

CLERMONT FERRAND

Gravanches : Production et difficultés en hausse.

Une augmentation de l'activité est en cours avec l'agrandissement de la salle des moules, l'accroissement de la capacité des changements de dimension, l'acquisition d'une machine d'uniformité ainsi que la mise en place d'une nouvelle SPRINT. Tous ces aménagements posent d'énormes difficultés d'organisation et même parfois de sécurité. MICHELIN a mis en place un groupe de travail qui est la solution « miracle » de l'entreprise. ■

Ladoux : Des locaux hi-tech c'est bien, de bonnes conditions de travail c'est mieux.

Les activités du site de Ladoux sont axées sur la Recherche et Développement Industriel (RDI), avec aussi des essais sur pistes ou sur des machines de tests, ainsi que des laboratoires de mesures physiques et chimiques. Le chantier Campus Phase 2 avance, les salariés devraient prendre possession des lieux en début d'année 2018. Depuis quelques temps une baisse des effectifs avec un manque de formations dans les services d'essais et de mesures (GST/EM) engendrent une charge de travail importante pour les salariés ainsi que des retards dans les demandes clients. SUD ne laissera pas les conditions de travail se dégrader pour des raisons économiques. ■

Combaude : Actionnaires 1 – Salariés 0

Depuis le 23 mai la production est arrêtée définitivement. Le démontage des machines n'a pas perdu de temps. Elles sont destinées pour les usines de STOKÉ ON TRENT - VALLADOLID et AVALLON. C'est encore un coup dur porté sur l'emploi à Clermont-Ferrand ! ■

Cataroux : Inquiétudes sur l'avenir.

Un site de production qui a connu ses heures de gloire tant en termes d'effectifs que de production. Mais comme le dit la chanson d'Aznavor « les moins de vingt ans ne peuvent pas connaître ». Il est urgent de réinvestir massivement sur cette usine qui peut et doit avoir un avenir ! On ne laisse pas mourir un site de production par une pyramide des âges favorable à MICHELIN. Et après, on nous fera des cours sur la responsabilisation ! ■



Création Les enrégés

BRÈVES

■ MICHELIN CONDAMNÉ À VERSER DES INDEMNITÉS AU DÉLÉGUÉ SYNDICAL SUD !

Le 14 juin 2017, la cour administrative d'appel de Nantes a donné raison à l'ancien Secrétaire SUD MICHELIN du Comité d'Etablissement de Joué les Tours dans la procédure contre son licenciement. Cette action en justice dure depuis plusieurs années avec un refus catégorique de MICHELIN à négocier. La prochaine étape sera éventuellement le conseil d'État. Notre ancien militant sera peut être en retraite à la fin de la procédure. Il est où le modèle de dialogue social évoqué dans la presse ?

■ DEMANDE URGENTE DE PRÉRETRAITE !

Les dispositifs de départs anticipés négociés dans le cadre de la GPEC et signés par SUD ne répondent qu'en partie à nos demandes. En effet, de nombreux salariés sont usés et souffrent de plus en plus à leur poste de travail. Il est inconcevable que la seule alternative pour un salarié soit d'attendre un plan social ou d'être licencié pour inaptitude. MICHELIN doit s'inspirer des mesures prises dans d'autres grands groupes en particulier dans l'automobile. Nous allons mettre la gomme au mois de septembre sur ce sujet.

■ NOUVEL ACCORD TÉLÉTRAVAIL

En 2014, SUD Michelin signait un accord sur le télétravail qui arrive à terme. Après ces trois années d'activité, le bilan est globalement positif pour les salariés concernés qui estiment que ce changement a amélioré leurs conditions de travail. Pour SUD, nous souhaitons étendre cette démarche, sur la base du volontariat, à beaucoup plus de salariés. Rien n'empêche l'entreprise qui revendique actuellement être en pleine mutation ou réorganisation, d'ouvrir le télétravail aussi au personnel de production pour des tâches administratives.

Contact SUD Michelin

Jérôme LORTON
Délégué Syndical Central
06 23 86 15 47



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

LA VOIX DES SUD

Michelin

Journal interne du syndicat SUD Michelin France n° 1 - 29 juin 2017

Union syndicale
Solidaires

ÉDITORIAL

Restructurer, leur meilleure façon d'avancer !

Clermont-Ferrand : une restructuration de plus !

