

Nous disons bien "QUOI", car l'entreprise prend les salariés pour une machine qu'on démarre ou qu'on arrête à volonté et pas comme des individus avec une vie privée au delà du travail !

### L'intensification du travail ne cesse de briser les collectifs de travail:

La chasse aux pauses et autres "temps morts" considérés comme non productifs est ouverte.

Il existe peu ou plus de possibilités de récupération, de coups de main et d'échanges entre collègues.

Ce sont ces temps là qui donnent aux salariés l'espace de réflexion collective sur le sens et la qualité de leur travail et entretiennent une cohésion d'équipe. Sans cela, les salariés se retrouvent seuls face à leurs souffrances et développent des défenses et des réponses individuelles inefficaces.



### Ca monte...Ca descend...Ca monte...Ca descend...

La Direction prend nos congés parce qu'il y a une "crise des mélanges". Puis supprime une autre équipe parce qu'il n'y a plus d'intercalaires. Cette fois la "supply chain" a trouvé un filon pour écouler nos pneus et la Direction nous contraint à venir bosser des jours fériés !

Cette navigation dans le vent nous donne la nausée et surtout pas envie de faire des efforts supplémentaires. Alors que les salariés ont depuis longtemps planifié leurs rendez-vous familiaux et sociaux, réservé des locations, des billets d'avion, le "client" serait prioritaire sur nos vie privées au point d'annuler nos engagements sans qu'il lui coûte un centime!

La Direction devrait se contenter du volontariat. C'est ça, le dialogue social! Mais elle choisit de contraindre **tous** les salariés en imposant l'ouverture d'un jour férié au calendrier collectif. Pourtant, son discours récent était: "**nous laisserons aux équipes le choix de se positionner.**"

**Aujourd'hui, n'y a plus d'autres choix que d'être contraint de venir à l'usine ou de faire la grève.**

Qui subit cette politique? Toujours les mêmes: les agents et leurs familles. Pour un peu, on viendrait les chercher en plein repas de noce pour faire tourner la machine!

Que propose la Direction pour compenser cette intrusion de Bibendum au milieu du repas de famille?

Que propose la Direction pour ce service supplémentaire qu'est la réactivité? RIEN!

Quant aux JDR (consommés par le chômage imposé) et les majorations légales, c'est insignifiant en regard des sacrifices exigés des salariés.

**Ah le bel outil que la "réactivité gratuite" des tâcherons, qui permet de compenser l'absence d'anticipation de nos "penseurs"!**

### **Le syndicat SUD et la Direction n'ont pas la même vision du bien-être au travail.**

Pour nous ce bien être commence par l'envie de venir au travail sans la "boule au ventre".

Les "convocations préalables à sanction" ne vont pas dans ce sens. Plus d'une dizaine depuis septembre soit 5% de l'effectif d'UJO mais concernant uniquement des agents!

#### **Est-ce ça le bien être au travail?**

Le bien être au travail, c'est aussi l'entraide qui favorise la cohésion des équipes et les temps de récupération qui permettent cette entraide.

Lorsque l'opérateur est saturé, nulle entraide possible, nul esprit d'équipe et nulle performance qui va de paire avec la cohésion.

Les multiples modifications d'organisation qui tentent sans succès de palier à un manque d'effectif chronique perturbent les salariés qui doivent sans cesse reconstruire leurs repères.

#### **Là aussi, on est loin du bien être.**

Les objectifs RVA sont augmentés tous les deux mois sans que des améliorations significatives soient apportées aux conditions et outils de travail. D'un côté, l'effort nécessaire repose uniquement sur les ressources énergétiques des salariés. D'un autre côté, certains événements indépendants des salariés peuvent tout annuler.

### **Agilité, réactivité...**

**Des termes "modernes" pour masquer une exploitation toujours plus large des salariés, un travail plus envahissant.**

Actuellement, la Direction et les managers veulent instaurer la flexibilité à outrance sur l'atelier ZP. Depuis le début d'année, cet atelier impose des équipes non travaillées pour manque de gomme ou manque de conditionnements vides. Et du jour au lendemain, il faut 7 équipes supplémentaires pour fournir DUNDEE et TROYES !!!

**Ce qui est nécessaire pour l'entreprise doit être socialement acceptable et pour l'instant on est très loin de l'équilibre gagnant-gagnant !**

Les tentatives de pression qui consistent à mettre en balance réactivité des salariés et pérennité du site n'ont plus prise sur des équipes constituées de futurs retraités et/ou d'agents qui ont déjà "donné" au poids lourd.

Les salariés ont montré leur "souplesse" tant qu'ils ignoraient que leurs efforts étaient vains. C'est à Michelin maintenant de montrer qu'il est capable d'entendre les revendications des salariés.

**Le discours doit changer...  
Les méthodes aussi!**



**Pour la préservation de la vie familiale et sociale,  
pour le bien-être au travail comme en famille,  
pour la reconnaissance des sacrifices des salariés,  
pour le volontariat et le dialogue social,  
le syndicat SUD Solidaire Michelin Joué-Lès-Tours lance un**  
**préavis de grèves**  
**sur les équipes supplémentaires des 25, 27 mai et 5 juin.**