



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

LA VOIX DES SUD

Michelin

Journal interne du syndicat SUD Michelin France



Déc 2024
ÉDITORIAL

LE N°16 DE LA VOIX
DES SUD MICHELIN

BONNE ANNÉE 2025 :
RESTONS SOLIDAIRES
ET COMBATIFS

*SUD Michelin vous adresse
ses meilleurs vœux pour cette
nouvelle année 2025.*

*L'année écoulée a été marquée
par des épreuves importantes
dans nos usines : activité partielle
au Puy et à Troyes, annonce des
fermetures à Cholet et à Vannes,
et incertitudes pesant sur de
nombreux salariés.*

*En 2025, des négociations
importantes auront lieu : salaires,
plan social, intéressement,
télétravail, santé au travail...*

*SUD continuera de porter haut
et fort la voix des salariés pour
que les efforts demandés soient
reconnus à leur juste valeur car
ce sont les salariés qui portent
chaque jour la performance et la
réputation de l'entreprise.*

**Bonne Année
2025**

site internet

www.sud-michelin.org



Cholet et Vannes : Michelin écrase ses salariés au nom des profits

Le 5 novembre, un séisme social a frappé les sites de Vannes et Cholet. En quelques minutes, la direction de Michelin a tranché sans état d'âme : fermeture définitive des usines. Résultat ? 1254 emplois supprimés, des vies brisées et des territoires délaissés. Derrière cette décision brutale, aucun impératif économique incontournable, mais un choix froid : maximiser les profits, coûte que coûte.

Le choc de cette annonce n'est pas seulement dans la décision, mais aussi dans la méthode. Réunis à la hâte, les salariés ont été informés en un éclair, sans transparence, sans explication. Aucune considération pour les hommes et les femmes qui ont donné leurs forces et leur savoir-faire à l'entreprise. Ce silence glacial illustre une gestion déshumanisée, où l'humain est relégué au second plan.

Cette fermeture ne se limite pas à des emplois supprimés. Elle frappe des régions entières, déjà affaiblies par des décennies de désindustrialisation. Michelin, employeur historique à Cholet et Vannes, était un pilier économique et social. Son départ laisse un vide béant, condamnant des centaines de familles à l'incertitude et plongeant des territoires dans la précarité.

Et les justifications avancées ? Un prétendu « déficit de compétitivité ». Un argument bancal quand on sait que Michelin a engrangé 2 milliards d'euros de bénéfices nets en 2023 et prévoit un résultat opérationnel de 3,4 milliards pour 2024. Ces fermetures ne relèvent pas d'une urgence financière mais d'une stratégie : gonfler les marges.

Un signal d'alarme pour tous

Ce coup de massue sur Vannes et Cholet est un avertissement pour tous les sites Michelin en France. Quels seront les prochains à tomber ? La direction doit des réponses : quelle est la vision industrielle de ce groupe emblématique ? Pourquoi abandonner des territoires et un savoir-faire, au profit d'une rentabilité toujours plus cynique ?

Loin de chercher à préserver son héritage industriel et humain, l'entreprise semble désormais s'orienter vers une seule priorité : Satisfaire ses actionnaires, au mépris de l'humain.



**SUD ne restera pas silencieux face à cette injustice
et restera mobilisé pour défendre les droits des salariés
et lutter contre cette logique destructrice**

Ensemble, on est plus fort

Les échos de SUD Michelin

BASSENS

Inquiétude et pétition

Depuis l'annonce initiale des engagements pour 2025, l'usine de Bassens rencontre de nombreuses difficultés à maintenir son niveau de production. La baisse d'activité est significative, avec une diminution de 20 000 tonnes par rapport aux prévisions. Des aléas liés à la maintenance et à la sécurité expliquent en partie cette incapacité à répondre aux objectifs fixés.

Les annonces de fermetures de Vannes et Cholet ont amplifié les inquiétudes des employés quant à l'activité de l'usine de Bassens. Interrogée à ce sujet, la direction s'est montrée rassurante, affirmant : « Il ne faut pas voir le verre à moitié vide mais à moitié plein, car nous avons encore de belles années et de beaux projets à venir pour Bassens. » Une déclaration qui peine à dissiper les doutes des salariés, confrontés à des signaux alarmants sur le terrain. Une intersyndicale regroupant la CFDT, la CFE-CGC et SUD a pris l'initiative de rédiger une pétition concernant les fermetures de Cholet et Vannes. La mobilisation a été importante, avec **319 signatures récoltées sur les 479 salariés de l'usine de Bassens**. Cette pétition a été remise en main propre à Alain Robbe, Responsable des Relations Sociales France, le 12 décembre à Clermont-Ferrand. La mobilisation des salariés et la remise de la pétition marqueront une étape cruciale dans ce dialogue social tendu. ■

BOURGES

L'actualité des sites en difficulté questionne également à Bourges



En balayant la presse depuis le 5 novembre, aucun site en France ne peut se targuer d'être complètement serein, Bourges a beau être sur une niche porteuse avec l'avion, les choix stratégiques et financiers de la MFPM avec des fermetures en Europe et plus particulièrement en France questionnent et ne rassurent pas totalement certains

salariés du site de Bourges, ce qui est plus que légitime quand on voit la manière dont Michelin a procédé à Vannes et Cholet.

Le P de people a été totalement squeezeé...

MANAGEMENT DE TERRAIN, PROGRÈS OU PAS ?

