

Nous avons décidé de consacrer l'ensemble de cette publication sur les restructurations dans l'entreprise

Le plan social qui ne dit pas son nom

Michelin lance une vaste restructuration sur la France. Nous souhaitons vous faire partager notre réaction.

La confiance dans la parole donnée est indispensable

Mr Rollier affirmait le 1^{er} avril dernier dans les colonnes de la Montagne, qu'il n'y aurait pas de plan social en France. Le 17 juin, Michelin annonce des restructurations sur les sites de Montceau et Tours et la fermeture de l'usine de SODEMECA près de Lille (cf. page 2, les détails du plan), en assurant qu'il n'y aurait pas de licenciement du fait des mesures d'âges et du volontariat.

Mais l'expérience prouve (Toul, Poitiers, ...) qu'en cas de fermeture d'une usine ou d'une activité, seulement 10 à 20 % des salariés sont mobiles. **Il y aura donc des licenciements et des plans sociaux sur les sites concernés.** Michelin est le premier à le savoir.

Qu'advient-il de la confiance que les salariés ont dans les propos de nos dirigeants, confiance essentielle pour l'adhésion au projet de l'entreprise ?

L'objectif de ces restructurations

Michelin veut atteindre les gains de productivité du plan Horizon 2010. Ni plus, ni moins. Les salariés français seraient-ils plus un coût qu'une richesse ?

Ces gains de productivité renforceront notre compétitivité face à nos concurrents et permettront aussi de dégager des marges confortables. Les faits prouvent (cf. article page 4 sur les rémunérations) que la répartition de ces bénéfices est tout sauf égale entre des salariés qui y mettent toute leur énergie et des actionnaires qui y mettent tout leur argent.

Un plan social démographique ?

Dans un contexte légal où l'âge de départ recule et la possibilité de mise à la retraite d'office n'est plus, Michelin profite d'une forte proportion de plus de 55 ans pour accélérer les départs. Ces mesures vont satisfaire les plus anciens qui veulent partir. Il sont fatigués par un travail toujours plus intense quel que soit le statut, par des changements d'organisation incessants dont les finalités sont mal comprises, mais aussi par une absence de reconnaissance qui amène à une démotivation naturelle.

Plan de volontariat et contexte récessif

Si Michelin met des moyens importants pour que le volontariat soit couvert pour une large partie par les mesures d'âge, des départs sont tout de même attendus en mobilité externe. Dans ce contexte très récessif et destructeur d'emplois, cette solution est-elle viable ?

Que se passera-t-il si l'entreprise n'atteint pas les objectifs du plan de volontariat ?

Ceux qui restent : santé, stress, travail ...

Demain, la production se fera avec des effectifs moins importants. Donc quand l'activité repartira, la même charge de travail sera répartie sur moins de personnes. Il y a donc fort à parier que les gains de productivité se feront au dépend de notre santé.

Vous êtes nombreux à nous avoir contactés. Continuez à nous donner votre point de vue, directement ou via notre site : cfecgcMichelin.org

Sur notre site, nous nous engageons à vous informer en direct après chaque réunion relative au plan de restructuration (prochaine réunion prévue : le 24 juin pour le Comité Central d'Entreprise). De la même façon, nous détaillerons chiffres et argumentaires, qui peuvent être assez différents entre la communication de l'Entreprise et notre perception.



Manoeuvres

En mai dernier, Michelin lançait la négociation d'un accord de méthode cadre visant le traitement des restructurations à venir. Sans informer les organisations syndicales de l'imminence d'un plan préparé depuis longtemps.

Ces manœuvres permettent aujourd'hui de se prévaloir d'une bonne volonté que les organisations syndicales auraient contrariée.



Tours leader

Les faits : En octobre 2008, alors que tous les intérimaires et les CDD n'étaient plus présents, le site de Tours a battu un record de productivité. Nous pouvons en conclure que les gains de productivité passent par un personnel qualifié et non précaire.

Mais Michelin préfère utiliser les suppressions de postes pour atteindre ces objectifs. C'est moins durable mais à court terme plus rentable.



