



Salaires

On est loin du compte !

Rappel de la politique salariale proposée par Michelin pour 2011 :

Personnel agent : "Budget" de 3,1 % en moyenne décomposée de la sorte:

- Augmentation Générale de 1,4 % sur le taux horaire au 1er juin 2011
- Augmentation sur le taux horaire équivalente à 200 euros annuels soit environ 9 à 10 centimes d'euro brut de l'heure), à compter du 1er juin 2011, si la contribution de l'agent est jugée suffisante (notés de 1 à 5).
- Augmentation Individuelle
- Prime d'ancienneté (0,35 %) au 1er janvier 2011

Personnel Collaborateur : "Budget" de 3,4 % en moyenne incluant la prime d'ancienneté. (3,2 % en mai et le reste en gestion en cours d'année avec une clause de garantie pour les échelons 31 et 32 pour ceux qui n'auraient pas eu d'augmentation au cours des 3 dernières années

Personnel Cadre : "Budget" de 4,4 % en moyenne (4,1 % en mai et le reste en gestion en cours d'année)

Une augmentation variable sur les salaires pour les diminuer.

Alors que Michelin annonce des résultats exceptionnels pour cette année et celles à venir, on constate que l'entreprise continue à tourner le dos aux salariés et plus particulièrement à la catégorie agent dont l'enveloppe d'augmentation demeure, depuis plusieurs années, la plus faible.

Au final les agents n'auraient qu'une garantie d'augmentation que de 1,4 % en 2011 (en dessous des estimations de 1,6 % d'inflation annoncées par les organismes gouvernementaux) qui de toute façon ne comblera pas toutes les augmentations annoncées en ce début d'année (essence, gaz, loyers, transports et produits de premières nécessités...).

Pour le reste comme pour les autres catégories de personnel, les rémunérations resteront aléatoires et soumises au bon vouloir de la hiérarchie.

Vers la fin des augmentations générales.

Michelin a annoncé au cours de la réunion une réflexion pour étendre les rémunérations variables. Nous pensons qu'elle mettra un terme aux augmentations générales. C'est déjà le cas pour 2011 puisque pour la catégorie "Agent", la part d'augmentation générale sera abaissée en 2011 à 45 % de l'augmentation moyenne alors qu'elle représentait 75 % de l'augmentation moyenne en 2010).

Nous connaissions jusqu'à présent l'AI (augmentation individuelle), il y aura désormais une part variable lié à une notation arbitraire graduée de 1 à 6. L'équivalent des 200 euros sur l'année (9 à 10 centimes bruts...une misère !) ne sera attribuée qu'aux agents notés de 1 à 5 et exclura en 2011 ceux notés 6 ce qui est déjà scandaleux.

Michelin, annonce que 98 % la toucheraient cette année, mais pour l'année prochaine combien la toucheront ?

Diminuer les augmentations générales pour augmenter la part variable du taux horaire, c'est diminuer les salaires pour tous rapidement et cela, nous ne l'accepteront pas !

Budget d'augmentation inférieur pour la catégorie de salariés qui sont déjà les moins rémunérés.

Concernant les budgets d'augmentation par catégorie de personnel (agents, collaborateurs, cadres) l'écart continue à se creuser au détriment de la catégorie agent (les agents ont perdu depuis 2002 environ 5% d'augmentation par rapport aux autres catégories collaborateur et cadres).

En agissant de la sorte Michelin considère que la contribution des agents ne mérite pas un retour du même niveau que les collaborateurs ou les cadres. Depuis plus de 10 ans, Michelin continue à accorder des augmentations de salaires plus importantes aux catégories de personnel qui sont les mieux rémunérés.

Qui peut accepter cette différence ? Qui peut accepter la diminution voire la disparition des augmentations générales au profit de rémunérations aléatoires à la tête du client. Qui peut trouver normal d'exclure des augmentations pour une partie des salariés... ?

Les richesses créées par les salariés confisquées par une poignée de parasites.

En 2009 Michelin a distribué 114 millions d'euros à ses actionnaires soit 1 euro de dividende.

