



ENQUÊTE • SANTÉ AU TRAVAIL • OCTOBRE 2026

BLANZY : PRODUIRE, OUI. S'ABÎMER LA SANTÉ, NON.

Entre les alertes sur les risques chimiques, les difficultés de production, les réorganisations et le pouvoir d'achat qui recule, les salariés de Michelin Blanzay ont de bonnes raisons de demander des comptes.

1 **Risque chimique : l'expertise a parlé, les actes doivent suivre**

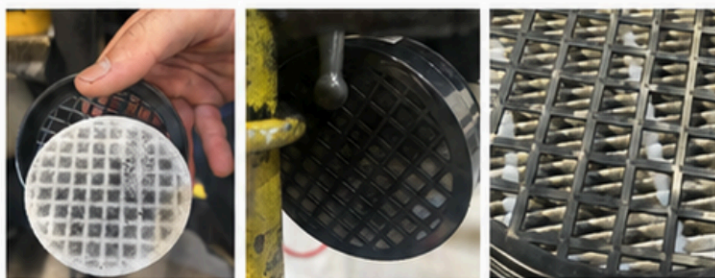


En novembre 2025, l'expertise CIDECOS demandée par le CSE sur le Génie civil dresse un constat sévère. Son point de départ : huit cas de cancer de la vessie reconnus en maladie professionnelle, dont trois opposables à l'entreprise.

Les experts relèvent de sérieuses carences dans l'évaluation et la prévention des risques : expositions par inhalation, par la peau et par ingestion insuffisamment prises en compte ; captages à la source inexistant ou inefficaces à de nombreux postes ; protections individuelles parfois inadaptées.

Le rapport pointe notamment des fumées de vulcanisation avec des mesures allant jusqu'à 350 % des valeurs limites d'exposition professionnelle, du noir de carbone retrouvé jusque dans des équipements de protection, des expositions aux solvants en réparation à cru, et des difficultés en cuisson et après-cuisson.

Ce n'est pas une querelle de chiffres : ce sont les conditions dans lesquelles les femmes et les hommes travaillent quotidiennement.



Photos de prélèvements et de protections : expertise CIDECOS, 2025.

2 **Septembre 2026 : des prototypes, pas encore une solution générale**



Le suivi présenté au CSE de septembre indique que les prototypes d'aspiration sur PAP GO et TGPL ont été installés en semaine 38, avec des essais et mesures annoncés en semaine 40. Une étude aérodynamique était attendue courant octobre. Les travaux d'aspiration du VITACAP devraient commencer début décembre 2026, pour une fin de chantier prévue fin décembre 2026.

Le document signale aussi dix-neuf non-conformités de niveaux 3 à 6 encore suivies, concernant notamment le Bâtiment 202, GVF ou le 670.

Oui, des dossiers avancent. Mais installer un prototype n'équivaut pas à supprimer l'exposition, et programmer des travaux ne protège pas automatiquement le salarié qui travaille aujourd'hui. La CGT exige des résultats de mesures accessibles, des calendriers précis, la vérification réelle de l'efficacité des captages et la traçabilité individuelle des expositions. Les protections collectives doivent passer avant la distribution de masques.

La question dépasse Blanzay : quand des procédés comparables existent dans d'autres usines, pourquoi chaque site devrait-il attendre sa propre alerte avant d'engager les mêmes contrôles ? La prévention doit être organisée à l'échelle du groupe, pas au rythme des incidents.



NOTRE EXIGENCE

**Des résultats de mesures accessibles,
des travaux datés et un captage
efficace à chaque poste exposé.**



SUR LE TERRAIN • PRODUCTION • OCTOBRE 2026

Z, GC, PK, PABU : LES CHIFFRES NE DISENT PAS TOUT

Un même site, mais des réalités très différentes. Derrière les chiffres de production se cachent des machines fragilisées, des calendriers qui changent et des conditions de travail qui pèsent sur les équipes.

1 À Z, des volumes tenus au prix de difficultés persistantes



La scorecard de la fourniture d'août 2026 est contrastée. Le taux de rendement synthétique (TRS) de Z ressort à 38,5 %, pour une prévision de 52,3 %. Il était déjà à 41,7 % en juillet. Le service client atteint 71,6 % en août, bien loin des 86 % visés.

La direction évoque des problèmes de performance des groupes, de flux et, en juillet, des pannes et bourrages.

Dans le même temps, Z a produit 4 795 tonnes en août contre 4 422 tonnes prévues. Si les volumes sont au rendez-vous, c'est au prix d'une pression forte sur les équipes : les salariés sortent du tonnage, alors que les installations et l'organisation compliquent le travail. Les dysfonctionnements doivent être traités à la source. La sécurité et la fiabilité ne peuvent pas être négociables pour compenser les aléas.

