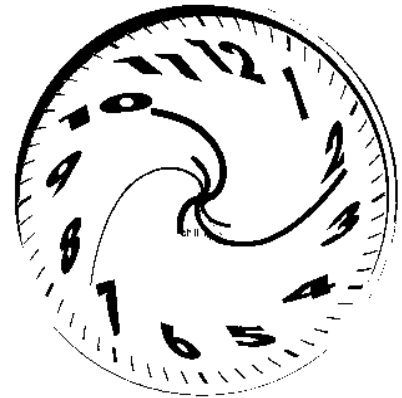




INTÉRESSEMENT : IL FAUT REMETTRE LES PENDULES A L'HEURE

MICHELIN PBR



Un accord d'intéressement se négocie. C'est-à-dire, les parties recherchent un accord autour des intérêts matériels et des enjeux quantifiables, dans un temps limité. Lors des négociations de 2009, il n'était prévu par Michelin que trois réunions entre le 11 février et le 3 mars, auxquelles étaient convoqués les délégués syndicaux CGT et CGC. Comme la CGT l'a dit lors de la première réunion : ***On ne signe pas un accord sur le dos d'un cheval au galop.***

LA POSITION DE MICHELIN

Pendant cette période, vos élus syndiqués CGT ont mené des enquêtes dans différents services où ils ont pu circuler pour sonder les salariés. En 2008, avec l'aval de la direction, nous avons pu organiser des petites réunions dans TOUS LES SERVICES et sonder l'ensemble du personnel du site. En 2009, la direction a précisé que nous ne devons pas aborder plus d'une personne à la fois, au risque de « perturber le travail » .

Qu'est-ce qui a tant gêné la direction dans la démarche de 2008 ? Que les collègues débattent ensemble ? Ou que le résultat de ses débats ait été le **refus de signer un accord qui privilégiait les gros salaires** ?

Michelin est venu à la table des négociations avec la proposition d'asseoir le calcul de l'intéressement pour chacun avec la répartition suivante :

- 100% à calculer sur la base du salaire pour le critère « nouveautés »
- 50% salaire / 50% présence sur le critère « non-conformité »
- 100% présence sur le critère « déchets »
- **Soit 50/50 en moyenne – ce que la CGC considère comme « faiblement proportionnel aux salaires » !**

Voici la proposition de la direction en fin de parcours, pour les trois critères :

- 50% proportionnel à la présence de la personne dans l'établissement
- 50% proportionnel au salaire de chacun (avec un plafond équivalent à deux fois le « plafond Sécu » , soit environ 68.000€)
- – **mais, attendez, ce n'était pas la proposition du départ ??**

Selon la direction, une répartition équitable démotiverait les cadres. « *Pour que l'intéressement motive ceux qui ont un impact sur l'activité de l'entreprise, il faut bien comprendre et être d'accord avec les critères et le mode de répartition* » .

Certes, les responsables des différents services sont très impliqués dans le choix des nouveaux produits à réaliser, par exemple. Mais celles et ceux qui font le travail qui permet leur réalisation sont également indispensables. Une personne qui a des responsabilités importantes à l'égard du choix des nouveautés est payée pour son savoir-faire, ses compétences particulières etc. Si son salaire ne le motive pas suffisamment, il faut l'augmenter ! C'est le mépris et le manque de reconnaissance évidents dans le discours et les propositions de la direction qui font **qu'une grande partie de celles et ceux que nous avons interrogés nous ont dit : « ne signez pas » !**

LA POSITION DE LA CGT

Nous tenons à rappeler tout d'abord que **l'intéressement n'est pas un salaire**. Les sommes versées ne sont pas prises en compte pour le calcul de la retraite. Que faut-il comprendre d'un gouvernement qui gémit sur le prétendu « trou de la Sécu » tout en encourageant les entreprises à verser à ses salariés des sommes qui sont exonérées de charges sociales ? Le MEDEF fait de grands pas dans ce sens lorsqu'il propose une exonération totale des charges PATRONALES (exclusivement) pour les entreprises qui embaucheraient des chômeurs. Vous avez tous compris que nous sommes en train de vivre en direct le démantèlement pur et simple du système de retraite par répartition et de notre système de santé ... sans évoquer les coupes claires dans les budgets de l'éducation et des services publics. **L'heure est à la résistance !**

En 2002 et 2005, à PBR la CGT a obtenu, par la voie de la négociation, une répartition équitable basée sur la présence et non sur le salaire des individus. Pourtant, en 2008 et 2009 la direction remet tout en cause et propose une répartition 50/50. Alors, des deux partenaires sociaux, lequel est celui dont la position s'est endurcie ?

En 2009, la CGT a proposé la tenue d'un vote par REFERENDUM, organisé par l'entreprise, afin de connaître l'avis du personnel. La loi le permet, c'est Michelin qui a écarté cette option d'office. Si l'on met en doute notre appréciation de l'avis des salariés, l'entreprise peut toujours organiser ce type de vote, non aléatoire et respectueux de l'avis de chacun. Si elle refuse, elle doit faire confiance aux élus qui représentent les salariés. Elle préfère esquiver la question en déclarant que « si le CE est d'accord pour accueillir des urnes syndicales l'entreprise ne dira rien » . **Attention, il ne faut pas faire l'amalgame entre le CE et les organisations syndicales. (Pour information, la CGT n'a jamais été majoritaire au CE. Actuellement, nous tenons deux sièges sur six, la majorité des élus étant « sans appartenance syndicale ».)**

Qu'elle assume ses responsabilités, cette entreprise ! Les syndicats ne sont pas là pour faire le travail à sa place. **L'intéressement est un régime à caractère collectif et ne doit pas être basé sur des critères de performances individuelles.**

La CGT a également proposé la mise en place d'un salaire « plancher » pour le calcul de l'intéressement. Cela voudrait dire que pour les besoins du calcul, aucun salaire ne peut être en dessous de 1.5 x le « plafond Sécu » . Dans ce cas, le salaire de référence pour le calcul de la part de l'intéressement ne peut pas être inférieur à 51.000 € par an (même si la personne n'est payée que 17.000 €, par exemple).

