



# Coordination des Syndicats du Groupe Michelin

## **SALAIRE : RIEN NE VA PLUS**

**Les collaborateurs se sentent floués, méprisés suite à l'augmentation qui vient ou pas de leur être octroyée. Les agents avec la nouvelle organisation du travail (OR, Ilots...) font un travail supplémentaire qui n'est pas rémunéré.**

Le 15 décembre prochain se tiendra la réunion de négociation sur les salaires. La CGT vous propose de vous exprimer et de signer la pétition (voir au verso) auprès des militants CGT ou en ligne sur son site internet ;

### **LA SITUATION DES COLLABORATEURS ET DES CADRES :**

La mise en place de la méthode « Hay » (prononcez « Aie! »), contestée par la majorité des organisations syndicales, brouille les esprits et permet à la direction de bloquer la progression des salaires et des carrières.

La disparition du statut « Assimilé cadre » pousse une partie importante de la population collaborateur dans la catégorie cadre. Pourquoi faire ? Est-ce une amélioration pour l'employé ? quand on sait que :

- En 2009 l'augmentation de salaire des cadres est de 0.
- Le temps de travail est annualisé (pas de limite horaire par jour, pas de majoration pour heures supplémentaires, travail week-end ...)
- On confie des ordinateurs portables de façon intéressée aux cadres, qui doivent être « joignables » à tout instant.

Les collaborateurs, comme les cadres, souffrent de la surcharge de travail et des pressions de plus en plus insoutenables. La nouvelle méthode de gestion s'appuie encore plus sur «l'individualisation», l'employé esseulé manque de repères. Les objectifs inatteignables mettent constamment le salarié en position fautive. Les nouvelles technologies sont un moyen de contrôler le rythme du travail, mais effacent en même temps la frontière entre vie privée et vie professionnelle.

L'introduction des évaluations individuelles sous toutes ses formes (rapport d'activité GTA, auto-évaluation, contrôle de qualité, MQP ...) constitue autant de techniques de management visant à implanter les nouvelles formes de servitude.

L'organisation prônée par Michelin repose sur la surcharge de travail, l'hyperactivité sollicitée, la porosité entre vie privée et travail, la soumission à des objectifs irréalistes et le management par la pression. Cette emprise sur le temps de travail réduit rapidement toute possibilité de pensée indépendante.

- Démissionner ? C'est risquer de perdre ses droits sociaux, de se retrouver sans ressources.
- Agressivité réactionnelle ? C'est une faute professionnelle, et dépourvue de bon sens.
- L'éclatement des équipes, le modèle d'individualisation, assurent la perte des solidarités et le salarié se retrouve seul, tellement seul.

Pour certains, la mort devient l'espérance que « cela va s'arrêter » .Pour contrer la solitude mortifère qui se reprend chez les collaborateurs et les cadres, **il faut créer une nouvelle solidarité, issue d'un syndicat fort et revendicatif.**



**SIGNEZ MASSIVEMENT LA PETITION PROPOSEE PAR LA CGT.**

**PRIMES PPI-PPC**  
(Prime Performance Individuelle – Prime Performance Collective)

**L'ARNAQUE !**

Si depuis l'année dernière, Michelin a mis en place les primes PPI et PPC, ce n'est que pour nous assujettir un peu plus à notre propre exploitation.

Ce genre de prime à la carotte a de graves conséquences sur nos conditions de travail, toutes les obligations demandées pour les obtenir n'ont qu'un seul but, nous auto-exploiter.

**MICHELIN NOUS SUPPRIME LA PRIME AU DELA DE TROIS JOURS D'ARRET.**

Une des conséquences de cette condition est que notre patron nous veut au travail même malades. Quand nous sommes malades la seule façon de se soigner est de suivre les prescriptions de notre médecin et non d'enrichir notre patron.

**MICHELIN VEUT QUE LES CADENCES SOIENT TENUES SINON PAS DE PRIME !**

Depuis la mise en place de cette prime Michelin n'a cessé d'augmenter les tarifs de ses machines, courir pour avoir la prime c'est pour nous une assurance de voir les tarifs augmentés.

Comme pour le plan annuel, les objectifs ne seront pas les mêmes d'année en année, il sera de plus en plus dur de les atteindre, ne croyez pas que Michelin se contentera d'un objectif figé !

**LES DECLENCHEMENTS DES PRIMES NE SONT QUE SUR ORDRE DE MICHELIN !**

Quand Michelin a mis en place ses primes, il prévoyait une durée de 3 mois. C'est lui qui décidait de la période, mais avec les suppressions de personnel, le non remplacement des départs à la retraite, la mise à la porte des intérimaires et le chômage partiel, les durées ne cessent de varier, car les objectifs ne sont plus tenables. Et notre patron le sait !

**POUR LA CGT LE SEUL MOYEN DE MOTIVER LES SALARIES,  
CE N'EST PAS DE COURIR APRES UNE HYPOTHETIQUE PRIME,  
MAIS D'OBTENIR UNE AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES !**

**Ci-dessous le texte pétition qui vous sera proposé par vos élus CGT dans les prochains jours :**

Malgré de nombreuses années aux bénéfices record, les années se suivent et se ressemblent pour le personnel Michelin qui ne bénéficient que de quelques miettes. L'argent est là, les salariés toutes catégories confondues n'ont cessé de faire des efforts et les sacrifices concédés, notamment cette année, ne sont pas pris en compte.

**NOUS DEMANDONS UNE AUGMENTATION DE SALAIRE GENERALE ET CONSEQUENTE  
POUR TOUS : AGENTS, COLLABORATEURS ET CADRES.**

NOM Prénom	Usine	Signature	A combien estimez-vous Le montant net mensuel d'augmentation de votre salaire

**Pétition en ligne sur le site**

Nouveau : les syndicats CGT du groupe ont maintenant un site internet : [www.cgtmichelin.fr](http://www.cgtmichelin.fr)