Après la fermeture de l'atelier rechapage au mois de mai 2017 à la Combaude et la restructuration de la fonction ingénierie, Jean-Dominique SENARD annonçait le 9 mars 2017 une restructuration importante du groupe MICHELIN. Pas moins de 70 groupes de travail ont été constitués afin de définir la réorganisation décidée. Malgré trois réunions à ce jour avec les Organisations Syndicales, rien n'a filtré sur le contenu exact de ce projet. Seul un parallèle entre la précédente organisation et la nouvelle a été abordé sur la base de l'annonce des nouvelles zones géographiques qui viendraient se substituer aux anciennes lignes produits car les activités ne seront plus demain axées autour d'un seul produit. Aussi les fonctions commerces devront être en capacité de répondre à toutes les demandes des clients, du pneu vélo au pneu génie civil, par l'intermédiaire d'un seul interlocuteur. Ceci dans le but de faciliter les relations avec les clients. Au prétexte de « mieux satisfaire les clients » MICHELIN saisi cette formidable opportunité de « dégraisser » les effectifs malgré son excellente santé financière.



Création Mœster

22 juin 2017 : des emplois supprimés !

Près de 1 500 emplois seront supprimés dont 970 à Clermont-Ferrand et 450 aux États-Unis entre 2018 et 2021. Cette baisse des effectifs se fera en grande partie par des départs naturels ou basés sur le volontariat. La nouvelle organisation devrait se mettre en place à partir du début de l'année 2018.

290 postes de collaborateurs et cadres seront délocalisés vers des pays « low cost ».

Pour SUD, c'est un nouveau coup dur porté sur l'emploi en France et en particulier à Clermont-Ferrand. Ce ne sont pas les 250 nouveaux postes à très haute qualification en lien avec la haute technologie qui combleront cette énième destruction d'emplois. La réduction des coûts et la rentabilité sont une obsession pour Michelin. Nous serons vigilants sur le respect des engagements du Groupe avec cette réorganisation, sans départs contraints, qui risque fortement de dégrader les conditions de travail des salariés qui resteront dans l'entreprise.

Une négociation d'un accord de méthode se déroulera au mois de juillet, puis nous aborderons les mesures de départs à la rentrée.

Les pauvres sont des fainéants Les syndicats en demandent trop !
Les roms ne veulent pas s'intégrer On a vécu trop d'années au dessus de nos moyens ! Il n'y a plus d'argent !
Les pauvres ne savent pas gérer leur budget
Sans patron, pas de travail ! Il faut être réaliste !
C'est une génération de jeunes fainéants
Les étrangers viennent pour les aides sociales ! On vit très bien avec le RSA
On ne peut pas accueillir toute la misère du monde Plus les riches sont riches, plus ils font tourner l'économie.
Les prisons sont des hôtels de luxe
Il faut réhabiliter la valeur travail Il ya du travail pour tout le monde, il suffit de chercher
Les patrons ne peuvent pas licencier
Quand on veut s'en sortir on peut !
Si les riches paient trop d'impôts ils vont s'enfuir et ce sera une catastrophe économique pour la France !
Les français travaillent 35 heures par semaine On a ce qu'on mérite !
Tous les journalistes sont de gauche !

Sud
Michelin

Les échos de SUD Michelin



LA ROCHE SUR YON

L'usine de RYO en pleine mutation

Les investissements du projet « SKIPPER » continuent avec un nouveau bâtiment de 3 500 m² pour la préparation, qui devrait se terminer rapidement afin d'accueillir la Trix de Ballyména. Des travaux de génie civil sont également en cours avec l'implantation d'une deuxième Fisher. La Quadriex continue son développement avec 5 dimensions. A l'assemblage, la première FLC (Finition en ligne compacte) est en phase de démarrage. N'oublions pas non plus la création d'un restaurant d'entreprise que SUD réclamait depuis longtemps. Cette transformation à grande échelle nous rassure sur la solidité du projet et sur votre volonté de valider cet accord souvent décrié par ceux qui refusent la négociation par principe ou idéologie creuse. Mais où en serions-nous aujourd'hui sans accord ? Il est plus facile de critiquer au quotidien que de proposer des solutions alternatives. ■

Horaires 4 x 8

Deux ateliers viennent de voter un changement de leur rotation 3/3/3 ABC vers une rotation hybride car le passage de l'équipe C en A est trop fatigant. Le troisième atelier a souhaité conserver sa rotation en 2/2/2 ABC. Pour SUD MICHELIN, les horaires de travail comme le projet « SKIPPER » doivent être choisis par le personnel et non imposés par l'entreprise. La réussite du projet passe par la motivation du personnel en commençant par le salaire. Et le chemin reste encore long ! ■

TOURS

Loin d'être gagnant/gagnant

État des lieux après le démantèlement de notre usine : 3 ateliers, 4 activités restantes sur le site, une calandre ZP, CPA membranes, OCA Flaps et ZW (LOG). Depuis plusieurs mois, l'atelier OCA fonctionne en 2 x 8 sans samedi, par décision unilatérale de l'entreprise. Une fois de plus,

