

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X I V ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Commission d'enquête relative aux causes du projet de fermeture de l'usine Goodyear d'Amiens-Nord et à ses conséquences économiques, sociales et environnementales et aux enseignements liés au caractère représentatif qu'on peut tirer de ce cas

– Audition, ouverte à la presse, de M. Reynald Jurek, secrétaire-adjoint (CGT) du comité d'entreprise de l'usine Goodyear d'Amiens-Nord, et M. Mickael Wamen, représentant de la CGT du comité d'entreprise de l'usine Goodyear d'Amiens-Nord..... 2

Mardi

10 septembre 2013

Séance de 18 h 30

Compte rendu n° 4

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2012-2013

Présidence
de M. Alain Gest
Président



L'audition commence à dix-huit heures vingt-cinq.

M. le président Alain Gest. Nous procédons aujourd'hui à l'audition de M. Reynald Jurek, secrétaire adjoint (CGT) du comité d'entreprise de l'usine Goodyear d'Amiens-Nord, et de M. Mickael Wamen, représentant de la CGT du comité d'entreprise de la même usine.

Cette audition fait suite à celle de la semaine dernière de Mme Catherine Charrier, secrétaire (CFE-CGC) du comité central d'entreprise de Goodyear Dunlop Tires France.

Comme la semaine dernière, cette audition est ouverte à la presse écrite et audiovisuelle. Notre réunion est retransmise en direct et en téléchargement, tant sur le canal interne que sur le portail vidéo de l'Assemblée nationale.

Un compte rendu de nos débats sera établi dans les jours qui suivent notre réunion. Il vous sera soumis, messieurs, pour vous assurer qu'il correspond exactement aux propos que vous aurez tenus, puis il sera publié sur le site Internet de l'Assemblée nationale.

Conformément à nos habitudes de travail, je vous donnerai d'abord la parole, messieurs, pour un exposé introductif, puis notre rapporteure, Mme Pascale Boistard, interviendra pour une première série de questions, et elle sera suivie par d'autres membres de la commission d'enquête, pour un débat approfondi.

Le syndicat CGT, je vous le rappelle, est le syndicat majoritaire sur le site de l'usine d'Amiens-Nord. Mme Charrier a exposé devant nous, la semaine dernière, une chronologie des événements survenus dans les deux usines Goodyear d'Amiens-Nord et Sud depuis 2007, en estimant que, par son action, la CGT portait une large part de responsabilité dans la situation actuelle, la direction de Goodyear ayant décidé, le 11 janvier dernier, de fermer l'usine d'Amiens-Nord, avec près de 1 200 licenciements induits.

L'audition d'aujourd'hui vous permettra, messieurs, de nous exposer votre version des faits. Nous serons particulièrement intéressés de savoir pourquoi la situation des usines d'Amiens-Nord et Sud a divergé aussi radicalement, alors qu'elles sont géographiquement l'une en face de l'autre. Quel est le rôle des syndicats, et en particulier du vôtre, dans le dialogue social au sein de l'entreprise ? Enfin, quelle est votre appréciation sur la situation actuelle et son évolution ?

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958, je vais vous demander de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

(M. Reynald Jurek et M. Mickael Wamen prêtent serment.)

M. Mickael Wamen, représentant de la CGT du comité d'entreprise de l'usine Goodyear d'Amiens-Nord. Je suis délégué syndical CGT de l'usine Goodyear d'Amiens-Nord, membre du comité de groupe européen, membre du CCE du groupe Goodyear Dunlop Tires France (GDTF) et secrétaire du syndicat de l'usine Amiens-Nord depuis maintenant 1999.

Je ne reviendrai pas sur la charge menée la semaine dernière contre la CGT. Tous les faits que je vais évoquer s'appuient sur des documents d'expertise et des documents internes à l'entreprise GDTF ou au site d'Amiens-Nord, documents que je vous remettrai à la fin de cette audition.

Faire remonter la dégradation du site d'Amiens-Nord à 2007 serait une erreur.

En septembre 1995, en effet, une grève de treize jours est menée contre les 4x8, rythme de travail que la direction de l'époque veut déjà imposer aux salariés. Le site tourne alors en 3x8 et n'a pas d'équipe de suppléance. Par dérogation administrative, la direction obtient la mise en place d'équipes de suppléance pour l'activité agricole. Deux équipes sont ainsi créées pour travailler trois fois dix heures.

Nous demandions que soient réalisés des investissements massifs, à hauteur de 80 millions de francs, pour développer l'outil industriel tant pour l'activité tourisme que pour l'activité agricole. Le groupe France nous a alors indiqué qu'il n'en avait pas les moyens et que cet objectif ne faisait pas partie de sa stratégie, son but étant d'utiliser au maximum l'outil de travail. Or nous avons appris que, dans le même temps, le groupe France avait contribué à 100 % à l'achat du site de Dębica en Pologne ! Je vous rappelle ces faits afin que vous mesuriez bien dans quelle situation nous nous trouvions déjà en 1995.

Le 9 septembre 1999 est une date clef dans l'histoire du groupe. Les groupes Goodyear et Sumitomo annoncent à la presse mondiale la création d'une *joint-venture* dans laquelle Goodyear possède 75 % des capitaux du groupe Sumitomo en Europe et en Amérique, et inversement pour Sumitomo en Asie. C'est la création du groupe Goodyear Dunlop Tires Monde.

En mars 2000, sur le site d'Amiens-Nord, la CGT engage des négociations dans le cadre des accords RTT prévus par la loi Aubry 2. Le 9 mars 2000, après maintes réunions, nous paraphons un accord avec la direction concernant l'ex-usine Goodyear – devenue Amiens-Nord depuis –, prévoyant la création de 354 emplois et le passage en continu de toute l'usine. Jusque-là, le site produisait du lundi au vendredi pour l'activité tourisme et en continu pour l'activité agricole. Nous avons donc proposé à la direction un accord aux termes duquel la production sur l'ensemble du site s'effectuerait en « sept sur sept », c'est-à-dire que l'outil de travail – et non pas les salariés – produit sept jours sur sept. Pour cela, trois équipes travaillent la semaine et deux équipes le week-end. Nous obtenons des investissements, notamment pour l'activité agricole avec la mise en place d'une seconde RFSL – machine destinée à fabriquer des pneus radiaux –, l'installation de presses 120 pouces, et, concernant l'activité tourisme, la transformation, petit à petit, du parc machines en *spiral overlay*, moyen technique qui permet à chaque équipement tourisme de produire des pneus à forte valeur ajoutée – HVZ. Il s'agit de remplacer peu à peu les pneus QST en pneus HVZ. La différence entre les deux concerne la possibilité de rouler à petite ou grande vitesse. Contrairement à ce qu'on a pu dire, les pneus HVZ existent dans toutes les dimensions – pas uniquement en un diamètre d'accrochage de 17, 18 ou 19 pouces – et le parc machines est aujourd'hui capable de produire 90 % de ces pneus. Ces précisions sont importantes pour la chronologie que je suis en train de vous exposer.

L'année 2003 marque la fusion juridique des groupes Goodyear et Dunlop en France. Et puisque dans notre pays Dunlop est déficitaire et Goodyear bénéficiaire, c'est Dunlop qui absorbe Goodyear pour former le groupe Goodyear Dunlop Tires France – GDTF. Cette fusion obéit évidemment à des raisons fiscales. Fin 2003, GDTF décide de mettre en place un

statut social unique du personnel. Cette harmonisation aboutit pour les salariés de Goodyear à une perte d'environ 10 % de rémunération globale, notamment avec la perte de la prime de participation aux bénéficiaires, la limitation des journées de carence et avec la suppression d'autres droits. Goodyear harmonise ainsi vers le bas en prenant ce qu'il y a de pire d'un côté comme de l'autre, d'où une première souffrance.

En septembre 2007, le projet « Complexe Amiens » prévoit de réunir les deux sites de Goodyear et Dunlop, séparés par une route, avec la mise en place des 4x8 qui suppose la suppression de deux équipes. Vous devez bien comprendre la logique à l'œuvre. Les deux sites d'Amiens – Goodyear et Dunlop –, appelés aujourd'hui Amiens-Nord et Amiens-Sud, disposent alors tous les deux, en 2007, de trois équipes de semaine et de deux équipes de week-end. La mise en place des équipes 4x8 revient à supprimer une équipe d'un côté et de l'autre, soit 450 postes. On nous propose un investissement de 52 millions d'euros sur cinq ans pour les deux usines, soit 26 millions d'euros par site – environ 5 millions d'euros par an et par site. Dans le même temps, le site de Debica que Goodyear a acheté en 1995 obtient 150 millions d'euros d'investissements. Nous faisons diligenter une enquête par un groupe d'expertise et nous nous apercevons que, pour maintenir l'outil de travail en l'état, sur les deux sites amiénois, il faut au minimum 8 millions d'euros par an et par site. Or, je l'ai dit, Goodyear ne nous propose que 5 millions d'euros pour assurer notre avenir.

Le projet est soumis aux salariés des deux usines et, le 22 octobre 2010, un premier référendum donne le résultat suivant : les salariés postés sur les deux usines ont voté « non » aux 4x8 à 75 %. En tant qu'organisation syndicale majoritaire notre objectif est de satisfaire les desiderata non pas de la direction, mais du personnel.

J'ai apporté un certain nombre de documents intéressants dont je vous donnerai copie. Le 16 novembre 2007, un CE est consacré à une nouvelle baisse d'activité, à la « perturbation du volume de production suite à un manque de semi-ouvrés au niveau européen » – je vous montrerai ultérieurement que la production du site d'Amiens a baissé de 50 % non pas à partir du refus des 4x8 en 2007, mais bien à partir de 2004. Page 12 du compte rendu de cette réunion, à la question que j'avais posée à M. Jens Pfeffermann – « Se passerait-il la même chose si les gens avaient voté oui aux 4x8 ? » – celui-ci me répondait : « Oui. » Autant dire qu'il n'y avait pas d'avenir pour les usines d'Amiens !

En octobre 2007, je vous l'ai dit, les salariés ont voté massivement contre les 4x8 et une grève a été organisée entre les deux usines pour dire « non » à ce système et « oui » à un avenir industriel de ce site. Le fait de s'opposer aux 4x8 ne voulait pas dire que nous refusions de développer notre outil de travail. Nous savions tous pertinemment que ce projet aurait de toute façon eu des effets néfastes –je reviendrai plus tard sur la situation de Dunlop que certains voudraient décrire comme idyllique.

Le 17 mars 2008, les syndicats de chez Dunlop signent les 4x8 contre l'avis des salariés ; s'ensuit une grève du personnel avec des débordements et, une fois encore, des licenciements à la clef. Chez Goodyear, la situation est toujours la même : les salariés refusent les 4x8. La direction accepte néanmoins de revenir discuter et elle organise une seconde consultation avec deux syndicats minoritaires : le syndicat CFE-CGC, syndicat catégoriel qui ne représente que deux catégories de personnels à savoir la minorité – notamment des gens non concernés par le travail posté et par les 4x8 – et un syndicat CFTC qui, à l'époque, n'est même pas élu puisque représenté par une personne mandatée. Or 71,7 % des salariés refusent les 4x8.

Quand ce second référendum a été organisé, contre l'avis du personnel, trois organisations syndicales, la CGT Amiens-Nord, SUD et la CFDT, ont appelé au boycott de cette consultation pour la simple et bonne raison que la question posée n'était pas la bonne. Nous considérons que lancer un second référendum était un déni de démocratie. Sur l'ensemble du personnel concerné, on comptait, pour les salariés postés – 3x8 et SDL –, 1 148 inscrits parmi lesquels 328 sont allés voter. Or pour atteindre le quorum il fallait 575 votants. Dès lors, pour le seul collège des salariés postés, le vote était caduc. Pour les salariés de jour, non concernés par les 4x8 et le changement de l'organisation du temps de travail, on comptait 307 inscrits parmi lesquels 244 sont allés voter et 91 qui ont tout de même voté contre. Si l'on ajoute ceux qui n'ont pas voté, et qui par là ont lancé un message fort, et ceux qui ont voté non, on totalise 911 personnes sur 1 455 inscrits. On est donc très loin d'un résultat favorable.

Fin 2008, la direction de Goodyear Dunlop Tires France annonce, à la suite du refus des 4x8, un plan de sauvegarde de l'emploi de 402 suppressions de postes sur l'activité tourisme. Ce PSE sera suspendu par le TGI de Nanterre.

En 2009, Goodyear annonce un nouveau PSE prévoyant cette fois-ci la suppression de 817 postes, l'arrêt de l'activité tourisme et la vente de l'activité agricole au groupe Titan, acquéreur de cette même activité aux USA en février 2005. Sur ce point, j'ai retrouvé un certain nombre d'éléments dans des rapports de 2004 du cabinet SECAFI. Il faut ainsi savoir que le groupe Titan ne s'est pas intéressé à l'activité agricole d'Amiens au moment où Goodyear annonçait la fermeture du site. Il a en effet acheté, en 2005, des sites de production au groupe Goodyear en Amérique du Nord. Or les différences entre les marchés européen et américain sont simples à comprendre. En Europe sont fabriqués des pneumatiques radiaux qui peuvent rouler dans les champs et sur la route. Aux États-Unis, les pneumatiques agricoles sont conventionnels et n'ont qu'une utilité : rouler dans les champs. Cette double caractéristique implique deux techniques de fabrication complètement différentes et la seule usine en Europe capable de produire des pneumatiques agricoles radiaux est celle du site d'Amiens-Nord.