Certains secteurs continuent de souffrir d'un management encore loin de l'accompagnement et de la progression d'équipes responsabilisées.

Le manager doit avec son leadership emmener l'ensemble de ses équipiers vers des objectifs communs de l'ilot et non challenger des individualités dans des classements de « meilleur ouvrier du mois ».

Pour Sud, Nous ne prôtons pas cette manière de mise en concurrence nominative pour challenger des éléments d'une équipe.

Sud Michelin intervient régulièrement auprès des managers et la direction sur la forme et la manière d'interventions plus que maladroites de certains RI qui ont surement des formations cachées en médecine, psychologie, (même obstétrique pour certains), ergonome, hygiéniste, etc... Après ne connaissant pas les CV de tous nos managers, nous nous félicitons que notre direction recrute des managers « couteaux Suisse » avec toutes ces multiples compétences.

Le management de terrain ne s'improvise pas, il se construit selon le contexte général et la situation de son équipe afin de la faire progresser dans le respect des personnes.

LE SECTEUR DE L'APRÈS CUISSON (APC)

Le projet Jacqueline Auriol, dès sa conception, a été critiqué par les élus SUD qui prédisaient un échec. Aujourd'hui, la situation à l'APC (l'après cuisson) confirme ces craintes, avec des équipes de pilotage accusées de ne pas écouter les agents de terrain, transformant l'APC en un véritable champ de bataille.

Les problèmes sont nombreux :

- Multiplication des accidents.
- Personnel épuisé, avec des arrêts maladie et des démissions fréquentes.
- Troubles musculosquelettiques (TMS) en hausse.
- Dépressions parmi les collègues.
- Tensions sociales multiples

Les dysfonctionnements matériels sont également préoccupants :

- Pannes fréquentes de la transitive.
- Erreurs de routage quasi quotidiennes.

- Pannes du système RBS, causant des dommages matériels.
- Robots de piquage souvent défectueux.

La situation est jugée catastrophique, avec un épuisement moral et physique généralisé. Les équipes sont à bout, et aucune reconnaissance n'est accordée aux salariés. La direction est critiquée pour son inaction et son manque de prise de conscience de l'ampleur du problème. **Des questions sont posées sur la nécessité de débrayages ou d'attendre un accident encore plus grave pour provoquer un changement.**

En résumé, un projet construit sur un financement important, avec participation de l'état, dans le cadre de « France Relance ». Un atelier reconfiguré pour réduire les manutentions, la pénibilité et qui avait été présenté au CSE comme un gain important sur l'amélioration des conditions de travail.

Si nous ne parlerons pas d'atelier à bas prix, nous le qualifions d'un projet à moindre coût et il en ressort, après de nombreux mois de mises au point et modifications, un projet très loin de la qualité de réalisation, que cela soit en termes de conception et de qualité de matériaux, et d'outils industriels. Une gestion désastreuse du projet, entraînant des conditions de travail insoutenables et des risques accrus pour les employés. Dans les ateliers, ce projet nommé « Jacqueline Auriol » est déjà renommé le projet « Wish », comme la plateforme d'achat à bas prix. ■



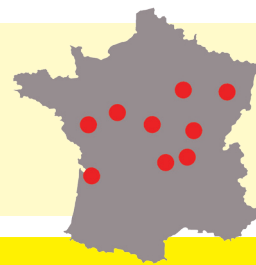
CHOLET

Naufrage programmé : les salariés coulés, les profits sauvés !

La nouvelle est tombée comme un coup de massue, avec une brutalité et une indifférence inouïe : le 5 novembre dernier, Michelin a annoncé la fermeture définitive de notre usine. Ce n'est pas seulement la décision qui est choquante, mais aussi la méthode employée et le moment choisi pour faire cette annonce.

Le dimanche midi, c'est par le biais de la télévision que les premiers échos de cette terrible nouvelle sont parvenus aux salariés, plongeant les familles dans une stupeur mêlée d'incrédulité. Dès le mardi, les

Suite des échos



955 salariés ont été convoqués à la hâte et informés en seulement quelques minutes, comme si leurs années de travail acharné ne méritaient ni respect ni considération. Cette annonce brutale a balayé d'un revers les espoirs, les efforts, et parfois même la santé que les hommes et les femmes de cette usine ont sacrifiés au service de l'entreprise.

Le plan de fermeture, d'une rapidité déconcertante, se déroulera en trois étapes : l'arrêt du Service O en juillet 2025, entraînant la suppression de près de 80 % des effectifs, suivi de l'arrêt du Service Z en mai 2026, pour aboutir à la fermeture totale du site en juillet 2026. Cette précipitation ajoute au choc initial, laissant les salariés et leurs familles démunis face à un avenir incertain, avec très peu de temps pour se préparer à la suite.



Depuis plus de 50 ans, l'usine de Cholet occupait une place centrale dans le tissu économique et social local. Elle n'était pas seulement un lieu de production : c'était un pilier de la communauté, une source de fierté et de stabilité pour des générations d'habitants. La fermeture impactera également 90 sous-traitants permanents, qui travaillaient en collaboration étroite avec le site. Sans oublier les innombrables emplois indirects qui, eux aussi, se retrouveront menacés par cette décision. ■

CLERMONT-FERRAND

Carmes

TÉLÉTRAVAIL : L'ACCORD PROROGÉ DE 6 MOIS MAIS DES INQUIÉTUDES TOUJOURS PRÉSENTES

Suite à l'annonce brutale de fermetures des sites de Cholet et Vannes, les négociations sur le télétravail ont été repoussées. Une prorogation de 6 mois a été actée entre les organisations syndicales et la direction. Ce report, dans un contexte social déjà tendu, continue de susciter des

inquiétudes légitimes.

