



Début d'année sur les chapeaux de roues

L'entreprise est finalement sortie du bois le 6 janvier en annonçant la suppression de « jusqu'à » 2300 emplois d'ici 2024. Au projet Simply, dont le périmètre se « limitait » au tertiaire, s'ajoutent les projets des sites industriels regroupés sous le nom mal choisi d'Aurore. L'ampleur de la restructuration nous choque au vu du niveau élevé de rentabilité du Groupe.

Cette convergence en dit long sur la volonté du Groupe -pas seulement en France- de réaliser un bond structurel. Nous notons avec intérêt les promesses (pas de licenciement, pas de fermeture de site, création d'un emploi pour un emploi supprimé dans les bassins concernés) et serons vigilants sur leur concrétisation.

Nous ferons entendre les intérêts des salariés en pensant bien sûr à ceux qui vont quitter l'entreprise, parfois satisfaits d'améliorer leurs conditions de sortie. Nous pensons surtout à ceux qui restent, à leurs conditions de travail, à leur niveau de salaire, à leur équilibre personnel/professionnel : nous devons absolument éviter les erreurs de la récente réorganisation, avec son lot de souffrances et de déséquilibres internes. La CFE-CGC se battra pour que les postes soient de vrais postes et pas des « missions » qui, d'exception, sont devenues la règle pour certains. Il faut redonner de l'espoir aux salariés et une vision d'avenir.

Michelin s'engage à « co-construire » l'entreprise de demain... Nous attendons de voir ce qu'elle entend par « co-construction » et comment cela est vécu dans les entités et les équipes. Le corps social doit être associé aux réflexions et aux propositions pour atteindre les ambitions affichées (gain de productivité de 5% par an sur les trois prochaines années).

Les enjeux sont importants, les difficultés aussi. L'entreprise doit en être consciente. Elle doit proposer des moyens suffisants aux représentants du personnel et surtout une écoute active face aux revendications qu'ils portent, dans l'intérêt de tous les salariés. Cela n'a pas été le cas dans un passé récent (cf. NAO salaires 2020). La CFE-CGC demande de vraies négociations et nous appelons à une vraie co-construction. Nous voulons le respect de la parole donnée et de la volonté individuelle de chaque salarié.

Nous vous invitons à vous rapprocher des militants CFE-CGC pour exprimer toutes vos questions ou commentaires et nous vous répondrons en toute confidentialité.

Une année qui commence fort donc mais que nous vous souhaitons, à vous et vos proches, pleine de bonheur, de retrouvailles et de satisfactions personnelles et professionnelles.

Bonne année 2021 !

José TARANTINI, Délégué Syndical Central CFE-CGC Michelin.



Sommaire

PAGE 1

Michelin annonce jusqu'à 2300 suppressions de postes

PAGE 2

Tour de France des annonces

PAGE 3

Tour de France des annonces, synthèse

Et l'exemplarité?

Notre support dédié à chaque salarié

PAGE 4

Quelle visibilité sur le calendrier ?

Rédactrice en chef

L. Trincal

Directeur de publication

J. Tarantini

Graphisme

D. Szymanowski

M. Laurent



Tour de France des annonces

La section syndicale

Selon la direction de Vannes, le site produisant des renforts métalliques ne serait pas touché par les réductions d'effectif, celles-ci ayant déjà été réalisées les années précédentes. La CFE-CGC vérifiera si les mesures de départ en retraite anticipée sont applicables ou pas dans ce cas.

A Golbey, spécialisé en renforts métalliques, la baisse d'effectif est projetée autour de 20%, soit 50 postes. La direction indique qu'il s'agit de la continuité du plan de compétitivité déjà annoncé. La CFE-CGC est aux côtés des salariés pour challenger chaque suppression d'emploi et nous veillerons à ce que les départs en rupture conventionnelle soient réellement volontaires.

Cholet fabrique des pneus tourisme, camionnette et 4x4. Peu de précisions ont été apportées localement sur les suppressions de postes. Les projets de gains en cours se poursuivent sur la qualité, la vérification... Les objectifs de baisse du coût façon sont très ambitieux. L'inquiétude des salariés concernant l'avenir du site est forte, d'autant plus que Cholet vient de subir 74 suppressions de postes suite à la fermeture de La Roche / Yon.

L'usine chimique de Bassens demeure dynamique et poursuivra son plan de recrutement. L'impact principal du projet sera d'intégrer cette structure, actuellement filiale, dans la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin. La CFE-CGC veillera à ce que ce projet soit bien une simplification, engendrant alors des économies et non pas l'économie seule. Les mesures d'âge ne pourraient être appliquées à Bassens qu'après l'intégration à la MFPM.

A Tours, la rénovation de l'atelier calandre ZP est en cours et maintenue. L'atelier Flaps fermera (moins 7 postes). Les démarches compétitivité seront axées sur la réactivité, la sécurité et les coûts façon. La CFE-CGC estime que les mesures d'âge devraient être activées, sachant qu'environ 40 personnes ont plus de 56 ans.

