



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

# Le Cromagnon

Journal Interne de la section SUD Michelin Roanne

juillet 2020 n° 157

CPPAP en cours. Directeur de publication : M. Lorton

imprimé par nos soins

## SUD SIGNE LE NOUVEL ACCORD INTÉRESSEMENT UFR (BONUS PAYS)

**SUD** défend la rémunération des salariés au travers de la **valorisation du taux horaire**, assurant un salaire fixe constant et pris en compte pour la retraite. L'entreprise, elle, a fait le choix de privilégier la rémunération variable qui, rappelons-le, reste bien évidemment aléatoire. Notre OS qui agit toujours au nom des salariés, et sait l'importance que revêt ce type de rémunération actuellement, a donc négocié avec la Direction.

Avec le dernier accord signé par **SUD** (2017/18/19) nous avons obtenu 4.40 %, 5 % et 4.05 % (sur un maxi de 5 %). Avec ces résultats notre usine s'est située dans le peloton de tête des sites français ces dernières années.

Rappelons que la « Nouvelle rémunération variable groupe » a revu à la baisse l'enveloppe totale liée à l'intéressement (bonus groupe + bonus équipe + bonus pays).

L'enveloppe maxi de l'intéressement UFR (bonus pays) est de 5,65 % avec une répartition égalitaire à 60 %. Ces deux points ont été obtenus en négociation. 60 % c'est une belle avancée, mais notre volonté à terme est d'arriver à 100 %, juste reconnaissance des efforts de **tous** aux résultats de l'entreprise.

5 critères ont été retenus dont un critère économique (PEI) imposé par Clermont Ferrand :

Si certains critères restent incontournables, **SUD** regrette le critère économique PEI difficilement compréhensible pour le commun des mortels. De plus les salariés ont un impact direct limité sur celui-ci. Nous avons obtenu un critère

« personne » qui devrait permettre

1. Aux agents d'effectuer des « points » réguliers avec leur management (ce qui est loin d'être le cas à l'heure actuelle)
2. D'obtenir pleinement ce critère avec un minimum de « suivi » de chacun (management et personnel).

Sans entrer dans les détails des matrices, **SUD** s'est appliqué à défendre des objectifs atteignables avec des points mensuels pour limiter l'impact d'un mauvais mois. Nous avons, de plus, obtenu l'instauration de bonus qui peuvent « rattraper » une mauvaise performance sur un critère.

Nous avons également annulé ou limité l'impact de la crise Covid.

Au final **SUD** a signé cet accord d'intéressement particulièrement attendu par l'ensemble des salariés.

SOMMAIRE	
. Edito	
. Congrès SUD INDUSTRIES	
. Brèves du Cromagnon	

### La Rédaction

		Maximum possible	Bonus possible
SÉCURITÉ	Nombre de cas TCIR	0.50 %	+0.15 %
	Nombre de VCS + échanges réalisés	0.75 %	
QUALITÉ	BPC	1.00 %	
SERVICE CLIENT	ISL	1.00 %	
PERFO ÉCONOMIQUE	PEI	1.00 %	
PERSONNES	Nombre de Feedbacks Fréquents	0.70 %	+0.20 %
	Nombre de compétences validées	0.70 %	+0.20 %
TOTAL		5.65 %	+0.55 % (limite de 5.65 %)

«L'émancipation de la classe ouvrière n'est pas une lutte pour des privilèges et des monopoles de classe, mais pour l'établissement de droits et de devoirs égaux, et pour l'abolition de toute domination de classe ». (Statuts de l'A.I.T.)



Paris, le 29 mai 2020

## **Motion d'actualité lors du congrès des 28 et 29 mai 2020**

### **1. Réindustrialisation : Militons pour la reconquête industrielle et sociale**

Nous revendiquons l'industrialisation de nos territoires pour créer du travail et diminuer les pollutions dues aux transports (dont les nuisances et coûts sont essentiellement supportés par la collectivité) :

- pour les besoins essentiels, garantir une production proche du lieu de consommation. Les ruptures d'approvisionnement de masques, de blouses, de médicaments sont des exemples inadmissibles.
- quelque soit l'objet, produire en un seul lieu éloigné du lieu où s'exprime son besoin, au nom de la réduction des coûts et du profit n'est pas une solution socialement viable. L'actualité récente, a confirmé que ce principe fragilise l'ensemble de la société.

