



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

Le Cromagnon

Journal Interne de la section SUD Michelin Roanne

nov./déc. 2021 n° 160

CPPAP en cours. Directeur de publication : M. Lorton

imprimé par nos soins

DES MERCIS C'EST BIEN, DES EUROS C'EST BIEN MIEUX !

Nous ne sommes pas encore en période de négociation salariale, mais il faut d'ores et déjà que l'entreprise entende la voix des salariés : **Il est temps de revaloriser les salaires !**

Les chiffres des ventes du groupe au 30 septembre sont très bons dans le contexte actuel :

- Une croissance des volumes pneus de 14,8 %
- ...des gains de parts de marché en 18 pouces et plus à la marque Michelin.

Michelin a fait état d'un chiffre d'affaires supérieur aux attentes au 3^{ème} trimestre et il confirme ses perspectives pour l'année 2021. Depuis plusieurs années le groupe obtient des résultats toujours meilleurs...

Florent Menegaux, a déclaré aux salariés de l'entreprise : « Malgré la crise sanitaire qui persiste, le groupe affiche **des performances très solides**. Je tiens à vous renouveler mes sincères remerciements pour votre exceptionnelle mobilisation et résilience... J'ai pleinement conscience, avec les membres du CEG, de votre engagement, de toutes les **difficultés** que vous rencontrez au quotidien dans l'exercice de vos missions, et de la **fatigue** qui peut peser sur chacune et chacun... ».

Depuis le 1^{er} confinement, nous ne comptons plus les communiqués de l'entreprise où elle « remercie » les salariés pour leurs efforts. Dans notre usine, la Direction, les chefs d'ateliers et les managers ne sont pas, eux aussi, avares de « remerciements ». On a même vu au mois de septembre, summum du ridicule, les RI réunirent les agents de confection/ finition du gr3 pour qu'ils s'auto-applaudissent car la production avait été bonne un week-end !!!

Toutefois dans le contexte actuel des hausses de prix généralisées, de la perte du pouvoir d'achat, les salariés ne se contentent pas de paroles. Ce que nous voulons c'est une reconnaissance « sonnante et trébuchante » du travail quotidien qui reste fait dans des conditions difficiles (protocole sanitaire, transformation de l'usine...).

Ces dernières années, comme le dit le vieil adage : « le coup de pouce donné aux salaires ressemble plutôt au majeur de ton proctologue » !

Il est temps que la prochaine NAO salaire (Négociation Annuelle Obligatoire, prévue fin janvier/début février) soit réellement une négociation et non l'égrenage des décisions unilatérales de l'entreprise. Que Michelin revalorise les salaires de tous par une augmentation du taux horaire avec un effort particulier pour les plus basses rémunérations.

Les bons résultats de l'entreprise doivent bénéficier à l'ensemble des salariés et non seulement aux actionnaires toujours mieux lotis. **Le café et les brioches en guise de « félicitations » ça suffit !!**

Michelin communique facilement sur le « bien-être » de ses salariés au travers des enquêtes « EAE », « Comment allez-vous », etc... et il faut bien l'avouer avec des réponses plutôt favorables. Il est temps pour tous de réagir...

- Plus d'égalité dans le système de rémunération,
- Augmentation générale digne de ce nom,
- Rémunération variable à la hauteur,
- Etc, etc

Tous les voyants sont au vert (le groupe traverse bien la crise) **pour que Michelin reconnaisse enfin le travail de chacun de ses salariés !**

SOMMAIRE

- . Edito
- . Salaires
- . Troyes
- . Brèves du Cromagnon



Augmenter les salaires, c'est urgent !

Tout augmente depuis des semaines sauf les salaires, voilà ce que disent les salarié-es dans tous les secteurs d'activité, dans le public comme dans le privé.

Les retraité-es dénoncent également le gel de leurs pensions de retraite et prévoient une nouvelle manifestation nationale le 2 décembre prochain à Paris. Les demandeur-ses d'emploi, dont plus d'un-e sur deux n'est pas indemnisé-e, vont subir de nouveaux reculs conséquents de leurs prestations. Les jeunes continuent d'être relégués à des jobs précaires quand ils ont la chance d'en trouver un, mal payés, et beaucoup vivent en dessous du seuil de pauvreté et dépendent de l'aide familiale ou des dispositifs de distribution de produits de première nécessité. Et ce n'est pas le contrat d'engagement jeune au rabais qui va résoudre leur situation.