Bourges

En 2005 le site de Bourges était restructuré. A cette époque les départs anticipés n'étaient même pas envisageables. Quatre ans après, Michelin les utilise massivement. Les BIB Seniors de Bourges doivent être prioritaires pour bénéficier des mesures d'âge.

Les détails du plan de restructuration

D'ici à fin 2012 Michelin supprimera environ 2950 postes (de 2350 à 3550 estimés) via des restructurations sur les sites de Tours et de Montceau, la fermeture du site SODEMECA de Lille, et un plan de volontariat France qui touchera tous les sites de la MFPM. Nous estimons que le Plan de Volontariat France concernera environ 2250 personnes (en fait de 1650 à 2850) en dehors des 3 sites de Montceau, Tours et Lille.

Restructuration du site de Tours (340 postes)

L'activité Mélanges (Z) sera arrêtée courant 2009. Pour autant, toutes les activités (Poids Lourd, Calandre et services supports) seront concernées par les réductions d'effectif. Sur les 1250 salariés actuels, le site supprimera 340 postes en utilisant 2 mesures : des temps partiels de fin de carrière et un plan de volontariat.

Mesures d'âge : 261 personnes partiraient en mesures d'âge avec un temps partiel. Les salarié(e)s concerné(e)s sont ceux nés en 1953 et avant.

Plan de volontariat : 79 personnes seraient concernées. Le plan sera ouvert jusqu'en février 2010. A partir des chiffres de Toul, nous pensons que 15% à 20 % des salariés concernés l'accepteront. **Pour les autres l'entreprise engagera alors des licenciements via un plan social.**

Restructuration du site de Montceau (477 postes)

L'activité Tourisme/Camionnette sera arrêtée mi 2010. Le site se recentre sur la production Génie Civil avec un plan d'investissement. Sur les 1383 salariés actuels, le site supprimera 477 postes en utilisant les mêmes mesures qu'à Tours.

Mesures d'âge : 223 personnes partiraient par mesures d'âge dans les mêmes conditions qu'à Tours à la différence près que l'année de naissance est portée à 1954 et avant.

Plan de volontariat : 254 personnes seraient concernées. Nous pensons que 15% à 20% des salariés concernés, soit moins de 50 personnes accepteraient le plan, ouvert jusqu'en février 2010. **L'entreprise engagera alors des licenciements via un plan social.**

Fermeture du site SODEMECA près de Lille (276 postes)

Cette usine produit des pneus selon le procédé C3M. Les machines et la production seront transférées vers la société SODG à Clermont-Ferrand. Le site comprend actuellement 276 salariés. Une proposition de mobilité vers SODG sera offerte à tous les salariés de SODEMECA, et nous pensons que 10 % à 15% des effectifs l'accepteront. **Nous allons de toute évidence vers un plan social et des licenciements.**

Plan de volontariat France (2250 départs)

Les 3 restructurations annoncées ne permettent pas à elles seules d'atteindre la cible des 2950 suppressions de poste, sachant que dans le même temps, le rythme d'embauche sera de 600 à 900 personnes par an, pour un turn-over d'environ 300 personnes par an.

Michelin lance donc un vaste plan de volontariat qui concernera tous les sites MFPM.

La suppression des 2950 postes d'ici 2012 (de 2350 à 3550 estimés) sur le Groupe France se décompose comme suit :

mesures d'âge sur Montceau +Tours +Lille	- 500 pers.
plan social (licenciements) estimé sur Montceau + Tours + Lille	- 500 pers.
départs en cours sur Bourges (Bib Seniors) et Toul (fin en 2011)	- 700 pers.
turn-over naturel sur 3 ans à raison de 300 personnes par an	- 1000 pers
embauches annoncées sur 3 ans estimées	+ 2000 pers
Plan de Volontariat France en dehors des sites Tours + Montceau + Lille	- 2250 pers

Les mesures d'âges suffiront-elles pour absorber le plan de volontariat ? Non car, pour les classes d'âges concernées, 57 ans et au-delà, les pyramides des âges montrent que seulement **1300 personnes sont éligibles (650 personnes pour les agents, 850 personnes dans les techniciens et 300 pour les cadres, soit 1800 personnes, mais il faut ôter les 500 départs pour mesures d'âge de Montceau + Tours + Lille).**

950 personnes devront donc se porter volontaires pour quitter l'entreprise d'ici 2012.