En France, le recul du télétravail est de plus en plus notable : seul 24 % des salariés télétravaillent trois jours ou plus par semaine. Michelin semble vouloir suivre cette tendance. Pourtant, le télétravail n'est pas qu'un enjeu d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, il constitue aussi un levier pour réduire l'empreinte carbone en limitant les trajets domicile-travail. Restreindre le télétravail va à l'encontre des engagements environnementaux que Michelin prétend défendre sous le principe "People, Profits, Planet", en ne privilégiant ici que la logique du profit. Le télétravail reste un outil essentiel pour allier bien-être des salariés et responsabilité environnementale.

SUD Michelin demandera le maintien des dispositifs existants lors de la négociation.

GEPP : FORMATION ET EMPLOYABILITÉ, LES PRIORITÉS OUBLIÉES ?

Lors de la signature de l'accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), l'engagement était clair : accompagner les salariés dans leur employabilité grâce à la formation et au développement des compétences. Cependant, les récents projets (Cataroux, Movin'On, SES, Booster, Uptis) vont à l'encontre de cet engagement, privilégiant les suppressions de postes et les délocalisations. Cette orientation aggrave le sentiment d'abandon chez les salariés, alors même que les périodes de baisse d'activité pourraient être mises à profit pour investir dans l'avenir. SUD Michelin demande le respect de l'accord GEPP, en plaçant la formation, le développement des compétences et la mobilité interne au centre des priorités pour tous les salariés, sans distinction. Seule une politique de formation ambitieuse peut garantir un avenir professionnel pour chaque salarié, loin des stratégies de court terme.

Cataroux

QUAND L'USURE MÈNE À L'INAPTITUDE

À Cataroux, comme dans d'autres sites industriels, l'usure physique et mentale liée au travail en usine reste une réalité préoccupante. Après des années de travail sur des postes exigeants, nombreux sont les salariés qui se voient imposer des restrictions médicales, voire déclarés inaptes à leur poste. Face à cette situation, on pourrait s'attendre à ce que Michelin propose des solutions adaptées : reclassement sur des postes

moins pénibles, formation à de nouvelles compétences, ou encore aménagement des conditions de travail. Malheureusement, la réalité est bien différente.

Le manque de « postes doux » disponibles laisse les salariés dans une attente interminable, sans véritable perspective de reclassement. Pour certains, l'issue est encore plus brutale : un licenciement pour inaptitude, souvent perçu comme un abandon après des années de loyauté et de labeur. Notre syndicat dénonce cette gestion humaine insuffisante et exige que Michelin prenne ses responsabilités :

- Création de postes adaptés aux salariés avec des restrictions
- Plan de reclassement transparent et efficace
- Reconnaissance de l'usure professionnelle à travers des dispositifs de soutien renforcés

L'usure n'est pas une fatalité. Ensemble, exigeons un avenir plus respectueux pour les salariés de Cataroux.

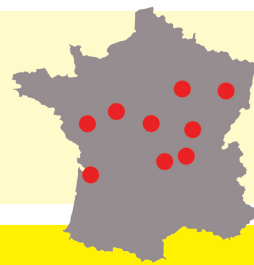
Chantemerle

Les élus SUD souhaitent attirer l'attention de l'entreprise sur plusieurs points importants concernant l'environnement de travail sur le site de Chantemerle. La pression de la productivité se fait de plus en plus ressentir dans certains secteurs, entraînant une insatisfaction croissante parmi les équipes. Les critères RVA ne sont pas atteints (notamment la valorisation du flux) dans certains d'entre eux. Des problèmes de communication persistent avec certains managers et responsables d'équipe, rendant difficile l'échange d'informations essentielles pour le bon fonctionnement de l'activité.

Nous observons aussi un nombre croissant de démissions, de nombreux salariés choisissant de quitter l'entreprise pour d'autres opportunités, principalement en raison de salaires jugés trop bas mais aussi à cause de l'ambiance.

Au niveau des formations, les tuteurs se retrouvent à former plusieurs personnes à la fois, ce qui nuit à la qualité de celles-ci. Des formations débutées, il y a un an et demi, restent sans validations, ce qui freine les évolutions (NRI) et limite le développement des salariés. Un manque de reconnaissances pour les correspondants Flux mais aussi plus généralement pour tous les correspondants, qui ont la responsabilité de s'assurer que l'activité soit faite dans les délais demandés en organisant le temps de travail et la charge de l'équipe.

Suite des échos



La Combaude

L'activité du site s'avère positive pour l'année 2024 et début de 2025, ainsi que pour les objectifs fixés à horizon fin 2025. Cette dynamique se traduit par une nette augmentation de la charge de travail, entraînant le lancement de recrutements pour des postes en 3x8 ainsi qu'en équipes de fin de semaine (EFS). Des embauches sont actuellement en cours.

En revanche, la situation rappelle celle observée à Cataroux où un accompagnement insuffisant est proposé aux agents souhaitant changer de poste à la suite d'inaptitudes. Cela s'accompagne d'un management jugé inadapté, ainsi que de tensions inter-équipes. Du côté de MMS, les activités se déroulent bien, et l'équipe EFS, lancée en 2024, poursuivra ses efforts en 2025. En revanche, sur l'activité de Y7, des problématiques subsistent, notamment des arrêts maladie liés à des mésententes entre collègues. Ces difficultés semblent également être imputables à un management déficient. Le Responsable d'ilot a récemment changé, et il faudra être attentif à l'évolution de la situation dans les mois à venir.