Le sondage annuel du Secours Populaire Français constate une hausse de la précarité et la baisse des revenus du monde du travail en 2020. Il comptabilise que 8 personnes sur 10 renoncent à s'acheter des vêtements, à profiter des loisirs pour payer logement et énergie...

Et face à la flambée des prix de l'énergie et des carburants, le gouvernement octroie une prime inflation de 8,30 euros par mois !

Les entreprises reçoivent des milliards d'aides sans aucune conditionnalité en matière d'emploi, ni de normes environnementales. Les plus grandes octroient des dividendes toujours plus élevés et réalisent d'énormes profits.

Pour les organisations CGT, FSU, Solidaires, FIDL, MNL, UNEF et UNL, cet argent doit être affecté à l'augmentation générale des salaires et, en premier lieu, au relèvement conséquent du SMIC. Le ministre du Travail doit décider immédiatement l'augmentation automatique des salaires et des minima dans les branches ainsi que l'ouverture immédiate de négociations dès que le SMIC augmente.

Dans la fonction publique, l'État doit montrer l'exemple en prenant des mesures générales de revalorisation : dégel de la valeur du point d'indice, ajout uniforme de points sur les grilles, mesures de rattrapage des années de gel (...). La mise en œuvre réelle de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes doit devenir enfin effective. Dans le secteur privé, les organisations syndicales appellent à réunir les salarié-es pour exiger l'ouverture de négociations sans attendre les NAO. Dans les entreprises publiques et les administrations, elles exigent l'ouverture de véritables rendez-vous salariaux débouchant sur une revalorisation du point d'indice. Ensemble, allons chercher une rémunération à la hauteur des qualifications, la remise en place de classifications, un déroulement de carrière prenant en compte les diplômes et l'expérience professionnelle.

Augmenter le salaire horaire ou salaire de base, ce n'est pas seulement augmenter le salaire net mais le brut et ainsi protéger notre sécurité sociale et pérenniser de bonnes retraites. C'est aussi ce qui permet d'avoir des services publics de qualité et en proximité, notamment des soins de santé, de l'école à l'enseignement supérieur, les transports en commun...

Augmenter les salaires, c'est la première préoccupation des salarié-es qui veulent pouvoir vivre de leur travail !

Beaucoup d'entre elles et eux sont déjà dans l'action dans le commerce et les services, les transports, la sécurité, l'agroalimentaire à l'instar des salariés de Bergams dans l'Essonne, etc. Toutes et tous ont raison de se mobiliser avec leurs organisations syndicales pour exiger un meilleur salaire de base et des perspectives d'emploi stable et d'évolution professionnelle.



Communiqué SUD Michelin

4 novembre 2021

Annonce usine Michelin Troyes

La Direction du Groupe Michelin vient d'annoncer l'arrêt de la fabrication des mélanges à Troyes et le transfert de son activité à l'usine de Montceau les Mines dans le cadre d'un projet d'une durée de 5 ans.

Le syndicat SUD Michelin, accompagné des salariés du site de Troyes, redoutait cette annonce qui va supprimer 114 postes de travail au service Z.

SUD condamne fermement cette décision qui repose uniquement sur la stratégie financière du Groupe avec le regroupement ou massification de ses activités.

SUD a pris acte de l'engagement de Michelin à co-construire un projet d'avenir avec les représentants du personnel mais surtout à ne procéder à aucun licenciement et à prioriser les conséquences sociales. Tous les salariés doivent bénéficier d'un emploi sur le site comme le Groupe l'a garanti aux salariés !

SUD demande qu'un contrat social et d'engagements sur la pérennité du site soit mis en place dans les plus brefs délais. Il ne suffit pas de faire des déclarations d'intention mais il est l'heure de les acter par écrit !