En 2004, donc, le groupe Titan employait 1 800 personnes dans onze établissements. Sur sept usines de production, seulement trois conservaient une activité en 2004. Deux usines ont en effet été transformées en entrepôts de stockage – les machines et les équipements ont été mis en vente et je ne vous parle pas du personnel – et deux usines ont été mises en vente. Restaient donc quatre centres de logistique. Le groupe Titan avait acheté auparavant un site de production à Pirelli, celui de Des Moines, qui n'appartient pas au groupe Goodyear contrairement à ce qu'on a pu dire.

En 2010, 2011 et 2012 – je vous remettrai copie des ordonnances de référé –, Goodyear, par trois fois, est condamné par la justice : deux fois par le TGI de Nanterre et une fois par la cour d'appel de Versailles. À chaque fois, la justice ordonne la suspension du projet de l'arrêt l'activité tourisme et indique sans aucune ambiguïté que le plan d'affaires Titan est squelettique. Selon elle : « Le plan présenté, en ce qu'il prévoit le nombre d'emplois garantis sur seulement deux ans, ne répond pas à la question posée ; la pérennité d'une usine ne se mesure pas à l'échelle de deux ans ; l'ordonnance n'a pas été respectée de ce chef. »

Tout cela pour rappeler un point essentiel : ce n'est pas la CGT Goodyear qui a exigé, en se levant un matin, qu'il fallait un plan d'affaires d'une portée de plus de deux ans. La justice française, que je sache, s'impose à tous et c'est elle qui a ordonné au groupe Titan de

nous donner de nouveaux éléments d'information, à savoir un plan d'affaires d'une portée supérieure à deux ans et certainement pas un plan d'affaires squelettique.

En 2012, voyant que le projet est dans l'impasse – puisque venant de perdre une nouvelle fois devant les tribunaux –, la direction demande à la CGT Goodyear – et pas par hasard puisque nous sommes le seul syndicat possédant la majorité absolue pour valider un accord – d'ouvrir des négociations sur ce fameux plan de départs volontaires et sur les garanties d'avenir de l'activité agricole. Il est là aussi important de rappeler que l'ouverture des négociations sur le plan de départs volontaires n'est pas due à la demande de l'organisation syndicale majoritaire, mais qu'elle est le fait d'une direction alors dans une impasse juridique et comptant en sortir en s'asseyant autour d'une table, ce qui pouvait au départ être une bonne chose puisque nous avons participé très activement et de bonne foi à ces réunions. Nous engageons donc les négociations dès lors que la direction fait revenir le groupe Titan autour de la table – pour nous une condition *sine qua non* – et que ce dernier accepte de reprendre l'activité agricole sans exiger au préalable la cessation de l'activité tourisme. Le groupe Titan, en effet, qui ne s'intéressait ni de près ni de loin à l'activité tourisme, exigeait la fermeture de celle-ci avant de reprendre l'activité agricole. Nous nous sommes toujours demandé pourquoi puisque les deux activités sont bien séparées l'une de l'autre comme on peut le constater sur le terrain.

Une fois cette condition obtenue, la CGT engage avec Goodyear des discussions sur la possibilité de la mise en place d'un plan de départs volontaires. Discuter de cela signifie alors pour nous accepter de laisser partir un certain nombre de salariés qui ont des projets ou qui sont proches de la retraite. Il nous faut donc obtenir des garanties pour assurer l'avenir de ceux qui restent. Goodyear s'engage au fil des discussions à maintenir l'activité tourisme au moins deux ans après la signature de l'accord, le temps que chaque salarié de cette activité trouve une solution en interne ou en externe. Le groupe Titan, pour sa part, accepte de ne plus exiger comme condition préalable la fermeture de l'activité tourisme pour reprendre l'activité agricole. Sont dès lors organisées plusieurs réunions pour déterminer les conditions de départs volontaires, conditions notamment financières et sociales.

Dans le même temps, nous tenons des réunions – à la préfecture et ailleurs – avec des responsables du groupe Titan, Morry Taylor donnant pleins pouvoirs au numéro deux du groupe, M. Campbell. Et lors d'une réunion en préfecture, M. Taylor a clairement indiqué qu'il ne voulait pas du site d'Amiens, que c'est Goodyear qui lui imposait la reprise de cette usine et que, pour lui, le groupe Goodyear avait commis une énorme erreur, qu'il fallait fermer cette usine, licencier le personnel, récupérer l'outil de travail et le transférer dans des pays où le coût de main-d'œuvre et le droit social n'existaient pas. Ce sont les mots exacts de M. Taylor, lequel s'exprimait du reste très clairement dans *Le Monde* en décembre 2001, le quotidien concluant : « Quand Morry Taylor dit dans la presse qu'il aurait été préférable de racheter des équipements pour Goodyear hors de France, on voit bien que cette vente consistait pour Goodyear à sous-traiter une délocalisation. » M. Taylor a donné son point de vue à plusieurs reprises dans *Le Monde* et je reviendrai sur la lettre qu'il a envoyée à Arnaud Montebourg il y a quelques mois.

Si les discussions avec Goodyear avancent néanmoins, on s'aperçoit, au fil du temps, que le groupe Titan campe sur ses positions et n'entend pas aller au-delà de deux ans d'investissements puisqu'il prétend ne pas connaître l'avenir du marché agricole – ce qui est complètement faux : tous les experts d'Europe et du monde savent pertinemment que le marché agricole dans le secteur du pneu radial est fort lucratif et amené à se développer, sa croissance devant quasiment doubler pendant les cinq prochaines années. Le groupe Titan ne

veut pas donner de garanties – et on va comprendre pourquoi –, alors que la justice française exige que le chiffre d'affaires prévisionnel donné par le groupe soit de cinq ans et non deux ans.

Après trois mois de discussions, la direction de Goodyear décide, le 26 septembre 2012, contre toute attente, de programmer une réunion exceptionnelle du CCE à Rueil-Malmaison avec à l'ordre du jour la validation du plan de départs volontaires et du projet Titan. Nous sommes polis et donc nous rendons à la réunion. Alors que, d'une manière générale, les documents nous sont remis sept ou huit jours avant les réunions, rien de tel ici. La direction arrive avec un tas de documents qu'elle nous remet en mains propres. Nous nous apercevons alors qu'on nous demande de valider la reprise exacte du plan social invalidé par la justice à trois reprises – c'est ce qu'on appelle un accord de méthode et non pas un plan de départs volontaires. Face à notre refus de donner un avis sur un document qui n'était pas celui négocié, la direction claque la porte et annonce, le 27 septembre, que la CGT refuse de discuter alors qu'elle était prête à tout signer. Si vous trouvez un seul tract dans lequel la CGT affirme être prête à signer un plan de départs volontaires en abandonnant sur le site des centaines de salariés à leur propre destin, venez donc me voir ! Jamais nous n'avons soutenu une telle position. Nous avons toujours dit que notre première préoccupation était le devenir des salariés qui restaient et non pas celui de ceux qui pouvaient partir !

Je rappelle un point très important qui pourra en éclairer certains en matière juridique ou sociale : un plan de départs volontaires peut être appliqué de plusieurs façons. La première est la conclusion d'un accord avec le ou les syndicats ayant recueilli plus de 33 % des voix aux élections professionnelles, comme le prévoit la loi de modernisation sociale voulue par les organisations syndicales. La deuxième voie consiste à organiser un référendum du personnel. La troisième est la dérogation administrative.

Puisque tant de salariés souffrent au sein de l'entreprise, puisque tant de salariés de l'activité agricole ne se préoccupent plus de leur avenir et veulent d'un plan de départs volontaires, enfin puisque la direction a la certitude que tout le monde va valider un tel plan, nous demandons à Goodyear d'organiser un référendum. Si la direction avait organisé un tel référendum et que les salariés avaient validé le plan de départs volontaires, celui-ci aurait été mis en place. Ce n'est donc pas la CGT qui a empêché le PDV, c'est la direction qui n'en a pas voulu et elle a préféré faire porter la seule responsabilité de l'échec du dialogue social à la CGT Goodyear Amiens-Nord.

En avril 2013, tout comme en avril 2011, se tiennent des élections professionnelles. La CGT Goodyear remporte une large audience. Dans le premier collège, elle obtient cinq sièges sur six et, dans le second, celui des agents de maîtrise et des techniciens, quatre sièges sur quatre. La CGT recueille 86 % des suffrages tous collèges confondus et, pour la première fois, elle réalise un score historique dans le collège cadre : 47 %, soit un désaveu total pour la direction d'autant que les salariés ont largement eu le choix. Deux cultures se sont fait face : celle de la CGT qui se battait pour l'emploi et celle de deux autres organisations syndicales qui entendaient valider le projet de la direction. Résultat : ces deux derniers syndicats n'obtiennent à eux deux que 14 % des voix. Je laisse chacun tirer les conclusions de ces chiffres.

À ce jour, aucun salarié n'a perdu son emploi pour raison économique, pas un seul. Je rappelle que depuis presque six ans nous nous battons au quotidien dans cette usine. Pas plus tard que ce matin nous assistions à une audience de la cour d'appel de Versailles. On ne se bat pas pendant six ans par hasard. Les employés de Goodyear – dont la moyenne d'âge est de

cinquante ans et l'ancienneté moyenne de vingt-cinq ans – ne savent faire que des pneus. Qui, aujourd'hui, dans notre région, va les embaucher ? Personne. C'est pour cela que, d'un point de vue symbolique, la lutte que nous menons est importante. Les gens se battent pour garder leur boulot. Néanmoins, les dommages collatéraux sont très importants : une telle résistance est forcément épuisante – et il faut noter que la direction du groupe déploie tous les moyens dont elle dispose pour détruire le mental du personnel.

D'ailleurs, le 21 août 2013, l'inspection du travail d'Amiens a constaté, après une visite inopinée, une souffrance au travail inacceptable. Elle a par conséquent demandé à la direction de « se conformer au plus vite à ses obligations ». J'ai apporté la lettre de l'inspection du travail, lettre que je tiens également à votre disposition et qui reproche à la direction de n'avoir rien fait depuis des années pour permettre aux salariés de continuer à travailler sur ce site dans des conditions qui respectent l'intégrité humaine. La première règle d'un employeur, c'est d'assurer l'intégrité physique et mentale du personnel.

Goodyear n'a jamais obtenu jusqu'à ce jour le feu vert pour réaliser une restructuration. Or, à l'heure où je vous parle, 95 % de cette restructuration a déjà été mise en œuvre. On a donc maintenu un effectif pour fabriquer un certain nombre de pneus, la fabrication de ces derniers ayant été délocalisée en tout ou partie vers des pays à bas coûts de main-d'œuvre, notamment vers le site de Debica – comme je vous le prouverai par la suite. Aujourd'hui, la préoccupation première des salariés est de savoir ce qu'ils vont faire de leur journée. Des pères de famille qui viennent dans une usine où il n'y a pas de travail, c'est pire que tout – dépressions, déprimes, tentatives de suicide... L'inspection du travail d'Amiens passe un temps fou à rappeler à la direction de Goodyear qu'elle a des obligations légales.

Le 31 juillet 2013, Goodyear annonce aux bourses du monde entier ses résultats du second trimestre 2013 : progression de 12,2 % du titre, bénéfice net de 136 millions d'euros contre 60 millions d'euros l'année précédente pour la même période, augmentation de 3 à 5 % des ventes en Europe – là où on nous dit que les pneus que nous fabriquons et qui sont délocalisés ne se vendent plus ! Le bénéfice opérationnel devrait atteindre, fin 2013, quelque 1,6 milliard de dollars, soit le meilleur résultat depuis la création du groupe Goodyear il y a plus de cent ans. Le jour de l'annonce de ces résultats, l'action fait un bond de 23 % en bourse ; en deux jours elle augmente de 80 %. Vous pourrez retrouver sur internet les résultats de ce groupe qui se porte très bien – je vous les ai apportés en anglais et en français. Vous constaterez que je ne vous rapporte là que des faits.

Je tiens également à vous faire part de plusieurs rapports d'experts. L'un d'eux, du cabinet AMC, est assez éloquent. Les chiffres qu'il donne à la page 35 montrent que la situation actuelle de l'établissement d'Amiens-Nord est « le résultat de la décision de Goodyear de restructurer ses capacités de production. Goodyear a lentement mais sûrement transféré la production de cet établissement vers les autres filiales européennes dès 2008. Le volume de production d'Amiens-Nord a diminué de 75 % entre 2006 et 2012 alors que les pneus Goodyear sur la région EMEA diminuent de 11 % en volume entre 2006 et 2010. Il serait inapproprié de faire une photographie du coût de main-d'œuvre et du coût de production d'un pneu d'Amiens-Nord aujourd'hui dans une situation où les capacités de production et de main-d'œuvre sont devenues inadaptées au volume de production et où l'établissement souffre d'un sous-investissement chronique. » Le rapport se termine par ces mots : « Nous manquons d'informations pour juger de la rentabilité de l'établissement puisque le système *cost-plus* ne reflète en rien la réalité économique et commerciale de l'activité du marché et du pneumatique Goodyear. »

La direction Goodyear a en effet créé, en 2005, un support nommé système *cost-plus* en vertu duquel les sites de production, hormis ceux d'Allemagne, ne sont plus que des centres de façonnage. Auparavant, la production répondait à la demande de clients comme Peugeot, Renault, Volkswagen... Nous fabriquions des pneus que nous revendions directement à ces clients. Le complément différentiel entre le coût de production et le prix de vente revenait à notre établissement. Il servait à l'auto-investissement et nous pouvions ainsi rester à flots par rapport à nos usines sœurs. Dès lors que la direction a mis en place un système de *cost-plus*, nous ne sommes plus du tout dans cette logique.

