



Les idées du passé  
ne font pas tourner  
la roue du Progrès

# Le Cromagnon

Union  
syndicale G10  
**Solidaires**

Journal Interne de la section SUD Michelin Roanne

septembre 2017 n° 142

CPPAP en cours. Directeur de publication : M. Lorton

imprimé par nos soins

## MICHELIN CLERMONT : DESTRUCTIONS OU RESTRUCTURATION ?

Les résultats du premier semestre 2017 viennent d'être annoncés, ils sont excellents, dans la continuité de ceux de 2015 et 2016. Malgré cela MICHELIN a décidé de supprimer de 970 à 1 500 emplois sur Clermont-Ferrand.

Après la fermeture du rechapage à la Combaude et la restructuration de DGOP en 2016, ce seront plus de 2 000 suppressions de poste en 5 ans.

MICHELIN martèle que ces décisions sont nécessaires pour l'avenir de l'entreprise et que la réorganisation est engagée afin d'apporter un meilleur service aux clients.

Le syndicat SUD est bien conscient de l'évolution des marchés et des nouveaux systèmes de vente mais ne comprend pas pourquoi dans un tel contexte économique, la seule réponse apportée est une nouvelle baisse des effectifs.

Comment expliquer que demain en réduisant ceux-ci de 1 000 salariés nous apporterons un meilleur service à nos clients ?

Comment ne pas s'inquiéter de la répercussion de cette baisse sur les entreprises sous-traitantes dans le bassin d'emplois de Clermont-Ferrand ?

Combien d'emplois indirects seront ainsi supprimés dans celles-ci ?

De plus MICHELIN a perçu plus de 28 millions d'euros d'aides dans le cadre du CICE en 2016, ceci dans le but de créer des emplois. Le moins que l'on puisse dire c'est que l'effet souhaité n'a pas été atteint.

Même si MICHELIN est une entreprise privée, elle a malgré tout une responsabilité sociétale qu'elle ne remplit pas en l'occurrence, malgré une communication hors du commun ces dernières années.

Il ne suffit pas de fanfaronner sur une nouvelle méthode de dialogue social qui a permis de sauver des emplois et de redonner un avenir à des usines qui n'en avaient quasiment plus, mais de construire une véritable stratégie industrielle

porteuse d'emplois en France et en particulier à Clermont-Ferrand. Ce ne sont pas les moyens financiers qui manquent mais seulement de la motivation.

Si la rémunération de certains était indexée sur les créations d'emplois, la tendance serait inversée

### Réorganisation : une opportunité financière pour les collaborateurs et cadres, mais une injustice pour les agents !

Le côté positif de cette réorganisation est qu'elle va permettre à 970 salariés de partir en retraite bien méritée sur la base du volontariat, après plus de 40 ans de travail pour beaucoup d'entre eux.

De plus, certains salariés (collaborateurs et cadres), partis dans le cadre anticipé de la GPEC, auront même la possibilité d'annuler cette mesure afin de bénéficier de l'exonération de charges, à hauteur de deux plafonds Sécurité Sociale.

**Ceci représente une somme plafonnée à plus de 76 000 €. Au-delà de ce plafond, les sommes seront soumises à des charges supplémentaires.**

**Ainsi les salariés cadres et collaborateurs concernés par cette exonération, gagneraient de 17 000 à 35 000 € en fonction de leurs revenus.**

Cette mesure s'applique uniquement dans le cadre d'un plan de départ volontaire (PDV) qui, dans le cas présent, **exclut la catégorie agent.**

SUD a rappelé lors de la négociation de l'accord de méthode, que cela allait créer, une nouvelle fois, des inégalités mal perçues par les salariés agents qui feraient valoir leurs droits à la retraite dans la période du PDV.

En effet, dans un même atelier, comment légitimer le fait que des salariés, au seul motif de leur catégorie, auront **une indemnité de fin de carrière nette de toutes charges** alors que dans le même temps un agent aura la sienne amputée de près de 40 % ?

Exemple : Un cadre dont l'indemnité serait de 76 000 €, percevra la totalité de celle-ci alors qu'un agent dont la prime serait de 40 000 € touchera, lui, seulement 25 000 €.

Devant le cynisme de ces chiffres, SUD a demandé quelles contreparties pourraient être accordées aux agents de la MFPM ? La Direction nous a répondu que ce sujet serait abordé lors de la négociation, c'est donc pour apporter les réponses qu'attendent légitimement des centaines de salariés que SUD abordera cette négociation en faisant de cette mesure notre priorité.