SUD exige la confirmation des 65-70 millions d'euros d'investissements à Troyes pour permettre à ce site de se renforcer et de ne pas se retrouver fragilisé par cette décision.

SUD invite Florent MENEGAUX, Président de Michelin, à venir partager avec les salariés de l'usine de Troyes de sa stratégie pour le site !

Depuis de nombreux mois, les salariés se sont mobilisés dans le cadre de la co-construction pour que leur usine soit pérenne. Les résultats ont été salués à plusieurs reprises par la Direction de l'entreprise !

SUD appelle l'ensemble des salariés à se rendre à une Assemblée Générale le 5 novembre à 12h00 au quai Z pour déterminer ensemble toutes nos revendications.

Nous devons rester soudés et solidaires dans cette épreuve où SUD n'acceptera pas de laisser un seul salarié d'être contraint à quitter Michelin !

Le syndicat SUD Michelin

Citation du mois :

« Lorsque l'on tarde pour la cueillette, les fruits pourrissent. Mais quand on repousse les problèmes, ils ne cessent de croître. »

Paulo COELHO

LES BRÈVES DU *Cromagnon*

EAE : 4 questions et puis c'est tout...

Le verdict du grand simulacre de l'enquête EAE est de nouveau tombé. Quel décalage entre les remontées que les salariés peuvent nous faire et le résultat affiché !!

Nono (OX), et les autres...

Entre « détourner la tête pour ne pas voir les problèmes », communiquer exclusivement avec les outils digitaux (sms, yammer, mail...) certains RI se déconnectent de plus en plus de leurs équipes. SUD voit arriver des salariés qui ont des difficultés dans leur travail avec leurs collègues. En laissant « pourrir » les situations ces managers ne font que reculer les problèmes. Alors après un certain temps où rien ne se passe, SP se voit remonter des cas, qui, s'ils avaient été traités bien en amont, ne nécessiteraient pas son intervention. Des décisions qui peuvent parfois se montrer lourdes de conséquences pour les salariés.

Momo l'embrouille...

L'atelier MI semble sous la coupe d'un seul manager. Celui-ci « coiffe » et « forme » de jeunes RI parfois bien dépourvus face à leurs responsabilités. Certains de ses collègues d'OX lui demandent même conseil. Ce sentant pousser des ailes, il n'hésite pas à prendre des décisions sans appel, à arranger les choses dans son sens...

Management à la carotte, à la pression, petites libertés avec les « standards » : nous voilà revenus au management d'il y a 20 ans...

Se faire remarquer, se démarquer des autres, cela peut être bien si c'est dans le bon sens...

Coefficients (Toto OCF)

Nous avons déjà fait remonter le problème à SP, mais il semble que tout ne soit pas réglé. On trouve encore des agents qui n'ont pas leur coefficient à jour. Certains sont décalés, à même poste, par rapport à leurs collègues. Et qu'on ne nous parle pas d'ancienneté au poste... N'hésitez pas à remonter votre cas à SUD.

Grand groupe industriel recherche RI

Managers « changés » de poste, superviseurs et RI inexpérimentés et dépassés, anciens qui semblent avoir pris 10 ans...telles sont les commentaires que l'on peut entendre dans les ateliers. Une fois n'est pas coutume, il faut bien avouer qu'il ne fait pas bon être responsable d'îlot par les temps qui courent ! Entre l'évolution de l'usine et de son personnel, le manque de vision afin de se projeter et donc de répondre précisément aux questions des salariés, les problèmes de production, certains RI se retrouvent en grande difficulté. Les agents en subissent forcément les conséquences...

Colis

Les distributions des colis se feront les :

- **Mardi 08 décembre** --> 5h-5h30 // 11h30-15h30 // 21h-21h30
- **Vendredi 10 décembre** --> 5h-5h30 // 11h-14h

Rappel : tous les salariés en contrat Michelin (CDD et CDI au 30 nov 2021) bénéficient d'un colis.

Ceux qui n'auraient pas choisi leur colis, auront d'office le colis n° 3.

Pour ceux qui ne sont pas présents lors des distributions, nous rappelons qu'ils peuvent le faire retirer par un collègue en lui donnant sa carte du CSE.