Pour Clermont Ferrand, les annonces nous laissent dans le flou sur tout ou presque. Aux Gravanches, usine C3M orientée sur le haut de gamme, la perspective reste à la croissance, la charge de production est à 100% pour 2021, le site poursuivra son plan de recrutement et d'investissements. En revanche, nous sommes inquiets pour les autres activités industrielles demeurant à Clermont Ferrand, en particulier l'atelier Compétition à Cataroux.

La CFE-CGC redoute les conséquences des annonces de réduction d'effectifs à Clermont Ferrand, les activités tertiaires étant majoritairement localisées au siège. Les 970 départs de 2017 ont dégradé les conditions de travail de tous. A peine les derniers départs réalisés, on engage le plan suivant, tout en nous indiquant qu'il est trop tôt pour dire dans quels services se feront les coupes. Si c'est bien la simplification qui permet « jusqu'à 1100 suppressions de postes », comment la direction a-t-elle abouti à ce chiffre précis alors qu'il serait trop tôt pour nous indiquer où et de quelle manière ?

Nous sommes également préoccupés pour les forces de vente, pour les sites des Carmes et de Ladoux. Les récents investissements ne sont pas toujours un gage de longévité, nous l'avons déjà constaté sur d'autres sites.

Sur le site de Bourges, qui fabrique les pneus avion, un accord APLD (Activité Partielle de Longue Durée) vient d'être signé en fin d'année. Il n'y a donc pas d'annonce supplémentaire de suppression de postes, mais les 150 postes supprimés annoncés en 2020 font partie des « jusqu'à 2300 postes » du projet Aurore.

Paris Boulogne est un site tertiaire. La production cartographique quitte le groupe au 1^{er} février via une Joint-Venture avec Media Participations. Les salariés de MTP restant seront réintégrés à la MFPM. Nos collègues expriment beaucoup de lassitude, les restructurations se succédant depuis 20 ans sur cette activité. Le nombre de postes supprimés localement n'est pas encore annoncé.

Le site de Troyes produit des pneus agricoles. Nous avons exprimé nos inquiétudes pour l'atelier mélanges. La démarche compétitivité accélère sur le site, avec une demande forte de flexibilité des calendriers, des projets de productivité avec de l'automatisation et l'amélioration de l'ergonomie, de l'atelier mélange à la logistique. Pour les baisses d'effectif, le levier des mesures d'âge sera activé, complété par des mobilités externes accompagnées.

Pour l'usine de Montceau, aucune annonce concrète n'a été faite au niveau site. Les demandes de volumes sont en hausse. Leur atteinte sera difficile à tenir avec l'effectif actuel et génère de l'inquiétude. Des démarches compétitivité sont en cours, avec une demande de flexibilité et des réflexions de progrès sur les 3 piliers « planet profit, people ». La direction demande d'accélérer ce qui, pour la CFE-CGC, signifie une pression sur les effectifs de ce site.

A Roanne, les investissements sur l'atelier C3M (pneus haut de gamme) sont confirmés. La performance est challengée sur l'atelier moyens individuels mais la pleine capacité sera conservée à court terme. Selon notre analyse, le site semble engagé vers du « tout C3M » à moyen terme.

Tour de France des annonces

EN SYNTHÈSE

L'analyse des annonces faites localement montre que les usines plutôt épargnées ont reçu de l'information sur leur perspective à 3 ans. Si certains sites sont moins concernés, d'autres devront compenser pour atteindre les objectifs de suppression de postes fixés par le groupe.

Les représentants du personnel seront en CSEC du 19 au 22 janvier pour aborder les leviers de ce plan : **la CFE-CGC questionnera l'entreprise sur « où et comment » ces suppressions de postes et les challengera pour défendre les conditions de travail des salariés, qu'ils choisissent de quitter le groupe ou d'y poursuivre leur carrière.**

Et l'exemplarité ?

Suite à l'annonce par Michelin de son projet de compétitivité, assorti de la suppression de « jusqu'à 2300 postes » en 3 ans, une journaliste économique de RTL s'interrogeait sur l'exemplarité des grands Groupes. Elle se demandait comment, en période de crise, Michelin ou Danone pouvaient annoncer des suppressions massives de postes – 13% des effectifs France pour Michelin – alors qu'ils sont largement profitables.

La question est légitime. Et au regard de certains comportements, la CFE-CGC constate que cette notion d'exemplarité, chère à Michelin, a régulièrement été écornée ces derniers temps.

Où est l'exemplarité lorsque le gérant commandité déplore publiquement que les salariés ne gardent pas suffisamment leurs actions Michelin et que, dans le même temps, lui-même vend près de la moitié de son portefeuille (soit 18 000 actions sur un total de 38 628) lorsque la bourse s'emballe à l'annonce du vaccin anti-Covid et que le titre Michelin monte de 14% en quelques jours ? Cet opportunisme est malvenu une année où des milliers de salariés ont été concernés par le chômage partiel.