3 PK : de la charge, des ouvertures supplémentaires



À PK, le TRS d'août est de 43,5 % contre 47 % prévus, avec des attentes et des manques de composants signalés. Pourtant, la présentation faite au CSE de septembre prévoit l'ouverture du samedi 31 octobre et du mercredi 11 novembre, au motif d'une charge importante liée notamment aux industrialisations et aux essais sur les produits VIT 126.30. Le contraste est net : alors qu'une fermeture du dimanche 18 octobre est proposée à ZA-GP en raison d'une baisse de 600 tonnes par rapport à juillet, PK se voit demander des ouvertures supplémentaires. Ces changements doivent être anticipés, expliqués et compatibles avec les droits des salariés, leur vie familiale et les règles conventionnelles.

TRS : réalisé / prévision, août 2026



Source : scorecard Fourniture d'août 2026, présentée au CSE.

2 GC : les exigences de sécurité ne se négocient pas



Au Génie civil, la scorecard d'août recense 457 tonnes fabriquées et un respect du calendrier de production de 93,7 %, contre 100 % attendus. Elle indique également deux incidents pris en compte dans l'indicateur TRIR, contre un prévu.

Le rendement ne peut pas masquer la sécurité. Les besoins de captage au poste ICR, la ventilation en cuisson et le bruit de la scie PEHAKA exigent des réponses concrètes.

En mai, la direction reconnaissait encore chercher une solution pour cette scie et rédiger un cahier des charges pour l'aspiration ICR.

Une machine qui tourne ne suffit pas à prouver qu'un poste est sûr. La CGT demande des investissements vérifiables, un traitement des écarts remontés par les salariés et une maintenance permettant de produire sans exposer les équipes.

4 PABU : ne pas oublier les gestes et la pénibilité



À PABU, la production mérite un suivi spécifique, au lieu de disparaître derrière les chiffres globaux de la fourniture : volumes réalisés, arrêts de machines, effectifs disponibles et charges par poste doivent être présentés.

Un compte rendu ergonomique signale par ailleurs des manutentions exigeantes, des décolmatages pénibles, des cotations de contraintes jusqu'au niveau 10, un problème d'état des sols et des protections respiratoires contraignantes. Il faut vérifier ce qui a réellement été corrigé : aucune hausse de production ne justifie de banaliser la pénibilité.



UNE QUESTION SIMPLE

Quels effectifs, quelles charges et quel taux d'occupation réel par machine, équipe et atelier ?



CONDITIONS DE TRAVAIL • EMPLOI • OCTOBRE 2026

ON MANQUE DE BRAS, PAS DE BONNES RAISONS DE PARTIR

Le sous-effectif ne tombe pas du ciel. Les départs, les démissions, les compétences qui se perdent et les réorganisations répétées finissent par se payer sur les postes de travail. Les salariés restants supportent alors une charge supplémentaire, pendant que la direction réclame toujours plus de souplesse.



1 Annualisation : le refus d'un salarié doit être entendu



En février 2026, Michelin a présenté au CSEC son projet de rémunération annualisée pour les agents de MFPM, avec une mise en œuvre annoncée au 1er janvier 2027 par le biais d'un accord de performance collective lié à la fusion du Pneu Laurent.

Le relevé de conclusions rappelle que le refus d'application de l'accord peut ouvrir la voie à un licenciement. Derrière le discours de « lisibilité » de la paie, il y a donc un choix qui engage directement les salariés.

ANNUALISATION

14

SALARIÉS
ONT REFUSÉ



Chiffre communiqué en CSE • Michelin Blanzly

À Blanzly, 14 salariés ont refusé l'annualisation de leur rémunération, chiffre communiqué en CSE. Ce sont 14 salariés qui ont clairement exprimé leur désaccord avec un dispositif imposé par un accord de performance collective.

2 GVF : la reconnaissance, ce n'est pas une faveur



À GVF, les remontées des salariés témoignent de tensions sur la reconnaissance et les classifications. Certaines évolutions seraient conditionnées à la polyvalence sur quatre postes ou à un rôle de « relais ».

Pourtant, la qualification dépend de la technicité, de l'autonomie et des responsabilités du travail réel, pas d'un empilement de missions. La multiplication des tâches ne doit pas remplacer une véritable reconnaissance des compétences.

La CGT demande la réévaluation des postes de vérification, d'aspect et d'OCR, notamment pour la consigne C698, conformément à la convention collective.



NOTRE EXIGENCE

Une reconnaissance réelle du travail et des compétences, basée sur les postes, les savoir-faire et les responsabilités, pas sur la seule polyvalence.

Pour la CGT, aucun salarié ne doit devenir une variable d'ajustement pour avoir défendu sa rémunération.

3 Maintenance : une tension que la direction reconnaît elle-même



La maintenance est un révélateur de l'état social du site. Dès 2019, une présentation interne constatait des pertes de compétences, un préventif trop faible et une activité devenue majoritairement du dépannage.