En effet, l'établissement ne gère plus l'aspect financier qui relève de GDTO, filiale que Goodyear a créée et qui est une sorte de centre financier situé au Luxembourg. Pourquoi le Luxembourg ? Je vous laisse réfléchir... C'est donc au Luxembourg que sont prises certaines décisions concernant notamment les niveaux d'investissement – si on investit, on permet à une usine d'aller mieux ; sinon, forcément, elle crève ! Ensuite, on donne des volumes d'activité ou non, on les transfère ou non. Enfin, chaque pneu produit à Amiens-Nord, à Amiens-Sud ou ailleurs – sauf en Allemagne pour des raisons financières – est revendu au groupe et le groupe nous octroie 5 % de marge par pneu, ni plus ni moins. Tout le reste, le complément entre ce qui nous est racheté plus les 5 % et le prix de vente, c'est le Luxembourg – paradis fiscal – qui se le met dans la poche.

Ce même système a été mis en place chez Continental et de très nombreux grands groupes. Il permet non seulement une fuite en avant fiscale, mais aussi d'échapper à tout contrôle dans le pays d'origine où sont fabriqués les pneumatiques. Cela permet d'autant plus facilement de justifier la fermeture d'un établissement comme le nôtre.

Certains éléments du rapport dont il est ici question sont intéressants. Ceux, par exemple, concernant la part de l'activité de l'appareil productif. Tout le monde évoque la dette de Goodyear, qui serait si importante qu'elle justifierait la fermeture de l'usine d'Amiens-Nord. Je rappelle au passage que si le taux d'endettement de tous les ménages français était le même que celui de Goodyear Monde, croyez-moi, l'économie se porterait très bien ! Je ne suis pas expert en la matière, mais je constate que la dette du groupe ne représente pour 2012 que 42 % des capitaux propres. Dans le même temps, le groupe Titan qui pensait racheter notre usine semble avoir un sérieux problème : il est endetté à hauteur de 192 % ! Et pour lui tout se passe bien, on ne parle pas de sa dette... En réalité, en fermant le site c'est à une délocalisation que l'on veut procéder !

Certains chiffres parlent d'eux-mêmes. Pendant que notre usine produit moins de pneus, pendant que l'on amuse certaines personnes avec des éléments qui ne correspondent pas à la réalité, pendant que des gens souffrent dans une entreprise où il est de plus en plus difficile de travailler, l'importation du pneu Goodyear explose ! En 2004, 1 % des pneus Goodyear, en France, étaient importés de Chine ; ce taux est passé à 15 % en 2010 et il est aujourd'hui de 20 %. On a cherché à nous faire croire que les usines implantées en Chine n'avaient vocation qu'à alimenter un marché local – c'est complètement faux.

Du plus, la question économique n'est pas seule en cause. En 2007, le magazine *Que choisir*, pour la première fois, livrait les résultats d'une étude comparative sur les pneus, s'agissant notamment des taux de HAP-CMR. Surpris de constater que ceux-ci étaient 75 fois supérieurs pour un pneu produit à Amiens-Nord que pour un pneu produit par Michelin dans une autre usine, nous nous sommes renseignés. Les HAP sont les hydrocarbures aromatiques polycycliques et les CMR des agents cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques. Nous avons demandé une réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT),

provoquant un vent de panique au sein de la direction qui nous a enjoint de ne pas nous inquiéter. Nous avons commandé une expertise auprès du cabinet agréé CIDECOS. Résultat : Goodyear a caché à l'ensemble du personnel qu'il utilisait des produits cancérigènes, que le décret de 2001 n'était pas appliqué – et il ne l'est toujours pas à l'heure où je vous parle. On a gagné un procès au pénal à Amiens, mais on n'a toujours pas obtenu l'application de l'article 700 du code de procédure civile qui nous permettrait de faire vivre une association que l'on a créée pour les ex-salariés partis à la retraite ou pour leurs ayants droit puisque nombre de nos camarades décèdent à la suite de cancers.

On doit respecter des obligations en Europe : à partir de 2011, les entreprises n'ont plus eu le droit d'utiliser ces produits dans la production de pneumatiques. Mais en Chine, ce n'est pas interdit. Et quand on importe des pneumatiques de Goodyear *made in China* en Europe, personne ne va voir ce qui se trouve à l'intérieur. Or l'expertise menée par le magazine *Que Choisir* concernait non pas le contenu des pneus, mais ce que dégageaient ces pneus en roulant. Michelin s'est pour une fois mis en conformité avec la législation. Le décret de 2001 s'applique à tout le monde. Il prévoit le remplacement des produits nocifs par des produits de substitution. Reste que ces derniers coûtent 1,5 voire 2 points de plus par tonne que les produits de base qui déclenchent des maladies. Goodyear fait donc abstraction de tout cela.

Les cabinets AMC, ALTER et CIDECOS ont tous, sans exception, dû faire face à une obstruction de la direction. Ils sont tous encore devant les tribunaux faute de pouvoir faire leur travail. En revanche, depuis quelques années, le groupe Alpha Conseil, lui, s'est spécialisé dans la cellule de reclassement ; il vend donc du tout compris. Sans pouvoir à ce jour en apporter la preuve, nous constatons que ce groupe, qui en moins de quatorze jours a rendu un rapport catastrophique pour les salariés mais exceptionnel pour la direction, est le même qui propose deux cabinets de reclassement : SODIE et SEMAPHORES. Or Alpha Conseil, SECAFI, SEMAPHORES et SODIE appartiennent au même groupe. Pur hasard, nous dit-on ; mais ce n'est pas moi qui ai choisi deux cabinets de reclassement appartenant au même groupe que le cabinet qui, en quatorze jours, a validé la fermeture de l'usine !

Dans le même temps, le cabinet CIDECOS était assigné à Lyon où se trouve sa maison mère, parce que la direction a estimé qu'il ne rendait pas suffisamment rapidement son rapport. Le cabinet a fait valoir qu'on ne lui donnait pas les moyens de travailler et la direction a répondu qu'elle avait mis en place une *data room* avec des tonnes de documents. Mais aucun de ces documents ne contenait ce qui était recherché. Et lorsque CIDECOS demandait si la situation d'Amiens-Nord était liée en tout ou partie à la délocalisation de la production, la direction déclarait ne pas vouloir donner de réponse. Le cabinet ne pouvait donc pas avancer. S'il tentait d'obtenir des informations en dehors de la France, on lui répondait qu'il débordait son périmètre de compétences. Une nouvelle bataille juridique s'est donc engagée avec nos cabinets d'expertise. C'est regrettable, une fois de plus, mais on ne peut pas avancer dans ces conditions : Goodyear fait systématiquement obstruction dès lors qu'un rapport va dans l'intérêt du personnel.

Le cabinet SECAFI indique très clairement que l'activité tourisme est demeurée à l'écart des investissements, que le projet de fermeture de cette activité à Amiens-Nord met en danger la pérennité de l'activité agricole avec un surcoût de 18,6 % pour cent kilogrammes. Mais lorsque j'ai demandé à M. Taylor comment il comptait absorber le surcoût lié à l'arrêt de l'activité tourisme, il m'a répondu que cela ne poserait pas de problème. J'ai trouvé cela très inquiétant.

J'ai par ailleurs observé ce qui se passait chez nos voisins de Dunlop. Selon un tract de 2009 de la CFTC, un droit d'alerte s'impose pour connaître l'avenir de l'usine : « Voilà neuf mois que le système des 4x8 est appliqué au sein de l'usine Dunlop. Le groupe nous a contraints à cet aménagement du temps de travail pour réduire les coûts de fabrication de 20 % et c'était la seule condition pour obtenir les investissements. Après neuf mois, force est de constater que notre usine n'est pas plus compétitive et que les investissements ne sont pas encore au rendez-vous. » Je vous communiquerai des coupures de presse qui montrent que les 4x8 ne correspondent pas à ce qui avait été présenté.

Pour les années 2006 et 2007, à la page 9 d'un document du cabinet SECAFI on trouve des éléments inquiétants. Sous le titre : « Les logiques de restructuration pénalisantes pour l'emploi », nous apprenons que Goodyear constituait une provision pour restructuration d'un montant de 3,8 millions d'euros, alors qu'en 2006 et 2007 aucune restructuration n'était en cours en France. Comment Goodyear pouvait-il savoir en 2006 que les 4x8 allaient être refusés ? Et l'on ne compte pas les informations de ce type.

À la page 21 de ce même document de 2006, on peut lire : « Comme nous l'avions déjà souligné dans notre intervention sur les comptes prévisionnels, les productions sur les diamètres les plus faibles – 13 et 14 pouces – sont en très fort recul. » Il faut savoir qu'en 2006, contrairement à ce qui a été dit jusqu'aujourd'hui, le site d'Amiens-Nord était capable de consacrer 90 % de sa production aux pneus en HV (haute vitesse) qui correspondent parfaitement aux besoins du marché européen. Tout ce qui a été dit par Goodyear depuis le début, à savoir que le site n'était pas en mesure de produire les pneus demandés par le marché, tombe à l'eau à la seule lecture de cet extrait du rapport. On avait même produit des pneus de 17 pouces à l'époque.

À la page 65 du document du cabinet SECAFI, il est question de la baisse de l'activité déjà engagée concernant le secteur tourisme. En 2004, on produisait 20 144 pneus par jour, chiffre qui est tombé à 19 000 en 2005 et à 17 000 en 2006. La baisse de l'activité tourisme était déjà engagée par le groupe Goodyear alors même que nous n'avions pas encore abordé la question des 4x8.

Je vais vous transmettre des éléments de nature à vous intéresser sur la fusion juridique et sur les transferts des productions – qui se sont révélés assez importants. Ces documents ont été remis par la direction de Goodyear Amiens-Nord en 2008. Prenons l'exemple du « transfert de certaines productions dans des pays à bas coût ». Selon un de ces documents, « arrêter ces productions reviendrait à remettre en cause d'autres activités plus rentables compte tenu du risque de voir partir des clients privilégiant un fournisseur unique pour des pneus à faible et à haute valeur ajoutée. S'il est nécessaire de poursuivre la commercialisation de ces références incontournables, il importe en revanche de produire ces pneus à faible valeur ajoutée dans des pays à bas coût de main-d'œuvre, comme par exemple en Chine. Dans cette optique, le groupe prévoit de transférer certaines productions auprès des partenaires industriels, notamment Sumitomo qui dispose d'infrastructures industrielles en Chine capables d'approvisionner le groupe dans des conditions compétitives y compris en Europe. »

Le 22 septembre 2010, dans une note interne, la direction écrit aux salariés que « Goodyear s'engage à maintenir l'activité agricole à Amiens-Nord tant qu'aucun potentiel repreneur n'aura confirmé le rachat, avec un plan d'investissements de 5 millions d'euros sur trois ans minimum, le maintien des effectifs et la description détaillée des perspectives d'activité ». Et aujourd'hui on parle de fermer le site !

J'en viens à la conclusion de cette présentation qui, vous pourrez le lire dans tous les documents qui vont vous être remis, est l'exact reflet de la situation de notre établissement. Cela dit, il faudrait de nombreuses heures pour retracer l'histoire que l'on vit au quotidien dans cette usine depuis maintenant six ans, voire plus, une usine qui appartient à un groupe qui a décidé depuis des années de fermer le site. Goodyear a une politique industrielle à un horizon de dix ans. Quand, en 2007, la direction décide de supprimer des emplois, on peut estimer que la décision avait été prise au début des années 2000.

Sur le site de Continental à Clairoux, en Picardie, les salariés ont accepté de valider un projet remettant en cause leurs acquis et leur vie de famille parce qu'ils ont cru aux paroles rassurantes des patrons et, surtout, parce qu'ils voulaient garder leur emploi, « Conti » promettait du travail pour au moins cinq ans. Le résultat est connu de tous ! Le site de Clairoux était une usine ultramoderne. Les presses – 2 millions d'euros – ont cuit un pneu... On comptait 150 millions d'euros d'investissements en moyenne par an. Où est cette usine aujourd'hui ? Où sont les promesses ? L'usine est fermée et la production a été complètement transférée en Roumanie. Tous les salariés ont été virés. Plus de 70 % d'entre eux restent à ce jour sans emploi, au chômage, et le RSA guette déjà certains. Voilà l'Eldorado proposé par les patrons.

Il y a quelques semaines, le tribunal de Compiègne a jugé illicite la fermeture et les licenciements pour défaut de raison économique. Quand un groupe comme Goodyear annonce des millions, voire des milliards d'euros de bénéfices après impôt, quel peut bien être le motif économique de la fermeture ? Quelle est la justification économique d'une fermeture qui est en réalité une fraude au droit du travail, une fraude fiscale. En raison d'une absence de motif économique, la justice interdit donc à Conti de licencier mais, hélas, ce jugement, prononcé trois ans après les faits, ne permettra pas le redémarrage de l'usine et encore moins le réembauchage des salariés. Il arrive trop tard, après que les patrons ont fermé le site – patrons que l'on peut aisément qualifier de voyous.

