit à congés payés, comme l'a affirmé la Cour de justice de l'Union européenne.

GEPP : SUD signe un accord novateur pour les 16 000 salariés Michelin !

La négociation sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels 2024-2026 dans le Groupe Michelin s'est terminée fin octobre. L'accord a été signé par SUD et la CFDT. Les deux organisations syndicales représentant plus de 50% aux dernières élections, cet accord pourra s'appliquer à compter du 1^{er} janvier prochain pour la MFPM, CSM, PLA, IMECA, CGEM et CFM.

La GEPP marque une démarche proactive de gestion des compétences des salariés, introduisant une approche novatrice permettant à TOUS les employés de devenir acteurs de leur employabilité dans un contexte de transformation accélérée des métiers. ■

3

PRINCIPES FONDAMENTAUX

- Donner la priorité à la mobilité interne.
- Accompagner les salariés exerçant des emplois « sensibles » (métiers amenés à évoluer) en interne ou en externe, sur la base du volontariat.
- Accompagner les salariés tout au long de leur carrière en tenant compte des spécificités des travailleurs en fin de carrière.

DISPOSITIFS CLÉS DE L'ACCORD

Mobilité interne

- Des mesures financières dont le montant sera à minima de 25 000 € bruts.
- Indemnité de 5 000 € suite à la démission du conjoint.
- Participation à la prise en charge jusqu'à 4 000 € HT d'une formation pour le conjoint.

Mobilité interne renforcée

- Un accompagnement individualisé est prévu par un PDS (Partenaire de Développement Spécialisé).

Fins de carrière

- Plusieurs possibilités : retraite progressive incitative, mécénat de compétences, tutorat, rachat de trimestre, transformation de l'indemnité de fin de carrière en jours.
- Prise en compte de la pénibilité pour les personnes ayant fait au moins 15 ans d'équipes alternantes dans le Groupe : maxi 126 jours pouvant aller jusqu'à 144 jours pour ceux qui sont encore en équipes.

Mobilité externe pour les salariés éligibles et volontaires

- Congé de mobilité ouvert dès 3 ans d'ancienneté avec un accompagnement financier qui ne pourra être inférieur à 30 000 € bruts.
- Budget formation de 10 000 € HT.
- Aide pour un projet de création, reprise, extension d'une entreprise de 25 000 € bruts.

En conclusion, SUD Michelin place de grands espoirs dans le déploiement de cette GEPP, qui englobera les 16 000 salariés de Michelin en France. Cet accord représente un engagement fort en faveur de l'émancipation professionnelle de tous les salariés. Il est désormais impératif d'informer les salariés et de mobiliser les ressources nécessaires.

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

LE GRAND THÉÂTRE DE LA CGT

Quand un Défenseur des salariés serait « Trop Sympa » ou pas assez méchant.

La CGT, célèbre pour son militantisme syndical, se retrouve sous les feux de la rampe suite à la brutale expulsion de son délégué syndical central. Le délégué aurait été destitué pour avoir commis l'impardonnable crime d'être « trop sympa » envers la direction. Un comble pour la CGT, réputée pour son intransigeance.

SUD apporte son soutien à ce militant chevronné qui a malheureusement souffert des agissements de la direction fédérale de la CGT !

DES CONDITIONS DE TRAVAIL AU SIÈGE SOCIAL QUI FONT RÊVER... À UNE PAUSE-CAFÉ PLUS LONGUE

Au siège social des Carmes, c'est l'apogée du confort où rien ne manque : cafétéria de qualité à moindre coût, restaurant gastronomique, snack, salle de sport, salle de jeux vidéo gratuit... Le décalage entre le siège social et les sites industriels est si grand qu'on se demande parfois si certains ne viennent pas d'une autre planète. Les salariés des usines se demandent même s'ils travaillent dans la même entreprise.

Face à ces disparités, le syndicat Sud Michelin s'indigne et demande instamment de mettre la deuxième vitesse pour l'équité. Il est temps que chaque salarié chez Michelin ait le droit à sa part équitable de qualité de vie au travail. Les salariés des usines ne demandent pas la lune, juste un peu de ce confort qui semble régner ailleurs.

Alors, Messieurs les responsables de l'entreprise, faites un détour par les usines de temps en temps. Et aux salariés des sites industriels, ne désespérez pas, la roue tourne, tout comme les pneus Michelin sur une autoroute de l'équité !

Contact SUD Michelin

Jérôme LORTON
Délégué Syndical Central
06 23 86 15 47