Sept ans plus tard, le projet d'organisation TEC Fourniture de 2026 constate encore une performance insuffisante et les limites de l'articulation entre préventif et dépannage.

Il fixe sur le papier un objectif de six dépanneurs par équipe et un renforcement de la prise en charge des opérations d'entretien, avec une transition jusqu'à la fin de l'année.

Au Génie civil, l'objectif affiché est de « faciliter le recrutement et réduire le turn-over ». Cette formulation en dit long : comment stabiliser une équipe quand les contraintes augmentent et que les nouveaux doivent être opérationnels toujours plus vite ?

La CGT réclame un bilan réel des démissions, des postes non pourvus, des astreintes, des heures supplémentaires et des interventions : différées.

La fatigue et la pression ne doivent pas devenir la méthode de gestion ordinaire. Réorganiser des cases sur un organigramme ne remplace ni les embauches, ni la transmission des compétences, ni le temps nécessaire au préventif.



POUVOIR D'ACHAT • SALAIRES • OCTOBRE 2026

CARBURANT, TRANSPORT, SALAIRES : ON NE VIT PAS DE PROMESSES

Les prix augmentent, la voiture reste indispensable pour une grande partie des salariés postés, et les factures n'attendent pas les prochaines négociations annuelles. Pendant ce temps, l'entreprise attend de chacun disponibilité, réactivité et productivité. La reconnaissance doit aussi apparaître sur la fiche de paie.



1 Aller travailler coûte de plus en plus cher



Au 8 octobre 2026, les relevés de prix à la pompe font ressortir une moyenne nationale de 2,35 € le litre de gazole et 2,15 € pour le SP95-E10. Un salarié à 20 km de l'usine effectuant 40 km aller-retour, 218 jours en 3x8 par an, peut consommer environ 6 litres aux 100 km : le seul carburant coûte près de 1 230 € par an. Sans compter l'assurance, les pneus, l'entretien, les réparations ou la dépréciation du véhicule.

Avec des horaires décalés, les transports collectifs ne sont souvent pas une solution. Venir à l'usine est un coût incontournable, que les salariés assument pour pouvoir travailler.

ALLER TRAVAILLER A UN COÛT

≈ 1 230 € / AN

40 km A/R • 218 jours • 6 L/100 km • gazole 2,35 €/L
Carburant seul : hors entretien, assurance et usure du véhicule

2 Prime de transport : des règles justes et contrôlables



La CGT revendique une prime de transport — aujourd'hui appelée prime d'éloignement — attribuée à tous les salariés, quel que soit l'horaire de travail ou la commune de résidence, et calculée sur la distance réelle entre le domicile et le lieu de travail.

Le point géographique doit être transparent : à Blanzky, retenir une adresse administrative plutôt que l'accès réellement utilisé peut modifier le kilométrage. Les règles, barèmes et modalités de calcul doivent être communiqués à tous les salariés et vérifiables sur les bulletins de paie.

Nous demandons une revalorisation immédiate, ainsi qu'une prime exceptionnelle de 1 000 € pour faire face au coût du carburant. Mais une prime ponctuelle, même nécessaire, ne peut pas remplacer une augmentation pérenne.

3 Augmenter les salaires, c'est reconnaître celles et ceux qui produisent



Aux NAO 2026, la CGT Michelin Blanzky défend une augmentation générale de 10 % avec un talon minimum de 500 € brut, aucun salaire inférieur à 2 000 € net, l'indexation des rémunérations sur les prix, la revalorisation des primes et une véritable progression de l'ancienneté. Nous maintenons ces exigences.

Les augmentations individuelles distribuées à quelques-uns ne compensent pas les années de pertes de pouvoir d'achat pour l'ensemble des équipes.

Il est trop facile de demander des efforts permanents aux salariés et de qualifier chaque revendication de « coût ». Les pannes, les départs, la désorganisation et les maladies professionnelles ont aussi un coût humain et économique. Les richesses de Michelin sont créées par le travail collectif : elles doivent d'abord permettre de vivre dignement du travail en sécurité.

4 Une seule ligne de conduite : du concret



Sur le risque chimique, nous voulons des captages qui fonctionnent. Sur les productions, des machines entretenues et des calendriers respectueux. Sur les effectifs, des embauches et des compétences préservées. À GVF comme ailleurs, la reconnaissance du travail réel est indispensable. Et sur les salaires, des hausses générales plutôt que des discours. La CGT Michelin Blanzky continuera de porter ces exigences dans les ateliers, au CSE. Rien ne justifie de choisir entre produire, préserver sa santé et vivre de son salaire : nous voulons les trois.



ENVIE DE FAIRE CHANGER LES CHOSSES ?
SYNDIQUEZ-VOUS

Des salariés unis sont plus forts
pour défendre leurs droits et en gagner de nouveaux.