Mais Dunlop, ça marche, diront certains ! Sans doute, mais pour qui ? L'usine de Dunlop est maintenue en vie artificiellement, et je pèse mes mots. Quand nous luttons pour nos emplois à Amiens-Nord, nous sauvons les emplois d'Amiens-Sud. Je l'ai dit à maintes reprises à qui voulait l'entendre : après Amiens-Nord, ce sera le tour d'Amiens-Sud. Si depuis six ans nous sauvons nos emplois, nous pouvons très tranquillement affirmer : nous sauvons les emplois quotidiens du millier de salariés de Dunlop. Il y a à cela une raison simple : le groupe Goodyear n'acceptera pas une fois de plus de nous donner raison. Nous avons gardé nos systèmes de rotation 3x8 et SD. Chez Dunlop, ils ont accepté la mise en place des 4x8 et, depuis, plus rien ne va. Il suffit de reprendre le tract que je vous ai lu tout à l'heure ou certaines coupures de presse. Le site a perdu 50 % de son volume de production depuis la mise en place des 4x8 ! Il est passé d'environ 18 000 pneus par jour à moins de 9 000 alors que les perspectives de viabilité prévues par l'accord 4x8 étaient de 21 000 pneus par jour pour que nous parvenions à gommer l'écart de 15 % qui nous séparait de l'usine de Riesa en Allemagne. C'est à ces conditions que le site de Dunlop devenait rentable.

De très longues périodes de chômage partiel ont été imposées aux salariés de Dunlop avec des pertes de rémunération. Qui paie ? L'État, or « l'État, c'est nous » ! De nombreux salariés sont en arrêt maladie ou accident du travail. On a même créé une cellule psychologique. Le *turn over* est énorme ; le nombre d'intérimaires ne cesse de progresser. Cela signifie que le coût du travail chez Dunlop est plus élevé depuis le passage aux 4x8. Et comme Goodyear est une centrale financière qui ne réfléchit qu'en dollars, l'avenir du site Dunlop d'Amiens-Sud est sur la sellette.

Bref, vous comprendrez que les 4x8 ne sont bien que pour les actionnaires et que ce système ne change hélas rien à la situation économique d'une usine qui est dans le collimateur d'un groupe qui a décidé de longue date de se retirer non pas des deux usines d'Amiens, mais de l'activité pneumatique en France, tout comme Continental et Michelin s'appêtent à le faire dès demain.

Faut-il rappeler qu'en 2010 le tribunal de grande instance d'Amiens a déclaré, dans une ordonnance, illicite l'accord 4x8 car non-conforme au droit du travail. Comment une direction d'entreprise d'une multinationale peut-elle proposer à quelque organisation syndicale que ce soit un accord qui ne respecte pas le code du travail, donc le droit des salariés. Cela renforce la légitimité de notre refus des 4x8 et le fait que l'accord signé par deux organisations syndicales ultra-minoritaires ait été dénoncé par la CGT.

Désigner les opposants aux 4x8 comme les coupables des maux d'Amiens-Nord, c'est commettre une grave erreur de jugement et d'analyse car le raccourci est très facile. De même, faire porter la responsabilité de cette situation à la seule CGT, c'est nous faire porter un rôle de gestionnaires que nous n'avons hélas pas. Nous avons le droit d'avoir un représentant qui, une fois par an, assiste à un conseil d'administration. Mais quel est le rôle d'un élu du personnel au sein d'un conseil d'administration ? C'est d'abord de se taire et ensuite de constater les décisions qui sont validées, y compris les pires. Nous n'avons aucun pouvoir de décision sur la stratégie du groupe Goodyear dans le monde.

Il manque sans doute des éléments à cette présentation mais je reste, avec mes camarades de la CGT, à votre entière disposition pour vous fournir tout ce dont vous avez besoin. Nous allons d'ores et déjà vous remettre quelques kilos de documents à la manière de la direction de Goodyear qui mesure la qualité d'un PSE au poids total des documents qu'elle nous donne – j'ai compté 750 kilogrammes en six ans, ce qui fait mal au dos sans faire avancer le plan social. La commission d'enquête sera ainsi plus éclairée aujourd'hui sur la réelle situation du site.

Je terminerai en rappelant qu'aucun élu CGT n'a été condamné pendant cette longue période. En revanche, nous avons subi. J'ai été mis en examen à cinq reprises en tant que secrétaire du syndicat. Or à aucun moment la justice n'est allée au-delà et les responsables de ces mises en examen vont bientôt devoir répondre devant la justice de cet acharnement. J'ai compté également cinq mises à pied de trois jours. Chacun de nos collègues de la CGT a été mis à pied au moins une fois. La direction a également présenté des demandes d'autorisation de licenciement à l'administration qui les a refusées. Pourquoi ? Parce que la CGT, chez Goodyear, en utilisant simplement le droit du travail et le droit des salariés, empêche depuis plus de six ans une multinationale, l'une des plus puissantes au monde dans l'activité du pneumatique, de fermer son usine.

Soyons clairs : un plan social, une fermeture d'entreprise, une délocalisation n'ont rien d'illicite pour peu que l'activité en question soit en train de s'écrouler. Prenons l'exemple de Kodak. On peut très bien comprendre que, le secteur de l'argentique s'écroulant, Kodak ne puisse maintenir le même nombre d'emplois si le numérique en exige moins. Dans le pneumatique au contraire, le nombre de pneus vendus en Europe est en augmentation constante : 5 millions de pneus vendus en plus en 2012 par rapport à 2011. C'est bien la preuve qu'il y a transfert de l'activité. On me répondra que Peugeot licencie ; sauf que Peugeot suit la même logique que Goodyear.

En outre, le pneumatique ne se réduit pas à un seul marché : il ne concerne pas uniquement l'équipement d'origine. Il faut aussi tenir compte du marché du pneu de remplacement. Ainsi, quand Goodyear équipe Peugeot d'un million de pneus D207 par an, au bout de 30 000 ou 35 000 kilomètres parcourus, on change de pneus et Goodyear escompte bien à cette occasion revendre des produits Goodyear. Je précise au passage que ces pneus, auparavant fabriqués à Amiens-Nord, proviennent désormais de l'usine de Dębica ; autrement dit, la fabrication d'un million de pneus a été transférée en Pologne ; si ce n'est pas frauduleux alors c'est que je ne comprends rien. L'intérêt pour Goodyear d'avoir un marché du remplacement est simple à comprendre : quand il vend un million de pneus à Peugeot, il tire les prix ; mais les individus, eux, paient le prix fort et c'est là-dessus que Goodyear fait ses marges. Que le marché de la voiture se porte bien ou pas, Goodyear sourit toujours. Cherchez l'erreur !

Si nous n'avons pas été condamnés, la direction de Goodyear, elle, l'a été systématiquement, en correctionnelle et même au pénal, pour défaut d'informations auprès de salariés qui souffrent notamment de cancers dus à l'exposition, pendant vingt ou trente ans, à des produits nocifs sur leur lieu de travail. L'employeur n'a même pas pris le temps d'inciter les salariés à se protéger. Si notre santé n'intéresse pas la direction, on peut en conclure que notre vie non plus. Nous avons été obligés, avant les vacances, d'envoyer un courrier à la direction pour l'informer que cinq ou six camarades étaient décédés à cinquante ans passés à peine, quand ce n'était pas à quarante-cinq ans, mais les représentants de la direction ne viennent même plus aux obsèques de salariés ayant vingt-cinq ans d'ancienneté. Cela montre l'état d'esprit de la direction.

Je remercie la commission d'enquête d'avoir écouté ce que j'avais à dire. J'espère l'avoir éclairée sur la vraie situation de notre usine et de ce groupe. J'ai une pensée particulière pour tous les salariés que je représente ce jour avec fierté et honneur. Je suis à votre disposition pour répondre à vos éventuelles questions.

Mme Pascale Boistard, rapporteure. Je vous remercie, monsieur Wamen, pour cet exposé très complet. J'aimerais que vous reveniez sur la souffrance au travail des salariés de l'usine Amiens-Nord, telle que constatée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Pouvez-vous nous préciser le nombre d'actions engagées et le nombre de salariés touchés aujourd'hui par cette souffrance au travail ?

J'aimerais également savoir comment vous évaluez les plans de formation proposés aux salariés au fil des ans, notamment la proposition de la direction de Goodyear dans le cadre du PSE.

Vous avez par ailleurs, à travers l'analyse d'extraits des documents que vous avez apportés, voulu démontrer que des opérations de délocalisation de la production étaient en cours, que ce soit en Europe ou en dehors de l'Europe. Avez-vous des preuves précises à nous communiquer en ce qui concerne, dans votre secteur, l'activité agricole comme l'activité tourisme ?

Il y a quelques mois, vous avez évoqué un projet de SCOP dans le cadre d'une proposition de reprise de l'activité. Comment avez-vous pu le présenter à la direction et quelles en ont été les conclusions ?

Nous avons observé le combat mené par les syndicats et entendu le témoignage qui nous a été livré la semaine dernière lors d'une audition réalisée par cette commission. Quels

enseignements tirez-vous de ce conflit en matière de sauvegarde des activités industrielles sur le territoire national, notamment dans votre filière, en termes de dialogue social – qui apparaît comme très compliqué voire parfois empêché – et de fonctionnement des procédures de licenciement économique collectif, des plans sociaux d’accompagnement.

Enfin, nous avons appris la semaine dernière qu’il y avait dorénavant une séparation juridique entre les deux usines, celle de Dunlop étant rattachée à une filière dont le siège se situe au Luxembourg, celle d’Amiens-Nord restant pour sa part rattachée à Goodyear France. Avez-vous des éléments à ce sujet ? À quelle date, notamment, s’est effectuée cette séparation ? Comment a-t-elle été expliquée et quelles en sont les conséquences juridiques pour les salariés ?

M. le président Alain Gest. En quoi consistait exactement votre proposition de SCOP ? Sur quelle activité portait-elle ?

Dans sa proposition de reprise, le groupe Titan prévoyait de maintenir l’emploi pendant deux ans. Que prévoyait à cet égard votre projet de SCOP ?

M. Mickael Wamen. Je suis membre du CSHCT depuis des d’années. La souffrance au travail n’est pas un vain mot. Au fil du temps, les gens sont passés de la fierté à venir travailler dans cette usine à un dégoût motivé par un acharnement sans nom de la part de la direction. Et soyons clairs : s’il y avait du travail ailleurs, les gens seraient tous partis. J’en ai vu pleurer à leur poste de travail, souffrir, revenir d’un arrêt de travail parce qu’on était allé les « décrocher » chez eux – ils étaient en train de se pendre ! J’ai des témoignages et j’ai déposé des plaintes au commissariat avec plus de 300 salariés, plaintes qui à ce jour, hélas, sont restées sans suite. La souffrance au travail, c’est quand vous avez un employeur, un directeur d’usine, M. Michel Dheilley, qui passe dire aux salariés qu’il a été nommé directeur, qu’il est payé pour fermer l’usine et qu’il va le faire. Ces salariés auxquels on annonce qu’ils vont être licenciés ne demandent qu’une chose : faire leur boulot.

Plus que la souffrance au travail, c’est une souffrance quotidienne ; il n’y a pas une journée, pas une heure où le groupe Goodyear ne nous rappelle que notre sort est scellé et qu’il veut faire de nous des chômeurs de longue durée, des exclus de tout, même du droit de vivre. Quand vous perdez votre travail, vous ne perdez pas seulement la motivation pour vous lever le matin, vous perdez votre dignité. Vous perdez le droit à une mutuelle, donc le droit de vous soigner. Imaginez : vous êtes en vacances et vous apprenez que Goodyear vous a envoyé une lettre en recommandé pour vous signifier de ne pas vous inquiéter car on va s’occuper de vous ; ou alors vous passez les fêtes de Noël et du Nouvel an en famille et Goodyear vous envoie une petite lettre annonçant la fermeture de votre usine dès le mois de janvier. C’est quotidien ! Quelques managers, pas tous, ont enfin compris, après de très longues années, que la souffrance au travail pouvait vite devenir un problème pénal pour ceux qui en étaient à l’origine. Des résultats ont été obtenus dès lors que des plaintes ont été déposées par les salariés, dès lors que l’inspection du travail a diligenté une enquête aux termes de laquelle elle a demandé à la direction Goodyear de cesser immédiatement de harceler le personnel.

Aujourd’hui, si certains salariés de quarante-cinq ans n’ayant pas de projet acceptent 10 000 euros pour partir, c’est qu’ils n’en peuvent plus de travailler dans ces conditions, ce n’est pas parce qu’ils veulent devenir chômeurs. Pas moins de 350 personnes ont disparu des effectifs. Quand Goodyear a commencé à permettre les départs, certains se sont précipités en disant : « Avec 20 000 euros, moi je me tire ! » Et voulez-vous que je vous dise où en sont ces gens-là ? Certains ont acheté des cafés, des bars-tabac, des kebabs, des pizzerias, parce qu’ils

n'en pouvaient plus. Résultat : tout leur système s'est écroulé et ils sont chômeurs de longue durée !