Le principe actuel d'aides financières consenties aux entreprises par l'État, les régions, les communes, doit être remis en cause. Il faut réorienter les politiques économiques afin de privilégier l'emploi local, les circuits courts d'approvisionnement. Les aides doivent être attribuées en toute transparence et chacune d'elle doit faire l'objet d'une publication. Tout citoyen doit pouvoir ainsi s'informer voire alerter en cas de détournement, d'iniquité, ou de non conformité à l'objectif initial. Les marchés publics doivent comporter des clauses claires pour imposer le travail local. Il peut être proposé des prêts à taux zéro à tout entrepreneur en difficulté suite à cette crise. Cela obligerait l'entrepreneur à agir pour rembourser son prêt. La collectivité n'aurait pas à alourdir sa dette. Cela permettrait de maintenir, voire améliorer les industries déjà en place et maintenir, améliorer l'emploi, tout en mobilisant les financements vers la création d'emploi.

Maintenons les petites entreprises par nos actions quotidiennes, qui sont autant d'emplois, de services et produits de proximité. Une démarche vertueuse doit être intégrée dès la conception des produits en incluant les démarches de qualité et de recyclage. Et le tissu économique de recyclage et de réparation doit être reconstruit sur chaque territoire. Exigeons que les syndicats et les représentant-e-s du personnel puissent réellement peser sur le contrôle des aides publiques à travers les CSE et dans les branches !

### **2. Le monde salarial doit être pris en compte**

Nous dénonçons les directions d'entreprises :

- Qui maquillent leur volonté de licencier en utilisant le fond de teint « covid-19 » ;
- Qui mettent en avant les rémunérations et non les salaires. Ce qui minimise de fait les cotisations sociales de retraite et/ou indemnités de chômage. Il est important de rappeler que ce sont les cotisations sociales qui permettent de combattre cette crise ;
- Qui, par des salaires insuffisants, obligent les salarié.e.s à recourir aux heures supplémentaires, à l'acceptation d'objectif, et autre mesures contraignantes pour pouvoir vivre décemment ;
- Qui ne respectent que l'exigence formulée : "maximiser les profits !"»

**Nous revendiquons :**

- Des salaires décents, pour vivre sans être contraint de recourir à des heures supplémentaires ou à une mise en compétitivité des salariés avec une rémunération au mérite ;
- que des moyens équivalents à ceux accordés aux directions entreprises soient donnés aux travailleurs avec ou sans emploi, quelque soit leurs statuts pour protéger l'emploi et le développer ;
- Une organisation du temps de travail pour favoriser le partage du travail par le plus grand nombre de salarié.e.s et non l'augmentation individuelle de la durée hebdomadaire de travail ;
- Que l'activité partielle ne soit pas pénalisante dans le calcul de prime de départ à la retraite versée par l'entreprise comme pour les droits à la retraite (date de départ – montant) et pour tout autre calcul en cas d'arrêt d'activité ;
- Que le mode social français, qui s'exempte des fonds de pension pour financer la santé, la retraite, et autre système social soit maintenu et renforcé pour privilégier la collectivité.

### **3. Privilégier la santé face au profit**

Nous souhaitons le rétablissement des CHSCT : Cette crise a démontré l'importance d'une instance de santé et sécurité au travail autonome et indépendante des directions des entreprises. Il est donc essentiel de donner les moyens aux élu.e.s d'agir pour la santé des travailleuses et travailleurs et des moyens étendus...

Nous revendiquons l'obligation de prise en compte au plan de continuité d'entreprise (PCA) comme au Document Unique (DUER) des risques épidémiques présents et à venir. Le CSE doit aussi voir son rôle économique renforcé pour que la continuité d'activité se fasse sous un angle global, social, économique, industriel, priorisant l'intérêt des salarié-e-s. Nous demandons la négociation tripartite pour travailler sur les questions d'anticipation des emplois, leurs modifications, la formation mais aussi les solutions en cas de crise sanitaire. Ce sont aux salarié-e-s de décider dès maintenant des possibilités, contrôles et limites.

Nous revendiquons des moyens et des temps de délégation décents, notamment dans les moyennes et petites entreprises, où une présence syndicale doit se développer, avec de nouveaux droits pour les représentant-e-s du personnel.

#### **4. En période de crise, qui doit-on aider, les travailleuses et les travailleurs ou les directions d'entreprises ?**

Même si lors de la crise certaines « entreprises » ont souffert, il est hors de question que les travailleurs rattrapent les pertes du patronat, ce milieu peut tenir plusieurs mois, pas les ouvriers !

Depuis plus de 10 ans les actionnaires et dirigeants des grandes entreprises ont accumulé de forts bénéfices. Lors de la crise bancaire, les États ont réussi à trouver de l'argent, et à le distribuer aux banques rapidement. Nous demandons qu'ils agissent aussi efficacement, et sans augmenter la dette payée par nous, les petits contribuables.