MICHELIN a décidé d'approvisionner le marché indien par un fournisseur local qui entraîne une baisse significative des volumes prévus pour 2017 sur notre site. 40 % de la production d'UJO concerne l'Inde et le reste pour les marchés Afrique, Moyen-Orient et Asie. Nous constatons des problèmes d'organisation du travail au secteur membranes dus principalement à un manque d'effectifs avec des conditions de travail des plus pénibles. Concernant ZP, activation de 7 équipes supplémentaires, au dernier moment, sur les jours fériés. Sans une contrepartie qui était demandée par SUD MICHELIN. Les désagréments sur l'organisation de nos vies de famille liés à l'augmentation de la réactivité doivent être pris en considération par l'entreprise. Devant la fin de non recevoir à nos revendications SUD MICHELIN a appelé à la grève à la demande d'une grande majorité de salariés (2 équipes sur 7 réalisées). Depuis trois ans, les salariés subissent une période de chômage partiel avec un refus, là aussi, de compléter notre rémunération comme cela se pratique dans d'autres grands groupes. Avec une moyenne d'âge de 53 ans et une « petite » usine concentrée sur deux activités principales (calendrages et membranes) le site d'UJO a-t-il un avenir ? ■

MONTCEAU

L'accélération de la flexibilité

ATELIER Z :

Dernièrement, 70 % des salariés de l'atelier se sont prononcés favorablement pour la mise en place d'un 4 x 8 suite à la montée en charge d'UMO. Cependant, la rotation 4 x 1, 4 x 1, 4 x 2 - ABC devient de plus en plus pesante physiquement et les salariés se plaignent du roulement de l'équipe C à A (manque de repos). Ce point devient prioritaire pour la commission de suivi où SUD demandera des aménagements en lien avec la volonté du personnel. C'est à la direction du site de prendre en compte les demandes des salariés car c'est bien elle qui a souhaité ouvrir l'outil de travail au maximum. La flexibilité ne doit pas fragiliser notre santé. ■

ATELIER GC :

La direction informe toutes les organisations syndicales d'une augmentation de la production du site. Elle devrait faire un point précis prochainement avec la ligne produits avant de déployer à nouveau d'éventuels groupes de travail pour accompagner cette hausse de volumes. La position de SUD MICHELIN est claire : le nombre de volontaires en EFS est suffisant contrairement à Z et nous sommes prêts à négocier uniquement dans ce sens ! ■

PROJET PAP GO :

7 PAP géantes avec des modifications comme une MACA. Des investissements beaucoup moins coûteux avec une augmentation de productivité de 20 % ! Ce projet de modification commencera fin 2017 pour finir en 2021 ! Ensuite soit MICHELIN développera 5 MBB (machines de confection à bandelettes) soit fera une modification sur 5 nouvelles PAP. Les MBB verraient la suppression de poses profilés et skims ! Le projet est encore à l'étude ! En conclusion, SUD encourage les investissements garants de pérennité du site et surtout de nos emplois mais pas à n'importe quel prix ! ■

GOLBEY

SUD fait supprimer le critère absentéisme de l'accord intéressement

L'intéressement du site de Golbey a été signé avec plusieurs modifications positives sur les objectifs. La Direction souhaitait imposer un critère absentéisme dans notre accord d'intéressement local. Pour SUD MICHELIN Golbey, il est inconcevable qu'un salarié en arrêt maladie porte la responsabilité de la non obtention d'un critère. De plus, rien ne justifiait ce choix au regard des résultats excellents de l'usine depuis plusieurs années. Nous avons donc déplacé ce critère absentéisme sur la sécurité avec la mise en place d'un bonus. ■

Plan annuel 2017

Lors de la présentation du PA, nous avons appris la suppression de la production de câbles poids lourd 27/23 d'ici trois ans. Cette annonce n'est pas sans conséquence d'autant

plus que nous avons entamé une démarche RPS sur ce secteur. MICHELIN doit nous donner des explications beaucoup plus précises sur nos perspectives de production pour les prochaines années. Ce n'est pas le déploiement du 6.23 (produit C3M) destiné à l'accompagnement en montée de production de ROANNE qui pérenniserait notre site. Il nous faut plus de visibilité sur notre activité avec des investissements à la hauteur des attentes ! ■

POITIERS

Un projet d'accroissement d'activité

Le site de Poitiers est le magasin d'usine de La Roche sur Yon et comprend deux activités :

- Le montage d'enveloppes Poids Lourds
- La Logistique Poids Lourds

Le site reçoit aussi des enveloppes d'Aranda, d'Alessandria. Les clients de la logistique de Poitiers se trouvent pour l'essentiel en Europe du nord. L'atelier montage est formé d'une équipe qui travaille en A et B. Le projet de la direction Michelin est d'augmenter l'ouverture de l'outil de travail à deux équipes voire trois.