Il faut mesurer les conséquences d'un travail qui vous met en danger jusqu'à votre domicile, car chez Goodyear la souffrance ne s'arrête pas quand on franchit la barrière pour rentrer chez soi et elle ne commence pas quand on passe le poste de garde en allant à l'usine. La souffrance, elle est présente quand on se lève, quand on se couche, quand on allume la télévision, quand on entend tout ce qui se passe, quand on voit que le taux de chômage explose en France, quand on apprend que la durée moyenne de retour à l'emploi pour un ouvrier non qualifié est de trente-six mois alors que la période de chômage est de vingt-quatre mois et que le RSA ne dépasse pas 475 euros par mois. Vous croyez donc que la souffrance au travail n'est pas voulue par la direction ? Elle est délibérée.

La direction Goodyear a réussi au moins une chose : ce qu'elle n'a pas obtenu par le biais d'une justification économique, elle est en train de l'obtenir à travers la destruction mentale, physique de l'ensemble du personnel de cet établissement, depuis l'opérateur jusqu'au cadre dirigeant – exceptés certains qui prennent un malin plaisir à massacrer les salariés parce qu'on leur a certainement proposé de meilleurs postes ailleurs au sein du groupe.

Quant au plan de formation, je suis assez bien placé pour vous en parler puisque je suis responsable de la commission formation depuis maintenant huit ans. Ne nous racontons pas d'histoires : la formation, jusqu'à il y a environ six ans, c'était former un peu mieux ceux qui l'étaient déjà beaucoup et ne pas former du tout ceux qui ne l'étaient pas du tout. Dans l'atelier, où nous diffusons régulièrement des informations aux salariés, nous nous sommes aperçus, une fois, en distribuant un tract, que certains souffraient d'illettrisme. Nous avons donc interpellé la direction, exigeant une réunion exceptionnelle de la commission. Une première période de remise à niveau a été organisée. Le code du travail impose à l'employeur de maintenir le niveau de formation qu'avaient les salariés lors de leur arrivée sur le site, mais cette obligation légale est violée par le groupe Goodyear et par son usine d'Amiens-Nord.

Pour ce qui est de la formation professionnelle dans le cadre du passage aux 4x8, il n'était strictement rien prévu. Pensant qu'un opérateur qui fabrique des pneus est capable de le faire le samedi ou le dimanche comme le lundi ou le mardi, la direction n'a pas envisagé de plan de formation. Dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) – si l'on peut encore l'appeler ainsi : ce sont plutôt les finances de quelques actionnaires que l'on sauvegarde ! – deux cabinets vont s'en sortir tranquillement : SODIE et SEMAPHORES. Si vous multipliez 1 175 par 8 000, 10 000, 15 000, 20 000 euros, vous vous rendrez vite compte que ces cabinets ne connaissent pas la crise !

Quant au dialogue social, j'ai assisté à des réunions pendant lesquelles il était très difficile de garder son calme. Quand vous avez devant vous une assemblée de 200 pères de famille dont 30 % sont à deux doigts de péter une durite, et qu'on leur propose une formation de cueilleur de champignons – je l'ai vraiment entendu –, si ça, ce n'est pas se foutre de la gueule des gens, je ne sais pas ce que c'est ! La formation chez Goodyear, c'est simple : on vous vire et on va vous former ! À ce rythme endiablé, la France aura certainement les chômeurs les mieux formés du monde. On sera chômeur de longue durée, mais formé. Par exemple, pour ce qui me concerne, je n'ai pas de diplômes – j'étais une tête de Turc à l'école – et quand je suis arrivé chez Goodyear, j'ai eu l'avantage d'y être embauché, même si ce n'était pas mon rêve et si ce n'était pas la panacée. J'ai travaillé pendant trente ans sans être formé, car on m'a demandé non de réfléchir mais de faire des pneus et, un beau jour, on me

dit qu'on va me former. Si, en rentrant chez moi, j'ai pris l'habitude de ne pas allumer TF1 et de ne pas regarder les émissions à la con, si je ne suis donc pas trop lobotomisé, je parviendrai peut-être à réfléchir un peu. Mais vous croyez que quelqu'un de cinquante-cinq ans qui a passé sa vie à ne faire que des pneus est embauchable – surtout s'il a sur le front l'étiquette de celui qui a harcelé son patron pendant six ans pour ne pas être viré ? Qui va embaucher ces gens-là ? Il faut arrêter de rêver !

J'adore l'expression : redynamiser le bassin d'emploi ! J'ignore ce qu'on redynamise, mais ce n'est pas le bassin d'emploi. Alors que Goodyear possède environ 90 usines dans le monde pour 70 000 postes, lorsqu'il prévoit de fermer une usine de 1 173 salariés, dont plus des deux tiers sont des ouvriers sans qualification professionnelle, il nous propose en tout et pour tout 140 postes d'ouvrier de production, tout le reste relevant du niveau ingénieur au minimum. Cela donne une idée de l'agressivité de ce plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Qu'est-ce qu'une cellule de reclassement active, une offre d'emploi valable ? Une formation professionnelle de plus de 200 heures est considérée comme un reclassement du salarié, sauf que celui-ci est toujours sans travail. En matière de formation professionnelle, les quelques avancées que l'on peut constater ont été obtenues grâce à la pression que nous avons exercée sur la direction pour qu'elle respecte ses obligations légales. À l'heure où je vous parle, des sessions concernant environ 20 % du personnel se tiennent toutes les semaines. Il s'agit de « remises à niveau français-math » – voilà ce que Goodyear appelle la formation professionnelle des salariés. Pendant ce temps, des budgets colossaux sont dégagés dans le cadre du plan formation sur les méthodes de management, la façon de gérer une situation de crise, la manière d'installer un dialogue social.

J'ai été embauché le 9 juin 1992 – Goodyear est mon premier employeur et, j'espère qu'il sera le dernier jusqu'à la retraite. En juillet de la même année, je n'ai pas pu prendre mon poste, car l'usine était bloquée. L'année suivante, toujours au mois de juillet, l'usine était à nouveau bloquée. Tous les ans, en juillet, Goodyear nous annonçait une petite chose. Le dialogue social n'a jamais existé, car le rapport de force a toujours prévalu. On parle de « partenaires sociaux », mais je ne suis pas un partenaire, je suis un syndicaliste et eux sont la direction. Nous pouvons nous entendre et j'en ai fait la démonstration tout à l'heure : en 2000, la CGT Goodyear a signé un accord RTT permettant la création de 364 emplois ; Goodyear a ainsi pu ouvrir son usine deux jours de plus et réaliser des investissements massifs. Dès lors qu'un accord permet de faire avancer la situation des salariés et de l'entreprise, je ne vois pas pourquoi nous nous y opposerions. Mais on ne peut demander à une partie seulement de faire des efforts sans lui garantir un avenir. Je ne suis pas le syndicaliste de la direction ; j'ai été élu par des salariés et c'est à eux que je dois en référer.

M. Reynald Jurek, secrétaire adjoint (CGT) du comité d'entreprise de l'usine Goodyear d'Amiens-Nord. Constatant que la direction du groupe ne souhaitait pas maintenir nos emplois, nous nous sommes dit que nous allions les reprendre nous-mêmes et nous avons travaillé pendant plusieurs mois à l'élaboration d'un projet de SCOP. Trois jours après que nous l'eûmes présenté à la direction, on nous a répondu que ce projet n'était pas viable. Nous avons pourtant repris tous les chiffres donnés par le groupe Titan pour la reprise de l'activité agricole. Titan nous promettait deux ans de maintien de l'emploi. La SCOP que nous envisagions visait à développer l'activité agricole au maximum en contrepartie de quoi nous gardions l'activité touristique jusqu'au reclassement de tout le personnel qui y était employé. Nous incluions dans notre projet le plan de départs volontaires. La direction a donc rejeté notre proposition au prétexte qu'elle ne garantissait pas l'avenir des salariés de Goodyear. Mais la même direction garantit notre avenir puisqu'elle veut nous licencier !

M. le président Alain Gest. Pouvez-vous être plus précis ? Lors de la précédente audition, Mme Charrier nous a dit que cette proposition de SCOP était une « farce » dans la mesure où elle prévoyait essentiellement de reprendre la production, laissant la recherche et la commercialisation à Goodyear. Quelle activité prévoyait la SCOP et comment arriviez-vous à équilibrer les comptes ?

M. Mickael Wamen. Je vais reprendre ce qu'a dit M. Jurek car j'ai travaillé sur le sujet avec un avocat aux États-Unis en parallèle.

Monsieur le président, lorsqu'il s'agit de l'avenir des salariés, je ne suis dans la recherche d'une solution, pas dans la farce.

M. le président Alain Gest. Je ne fais que reprendre le mot employé par la personne auditionnée la semaine dernière.

M. Mickael Wamen. Elle, elle était plutôt dans la blague !

La situation du site d'Amiens-Nord est aujourd'hui si dramatique qu'il faut impérativement trouver une solution : d'où ce projet de SCOP, refusé par la direction sous prétexte qu'il ne serait pas viable. La direction propose la fermeture pure et simple de l'outil industriel. En réalité, notre projet de SCOP étant identique à celui de Titan, nous avons simplement demandé à Goodyear de nous céder ce que Titan lui demandait également : la recherche et développement et l'industrie du caoutchouc. Si Goodyear n'a pas accepté, c'est qu'il ne pouvait plus nous fournir ce qu'il avait déjà fourni à Titan. M. Arnaud Montebourg, ministre du redressement productif, qui avait trouvé soixante-dix repreneurs, dont sept sérieux, a essayé le même refus : la direction de Goodyear ne pouvait pas lui donner les brevets dont elle ne disposait plus.

Nous viendrons vous présenter le projet de SCOP dans son intégralité à la date que vous fixerez.

M. le président Alain Gest. Vous pouvez très bien nous le fournir.

M. Mickael Wamen. Il est assez complexe : il nous faut vous le présenter.

M. le président Alain Gest. Nous sommes capables, avec l'aide de nos collaborateurs, d'en comprendre les grandes lignes.

M. Mickael Wamen. Nous avons même établi le chiffre d'affaires prévisionnel sur cinq ans.

La fermeture du site d'Amiens-Nord aurait eu, sur le plan social, des conséquences sur l'ensemble des entités du groupe. La direction a donc décidé de mettre à l'abri le site d'Amiens-Sud en créant une entité économique, Goodyear-Dunlop-Tires-Amiens-Sud (GDTAS), rattachée au Luxembourg, qui ne serait concernée en rien par une éventuelle fermeture d'Amiens-Nord.

Sur le plan juridique, il est impossible que la direction de Goodyear puisse proposer aux salariés d'Amiens-Nord des places chez Dunlop puisque ce dernier site n'est plus soumis au droit du travail français – les décisions concernant son infrastructure, son personnel et sa production ne sont plus prises en France. Le site Dunlop n'est plus représenté au comité

central d'entreprise de Goodyear France. Ce qui est plus inquiétant, c'est qu'il n'est pas non plus représenté au comité de groupe européen : c'est une question importante.

M. le président Alain Gest. Nous la poserons aux responsables du site de Dunlop lorsque nous les auditionnerons.

Mme Arlette Grosskost. Je suis pragmatique : il serait utile, monsieur le président, de disposer d'un organigramme du groupe pour que nous puissions comprendre les relations juridiques entre ses différentes sociétés.

M. le président Alain Gest. Je note votre demande, madame Grosskost.

M. Jean-Louis Bricout. Comment est né le projet de SCOP et quel était le niveau d'adhésion des salariés ?

Le dialogue social est difficile à Amiens-Nord, mais existe-t-il encore une chance de le rétablir ?

M. le président Alain Gest. Des accusations d'insultes, de violences et de destruction de locaux ont été portées contre vous. Sont-elles fondées ? Qu'avez-vous à répondre à ces accusations ? Comment rétablir un dialogue social convenable sur le site d'Amiens-Nord ?

M. Mickael Wamen. S'agissant de la qualité du dialogue social, je suis régulièrement visé par la direction de Goodyear.

Pour dialoguer, il faut être deux. Lorsque nous avons eu affaire, dans les années 2000, à une équipe dirigeante intelligente, qui avait une vraie conception du dialogue social et considérait l'humain comme une priorité, la CGT a signé plusieurs accords en matière de calendrier ou d'investissements, ou modifiant les horaires de certains salariés. Dès que Goodyear a décidé de fermer le site, nous n'avons plus eu affaire qu'à des casseurs d'entreprise.

M. le président Alain Gest. Combien de réunions ont été tenues pour préparer le plan de départs volontaires ?

M. Mickael Wamen. Environ neuf de juin à septembre.

Toutefois, on mesure le dialogue social à sa qualité, pas au nombre de réunions tenues. En une seule réunion on peut régler plus de problèmes qu'en dix dès lors qu'on essaie vraiment d'avancer, ce qui n'était malheureusement pas le cas.

S'agissant des accusations de violences portées à l'encontre de la CGT, j'en laisse la responsabilité à la personne qui les a formulées ici même. À aucun moment des élus de la CGT n'ont été condamnés à quelque titre que ce soit.

Il existe des schémas entre la direction et d'autres organisations syndicales que nous ne partageons pas. Pensez-vous que les salariés d'Amiens-Nord seraient suffisamment stupides ou incultes pour voter à 86 % pour un syndicat qui les représenterait mal ? La CGT n'a jamais été ni remise en question ni, je le répète, condamnée.