Où est l'exemplarité de certains dirigeants qui pointent devant leurs équipes un problème « de masse salariale du Groupe » (sic) mais sont les premiers à s'accrocher à leur poste ? Nous avons en mémoire l'exemple de ce dirigeant parti à 67 ans alors qu'il était éligible aux mesures d'âge du précédent plan : « faites ce que je dis, pas ce que je fais ». Nos dirigeants éligibles aux mesures de départ montreront-ils l'exemple ? C'est une question essentielle de cohérence et de crédibilité du discours.

Cette notion d'exemplarité ne concerne pas que l'équipe dirigeante. Elle concerne l'ensemble des salariés, y compris nous, représentants élus des salariés. Où est l'exemplarité lorsque des salariés élus pour une organisation syndicale changent d'organisation syndicale en cours de mandat pour des convenances personnelles ? Ils trompent les salariés qui les ont élus dans une période où il serait plus utile de se rassembler en intersyndicale.

Dans ces temps troublés, nous attendons que chacun, dans ses responsabilités respectives, fasse preuve d'exemplarité et mette en concordance ses paroles et ses actes. C'est dans cet esprit que la CFE-CGC abordera les difficiles négociations qui s'ouvrent. Nous défendrons au mieux les intérêts de tous les salariés, comme nous l'avons toujours fait.

Notre support dédié pour chaque salarié

Avant de contacter votre manager ou votre PDP pour vous « porter volontaire » il est **urgent d'attendre** d'en savoir plus sur les mesures d'accompagnement.

Si les volontaires sont nombreux dès maintenant, les incitations au départ pourraient être plus difficiles à négocier.

La CFE-CGC se mobilise pour vous informer et vous représenter.

Afin de répondre à toutes vos questions, nous mettons en place une page dédiée sur cfecgcmichelin.org avec :

- L'avancement du calendrier et de la négociation,
- Une FAQ, actualisée chaque jour avec vos questions fréquentes et nos réponses,
- Une équipe répondant à vos interrogations particulières mag@cfecgcmichelin.org

Nous vous répondrons en toute confidentialité.



1^{er} conseil : attendre avant de se porter volontaire



Quelle visibilité sur le calendrier de négociation ?

J. Tarantini, N. Mirvault

Impact NAO salaires

Avec les annonces du plan de compétitivité, la négociation sur les salaires a été **repoussée au 8 février**. L'an dernier, pour faire respecter l'accord salarial, nous avons été contraints de saisir la Justice qui nous avait donné raison.

Au regard des très bons résultats financiers de l'entreprise et de la position salariale de nombreux salariés en-dessous des médianes marché, la CFE-CGC demandera des augmentations de salaire significatives.

Concrètement le projet passe par une négociation avec les représentants du personnel. Elle débute par un **accord sur la méthode** à adopter : quel calendrier, quels moyens accordés, quels moyens d'échanges avec les salariés... ?

Ensuite, sur février - mars (ou plus si la négociation dure) un **accord cadre** devra être négocié, qui définira pour les trois ans à venir le contenu des mesures d'accompagnement social : ce que l'entreprise accordera aux salariés en échange de leur départ soit en pré-retraite soit en mobilité externe. La CFE-CGC reste la 1ere Organisation Syndicale de la MFPM, **incontournable pour la signature de tout accord**.

Enfin, chaque année une **RCC (rupture conventionnelle collective)** viendra compléter le dispositif. Elle sera négociée après l'accord cadre. Elle fait l'objet d'une validation par la Direccte dans le délai légal de 15 jours.

En 2021, nous projetons que la première RCC ne deviendrait applicable qu'à l'été. Entretemps il va se passer des choses très importantes : des groupes de travail sur les sites industriels et dans les entités, vont proposer des actions spécifiques (« faire différemment », « ne plus faire », « faire faire par d'autres ou ailleurs ») pour des résultats concrets. Ces propositions seront soumises en consultation aux instances représentatives du personnel : CSEC et CSE.

Après ces étapes, s'il y a « signature », la négociation reviendra en central pour finaliser la RCC annuelle. Ce point est important : **une seule RCC pour la France consolidant les conclusions de dizaines de groupes de travail locaux**.



J'AI ENTENDU DIRE QUE...
J'AI ENTENDU DIRE QUE...
J'AI ENTENDU DIRE QUE...



Les mutations du Groupe Michelin touchent **directement** nos emplois et nos conditions de travail, on n'a jamais eu autant besoin d'un syndicat.



...**OUI** mais...

la cotisation est chère ?

**Vous bénéficiez d'un crédit d'impôt de 66%,
Vous bénéficiez du 1/2 tarif la première année,
Soit un coût résiduel de 42€ (collaborateurs) à 60€ (cadres) pour être défendu.e.s
individuellement et collectivement.**



CFECGCMICHELIN.ORG