Doit-on s'attendre à des pressions pour ces départs volontaires ? Comment renforcer les mesures pour la mobilité externe ? Ne serait-il pas plus simple d'étendre les périodes de référence des mesures d'âge ?

Nous poserons ces questions lors du Comité Central d'Entreprise du 24 juin.



Mesures d'âge

Les employés concernés seraient à mi-temps (réparti en 2 périodes égales, 100% et 0%) et seraient indemnisés sur la période du temps partiel à 66% du salaire net plus une indemnité de 300 euros mensuelle.

Les cotisations Vieillesse et Prévoyance seront abondées à 100%. La prime de départ en retraite sera exonérée de charge et non imposable.

Alors que la dernière mesure concerne toutes les catégories, les cadres semblent exclus de la mesure de travail à temps partiel. Les techniciens en cours de passage cadre sont-ils aussi exclus ?

Michelin ne souhaite pas voir partir des cadres car il a du mal à les recruter. Mais les cadres seniors n'ont pas à payer le manque d'attractivité de l'entreprise. Et l'entreprise doit prendre en compte son incapacité à gérer des fins de carrière motivantes.

Enfin, nous avons de nombreux retours pour demander une extension de la période concernée pour couvrir plus de classes d'âge.

Nous sommes effectivement dans un plan social, ce qui permet l'exonération des charges et impôts pour l'indemnité de fin de carrière autant pour l'employé que pour l'employeur, qui y gagnera les charges patronales...

Enfin, les indemnités liées aux mesures d'âges sont, dans les usines concernées, moins avantageuses qu'un licenciement. Michelin devra faire des efforts si il souhaite atteindre ses objectifs

L'art et la manière

Au-delà du fond des décisions de l'entreprise, il y a également la forme. Nous ne comprenons pas les intentions exactes de nos dirigeants, et les contradictions entre les déclarations et les faits génèrent de nombreuses incompréhensions :

- *Le passage cadre que nous avons soutenu et qui n'est toujours pas effectif*
- *Les différentes déclarations écrites ou verbales sur les augmentations, 2,9%, 2,2%, 0%, en mai, en octobre, les parts variables 2008 en mai, annulées puis différées*
- *La déclaration « Il n'y a pas de plan social prévu aujourd'hui » au moment de verser des dividendes aux fonds de pensions et autres institutionnels et le plan annoncé « non lié à la crise mais structurel » et donc prévu de longue date.*
- *La présentation du « plan de sauvegarde de l'emploi » qui est un plan de restructuration drastique comme plan de spécialisation des sites français*

Dans cette période de crise où la communication et le dialogue franc et ouvert dans l'entreprise sont plus que nécessaires, nous percevons l'image de raidissement, de maladresses, de confusions dont nous ne savons si elles sont toutes voulues ou non, sous contrôle ou non.

Le plan social annoncé génère colère et angoisse sur les sites de Lille, de Montceau, de Tours. Si l'entreprise, comme elle l'annonce, souhaite proposer des solutions à tous les salariés concernés, il est nécessaire que ces salariés aient l'ensemble des informations pour y croire. Ainsi, les accords sociaux permettent de crédibiliser les propositions de l'entreprise par l'aval syndical et d'assurer l'explication des mesures par les représentants du personnel. A ne pas être suffisamment transparente, à essayer de minimiser la dureté des réalités sociales par un discours « optimiste », l'entreprise prend le risque de la perte de contrôle dans un contexte national dur. Rappelons-nous que la violence, indéfendable, bénéfique à personne, est un substitut courant aux mots quand le dialogue n'existe plus.

Les organisations syndicales sont les partenaires de ce dialogue. Souvenons-nous de la différence de résultats entre un plan exécuté sans dialogue à Poitiers et la restructuration de Bourges qui s'est réalisée sans heurts. Les organisations syndicales quelles qu'elles soient remontent des informations du terrain qu'elles sont les seules à percevoir. Les salariés ne s'expriment librement que très rarement devant le service du personnel ou leurs managers dont dépendent leurs avenir professionnels. La colère, la peur, la démotivation s'expriment entre collègues ou devant les représentants du personnel, ou finalement quand elles deviennent difficilement contrôlables. Pour qu'il y ait dialogue, il est nécessaire que la parole soit cohérente et validée par les faits.