Ceux qui viennent dénoncer l'absence de dialogue social à Amiens-Nord devraient vous expliquer comment une direction qui se dit prête au dialogue a pu être autant de fois

condamnée par la justice. Alors même que le plan social proposé par Goodyear a été invalidé cinq fois, il a quand même été mis en œuvre par la direction. Comment est-il possible de dialoguer dans ces conditions ?

M. le président Alain Gest. S'agissait-il à chaque fois d'une suspension du plan social pour complément d'information ou d'une remise en cause de ce même plan et d'une condamnation définitive ?

M. Mickael Wamen. En six ans, nous n'avons jamais été dans l'obligation d'aller sur le fond pour faire invalider la procédure. Nous avons toujours gagné sur la forme. La justice a ordonné cinq fois à Goodyear de reprendre *ab initio* la procédure et de se conformer à la législation française en fournissant notamment aux représentants du personnel les éléments nécessaires à leur bonne information.

Le mois prochain, nous demanderons à la justice française d'invalider définitivement la procédure de fermeture du site d'Amiens-Nord. Oui, la direction de Goodyear manque cruellement de savoir-faire dans le dialogue social. Nous souhaitons nous remettre autour de la table, mais uniquement pour discuter d'un projet d'avenir et non de la fermeture d'une usine appartenant à un groupe qui aura fait 1,6 milliard de dollars de bénéfice net après impôt en 2013.

M. Bernard Lesterlin. M. Wamen a eu raison de commencer l'historique de la situation non pas en 2006 mais en 1995. Il convient en effet d'avoir une vision globale de l'évolution du groupe.

Je suis député de la circonscription de Montluçon : en 2000, la fusion entre Dunlop et Somitomo s'est traduite par la perte de quelque 500 emplois en raison du départ, sous prétexte de rationalisation économique, de la production du pneu agricole pour Amiens. Ce départ a alors donné lieu à un conflit social très dur et très long.

Le site d'Amiens-Nord a-t-il bénéficié de cette délocalisation franco-française ? Entre 2000 et 2006, les conditions économiques ont-elles permis d'assurer la prospérité d'une fabrication dont vous avez dit qu'elle était bénéficiaire car elle correspondait à un marché ? Si oui, pourquoi en sommes-nous arrivés à la situation actuelle qui a motivé cette commission d'enquête ?

Estimez-vous que le naufrage d'Amiens-Nord s'explique uniquement par l'obstination de la direction à imposer une nouvelle organisation du travail ? Ce seul motif semble bien faible si les conditions économiques étaient réunies pour assurer une meilleure rationalisation de la production en direction du marché européen.

M. Mickael Wamen. Au cours d'une réunion à Rueil-Malmaison nous avons appris que le site de Montluçon allait subir l'arrêt de son activité poids lourds – et non agricole : il n'y avait pas d'activité agricole à Montluçon – alors que ce site était le plus performant du groupe Dunlop. Le « poids lourd » a été transféré au Luxembourg et au Royaume-Uni. Il n'y a donc pas eu de délocalisation franco-française. Depuis, il n'y a presque plus d'activité « poids lourd » au Luxembourg et les trois sites britanniques ont été fermés : toute leur production a été délocalisée en Europe de l'Est, pour partie en Slovénie, à Kranj, dans le cadre d'un partenariat avec Sava, pour partie en Pologne, à Dębica, dont l'usine de pneus, qui porte le même nom que la ville, a multiplié sa production par dix depuis son rachat par Goodyear.

Vous avez évoqué la rationalisation de l'outil de travail : il faut savoir que nous ne nous sommes pas contentés de critiquer les propositions de la direction de Goodyear, s'agissant notamment des 4x8. Nous avons fait intervenir le cabinet SECAFI, qui a proposé les 5x8, comme chez Michelin qui y voit un grand avantage en termes de flexibilité pour éviter le chômage partiel, voire les licenciements – tous les sites français de Michelin sont en 5x8. Cette proposition a été refusée par la direction, comme le projet de SCOP, parce que, en réalité, les 4x8 n'étaient qu'un prétexte avancé par le groupe qui savait d'avance que les salariés de Goodyear y seraient opposés – pourquoi auraient-ils accepté en 2007 ce qu'ils avaient refusé en 1995 ?

Il y a eu à Amiens un gâchis sans nom. Ces deux usines réunies dans un même complexe et dans une même force de production auraient ouvert un avenir radieux, non pas tant aux salariés qu'à l'entité Goodyear Dunlop France elle-même. Goodyear est passé à côté d'une occasion. Nos propositions alternatives ont été systématiquement balayées. Avec les 4x8 on presse un citron qui n'a presque plus de jus, le temps d'achever le transfert des activités.

J'ai la preuve de la délocalisation de la production des pneus. Leur fabrication répond à des codes. Par exemple le code D232 correspond aux pneus d'équipement d'origine des Peugeot 205 et 206. En 2008, le site avait en stock vingt-sept moules de ces pneus, et il n'en restait plus que dix en 2010.

M. le président Alain Gest. Ces moules ont-ils été déplacés ou supprimés ?

M. Mickael Wamen. Nous savons où ils sont localisés aujourd'hui.

M. le président Alain Gest. Vous avez précisé qu'Amiens-Nord avait perdu 75 % de sa production : une partie de cette production a-t-elle été purement et simplement supprimée ?

M. Mickael Wamen. J'ai la preuve matérielle du contraire.

Je donnerai un autre exemple. Si vous allez sur les sites internet de Goodyear, vous pourrez voir que parmi les dix meilleures ventes du catalogue figure le pneu GT3. Amiens-Nord en a fabriqué des millions durant des années : il va du treize pouces au seize pouces – il équipe les citadines, des voitures dont le marché est florissant. Or, comme l'indiquent les bandes de roulement, ces pneus sont fabriqués désormais en Pologne à 90 %. La loi interdisant de vendre des pneus neufs ayant plus de trois ans, nous savons que ces pneus ont été fabriqués dans une période relativement récente. Le GT3 fait l'objet de différents codes de production selon ses caractéristiques. C'est ainsi que le site d'Amiens, qui disposait de dix moules D059 en stock en 2008, n'en avait plus que quatre à la fin de la même année. Sur les documents que je vous remettrai, d'autres codes apparaissent.

Il faut savoir que si un pneu est vendu le même prix au client français quel que soit son lieu de fabrication, la marge bénéficiaire n'est évidemment pas la même s'il est produit à Amiens ou en Chine, même en incluant le coût du transport.

M. le président Alain Gest. Vous affirmez donc qu'aucune des productions qui ont quitté Amiens-Nord n'a cessé : elles ont simplement été délocalisées, en Pologne notamment, sans que ces délocalisations répondent au souci de se rapprocher des clients.

M. Mickael Wamen. Nous ne sommes pas dans un marché fermé.

Peugeot produit toujours des véhicules en France, mais nous ne fabriquons plus leurs pneus à Amiens.

Je n'affirme pas que toutes les productions ont été délocalisées : je dis que plus de 70 % des productions qui ont été retirées d'Amiens-Nord ont été relocalisées en dehors de la zone France.

Mme la rapporteure. Lors de l'audition de la semaine passée, nous avons évoqué la présence de pneus Titan dans l'usine d'Amiens-Nord. Mme Charrier nous a alors répondu que « dans son dernier rapport, le cabinet SECAFI prend acte que Goodyear sous-traite quelques productions de pneumatiques agricoles auprès de deux manufacturiers, Allianz et Anlas, et indique que cela correspond à environ 5 000 pneumatiques par an sur un total de 500 000 pneumatiques agricoles vendus en Europe. [...] Par ailleurs, on parle de 163 pneus Titan trouvés dans l'usine d'Amiens-Nord. On ne peut donc pas parler d'une production qui déferle sur l'Europe. » Quels éléments avez-vous sur le sujet ?

Par ailleurs, les moules que vous avez évoqués ont-ils été déplacés en dehors de la zone EMEA – Europe, Moyen-Orient, Afrique – ? En avez-vous la preuve ?

M. le président Alain Gest. Des preuves concrètes de vos affirmations nous intéresseraient vivement.

M. Mickael Wamen. Nous avons apporté des « aides », qui sont des documents internes dans lesquels figurent les types de moules et de pneus ainsi que leurs transferts. Vous pourrez vérifier ce que nous avançons lors de vos déplacements en Europe. Je vous propose même de vous accompagner.

Nous avons trouvé non pas tant des pneus Titan sur le site d'Amiens-Nord – il y en a déjà eu – que des pneus Goodyear *made by Titan*, ce qui est une première ! Il existe en effet aujourd'hui une usine Titan qui fabrique des pneus pour Goodyear, ce qui signifie que, contrairement à ce qu'affirme la direction, Goodyear a bien cédé des parts de marché à Titan en Europe.

M. le président Alain Gest. Cela concerne combien de pneus ?

M. Mickael Wamen. Que cela en concerne 1 ou 100 000, cela n'est pas la question. Cela signifie que Goodyear a cédé des brevets à un groupe qui, désormais, façonne avec ses propres moules des pneus Goodyear.

Il est vrai qu'Allianz et Anlas ont signé des contrats de sous-traitance avec Goodyear. Ces deux groupes sont, l'un, israélien, l'autre, indien. Est-il acceptable que Goodyear sous-traite ses productions en direction de l'Europe à des groupes qui ne sont pas européens ? L'Inde ne fait même pas partie de la zone EMEA. La vraie difficulté, c'est que la direction de Goodyear nous affirme que les contrats de distribution n'ont jamais été cédés à aucun groupe : or, lorsque nous proposons un projet de SCOP, la direction le refuse parce que, je le répète, elle ne peut pas nous céder des contrats de licence de fabrication de pneus qu'elle a déjà cédés à Titan, c'est-à-dire hors zone euro.

Nous avons des captures d'écran du stock du dépôt d'Amiens, mais Goodyear a de nombreux dépôts en Europe. Rien qu'en Picardie, l'entreprise en a déjà dix – le seul qui nous appartienne est celui qui est directement lié à la structure d'Amiens-Nord ; les autres sont loués ou sous-loués. Il existe également de nombreux dépôts en Allemagne. Quel est le

nombre de pneus Goodyear *made by Titan* stockés dans les dépôts européens de Goodyear ? La délocalisation de l'activité agricole sur le site de Sao Paulo et dans des usines d'Amérique du Nord a déjà commencé. Je l'affirme haut et fort parce que j'en ai la certitude.

M. le président Alain Gest. La certitude ou la preuve ?

M. Mickael Wamen. La preuve.

M. le président Alain Gest. Il vous faut nous la donner.

M. Mickael Wamen. Je vous l'apporterai. J'ai les constats d'huissier – un huissier est venu à trois reprises et la direction a tout d'abord refusé qu'il pénètre sur le site. Nous avons dû demander à deux reprises une ordonnance au juge des référés d'Amiens pour permettre à l'huissier de constater la présence, dans le dépôt d'Amiens-Nord, de pneus qui n'ont pas été fabriqués par le groupe mais par Titan. Je le répète : les contrats de licence et d'exclusivité et le portefeuille clients que nous réclamions dans le cadre de la SCOP ne peuvent plus nous être cédés pour la simple et unique raison qu'ils ont déjà été cédés à Titan, qui est un groupe américain.

Mme Barbara Pompili. Je tiens à revenir sur la question de la santé au travail, que vous avez évoquée : si l'on vous suit, non seulement les salariés d'Amiens-Nord subissent un véritable harcèlement moral de la part de la direction depuis que celle-ci a décidé de fermer l'usine, mais, avant même cette décision, Goodyear ne respectait déjà pas ses obligations en matière de santé au travail puisque l'entreprise n'assurait pas la sécurité sanitaire des salariés – je pense notamment aux produits cancérogènes que certains d'entre eux respirent. Vous avez même ajouté que Goodyear avait été condamné en la matière mais que cette condamnation n'avait eu aucun effet. Que conviendrait-il de changer pour faire respecter le droit du travail ?

M. Mickael Wamen. Le harcèlement que les salariés vivent au quotidien est un vrai problème de santé au travail. Chacun sait en effet que stress est un facteur déclenchant de cancers notamment. Le harcèlement n'est pas apparu en 2007 chez Goodyear : il s'est accéléré en 2007. Systématiquement, lorsqu'on s'opposait à elle, la direction déclenchait une armada complète d'outils visant à faire plier les salariés.

La direction ne supporte pas que la justice française l'oblige, sous peine d'invalidation de son plan social, à fournir aux représentants du personnel les justificatifs nécessaires. Goodyear a donc harcelé les salariés afin de les pousser à partir pour éviter de mettre en danger leur intégrité physique et mentale. Ce n'est pas la CGT qui le prétend : pour l'affirmer, je m'appuie sur de nombreux courriers de l'inspection du travail, des jugements répétés ou des plaintes déposées auprès du procureur.