Les Gravanches

Sur le site des Gravanches, la production a chuté en 6 mois de 140% à 90%, marquant une transition nette vers une activité « normale », où les hausses et les baisses de production sont désormais plus prononcées. Face à cette situation, l'entreprise envisage de mettre en place un accord de réactivité permettant des ajustements de production de l'ordre de + 5% à -7%.

Cette réorganisation a des conséquences notables pour le site et ses employés :

- **Le projet Switch annulé** : Bien que l'initiative ait été abandonnée, trois GMT du parc ont été démontées, sans que les nouvelles machines promises ne soient arrivées...
- Plusieurs machines sont désormais placées en stock (PDR) stand-by pour 2025.
- **Baisse des effectifs en EFS** : Une réduction des effectifs est prévue dans les prochains mois.
- **Fermeture de l'usine sur deux périodes en 2025** : Des jours de congés seront imposés aux salariés pour alimenter le Compte Épargne Temps (CET) collectif. **Cette décision a été prise sans consultation préalable avec les**

Organisations Syndicales (OS), Sud a donc décidé de refuser ce calendrier collectif pour 2025.

Les salariés, comme souvent, sont les premières victimes, devenant la variable d'ajustement de l'entreprise. À cette réalité s'ajoutent plusieurs problèmes persistants sur le site, notamment à la vérification, ce qui engendre des dysfonctionnements dans la chaîne de production. Les conditions de travail commencent à peser sur le moral et la santé des salariés, qui se disent de plus en plus « usés » par les marches dégradées. Malgré un contexte difficile, plusieurs projets d'évolution sont à venir : un agrandissement des locaux, la mise en place d'une restauration collective et une réflexion sur les espaces sociaux.

Si des perspectives de développement existent, la question reste ouverte : « Devons-nous rester confiants ? »

Ladoux

De fortes inquiétudes du personnel sur l'avenir de **GST G25** avec une baisse du nombre de demandes (DDT) et aussi des problèmes d'effectif au planning avec des départs non remplacés.

Des soucis aussi de recrutement sur **GST E4** avec des postes moins attrayants depuis la baisse des coefficients de certains d'entre eux. Le manque de reconnaissance pèse aussi sur le moral, par exemple la faible valorisation des idées progrès, que ce soit pour des améliorations de matériel ou même de sécurité.

Une note un peu plus positive avec plusieurs projets de construction ou de rénovation de bâtiments qui sont en cours où vont débiter en 2025 :

- Un bâtiment flambant neuf pour les équipes Pôle physique-chimie E50, ou encore la totale rénovation du bâtiment G22.
- La rénovation et l'agrandissement d'une partie du bâtiment E2 pour le projet médical.
- Mais aussi la rénovation de la toiture de F31 et du réfectoire de E4.

Néanmoins, comme sur le site des Carmes, la négociation du nouvel accord télétravail suscite des inquiétudes, la prorogation de six mois de celui-ci est une opportunité pour affiner nos propositions, n'hésitez pas à nous solliciter. ■

GOLBEY

Une situation complexe

Depuis l'annonce de la fermeture des sites de Cholet et Vannes le site de Golbey doit faire face à une situation plutôt complexe. Nous nous sommes retrouvé face à une direction qui avaient travaillé, depuis des semaines, sur la délocalisation d'une partie de la production du site de Vannes vers le site de Golbey. Depuis le projet MOUV-UGO nous subissons un manque de moyens en termes d'emplois. Notre capacité à répondre aux différentes demandes nous a obligé à faire plus de réactivité, ainsi que certaines modifications du calendrier collectif.

Cette année, nos demandes sont effectivement revues à la baisse, et certains secteurs n'ont pas eu besoin de recourir à de la réactivité à la hausse, seul deux secteurs rencontrent des difficultés les ateliers RX et B200. Un turn-over important et des arrêts maladie ont fortement impacté et détérioré les conditions de travail déjà bien fragilisées depuis MOUV-UGO.

Nous pouvons dire que l'année 2024 malgré la chute des ventes du secteur PL aura été pour certains assez laborieuse.

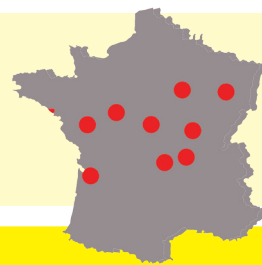
Concernant les prévisions pour 2025, avec les moyens qui vont être mis à disposition pour l'implantation et l'ensemble des études qui seront réalisées afin de prendre en charge les nouvelles productions venant de Vannes. Nous sommes véritablement inquiets.

Nous sommes malheureusement confrontés, comme d'autres secteurs à une incapacité de pérenniser l'employabilité. Dans le projet de délocalisation et de reprise d'une activité du site de Vannes, nous allons devoir recruter environ 50 personnes, ce qui va nous amener à passer par un recrutement d'au moins 500 candidats, pour finalement pouvoir en conserver 50.

Cette décision pour la direction de Golbey est visiblement une aubaine ; pour SUD, c'est un gros risque de détériorer encore plus les conditions de travail des salariés déjà présents, avec un réel danger de devoir faire un nombre important de HNP.