Dans les années à venir Michelin garanti dans ses objectifs, une distribution minimale de 30 % de ses bénéfices aux actionnaires. Pour 2010, les analystes financiers annoncent un résultat net qui devrait se situer entre 720 millions et 1, 05 milliards d'euros, et pour 2015 Michelin prévoit l'atteinte d'un résultat de 2 milliards : 30% de 2 milliards = 600 millions soit près de 6 euros de dividende par action.

L'augmentation du dividende pourrait donc atteindre jusqu'à 600 % sur 5 ans alors que les salariés, s'ils sont très sages, se contenteront de 1,4 à 3 % par an.

C'est ce que Michelin appelle une juste répartition des richesses.

A quand une augmentation de 600 % sur nos salaires, même en 5 ans ?

Pour atteindre ses objectifs Michelin veut mettre en place ce qu'il appelle « élan vers l'excellence », dont les principaux objectifs avoués se traduiront notamment par une augmentation de la productivité, et de la flexibilité par une augmentation des performances individuelles et collectives et de la polyvalence.

Qu'es ce que « élan vers l'excellence » ? C'est tout simplement la transposition chez Michelin de l'organisation de travail appelée aussi « Lean management ». Né chez Toyota, le "Lean", (qui signifie amaigrissement en français) s'intéresse, selon la définition patronale, à la performance (productivité, qualité...), par l'amélioration continue et l'élimination de ce que les entreprises appellent les gaspillages (suppression des temps morts où attentes, transports et manutentions inutiles, tâches inutiles, stocks productions excessives, mouvements inutiles, productions défectueuses, etc....)

Ce dégraissage est une politique qui vise avant tout une diminution des effectifs. Du reste Michelin ne renonce pas à de nouveaux plans de restructuration, puisqu'il vient d'annoncer d'ores et déjà celui des cartes et guides situé à Paris Breteuil qui concernera 320 salariés. Lors de la présentation d'élan vers l'excellence à Clermont Ferrand, Michelin annonce aussi que les restructurations en France ne sont pas terminées. A la question "y aura-t-il des restructurations à venir? ", le directeur de la zone Europe a été clair en affirmant qu'« il y aura encore des ajustements ».

Pour Michelin c'est clair nous ne sommes que des ajustements pour garantir et accroître les profits.

« Élan vers l'excellence » ou « Lean management » = Dégradation des conditions de travail.

Michelin veut contraindre le salarié en plus de son travail, à effectuer des tâches annexes. Ce qui se traduira par une diminution des temps de récupération, d'où une dégradation des conditions de travail, de la vie au travail, en un mot une aggravation de l'exploitation. Dans ce système le salarié devient encore plus un produit ou une marchandise parmi d'autres dans le processus de production, au même titre que la machine ou la matière première.

Plusieurs rapports sur les conséquences de ce type d'organisation de travail pointent du doigt les dangers de ce type d'organisation de travail et concluent:

Cette forme d'organisation du travail où l'aliénation à l'organisation du travail est forte engendre des TMS (Troubles Musculo- Squelettiques), du stress et des problèmes psychiques.

Un livre intitulé « Toyota, usine du désespoir » en dit long sur ce modèle qui a déjà fait des ravages humains dans l'industrie automobile

L'amaigrissement aussi sur les salaires :

L'amaigrissement est mis en place aussi sur les salaires en réduisant la part fixe au profit de primes liées à la performance individuelle ou collective qui assureront une pression supplémentaire de l'entreprise sur le salarié qui au final rabote son espace de travail pour gagner un peu d'argent. L'objectif de cette méthode est ni plus ni moins d'augmenter la productivité des salariés, avec l'idée qu'optimiser la production permet de réduire les coûts et donc d'augmenter la rentabilité.

Partout où cette méthode de production nous renvoie au fait que les gains de productivité générés, sont captés exclusivement par l'entreprise pour réduire ces coûts et.

Partout où ces organisations de travail ont été mises en place les gains n'ont servi ni à augmenter les salaires ni à améliorer les conditions de travail, bien au contraire et n'ont servis qu'à satisfaire l'appétit grandissant des actionnaires.

Le syndicat CGT Michelin de St Doulchard appelle tous les salariés à refuser toute dégradation de leurs conditions de travail et la dégradation de leur santé et à revendiquer un salaire qui permet à tous de vivre dignement.