Bien que ces départs constituent pour les salariés un réel intérêt, nous sommes par contre inquiets pour ceux dont les postes vont être supprimés et qui feront l'objet de mouvements pas toujours choisis.

Il faudra prévoir un chapitre sur les risques psychosociaux dans le cadre des négociations. SUD sera très vigilant et insistera pour que les mouvements de personnels en cascade suite à tous ces départs, n'engendrent pas de difficultés supplémentaires pour les personnes qui resteront dans l'entreprise.

La direction a qualifié son projet de **plan de volontariat**. Pour les salariés déplacés ce ne sera pas le cas, nous sommes dans le cadre d'un **Plan de Sauvegarde des Emplois** qui pourrait permettre aux agents de bénéficier de mesures favorables.

### LA RÉORGANISATION POUR LES NULS



La Rédaction

## Citation du mois :

*" Le travail ne peut être une loi sans être un droit "*

Victor HUGO

## LES BRÈVES DU CROMAGNON

### LE " MERCATO " RATÉ DU PROJET PHÉNIX

Edouard CHEVROU était, depuis la signature du pacte d'avenir, le responsable du projet PHÉNIX. Il nous avait été présenté comme quelqu'un de brillant, promis à une grande carrière chez MICHELIN. Si nous confirmons le premier point, en revanche son aventure chez BIB s'est arrêtée cet été. Il a claqué la porte pour incompatibilité d'humeur avec ATTILA.

Géraud DE DREUILLE a été transféré en urgence pour palier à cette absence.

Si le PSG a recruté NEYMAR pour renforcer son équipe, ce n'est pas le cas pour l'usine de ROANNE avec ce remplaçant de second, voire troisième, choix.

SUD est inquiet de cette décision, même si, fort heureusement, le projet ne repose pas sur un seul homme.

### JEAN-DOMINIQUE SENARD, FUTUR PATRON DU MEDEF ?

En début d'année, MEDIAPART avait annoncé que JDS pourrait être le futur patron du MEDEF en 2018.

Cet été, le CANARD ENCHAÎNÉ en remet une couche en affirmant qu'Emmanuel MACRON souhaiterait remplacer GATTAZ par JDS, qui aurait même failli être Ministre du Travail dernièrement.

MICHELIN n'a jamais démenti cette information et il est fort à parier qu'il sera le futur patron des patrons.

Il reste seulement à régler un petit problème sur une modification des statuts, car JDS aura dépassé l'âge réglementaire l'année prochaine (65 ans). Mais pour le MEDEF, c'est comme le code du travail : on le change à sa guise.

NF :

### VERS UN NOUVEAU CHANGEMENT D'HORAIRE

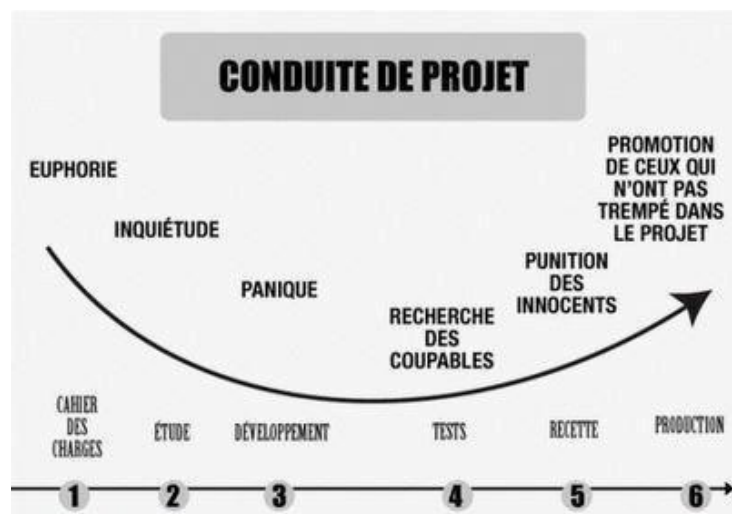
Nous venons d'apprendre qu'un nouveau changement d'horaire serait annoncé prochainement à NF.

La transformation de l'usine de ROANNE oblige, d'après MICHELIN, à modifier son organisation de travail.

Cet atelier a connu plusieurs changements, le personnel avait fait le choix à l'époque de ses horaires et forfait atypiques.

Le " benêt de YOUTUBE ", franc comme un âne qui recule, était chargé depuis plus de deux ans de préparer ce changement avec le personnel concerné.

Comme il est incompetent, il n'a pas réussi et il est quasiment certain que les salariés vont se retrouver en difficulté rapidement par une décision non anticipée.