Oui, Goodyear a été condamné sur la question des HAP-CMR, à la suite notamment de plusieurs procès-verbaux de l'inspection du travail lui demandant de se conformer à ses obligations légales – l'entreprise n'applique toujours pas le décret européen de 2001. Les employeurs des entreprises utilisant des CMR (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques) sont dans l'obligation de fournir aux salariés des casiers séparés afin d'éviter que leurs vêtements de ville ne soient souillés au contact des vêtements de travail. Or, depuis 2001, Goodyear ne s'est toujours pas mis en règle, en dépit d'une condamnation à titre personnel du directeur de production de l'époque – M. Dumortier – et de M. Rousseau, l'entreprise ayant été condamnée à verser deux fois 20 000 euros de dommages et intérêts qui n'ont toujours pas été

versés : cela illustre le mépris de Goodyear pour la problématique de la santé au travail de ses salariés. L'entreprise les expose volontairement puisqu'elle dispose de juristes en nombre suffisant pour connaître ses obligations légales et qu'elle a les moyens de protéger ses salariés. Les industriels du caoutchouc ont été prévenus dès 1988 des risques professionnels présentés par les produits utilisés. Les amines aromatiques sont même classées en R32 pour la toxicité de leurs vapeurs, lesquelles provoquent des cancers de la vessie ou de la prostate. Une étude épidémiologique, pour la réalisation de laquelle nous nous sommes battus, révèle que les salariés d'Amiens-Nord développent, en nombre, différents types de pathologies en fonction des secteurs où ils travaillaient. Ceux qui travaillent à l'incorporation des matières premières développent des cancers des voies respiratoires et ceux qui travaillent en fin de cycle à la vulcanisation, c'est-à-dire à la cuisson des produits, sont atteints de cancers de la prostate, des testicules ou de la vessie. La problématique du caoutchouc est identique à celle de l'amiante : durant trente ou quarante ans, tout le monde a fermé les yeux !

De plus si, demain, Goodyear ferme ses activités « tourisme » et cède ses activités agricoles à Titan, qui fermera à son tour au bout de deux ans, qui paiera la dépollution du site industriel d'Amiens-Nord ? Les grands groupes qui ferment sans avoir auparavant procédé à la dépollution des sites sont nombreux. Le groupe Titan a cédé ses parts dans l'usine de Flers – elles représentent 70 % –, tout en annonçant qu'il rapatrie aux États-Unis sa structure européenne ; quant à ses activités en France, elles ne disposeront pas de fonds de roulement propre puisque Titan a créé une société par actions simplifiée (SAS). La façon dont Goodyear a traité à la fois les salariés et l'environnement sur le site de Valleyfield au Canada est édifiante. Ce site est devenu aujourd'hui une friche industrielle totalement polluée. Qui paiera la dépollution des nappes phréatiques ? La collectivité ? Vous demanderez à la direction de Goodyear combien elle a provisionné dans son bilan pour la dépollution du site industriel d'Amiens-Nord.

M. Jean-Claude Buisine. J'ai entendu parler depuis plusieurs années de baisse de production et de défaut d'investissement. Or les résultats de Goodyear ont très sérieusement augmenté. Quant au salaire du PDG, il a plus que doublé ces trois dernières années. Comment expliquez-vous ce phénomène ?

M. le président Alain Gest. Avez-vous connaissance d'une distribution de dividendes depuis une dizaine d'années ?

M. Mickael Wamen. Le chiffre d'affaires du groupe s'entend au niveau du monde ou de l'Europe. Le système de *cost-plus* permet de transférer non pas la matière activité des salariés, mais la matière activité financière. Goodyear, en 2012, a produit 5 millions de pneus « tourisme » en Europe de plus qu'en 2011, tandis que, parallèlement, l'usine d'Amiens-Nord perdait la production de 3,5 millions de pneus en trois ans. Goodyear a donc non seulement vendu plus de pneus, mais a, aussi, délocalisé la quasi-totalité de nos productions. Plus on produit à bas coût, plus on augmente son bénéfice.

M. le président Alain Gest. Les journalistes économiques ont argué que cette hausse des résultats était en grande partie liée à la baisse du coût des matières premières. À combien évaluez-vous la part de cette baisse dans ces bons chiffres ?

M. Mickael Wamen. Je tiens à rappeler que la baisse du prix des matières premières profite à tous les producteurs de pneus, dont les quatre plus importants – Michelin, Goodyear, Continental et Bridgestone – se fournissent auprès de la même centrale d'achat. Or l'évolution de leurs résultats nets ne suit pas la même courbe. La baisse du coût des matières première n'a

donc pas d'effet mécanique : les bons chiffres propres à Goodyear ont pour origine le transfert de ses activités dans des pays sans droit social, où le coût de la main-d'œuvre est très inférieur à ce qu'il est en France.

Quant à la rémunération de M. Richard Kramer, le PDG de Goodyear, elle a en effet plus que doublé dans une période où le groupe était réputé connaître des difficultés. Ce n'est pas un cas unique dans le monde de la finance. La rémunération des salariés d'Amiens-Nord, elle, n'a pas doublé. Leur travail a été divisé par sept ou huit, sans perte de rémunération non plus. Si la logique financière du groupe avait été respectée, la rémunération des salariés d'Amiens-Nord aurait dû être proportionnelle à la production de pneus sur le site. Mais cela, Goodyear ne peut pas le faire. Or, même avec cette politique incohérente, Goodyear arrive à annoncer 1,6 milliard de dollars de bénéfices pour la fin de l'année.

Monsieur le président, s'agissant des dividendes, le monde de la finance arrive à dissimuler par tous les moyens les rémunérations des patrons. Il n'y a pas que les dividendes pour récompenser les responsables qui font bien leur travail. Il y a aussi les *stocks options* ou le doublement des rémunérations.

Il ne faut pas oublier non plus les avantages en nature. Durant des années, le directeur du site d'Amiens, qui gagnait 25 000 euros par mois, disposait en plus d'une voiture avec chauffeur et d'un logement de fonction, ainsi que d'une carte bleue au nom de Goodyear. Et sa femme recevait des fleurs tous les matins. Son salaire, c'était son argent de poche.

On ne mesure pas la bonne santé d'une entreprise aux dividendes versés aux actionnaires. Un grand nombre d'entreprises qui versaient des dividendes à leurs actionnaires ont mis la clé sous la porte. La santé d'une entreprise se mesure aux résultats nets après impôt. Goodyear aura, en 2013, les meilleurs résultats depuis sa création, il y a cent ans. Je n'ai pas eu connaissance de versement de dividendes, mais si j'étais à la place de M. Kramer, je n'aurais pas besoin de dividendes.

Nous avons de nouveau saisi la justice pour demander un administrateur provisoire : en effet, si un groupe qui va aussi bien que Goodyear n'arrive pas à résoudre la crise du site d'Amiens-Nord, c'est qu'il y a un problème de compétence des dirigeants.

Les dirigeants d'Amiens-Nord ont leur propre entreprise : des cabinets de reclassement. Ils ne sont même pas salariés de Goodyear : ils ont de simples lettres de mission leur enjoignant de fermer le site. Comment dialoguer en réunion de comité d'entreprise ou de délégués du personnel avec des responsables qui ne sont pas salariés de Goodyear et qui ne peuvent prendre aucune décision ? Aujourd'hui, pour toute dépense supérieure à 1 500 euros, Amiens-Nord doit demander l'autorisation à Akron, dans l'Ohio. Il doit passer par le même groupe pour recruter des intérimaires et, pour commander du matériel, il doit s'adresser à SAP Ariba, qui ne déclenche les commandes qu'à partir d'un certain volume pour obtenir les meilleurs prix. Quel dialogue social avoir avec des dirigeants qui ne dirigent rien ? Il n'y a en France que des exécutants. Le pouvoir de décider de l'avenir du site a été transféré à Akron en même temps que le pouvoir financier.

M. le président Alain Gest. Comme M. Kramer n'est pas le seul actionnaire, il est intéressant d'apprendre qu'aucuns dividendes ne sont distribués.

M. Patrice Carvalho. Tous ceux qui investissent dans une entreprise touchent des dividendes. Ne les confondons pas avec les patrons qui se votent de gros salaires ou

s'attribuent des avantages. Le dividende, c'est la rémunération de celui qui a investi de l'argent dans un groupe *via* des actions.

La politique de Goodyear est celle de tous les groupes qui veulent fermer une entreprise. Il ne peut plus dès lors y avoir de dialogue, il n'y a plus que des coups bas entre, d'un côté les salariés qui veulent garder leur emploi et, de l'autre, les dirigeants qui veulent fermer le site. Une telle situation ne saurait engendrer que des conflits, notamment judiciaires. De plus les juges, qui ne connaissent pas toujours le monde de l'industrie, prennent parfois de mauvaises décisions.

S'agissant des HAP-CMR, cela fait plus de dix ans que leurs effets sont connus. Les salariés auraient donc dû travailler avec des masques, voire des appareils respiratoires isolants (ARI) les protégeant de leur milieu, et bénéficier de systèmes d'aspiration. La direction a commis une anomalie en ne respectant ni l'hygiène industrielle des salariés ni l'environnement, car la pollution du site nuira à ceux qui habitent autour.

Je tiens tout de même à rappeler que, selon la loi française, le préfet doit imposer la dépollution d'un site industriel avant sa cession.

Je ne comprends pas comment Mme Charrier, qui a avoué à la fin de son audition appartenir à l'équipe de la direction générale, s'est retrouvée secrétaire du CCE en dépit des scores que la CGT réalise. Elle semblait, de plus, ignorer la composition et le fonctionnement du CCE.

Enfin, quel est le salaire moyen d'un ouvrier d'Amiens-Nord ?

M. Mickael Wamen. J'ignore si les préfets prévoient toujours la dépollution du site avant toute cession. Les décisions de justice révèlent en tout cas que les obligations ne sont pas toujours respectées.

M. le président Alain Gest. La législation sur la responsabilité environnementale s'applique aussi !

M. Mickael Wamen. S'agissant de la secrétaire du CCE, son élection s'explique par le fait que le groupe GDTF regroupe les sites d'Amiens-Nord, de Montluçon et de Riom, ainsi que le siège social. Si l'encadrement domine largement au siège social, Amiens-Nord est composé pour deux tiers d'ouvriers et pour un tiers d'agents de maîtrise et de cadres. Si nous représentons le plus gros site du groupe, la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi – DIRECCTE – de Nanterre, qui détermine la composition du CCE, ne donne pas à Amiens-Nord plus de moyens qu'au siège social. Selon les vœux du personnel, les deux élus titulaires d'Amiens-Nord appartiennent à la CGT. Comme la CGT de Montluçon n'a pas de candidat au deuxième collège, elle perd le siège qui lui était attribué dans le cadre du CCE au profit de la CFDT, qui est, par ailleurs, toujours majoritaire sur le site de Riom – ce qui lui fait un siège. Enfin, Mme Charrier, qui appartient à la CFE-CGC, est la seule et unique candidate pour le siège social – elle est élue au deuxième tour car le quorum n'est jamais atteint. Il existe des accords historiques entre les organisations syndicales. La CFDT, pour obtenir le poste de secrétaire du CE de Montluçon, fait alliance avec la CGC. C'est pourquoi, un service en réclamant un autre, Reynald Jurek n'obtient pour le poste de secrétaire du CCE que les deux voix de la CGT, contre Mme Charrier, qui en obtient trois – la sienne plus les deux voix de la CFDT.

Quant au salaire moyen d'un ouvrier de Goodyear, il tourne autour de 2 200 euros toutes primes et le treizième mois confondus. C'est moins que chez Continental, mais supérieur au salaire moyen de la région.

Un salarié qui incorpore les matières premières nocives perçoit un salaire de base équivalent au SMIC plus des primes – noir, douche, salissure, claustrophobie, bruit, environnement, etc. Ce salarié quitte son poste une demi-heure avant les autres car c'est le temps qu'il lui faut passer sous la douche pour que les pores de sa peau rejettent le noir ingéré durant la journée de travail. Il repart également tous les jours avec un pot d'huile d'amande douce pour se frotter les yeux et finir d'en extraire le noir qui en sort. Les rémunérations ne sont pas correctes, mais elles sont conformes aux conditions de travail des salariés.

S'agissant des HAP-CMR, Goodyear connaît d'autant mieux les règles que l'inspection du travail n'a pas cessé de les lui rappeler. Je suis allé jusqu'au ministère du travail et une plainte au pénal est en cours contre les anciens et les nouveaux dirigeants du groupe – M. Rousseau ainsi que les dirigeants d'Akron. Nous avons créé une structure qui mène une *class action* aux États-Unis contre le groupe Goodyear, puisque toutes les décisions concernant l'utilisation des produits ont été prises par la maison mère.

Sans compter une bonne information, la législation prévoit, en cas d'utilisation de produits nocifs, trois types de mesures. Les premières consistent dans la substitution des produits. Michelin, Continental et Bridgestone ont soit prévu des produits de substitution en Europe, soit délocalisé les productions dans des pays où la santé au travail n'est pas prise en considération. La deuxième obligation, c'est de capter à la source la dangerosité du produit *via* des moyens de protection collectifs, tels que des aspirations collectives. Enfin, le troisième type de mesures consiste en des équipements de protection individuels (EPI) : gants, masques, lunettes. Eh bien, Goodyear n'a appliqué aucun de ces trois types de mesures. Si vous venez à Amiens-Nord, la direction devra vous fournir des moyens de protection élémentaire pour que vous ne couriez pas le risque d'attraper les mêmes maladies que les salariés du site. Je tiens, par exemple, à vous signaler qu'à la suite d'un prélèvement d'urine qui a été effectué sur un salarié, celui-ci a été immédiatement changé de poste : il est passé des presses, c'est-à-dire de la vulcanisation, qui dégage des vapeurs toxiques, aux finitions, car les résultats de son prélèvement révélaient un taux de HAP-CMR dix fois supérieur à la moyenne. La direction a pourtant refusé notre demande d'une réunion extraordinaire du CHSCT, nous assurant qu'elle respectait ses obligations légales en matière de santé au travail et que Goodyear n'utilisait plus de produits cancérogènes, ce qui est faux.