Cette bonne nouvelle reste à confirmer surtout lorsqu'on connaît le passé du site et les fausses promesses de Michelin ! ■

BOURGES

Une production qui décolle dans une ambiance morose !

En l'espace de 5 ans, la production de l'usine a augmenté de plus 30 %. C'est une bonne nouvelle pour l'emploi avec l'embauche de jeunes après une longue traversée du désert et des restructurations. Cependant notre qualité de vie au travail s'est dégradée et entraîne de nombreuses démissions ou changements de postes au rechapage. Le manque de personnel devient inquiétant ! Les méthodes de formation sont beaucoup trop rapides pour les nouveaux embauchés.

Cela se traduit par de nombreux problèmes au niveau de la qualité et des accidents bénins, voire plus graves. Ce constat génère un climat pesant où la bonne ambiance n'est pas au rendez-vous.

Une brosseuse et une T5 arriveraient prochainement sur le site en provenance de l'usine de la Combaude (Clermont-Ferrand) qui vient d'arrêter définitivement sa production. Il va falloir pousser les murs pour l'installer ! ■

CHOLET

Intéressement

Malgré les critères absentéisme et sécurité, la section de CHOLET a signé l'accord après consultation des salariés. Certains critères ont été revus à la baisse et deux bonus ont été mis en place, afin de favoriser l'atteinte des 3,5 % attribués et 0,4 % de bonus. ■

Recrutement

Le choletais est un secteur où le taux de chômage est très faible, il est donc compliqué de recruter, sachant que la GPEC amplifie le nombre de départs chez MICHELIN. Le ras-le-bol des salariés se fait sentir face au manque de personnel, aux bas salaires, aux conditions de travail, d'horaires, de management et de vie de famille. Beaucoup de salariés quittent l'entreprise pour un emploi meilleur et mieux rémunéré. Le travail des jours fériés et le passage envisagé par l'entreprise en 7/7 découragent les jeunes postulants. ■

Accord réactivité Z

L'accord négocié et signé par SUD, à la demande des salariés concernés, a apporté des avancées supplémentaires par rapport à l'accord des 35 heures. Suite au sondage de SUD en fin d'année, une rotation ABC fut décidée à la majorité. Mais après des mois de pratique, cette rotation est trop éprouvante. Si les agents de Z éprouvent le besoin de refaire un nouveau sondage pour un éventuel changement de rotation, SUD reste à l'écoute des salariés, n'en déplaît à certains. ■

ROANNE

PROJET PHENIX : ROANNE MET LA GOMME

Il y a 2 ans et demi l'intersyndicale du site de ROANNE, sous l'impulsion de SUD, alertait Jean-Dominique SENARD sur l'avenir de l'usine. Où en sommes-nous aujourd'hui ? La transformation de l'usine, qui s'est tournée vers la production de pneus Ultra Haute Performance, débutée en mai 2015, se poursuit à grand pas. L'atelier OCZ, ses 2 MACS et ses BNS ont été entièrement démontés. À la place 19 C3M SPRINT et 11 C3M GMT sont installées (au total 21 SPRINT et 11 GMT sont prévues). MGM, EST, NAR dédiés à ce secteur ont suivi. L'atelier Moyens Individuels a connu, ou va connaître, également des modifications (MATCH en 19", ajout d'une MULTEX, mise en place de la transitique carcasses MATCH, lancement du projet MI Maxi Flex...) Au 31 mars 2017, dans le cadre du projet, 366 personnes ont été formées (aux Gravanches et en interne) et 315 personnes ont changé de métier (sur un effectif total de 905 personnes). Les locaux sociaux seront tous rénovés au sortir de l'été. Une restauration d'entreprise, longtemps demandée par SUD, a été mise en place début mars. Une salle de sport avec ses 2 programmes Oxygène et A3P verra le jour d'ici la fin d'année, un partenariat avec une crèche a été signé...

Un groupe de travail RPS (SUD, OS, Médecine du travail, Assistante sociale, Direction) dédié au projet, agit pour détecter et accompagner toutes les personnes qui connaîtraient des problèmes lors de cette transformation sans précédent de notre usine. Fin septembre 2017 la dernière C3M devrait être installée. Le projet sera terminé mi 2018. Suite à cette première phase, une autre tranche d'installation de 10 C3M supplémentaires et les effectifs correspondants pourront être engagés, la place étant libérée cette année. Le projet PHENIX avance donc rapidement, trop parfois, ce qui met certaines personnes en difficultés. On peut également déplorer la faible reconnaissance de l'investissement des salariés qui consentent beaucoup d'efforts pour accompagner la mutation de l'usine. ■