C'est pourquoi depuis le 5 novembre, date de l'annonce, le dialogue social est relativement tendu, nous avons eu certes quelques réponses à nos différentes questions, mais ce n'est pour l'instant pas écrit dans le marbre.

Suite des échos



Quoi qu'il en soit SUD va continuer à se battre pour préserver les conditions de travail.
Pour 2025, les prévisions sont flat et correspondent presque à celles de 2024. ■

JOUÉ-LÈS-TOURS

UJO : entre soulagement et incertitude

Suite à la décision du 9 octobre par les élus du CSEC de poursuivre le droit d'alerte économique pour les sites de Cholet, Vannes et Joué-Lès-Tours, l'annonce brutale de fermetures des sites de Cholet et Vannes du 5 novembre, nous rappelle le souvenir d'un choc...

En 2013, nous avons été confrontés à cette même situation avec une fuite dans les médias pendant le weekend du 9 juin avant l'annonce officielle le 10 juin.

Un plan de restructuration concernant l'arrêt de production de pneumatiques Poids Lourd avec la suppression de 726 des 926 postes du site et cela recommence encore de la même manière !!!

Comme pour nous, il s'agit d'un traumatisme collectif de grande ampleur subit et générant auprès du personnel de l'incompréhension, un sentiment de trahison, d'impuissance et d'injustice.

Les salariés de Joué-Lès-Tours expriment tout leur soutien aux salariés de Cholet et Vannes dans ce contexte d'injustice sociale qui nous écœurent !!!

Pour le site de Joué-Lès-Tours et ses salariés qui échappent à cette catastrophe, nous sommes dans un sentiment de soulagement et d'incertitude pour l'avenir surtout quand Florent Ménégaux s'exprime dans un article de presse au journal Le Monde du 5 novembre 2024 « **Nous avons en revanche trouvé une possibilité pour viabiliser encore quelques temps l'activité à Joué-lès-Tours.** Comment devons-nous interpréter la notion de quelques temps ?

Nous voulons, comme demandés dans le droit d'alerte économique lors du CSEC extraordinaire du 16 octobre avoir une vision et un cap pour le site et ses salariés.

ATELIER ZP

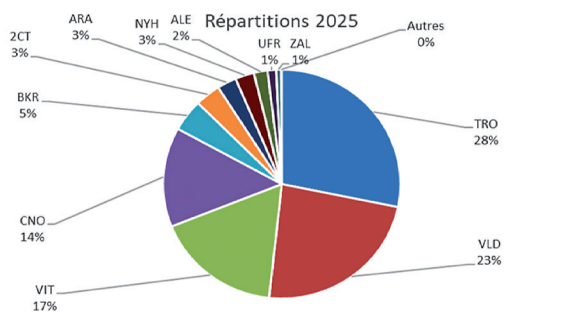
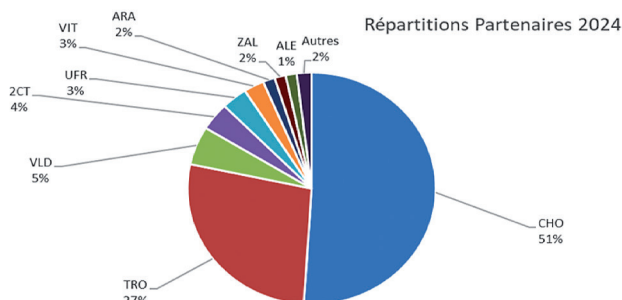
Comme tous les ans, la fin d'année a été très compliquée en terme d'organisation due à de faibles volumes à produire mais encore plus significatifs avec l'arrêt de production du site de Cholet dû à l'annonce du 5 novembre.

La négociation sur le changement des horaires 3*8 en 2*8 ou 2*10 de l'atelier a été acté par le vote des salariés à bulletin secret. Le résultat est le suivant, 23 voix pour le 2*8 contre 11 voix pour le 2*10.

Les volumes de production destinés au site de Cholet représentent 50% de nos volumes à produire, soit 4,5 Millions de mètres carrés. La fermeture du site de Cholet implique donc une perte de production extrêmement conséquente.

Néanmoins, le choix de l'Entreprise est de compenser cette perte par des volumes représentant une charge équivalente à 2 équipes.

Ce rechargement se ferait par :
La massification/centralisation de volumes de tissus 4.26 pour l'Europe de l'Ouest et la création d'un pôle tissus pour les pneus agricoles pour l'Europe de l'Ouest représentant une production annuelle de 3,8 millions de mètres carrés en 2025.



Ce choix nous interpelle fortement car la logique de la stratégie SF est de produire local to local !

Des questions se posent : pourquoi cette décision de compenser la baisse de nos volumes qui durent depuis plusieurs années est prise maintenant ? Pendant combien de temps cette décision va être assumée ? À voir en 2025 si ces informations sur nos volumes s'avèrent exact...

ATELIER CAP

Les objectifs de production et de stocks visés pour 2024 va être à peu près atteint avec environ 205 000 membranes de produites et un stock aux alentours de 76 000.

Les travaux pour la mise en place de la deuxième presse à injection concernant la partie génie civil sont terminés. Elle va être réceptionnée en début d'année 2025, donc les investissements prévus sur le programme presse à injection se poursuivent. Au cours de cette période et celle à venir, beaucoup d'industrialisations moules vont avoir lieu, environ 15 moules sont à industrialiser. Une partie de ces moules sont arrivés.