Si la direction de Goodyear use du mensonge depuis de nombreuses années et a même réussi à tromper d'autres organisations syndicales, elle n'a pas réussi à enfumer la CGT. Les documents que je vous transmets aujourd'hui contiennent les preuves de ce que nous avançons. J'en ai d'autres à votre disposition.

Si nous nous battons avec autant de détermination, c'est que nous savons que nous ne retrouverons jamais de travail dans cette région sinistrée si Amiens-Nord ferme.

M. le président Alain Gest. Quelles mesures préconisez-vous au sein du CHSCT pour prévenir les risques que vous avez évoqués ?

Pourquoi Amiens-Nord n'atteint-il pas son ticket de production journalier ?

Lorsque Titan est venu la première fois pour visiter l'usine, vous aviez déjà entrepris une action en justice contre ce groupe : pourquoi ?

Quel jugement portez-vous sur SECAFI, qui est le cabinet mandaté par le CCE ? Alors que, mandaté par le comité central d'entreprise de Continental, il avait reconnu l'absence de motif économique du plan social frappant le site de Clairoux, dans le cas d'Amiens-Nord, il a porté un jugement différent : quelles précisions pouvez-vous nous apporter ?

Enfin, d'après vous, Goodyear était persuadé qu'il n'obtiendrait pas l'accord des salariés pour passer au 4x8 dans le cadre du regroupement des deux sites d'Amiens. Or les 4x8 existent dans toutes les unités de Goodyear ainsi que chez Dunlop. Pourquoi pensez-vous que la direction était convaincue d'avance qu'elle n'obtiendrait pas à Amiens-Nord ce qu'elle avait obtenu partout ailleurs ?

M. Mickael Wamen. Depuis l'accident d'AZF, le rôle des représentants du personnel au CHSCT a sensiblement évolué et le statut juridique de ses membres a été modifié : ils sont non plus seulement acteurs, mais également décideurs de la situation des salariés.

Le CHSCT d'Amiens-Nord est très actif. Je donnerai un exemple. Un vendredi soir, un salarié m'informe que le portillon de sécurité qui permet de verrouiller le rotor du bamburi ne fonctionne plus. Or, si vous passez à travers le rotor, vous êtes broyé. Je rencontre aussitôt le responsable du centre qui m'assure faire le nécessaire. Je reviens le samedi matin pour vérifier que les mesures ont été prises. Or le portillon de sécurité n'a toujours pas été remplacé. Je décide alors, conformément au code du travail, de recourir à la procédure de danger grave et imminent : celle-ci me permet de garantir l'intégrité physique du salarié qui exerce alors son droit de retrait. Si bien que la réparation, qui n'avait pas pu être faite la veille au soir, a été effectuée dans la minute même ! C'est un exemple parmi d'autres. Vous devriez vous procurer le registre des dangers graves et imminents de l'usine d'Amiens-Nord et demander à l'inspection du travail de vous fournir les rappels à l'ordre sur les conditions de travail et de sécurité à la suite de mises en demeure effectuées par les membres du CHSCT.

Celui-ci fait également de la prévention des risques psycho-sociaux (RPS). Sans le CHSCT d'Amiens-Nord, le cabinet SECAFI n'aurait pas fait son enquête. Il n'y aurait eu ni expertise ni mise en place d'une cellule de soutien psychologique, laquelle, d'ailleurs, au sein d'un grand groupe comme Goodyear, joue le rôle du pompier pyromane, le soutien psychologique permettant surtout à la direction de se donner bonne conscience tout en continuant à détruire. C'est de la poudre aux yeux. Si Goodyear abandonnait son projet de fermeture, on n'aurait plus besoin d'une cellule de soutien psychologique sur le site d'Amiens-Nord.

Les procès-verbaux des réunions du CHSCT révèlent la pugnacité avec laquelle nous contraignons Goodyear à respecter ses obligations légales. Mais comme le président du CHSCT est généralement le directeur de l'établissement, les grands groupes embauchent un responsable de la sécurité, auquel la direction ne donne pas les moyens d'effectuer sa mission mais qui sert de fusible en cas d'accident : c'est lui qu'elle envoie devant le juge.

De plus, alors que la loi fait obligation à Goodyear de nous remettre chaque année un rapport annuel sur le bilan de l'année écoulée et les prévisions de l'exercice à venir, cela fait six ans que nous ne réussissons pas à l'obtenir. Goodyear ne remplit pas ses obligations.

Il est vrai que le ticket de production journalier n'est jamais réalisé et nous sommes les premiers à nous en plaindre. Comment pourrait-il l'être puisque, depuis la restructuration de l'usine, la production des pneus est devenue impossible ? Voici deux raisons parmi d'autres : absence de formation aux nouveaux équipements, arrêt des machines en raison du non-remplacement de l'opérateur placé en arrêt-maladie. Chaque mois, la direction nous donne la liste des événements n'ayant pas permis d'atteindre le niveau de production. Elle reconnaît elle-même que les salariés ne sont occupés qu'entre 25 % à 30 % de leur temps. Je vous donne encore un exemple : quand, tous les trois mois, la direction est légalement obligée de réunir le personnel pendant une heure pour qu'il exerce son droit d'expression, les machines ne sont pas mises en route alors qu'il reste encore plusieurs heures de travail. C'est de la désorganisation volontaire.

M. le président Alain Gest. Comment expliquer que le temps de travail des salariés ne dépasse pas trois heures par jour ?

M. Mickael Wamen. Il dépasse à peine deux heures, comme l'a constaté l'inspection du travail, si bien qu'il en reste dix pour un salarié qui travaille le samedi et le dimanche (SD) et six pour un agent de semaine.

M. le président Alain Gest. Comment fait-on pour ne pas atteindre le niveau de production alors même qu'il a été très sensiblement diminué ?

M. Mickael Wamen. Le parc machines « tourisme » et le parc de presses de cuisson ont été chacun cannibalisés à 60 %. Des barrières ont même été posées pour empêcher les salariés d'aller dormir par-derrière. Si vous n'avez pas de machine pour fabriquer ne serait-ce qu'un seul pneu, comment le produisez-vous ? À l'heure actuelle, 150 salariés sont en arrêt de travail pour dépression. Vous demanderez à Michel Dheilley, directeur de production de l'établissement, pourquoi il a cessé d'employer des intérimaires. Pourquoi ne remplace-t-il pas les opérateurs de presses qui sont absents ? Parce qu'il a certainement tout intérêt à ce que nous ne réalisions pas le peu de pneus qu'on nous demande de fabriquer. Avant que l'usine d'Amiens-Nord ne commence son déclin, nous réalisions dans une réelle ambiance de travail les 21 000 pneus qu'on nous demandait de produire chaque jour. Nous n'en produisons plus aujourd'hui qu'entre 2 400 à 3 000. Les salariés d'Amiens-Nord ne demandent qu'à travailler !

M. le président Alain Gest. Pourtant, vous avez plusieurs fois déclaré que l'usine n'a procédé à aucune diminution de personnel depuis 2004.

M. Mickael Wamen. Ce n'est pas ce que j'ai dit. J'ai au contraire évoqué des dommages collatéraux, qui se sont traduits par 350 suppressions de postes dans le cadre de départs volontaires ou de départs à la retraite non remplacés.

Dans la branche du caoutchouc, un accord oblige les employeurs à procéder à une embauche pour trois départs à la retraite. Or Goodyear n'a jamais respecté cet accord. Si le site d'Amiens-Nord a aujourd'hui la capacité théorique de produire 12 000 pneus, sa désorganisation empêche, dans les faits, d'en produire plus de 3 000. C'est la volonté délibérée du groupe d'empêcher le site d'atteindre son quota de production, dans le seul but d'y alourdir le coût du travail. Bien que la justice lui ait interdit de mettre en œuvre son plan social, Goodyear en a déjà réalisé la phase industrielle en faisant chuter la production de 21 000 à 3 000 pneus. En 2006, nous lançons déjà des signaux d'alerte sur la désorganisation des ateliers. Nous vivons à Amiens-Nord le même scénario que les salariés de Continental ont

vécu en leur temps. La direction annonce en CE des baisses d'activité progressives dues à un défaut d'organisation avant de réajuster le niveau de production aux capacités de l'entreprise. La désorganisation continue des ateliers, qui est voulue, finit par avoir un effet mécanique, et on ne peut même plus produire les quantités demandées.

S'agissant du groupe Titan, nous lui avons demandé des garanties avant son arrivée en France par voie de justice, parce qu'il n'avait pas voulu nous les fournir de lui-même. Il ne les a toujours pas données, du reste ! Le CE touchant à des sujets économiques, nous ne faisons que notre travail en demandant à un groupe qui veut devenir notre patron de nous indiquer sa situation financière. Je rappellerai qu'en 2004, c'est-à-dire trois ans avant l'éventuel rachat du site d'Amiens-Nord par Titan, l'endettement de ce groupe s'élevait à 192 % – je vous renvoie au rapport de SECAFI de 2004 –, ce qui ne pouvait que susciter notre inquiétude.

S'agissant du rapport de SECAFI affirmant que le site Clairoux de Continental était viable, je tiens à rappeler que c'est la justice qui a donné raison aux salariés de Continental : c'était trop tard puisqu'ils avaient perdu leur travail entre-temps.

M. le président Alain Gest. SECAFI, qui a reconnu l'absence de motif économique pour l'usine Continental de Clairoux, n'a pas porté la même appréciation s'agissant du site Goodyear d'Amiens-Nord. Comment jugez-vous le travail effectué par ce cabinet ?

M. Mickael Wamen. La priorité du groupe SECAFI n'est pas de gérer les *desirata* des représentants du personnel. L' élu CGT que je suis n'a d'ailleurs pas voté pour SECAFI. J'étais favorable au cabinet ALTER, qui rencontre des difficultés juridiques avec Goodyear. Si j'ai interpellé les instances nationales de la CGT au sujet de SECAFI, c'est que ce cabinet a travaillé longtemps avec les organisations de la CGT. Il avait l'avantage d'être présent dans toutes les entreprises du caoutchouc : son analyse était devenue incontournable. Malheureusement, ce cabinet n'a plus fait d'analyses purement économiques depuis le jour où il est devenu un cabinet de reclassement. Toutes les directions d'entreprises viennent plaider la cause des fermetures avec les rapports de SECAFI et les cellules de reclassement sont systématiquement SODIE et SEMAPHORES. Nous assignerons Alpha Conseil, auquel appartient SECAFI, devant les tribunaux parce que nous considérons que ce groupe propose de façon maquillée des services en se fondant sur un rapport bâclé en quatorze jours. Nous estimons qu'Alpha Conseil vend non pas des rapports d'expertise mais des cabinets de reclassement.

Quant aux usines Goodyear en France, elles ne sont pas toutes en 4x8 : les sites de Montluçon et de Riom sont en 3x8-SD. Or le site de Dunlop Montluçon recevra l'année prochaine une enveloppe d'investissements vingt fois supérieure à celle d'Amiens-Nord. Pourquoi Goodyear ne cherche-t-il pas imposer les 4x8 à Montluçon comme il l'a fait à Amiens-Nord ?

Enfin, j'ai rencontré personnellement M. Maurice Taylor : le personnage est assez intéressant. Il a indiqué à M. Arnaud Montebourg, ministre du redressement productif, que Titan allait acheter un fabricant de pneus chinois ou indien dont les salariés seraient payés moins d'un euro de l'heure. Il est vrai que les salariés d'Amiens-Nord ne peuvent pas rivaliser ! Il a ajouté qu'il exporterait tous les pneus dont la France a besoin. Maurice Taylor n'avait qu'une décision à prendre : celle de fermer notre usine. Tout est donc réglé depuis bien longtemps entre Goodyear et Titan. Il est clair que Goodyear ment à tout le monde, y compris à la justice française. Les documents que nous vous remettons aujourd'hui et ceux que nous vous remettons à votre demande montrent que la direction du groupe a décidé

depuis des années de délocaliser la production d'Amiens-Nord dans un premier temps et de fermer le site d'Amiens-Sud dans un second temps. Goodyear se séparera de l'ensemble de ses activités pneumatiques en France pour ne garder, comme il l'a fait au Royaume-Uni, en Grèce et en Italie, que des sites dédiés à la vente de pneumatiques.

M. le président Alain Gest. Je vous remercie, messieurs.

L'audition s'achève à vingt-et-une heures vingt.



Membres présents ou excusés

Commission d'enquête relative aux causes du projet de fermeture de l'usine Goodyear d'Amiens-Nord, et à ses conséquences économiques, sociales et environnementales et aux enseignements liés au caractère représentatif qu'on peut tirer de ce cas

Réunion du mardi 10 septembre 2013 à 18 h 30

Présents. – Mme Pascale Boistard, M. Jean-Louis Bricout, M. Jean-Claude Buisine, Mme Fanélie Carrey-Conte, M. Patrice Carvalho, M. Jean-Marc Germain, M. Alain Gest, M. Jean-Patrick Gille, Mme Arlette Grosskost, Mme Isabelle Le Callennec, M. Christophe Léonard, M. Bernard Lesterlin, Mme Véronique Louwagie, M. Philippe Noguès, Mme Barbara Pompili

Excusé. – M. Pascal Cherki