Tous ces revirements et ces incohérences soulignent le manque de consultation des équipes concernées et donc un défaut de préparation dans les prises de décisions et dans la communication. Nous pensons plus particulièrement au service des relations sociales, aux managers, au service du personnel dont la consultation éviterait bien des erreurs. Or, ce sont les mêmes qui sont en première ligne pour gérer ces contradictions dans un contexte très difficile, changeant et sans être au niveau d'information nécessaire pour affronter la situation. Certaines fuites d'informations parues dans la presse suggèrent qu'au plus haut niveau de l'entreprise les esprits sont troublés et ne portent pas toutes les décisions de l'entreprise. Ce besoin de transparence, de cohérence et de dialogue s'applique aussi à la motivation de l'ensemble du personnel qui seule permettra de passer la crise.

L'entreprise s'était inscrite dans la stratégie de M. Edouard Michelin sur la nécessité d'augmenter la garde au sol, ce qui va nous permettre de traverser la crise. M. Michelin avait également souhaité moderniser le dialogue social dans l'entreprise et les fondateurs de la section syndicale CFE-CGC l'avaient pris au mot. Nous sommes nés syndicat de dialogue et de propositions, nous resterons syndicat de dialogue et de propositions, nous continuons de croire que la vision d'Edouard Michelin était la bonne sur ce plan là aussi.

Pour réaliser cette vision qui aurait dû être inscrite dans Horizon 2010, l'entreprise doit revoir ses modes actuels de décisions et d'informations, revenir sur ses fondamentaux qui ont fait sa force, notamment le respect des faits et des hommes.



Court terme

Pourquoi annoncer deux jours avant l'AG des actionnaires, la non-augmentation du salaire des cadres tout en maintenant le versement des dividendes alors que Peugeot y a renoncé ?

La communication financière très court terme est peut-être nécessaire mais elle ne doit en aucun cas remettre en cause le court terme de la mobilisation des salariés pour passer la crise.



Art du détail

Les managers qui ont les premiers fait l'annonce du « Plan de Volontariat France » n'avaient pas les conditions de base (66% du brut + 300 euros) permettant une explication sérieuse du plan à leurs équipes.



Stigmatisation

Les mesures concernant le salaire des cadres s'appliquent quelque soit l'âge, l'ancienneté et le niveau de poste.

Quel est le point commun entre les jeunes cadres d'aujourd'hui, autrefois embauchés techniciens, payés une fois et demi le SMIC et certains cadres dirigeants rémunérés plus de vingt fois le SMIC ?

De même entre un 52 passé cadre et son collègue 51 non cadre, l'un peut bénéficier d'un aménagement fin de carrière, l'autre pas.

Il serait désolant que le passage cadre, que nous avons soutenu et sur lequel comptent tant de techniciens, attendu depuis si longtemps, ne devienne inacceptable pour certains. Nous risquons tant de refus ...

Pile je gagne, face tu perds ...

Les Faits

En six ans, les frais de personnel ont baissé de 546 M€, du fait du départ non remplacé de 17 870 salariés. Une nouvelle saignée de 1 093 personnes en 2010 est annoncée aujourd'hui auquel il faut ajouter pour les 2 prochaines années au moins 2 fois ce nombre pour les années suivantes via le Plan de Volontariat France.