### PERMANENCES AU C.E. POUR LA CAMPAGNE DE CHÈQUES-VACANCES ANCV 2018

Mercredi 27 septembre 15 h 00 / 18 h 00

Jeudi 28 septembre 10 h 00 / 13 h 30

Apportez votre feuille d'imposition 2017

### APPEL A LA GREVE contre les ORDONNANCES DE LA LOI TRAVAIL

de 1 heure à 8 heures

Le 11 septembre pour équipe C

Le 12 septembre pour les équipes  
AB et tous les autres horaires

### MANIFESTATION

10 h 00 sur le Pont des Promenades

CONTACT SUD MICHELIN :06 23 86 15 47

CONTACT CHSCT : 06 65 77 25 27

## **Code du travail : mort sur ordonnances**

*Pas de bonne surprise pour l'Union syndicale Solidaires dans ce que vient de présenter le gouvernement, qui tout en vantant le dialogue social n'a pris la peine ni de consulter notre organisation ni même de lui faire parvenir les textes. Nous prendrons le temps de décortiquer en détail ceux-ci mais voici déjà quelques exemples de ce qui nous attend si nous ne nous mobilisons pas :*

### **La facilitation des licenciements collectifs et individuels constitue un gros morceau de la nouvelle loi :**

- Les ruptures conventionnelles collectives deviennent possibles. On sait que les ruptures individuelles étaient déjà massivement utilisées pour des licenciements déguisés (plus de deux millions à ce jour), maintenant il sera possible de faire pression pour imposer ce mode de départs soi disant « volontaires » par accord d'entreprise sans passer par les obligations du Plan de sauvegarde de l'emploi.
- De plus on revient au niveau national (et non plus mondial) pour l'appréciation des difficultés des entreprises qui veulent recourir aux licenciements économiques.

### **La remise en cause de la hiérarchie des normes, c'est-à-dire de la protection collective de tous-tes les salariées continue :**

- Les entreprises pourront négocier, sur le temps de travail (c'était déjà possible), désormais ce sera aussi sur la rémunération, la santé au travail et les mobilités. C'est le dumping social généralisé !
- Les branches pourront décider de modifier les règles du CDD (alors que précédemment c'était la loi qui les régissait) et recourir au contrat de chantier ou de projet, ce qui viendra renforcer la précarité des emplois et met en réalité fin au CDI.

### **Pour les salarié-es des petites entreprises :**

C'est la remise en cause de la représentation syndicale des salarié-es dans l'entreprise et la possibilité pour le patron d'organiser tout seul ses propres « référendums »... le seuil sera de 50 salarié-es (avec un délégué du personnel non mandaté et progressivement sans aucun syndicat dans les entreprises de moins de 20 salarié-es). L'organisation de ces « référendums » renverra en réalité au plébiscite des décisions patronales dans les entreprises sur fond de pressions et de chantage à l'emploi...

Au delà, ce qui était annoncé est confirmé : fusion des instances de représentation du personnel et disparition des CHSCT, barème impératif aux prud'hommes, mise en place des plafonds pour protéger les patrons et délai de recours au contentieux ramené à un an (auparavant de 2 ans), limitation drastique des maigres droits liés à la pénibilité.



Et cerise sur le gâteau de Pierre Gattaz, les patrons pourront se reconvertir en inspecteurs du travail...

Pour Solidaires, les syndicats qui donnent l'aval à de telles politiques prennent de lourdes responsabilités, celles d'accompagner la dégradation de la situation de celles et ceux qui travaillent ou vont travailler. Au nom de quoi ? De la « défense de l'emploi » ? On connaît les effets des mesures précédentes qui n'ont conduit qu'à plus de chômage et de précarités. Bientôt de moins en moins de personnes seront protégées par les mêmes garanties collectives. Si nous ne les arrêtons pas, où s'arrêteront-ils ?

Nous voulons les arrêter dans nos entreprises, nos services, dans les administrations qui risquent d'être demain touchées par des mesures identiques, dans les communes, les départements. Nous participerons et impulserons les réunions intersyndicales avec toutes les organisations et les équipes syndicales qui le souhaitent et avec l'ensemble du mouvement social.

# **Le 12 septembre, tous et toutes dans la grève et dans la rue... pour engager le combat dans la durée**

<b>144 Bd de la Villette 75 019 Paris</b>	<b>Téléphone 33 1 58 39 30 20 Télécopie 01 43 67 62 14</b>	<b>contact@solidaires.org www.solidaires.org</b>
---	--	--