Un accident qui aurait pu avoir de lourdes conséquences pour un salarié a heureusement été évité lors d'un changement de dimension avec la chute d'un moule. L'analyse a été faite et des modifications de l'outil de manutention ont été réalisées très rapidement. Le métier de monteur moules est un poste spécifique

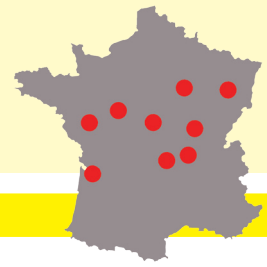
qui demande beaucoup d'attention, de vigilance et qui nécessite en permanence la prise en compte et le traitement des problèmes rencontrés, ce qui n'est pas toujours le cas. À ce titre, un travail sur l'organisation de ce poste a été réalisé où il y a encore des points qui demandent d'avoir des éclaircissements. Il est impératif d'aller plus loin dans cette démarche en réalisant un workshop spécifique sur ce poste, afin d'identifier et de traiter les problématiques en termes de sécurité et de priorisation de leurs missions avec tous les acteurs concernés...

De plus, nous constatons une recrudescence des chutes sur la boudineuse, il serait temps de consacrer les moyens adéquats pour

améliorer les conditions de travail des opérateurs.

Une rénovation de l'atelier a été décidée, car les bureaux et les locaux sociaux ne correspondaient plus aux standards MFPM existants. Ces travaux auront lieu en deux phases, la première devraient être terminés début 2025 et la deuxième phase se fera en cours d'année 2025.

Suite des échos



MONTCEAU

Michelin enfonce le clou en donnant la charité à UMO



À la demande générale des services concernés, les élus SUD obtiennent le passage du poste de garde en 5x8 et de la caserne des pompiers en 2x12. Ces 2 modifications de calendriers permettent l'embauche de 2 salariés et améliorent sensiblement la QVT des salariés des services concernés.

SUD MICHELIN BLANZY POUR LA SÉCURITÉ DE TOUS

Donner une deuxième chance à quelqu'un qui t'a trahi,



c'est comme donner une deuxième balle à quelqu'un qui t'a manqué.

À la suite du décès tragique d'un chauffeur d'une entreprise extérieure sur le site, les élus SUD ont fait le constat d'une difficulté d'accès aux défibrillateurs du site. Le défibrillateur le plus proche était à plusieurs minutes du lieu de l'accident en courant. Les élus SUD ont fait la demande d'un nouveau défibrillateur qui est opérationnel à LSF depuis fin novembre. Les élus SUD vérifieront qu'aucun salarié n'est trop éloigné d'un des défibrillateurs du site. En cas de besoin, ils feront des demandes d'équipement supplémentaires.

ATELIER Z, LA TRAHISON DE MICHELIN

Alors que le dialogue social était suspendu sur tous les sites français, le 5 novembre, Michelin annonce sa pire trahison de la décennie. L'entreprise sacrifie sur l'autel

des bénéfiques, la vie de plusieurs milliers de familles en fermant les sites de Cholet et de Vannes.

Après des années à vivoter le Z de Montceau a cru, un instant, que ce désastre social ramènerait un peu de production sur le site montcellien. Que nenni... Et comble d'absurdité, Michelin s'entête avec un horaire en 4x8 devenu inutile depuis des années.

Michelin enfonce le clou en donnant la charité à UMO : le site récupérera 6% de la production du Z Cholet actuelle. 6% de presque rien, soit des miettes. On est loin des 160 000T annoncée en 2016.

SUD Michelin Blanzay soutient les salariés de Vannes et Cholet ainsi que leurs familles et proches. ■

ROANNE

Un tournant pour l'usine de Roanne : 2024-2025

L'année 2024 a été marquée par de nombreux changements et événements significatifs pour notre usine. Dès janvier, un nouveau chef du personnel a été désigné, et en juillet, un nouveau directeur a pris ses fonctions, apportant son lot d'ajustements. Cette même année, en septembre, l'usine a célébré son 50^{ème} anniversaire, une occasion de mesurer le chemin parcouru depuis sa création.



Sur le plan opérationnel, 2024 a vu l'achèvement de l'installation des SPRINTS de GO3 : une étape majeure dans le cadre des

projets Grandes Ourses. Ce déploiement, réalisé à un rythme soutenu de deux machines par mois, a dépassé toutes les attentes. À partir de novembre 2024, l'installation des machines de GO4 a débuté, avec une première arrivée le 16 novembre. Ce projet prévoit l'intégration de 16 nouvelles machines, dont l'installation suivra le même rythme que celui de GO3.

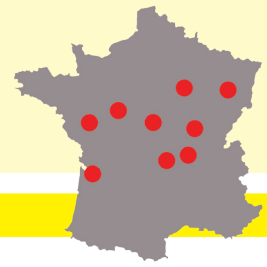
Pour garantir une transition fluide, les effectifs évolueront au fil des déploiements, avec une attention particulière portée à l'accompagnement des conducteurs de MI vers l'atelier OX. SUD veille à ce que cette transition se déroule dans un esprit bienveillant, grâce à un suivi individualisé et à des formations adaptées. Par ailleurs, afin de réduire la pression sur la formation en interne, certains conducteurs se sont vu proposer une formation aux Gravanches. Cependant, tout n'a pas été sans difficultés. Le prototype Nez Plat rencontre de nombreux problèmes techniques, retardant sa mise en œuvre. Initialement prévu pour juin 2024, son démarrage est désormais programmé pour janvier 2025, soit un retard de six mois. Si ce délai n'est pas respecté, cela pourrait entraîner un problème de sureffectif, car l'atelier MI fermera progressivement.