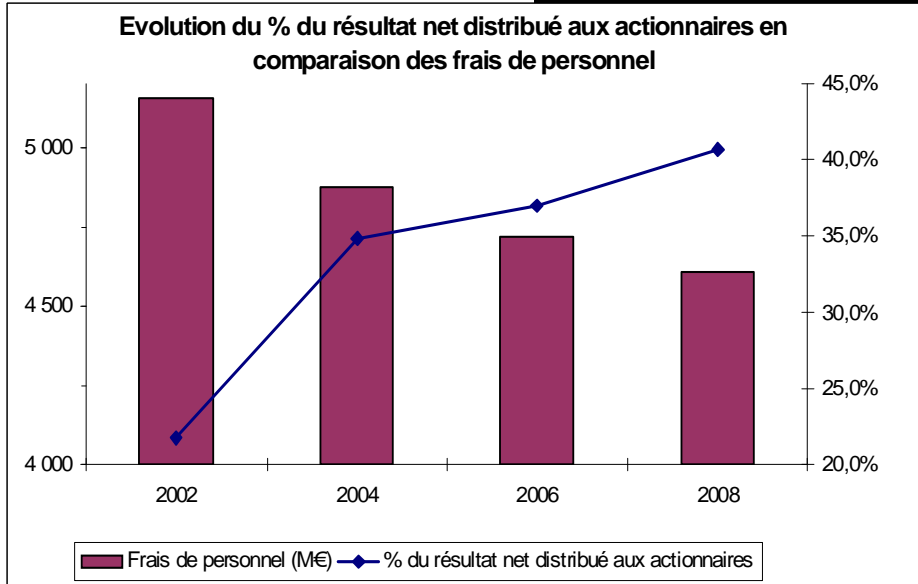
Malgré d'excellents résultats nets ces cinq dernières années (ex: 889 M€ en 2005 et 773 M€ en 2007), la richesse créée n'a pas été redistribuée aux salariés :

- absence de participation depuis 5 ans,
- intéressement « ad minima »,
- peu d'efforts sur les salaires

En revanche, en période de crise, les salariés sont bien les premières victimes :

- fermetures de sites (Toul, Noyelles-les-Seclin, Opelika),
- restructurations et chômage partiel prolongé,
- gel des salaires des cadres...

Les salariés deviennent la première variable d'ajustement.



Dans le même temps, le pourcentage du résultat net distribué aux actionnaires a doublé pour atteindre 41%. Au plus fort de la crise, et alors que 12 000 salariés chôment en France, 145 M€ sont distribués aux actionnaires, dont 85% sont des « institutionnels », ceux-là mêmes qui portent une large responsabilité dans la crise actuelle ! Au total, en six ans, 1,090 Milliard € de dividendes ont été versés aux actionnaires, soit le double des économies réalisées sur le personnel.

La logique – quelle logique ?

La logique : « pile, les actionnaires gagnent, face, les salariés perdent » semble être devenue la règle. Quand les résultats sont bons, les actionnaires empochent les bénéfices et quand la crise touche l'entreprise, les salariés sont en première ligne. Cette logique n'est pas la seule possible. Nous voyons ainsi des entreprises, durement touchées par la crise comme Peugeot, qui ont choisi de ne pas verser de dividendes.

Toujours des mauvaises nouvelles, jamais des bonnes... Demain seront invoqués l'incontrôlable augmentation du prix des matières premières, alimentée par les spéculateurs ou la déloyale concurrence chinoise pour demander l'impensable : remise en cause de l'accord 35h ? baisse des salaires ? licenciements ?...

Notre logique : l'homme au cœur de l'entreprise

La logique doit pourtant fonctionner dans les deux sens : solidarité et partage en période de crise, comme en temps de prospérité, et nous saurons faire des propositions quand ce sera opportun.

La vraie richesse de notre entreprise, ce sont les hommes et les femmes qui la composent et l'animent. L'entreprise doit reconnaître cette richesse et la rétribuer à sa juste valeur. C'est notre rôle de syndicat de dialogue que de rappeler ces réalités à l'entreprise, vous soutenir, relayer vos préoccupations et vous aider au mieux à décoder la stratégie et la communication de l'entreprise.



En résumé

Alors que les coûts de personnels décroissent sensiblement, les % de résultats distribués aux actionnaires atteignent des sommets : près de la moitié du résultat !

Nous demandons une plus juste répartition des bénéfices quand ils sont là, de la même façon que la solidarité et le partage doivent être nos guides en temps de crise.

N'opposons pas les uns aux autres, ou ne nourrissons pas les uns sur les autres et de la même façon n'opposons pas le court terme et le long terme