L'activité partielle est un dispositif efficace qui permet aux entreprises comme aux salarié.e.s de palier à une crise économique. Nous demandons à ce que ce dispositif soit préservé, et que son utilisation soit garantie.

Nous demandons que toutes aides aux entreprises soient assujetties à de réelles contreparties, tel le maintien de l'emploi, la réembauche des intérimaires. L'augmentation du temps de travail individuel n'est pas une contrepartie.

Les aides financières ne doivent pas servir à financer les plans de restriction en local pour poursuivre des délocalisations.

Comme le montre l'exemple de l'entreprise Nissan-Renault qui ferme ou réduit la production sur des sites français et espagnol et qui en parallèle développe un site en Angleterre. Pays où sévit un type de contrat de travail à 0€.

Des solutions existent : comme la sécurité sociale, la mise en place d'un fonds mutualisé entre petites et grandes entreprises doit permettre aux entreprises qui dégagent le plus de bénéfices de soutenir l'emploi dans la filière. Les travailleurs qui font tourner les entreprises et luttent à la fois pour améliorer le quotidien et socialiser les entreprises industrielles, n'ont pas à payer pour des choix ou un système injuste. Côté syndical, c'est également le moment de relancer une caisse nationale interprofessionnelle de solidarité, car les luttes, combats doivent disposer de moyens. N'est-ce pas la base de l'interprofessionnel que de mettre en commun et s'entraider concrètement via une caisse unique et solidaire ?

#### **5. qui paie ?**

Les travailleuses et travailleurs ont donné par leur travail pendant l'épidémie, par les pertes dues au chômage partiel, arrêt maladie, et autres mesures. L'État a annoncé des aides massives, pour la plupart prélevées sur les caisses sociales financées essentiellement par les salariés ou la collectivité (chômage, sécurité sociale, ...). Aujourd'hui il faut que les entreprises contribuent à hauteur de leurs moyens et que toutes (d'État ou privé) paient les cotisations.

Cependant ces mesures n'étant pas financées à ce jour, et pour que ce ne soient pas aux seuls revenus du travail de payer l'addition, il est urgent de remettre au centre du débat la question de la contribution des très hauts revenus et de l'impôt sur la richesse. Il faut aussi penser au plafonnement des revenus des cadres dirigeants des entreprises, et à la part qui peut et non doit être distribuée aux actionnaires.

#### **LES SYNDICATS DE L'UNION FÉDÉRALE SUD-INDUSTRIE AFFIRMENT : "UN AUTRE MONDE EST POSSIBLE... ET LE PRÉPARENT ACTIVEMENT**

Après des années de casse industrielle, la crise du Covid-19 a démontré la faillite d'une logique économique qui ne sert que les intérêts d'une infime minorité. Que ce soit pour les produits manufacturés, les produits agricoles ou la pharmacie, ou tout autre domaine, la délocalisation et l'extrême spécialisation ont montré leurs limites, et leurs effets dévastateurs. Les syndicats de l'Union Fédérale SUD-Industrie affirment à l'occasion de la crise actuelle que d'autres voies d'organisation sociale sont possibles. Les aides publiques doivent être repensées dans l'intérêt de toutes et tous. À la mise en concurrence des salarié.e.s de tous les continents nous opposons la reconstruction des industries locales, pour satisfaire les besoins propres à chaque lieu. Il s'agit aussi de redonner à toute entité économique locale sa vraie place au service de chaque territoire.

L'avenir sera dans le partage des richesses en redonnant des droits et du pouvoir à chaque acteur de la vie sociale et économique, et non en laissant la main à une minorité de profiteurs.

Nous travailleuses-ses devons agir dans ce sens. Pensons aux circuits courts plutôt qu'aux centrales d'achat, et ayons au cœur de nos luttes la reconquête industrielle et sociale pour protéger l'emploi, développer l'industrie, peser sur les choix stratégiques, répondre aux besoins essentiels et construire une société égalitaire pour le bien de toutes et tous.

**NOUS NOUS BATTRONS POUR ; C'EST POUR CETTE RAISON QUE RÉUNIS  
LORS DE NOTRE CONGRES DES 28 ET 29 MAI 2020, NOUS APPELONS À LA MOBILISATION  
LE 16 JUIN 2020 AUX CÔTÉS DU PERSONNEL DE LA SANTÉ, POUR DÉFENDRE LE SERVICE PUBLIC DE  
SANTÉ ET FAIRE PAYER LES RESPONSABLES DE LA CRISE ACTUELLE.**

## Citation du mois :

" Quand la médiocrité règne, l'incompétence est une règle..."