L'arrêt total de l'atelier MI est planifié pour le 28 février 2025, marquant également la fin de l'horaire 3x8, instauré au second semestre 2024. Le fonctionnement normal en 5x8 sera alors rétabli sur l'ensemble du site.

En 2025, tous les projets Grandes Ourses devraient être achevés sur le site. Depuis le lancement du projet Phénix en 2015, ce sont 72 C3M qui auront été installées, permettant à l'usine de retrouver un fonctionnement normal avec une réactivité estimée à 10 %. Selon le directeur industriel, l'objectif est d'atteindre un taux d'engagement de 90 %. Ce taux reste ambitieux car il est aujourd'hui proche de 85 %, en raison des années où l'usine n'a

Suite des échos



pas pu répondre à la demande client. Malgré ces défis, notre production, spécialisée dans l'UHP (Ultra Haute Performance), s'inscrit dans un marché considéré comme extrêmement porteur, laissant entrevoir des perspectives prometteuses pour l'avenir. ■

TROYES

Un appel à des réponses claires et rapides

TENSION FACE À L'INCERTITUDE

Le site de Troyes est plongé dans une situation alarmante. **Si l'usine semble pour l'instant épargnée, la question demeure : pour combien de temps encore ?**

Un climat de stress gagne peu à peu les salariés, confrontés à des décisions stratégiques qui bouleversent l'avenir. « Nous ne resterons pas les bras croisés face à cette incertitude », des actions déjà faites sur une situation de plus en plus préoccupante (déclaration au CSE du 3 décembre 2024) mais d'autres sont en cours.

L'ACTIVATION DE L'ACCORD GEPP : VERS UNE RÉDUCTION D'EFFECTIFS

C'est officiel : la GEPP est activée. Cet accord, clairement orienté vers une réduction des effectifs, inclut l'activation du congé mobilité pour les emplois « sensibles ». **À ce jour, 17 postes sont concernés pour 8 emplois identifiés.**

Cependant, la philosophie initiale de la GEPP, censée être un fil conducteur pour accompagner les transitions professionnelles, semble avoir été oubliée. Ne devrait-on pas faire preuve d'ambition et travailler en profondeur ?

Voici quelques axes à explorer :

- Revoir les délais de validation pour mieux les ajuster en fonction des postes.
- Reconnaître la **polyvalence avec une revalorisation financière**, afin de responsabiliser les salariés et renforcer leur engagement.
- Adopter une vision stratégique où **payer plus permet de gagner plus**, tant pour les salariés que pour l'entreprise.

DES PROJETS D'AVENIR, MAIS UN HORIZON SOMBRE

La direction a présenté plusieurs projets visant à moderniser l'usine et optimiser la production. Parmi eux :

- Une **nouvelle Cosmo**, le deuxième exemplaire de cette technologie.
- Une **nouvelle extrudeuse**, surnommée '63', qui remplacera les chaînes 6 et 3.
- Un **nouveau robot FANUC**, dont l'installation au bout de la chaîne est imminente après la finalisation du génie civil.
- Le projet **AGV**, avec une équipe dédiée à l'optimisation des processus.
- Les AGB et nouvelle CBL sont toujours d'actualité.

JE NE DEMANDE PAS L'AUMÔNE
MAIS DU TRAVAIL... J'AI MA DIGNITÉ
TOUT DE MÊME...



Malgré ces initiatives, les salariés restent sceptiques. Ces investissements semblent insuffisants pour répondre aux défis majeurs auxquels l'usine est confrontée.

UNE PRODUCTION EN CHUTE LIBRE : 20 500 TONNES EN 2025

Le chiffre est tombé : 20 500 tonnes. C'est le niveau de production prévu pour 2025, un record historiquement bas. **Cette baisse place le site en situation de sureffectif**, avec des équipes surdimensionnées par rapport aux besoins réels.

Pour tenter de gérer ce sureffectif, des solutions ont été mises en place :

- **Brigades** : des équipes polyvalentes affectées à diverses tâches (peinture, nettoyage, petits travaux de préparation, réorganisation des locaux, entretien des bâtiments, ou encore missions sur les passages piétons).
- **Formations** : des semaines dites 'types', où une dizaine de salariés sont formés pour accroître leur polyvalence.

- **Prêts de personnel** : des salariés envoyés temporairement sur d'autres sites Michelin :
 - o Bourges : 11 salariés,
 - o Cataroux : 6 salariés,
 - o La Combaude : 3 salariés

DES SOLUTIONS TEMPORAIRES, MAIS INSUFFISANTES

Malgré ces ajustements, les solutions actuelles ne résolvent pas durablement la problématique du sureffectif. Elles peinent également à apaiser les tensions sur le site, où les salariés restent dans l'attente de réponses claires et d'une vision stratégique à long terme.

Le stress et l'incertitude continuent de progresser. SUD demande que des actions concrètes soient mises en œuvre pour garantir la pérennité de l'usine et redonner confiance aux équipes. ■

ÉLECTIONS 2025 DES DÉLÉGUÉS DE LA MUTUELLE MICHELIN

Les élections pour élire les délégués à la Mutuelle Michelin se dérouleront du 4 mars au 10 avril 2025 par vote hybride (vote internet et par correspondance). SUD présentera une liste de plus de 100 candidats issus des sites où nous sommes présents. Pour une Mutuelle plus solidaire, votez SUD !