B. BELATTAF

## LES BRÈVES DU *Cromagnon*

### MI : « le poulet sans tête »

Difficulté à produire malgré des objectifs restreints, RI qui, à peine arrivé, quitte le navire (remplacé par une jeune personne novice, quel cadeau !), management dépassé, chef d'atelier absent, etc, etc... On dira après que c'est de la faute des agents... Rien de nouveau sous le soleil, et **c'est inquiétant !**

### YAMMER

#### ou l'autosatisfaction entre « amis »

Yammer vous connaissez ? C'est le réseau social interne de l'entreprise. C'est le nouveau « média » où il est de bon ton de se montrer. Certains RI, chefs d'atelier l'ont bien compris. C'est une liste de « j'ai fait ci ; j'ai fait ça... » et où les autres répondent « super ! ». Pas grand intérêt...

A l'heure où tout le monde critique l'abandon du « terrain » par le management, ils ont bien du temps à perdre le nez devant le clavier...

### Rappel :

#### le collègue agents n'a pas un horaire au forfait

Dans le secteur tertiaire on appelle ça le « droit à la déconnexion » : le fait qu'une personne de « bureau » puisse une fois chez elle, ou en pause... ne plus être sollicitée.

De plus en plus de salariés sont « dérangés » pendant leur temps de repos par le management (téléphone, mail, sms...) parfois à des heures extravagantes ! Les RI sont-ils si « bordéliques » qu'ils sont incapables d'organiser leurs îlots pendant le temps de travail ?

De plus c'est bien facile parfois d'envoyer un petit message au lieu d'affronter un agent entre 4 yeux... Nous rappelons que le personnel a une vie hors Michelin, une vie de famille...alors un peu de respect. Respect des personnes et de la loi...

#### La saison du melon vient de commencer...

Ce RI qui a sévit sur C3M a été promu voilà quelques temps chef d'atelier à OV. Que de chemin parcouru, que de « retournements de veste » effectués 😊🤔. C'est une de ses spécialités. Comme il aime à la rappeler aux agents, il vient de loin « j'étais sur les barricades

pendant la grève à UFR en 1998 ! ». Lui, pour qui le mot revendication est tabou aujourd'hui.

Nouvellement promu, il fait comme tous les autres, il veut marquer son passage par des nouveautés...importées d'OX. Tout ceci lui a monté à la tête semble-t-il. A tel point qu'il n'hésite pas à dire, à qui veut l'entendre, que « si j'étais chef d'atelier à MI, je saurais quoi faire, moi, pour relancer cet atelier ! » Attention, on en a connu d'autres qui avait eu la tête qui enflait. Quand le melon devient si gros, la chute est parfois plus dure...

### CSEC du 08 Juillet 2020 :

#### Prime COVID, le grand flou

Attendue par les salariés, demandée par les Organisations Syndicales, la prime COVID se fait attendre...

Relancée ce 08 juillet par SUD, l'entreprise dit statuer d'ici fin juillet sur ce dispositif de reconnaissance pour les salariés qui sont venus travailler pendant la période de confinement. Pourquoi ce délai si long ? Combien, comment ?



Comme nous l'avons dit en CSEC, cette attente est peut-être le signe d'une bonne surprise, c'est-à-dire d'un montant conséquent... A voir la grimace de la directrice des relations sociales, on peut en douter....

**Fermeture du CSE : du 1er au 16 août inclus**

**BONNES VACANCES !**

# DERNIÈRE MINUTE

## « LES BRÈVES DU CROMAGNON »

### Laurianne déraile vraiment !

(C'était facile, mais on aime bien)

Fait bizarre ce RI n'est jamais apparu dans le Cromagnon. Certains se spécialisent et passent en-dessous des radars... Pourtant son « œuvre » est importante, et son management est bien souvent raillé. Son dernier fait d'arme : afficher au vu de tous, sur le tableau tournant, les numéros de téléphone personnels des agents !!! « Comme cela les personnes peuvent organiser l'îlot sans moi ». Il faudra aussi penser à la prime d'astreintes... On aura tout vu...

Mais attention, nous pouvons également dédier un Cromagnon spécial annuaire du management, nous avons de nombreuses données sur le sujet. Pas sûr que tous soient très contents. Plus sérieusement, nous ne nous abaisserons pas à de telles manœuvres... Mais jusqu'où ira donc l'incompétence... ?

JE ME PRÉSENTE :  
BRASSEUR DE VENT,  
SPÉCIALISTE EN GÉNÉRALITÉS,  
ET ENFIN EXPERT  
EN PIPEAUTIQUE APPLIQUÉE.



**OUAIS MAIS BON .. FIN**

**VOILA QUOI J'VEUX DIRE C'EST ..  
OUAIS OK MAIS VOILA.. PARCE QUE  
BON BAH ..**