Contraste frappant entre aides publiques massives et impact social déplorable

Aides publiques perçues ces dernières années par la MFPM : un soutien conséquent

CRÉDITS D'IMPÔTS + SUBV. EN MILLIONS €	2018	2019	2020	2021	2022	2023
CICE	21,9	23,2	-	-	-	-
CIR	30,3	30	28,1	30,2	30,5	30,8
SUBVENTION D'EXPLOITATION	6,2	0,7	1,8	6,3	2,2	5,5
MÉCÉNAT ET AUTRES CRÉDITS D'IMPÔTS	22,8	16,6	12,6	5,3	5,1	4,4

À noter : en 2019, le CICE a été remplacé par une baisse des cotisations sociales qui n'apparaît plus dans les comptes. Raison pour laquelle il n'y a plus rien à partir de 2020. Cependant, on peut considérer que cette baisse équivaut aux sommes perçues avec le CICE (plus de 20 M€/an entre 2015 et 2019).

Une aide publique dont on parle peu est l'activité partielle. Michelin y a recours régulièrement lors des baisses d'activité, dont l'année dernière pour Troyes et Le Puy. Cette aide est versée sous forme d'allocation (36% du salaire brut) et est destinée aux entreprises qui connaissent des difficultés exceptionnelles ou conjoncturelles pour éviter les licenciements.

Décision sociale controversée

Michelin a annoncé la fermeture des usines de Vannes et Cholet malgré un soutien continu de l'Etat et des contribuables. Cet assassinat industriel supprime 1254 emplois directs mais aussi de nombreux emplois indirects. Cholet a bénéficié en 2022 et 2023 de nombreuses heures d'activité partielle (153 811 h pour un montant minimum de 1,27 million d'euros). Pourtant, cela n'a pas évité la catastrophe.

Négociations du PSE

Les négociations sur les mesures d'accompagnement ont débuté, mais sont très loin de satisfaire les organisations syndicales. Lors de la prochaine réunion à Tours, Michelin devra se présenter avec une proposition solide, incluant des primes significatives pour les mobilités externe et interne, afin de garantir une indemnisation conséquente des salariés concernés.

À titre de rappel, lors du dernier accord de départ volontaire (accord ADAPT 2021), la prime plancher s'élevait à 60 000 €, dans un contexte de départs volontaires, et non de départs contraints liés à des fermetures d'usines. Une partie des aides publiques reçues ces dernières années doit être redistribuées pour satisfaire la demande des salariés. **Michelin devra donc aller beaucoup plus loin dans le contexte actuel et son impact social historique !** C'est donc lors des réunions des 6 et 7 janvier que Michelin dévoilera sa proposition sur ce point central des négociations. La suite des discussions en dépendra largement ! ■

CONTACT PAR SITE

CLERMONT-FERRAND

CARMES : 07 64 88 78 85

CATAROUX : 06 58 60 30 90

CHANTEMERLE : 06 47 80 09 16

COMBAUDE : 06 68 59 90 23

GRAVANCHES : 06 85 54 09 79

LADOUX : 06 58 21 21 37

BASSENS : 06 03 95 54 29

BOURGES : 06 60 06 57 66

CHOLET : 07 80 46 60 94

GOLBEY : 06 04 42 28 27

JOUÉ-LÈS-TOURS : 06 35 35 27 93

MONTCEAU : 06 65 64 68 73

ROANNE : 06 26 78 41 63

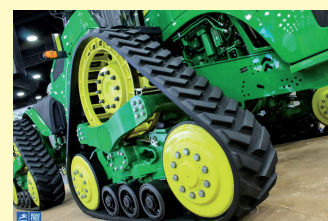
TROYES : 06 37 64 46 81

BRÈVES

■ EMBARGO CONTOURNÉ

Malgré l'embargo européen imposé après l'invasion de l'Ukraine en 2022, des pneus Michelin équipent des avions du gouvernement russe, notamment via des circuits de contournement sophistiqués utilisant des intermédiaires hors de l'UE. Selon le renseignement ukrainien, environ 40 millions d'euros de pneus Michelin ont été importés en Russie depuis l'embargo. Michelin, qui a suspendu ses activités en Russie en 2022 et vendu ses filiales en 2023, nie tout lien commercial avec ces flux et assure respecter les sanctions. Cependant, l'enquête révèle un marché gris structuré, avec des intermédiaires en Turquie, au Kirghizistan et ailleurs, alimentant ce commerce illicite.

■ MICHELIN POURSUIT SA RESTRUCTURATION



En décembre, Michelin a annoncé la cession au groupe indien CEAT de deux usines de pneus bias et de chenilles au Sri Lanka (1 587 salariés), ainsi que la vente de la marque Camso qui sera effective à l'issue d'une période de licence de 3 ans. Parallèlement, le groupe prévoit l'arrêt de la production de pneus bias agricole à Olsztyn en Pologne (120 salariés).

Cette annonce, qui s'inscrit dans la stratégie « Michelin in Motion 2030 », interroge sur les impacts qu'il y aura sur les activités Ventes, Service client, Supply Chain et Logistique en Amérique du Nord, en Europe et en Asie.

L'entreprise a confirmé que cette décision impactera plusieurs postes mais sans donner de chiffres ; indiquant simplement qu'une étude approfondie allait être réalisée avec les managers concernés.

Contact SUD Michelin

Nicolas ROBERT
Délégué Syndical Central
06 59 71 20 18