Cette proposition a été refusée car l'accord Manufacture ne prévoyait pas cette condition, alors que cela aurait pu être un bon coup de pouce pour les plus bas salaires.

INSULTE AUX PETITES MAINS OU PROVOCATION ?

La CGT a demandé la suppression d'un article de l'accord (2.8.1) : *Raisons du choix des modalités de la répartition*, estimant que celui-ci remue le couteau dans la plaie en affirmant que *le salaire est le reflet du niveau de responsabilité de la personne et donc de son impact sur les résultats de l'activité*. Oui, le salaire est là pour cela.

L'intéressement, lui, consiste en une redistribution des excédents de gestion de l'entreprise, fruits d'un certain nombre de facteurs économiques échappant à l'entreprise, et du seul résultat du travail collectif. La direction a proposé de modifier l'article, refusant sa suppression, et laissant intacte l'apologie de l'injustice qu'elle souhaite entériner. La CGC est restée neutre sur cette demande pour ne pas ternir son image auprès de la direction.

La CGT, dans l'esprit de négociation, et malgré son opposition au principe même de l'intéressement et à toute autre forme de versement qui tend à remplacer le salaire, s'est montrée **prête à faire des concessions** sur le mode de répartition. Nous avons indiqué que nous pourrions signer un accord avec une répartition de 85% présence 15% salaire sur chacun des trois critères. La réponse de la direction ? « *Nous sommes prêts à aller vers l'homogénéisation des critères* » ... à 50/50!

Où se situe le manque de bonne volonté ?



L'HEURE TOURNE, LA TENSION MONTE

Décidément, PBR fait figure de mauvais élève. Est-ce que notre direction se serait fait taper sur les doigts parce que nous avons obtenu un accord d'intéressement basé sur la seule présence ? A-t-elle mauvaise image à Clermont parce que notre CE ne s'est pas plié aux exigences du PVF sans demander en contrepartie

une expertise sur les conditions de travail des salariés restant sur le site ? Notre collègue de la CGC se demande pourquoi PBR est le seul site sans accord d'intéressement ... Il n'a peut-être pas compris que nous sommes un site qui ne se laisse pas faire si facilement. Il n'a peut-être pas compris que les valeurs de justice, de solidarité et de dignité dans le travail sont des valeurs que vous défendez à travers vos prises de positions.

Afin de faire mousser sa campagne électorale dans la plus grande malhonnêteté, **la CGC s'agite autour de la question de l'intéressement, pour convaincre les salariés que ce projet est excellent pour eux**. La direction n'ayant pas réussi seule à faire passer son message, elle appelle aux renforts. Michelin a beaucoup à gagner en versant l'intéressement à ses salariés : ces versements sont exonérés de charges sociales. **Est-ce sciemment que la CGC fait le travail de la direction ?**

Voilà qu'elle en est arrivée à rédiger des pétitions et à distribuer des tracts devant la grille, tout comme ceux qu'elle pouvait considérer, à une autre époque, comme des pauvres crétins de base !

Quel intérêt la CGC a-t-elle à s'attaquer à la CGT ? Aujourd'hui **l'urgence est à l'union face à ce que la direction nous réserve sur le devenir de notre site** – mais avons-nous réellement les mêmes objectifs ? Apparemment nous ne défendons pas les mêmes valeurs.

La CGT n'a jamais été un syndicat docile qui sympathise avec la direction. Si la CGT reste jusqu'à ce jour la première organisation syndicale de France, confirmée par la dernière élection prud'homales de décembre 2008, c'est parce qu'elle s'est toujours fortement impliquée dans les entreprises sur les questions de l'emploi, des salaires, de la reconnaissance des qualifications, de l'égalité professionnelle femmes et hommes, de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, etc. En poursuivant ces objectifs lors des différentes négociations, les représentants CGT sont devenus les bêtes noires de Michelin et du Patronat.

Les dispositions de l'intéressement existent, et la CGT fait avec. Contrairement aux affirmations de la CGC dans son tract, nous avons participé aux négociations et nous avons apporté des propositions. Maintenant, ce n'est pas au syndicat, mais à la direction de rouvrir les négociations pour l'année 2010. N'invertissons pas les rôles ! Nous prendrons nos responsabilités pour arriver à un accord favorable au plus grand nombre, mais ne vous y trompez pas : **nous continuerons d'avoir de très fortes exigences pour des augmentations générales de salaire, à l'aune des bénéfiques record de Michelin.**

La crise que nous traversons actuellement à bon dos. Elle n'a pas empêché certains grands groupes d'engranger des millions d'euros de bénéfice. La politique salariale et le mode de gestion font qu'une grande partie du personnel n'a pas vu sa situation changer en 2009. Depuis la rentrée de septembre, nous avons bien senti un changement, même chez les plus farouches opposants à l'accord proposé. Quoi qu'il en soit, si la direction désire rouvrir des négociations nous nous y rendrons et c'est encore une fois ensemble que nous prendrons la décision.

La moitié de l'effectif à PBR est maintenant composée de cadres. Le climat social se détériore de plus en plus. La pression monte dans toutes les catégories du personnel et les nouveaux cadres se trouvent avec une charge de travail particulièrement lourde et une exigence de disponibilité de la part de l'entreprise qui peut être néfaste pour la vie de famille et pour la santé du salarié. Ne vous laissez pas faire ! Avec son Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (UGICT-CGT), la CGT vous invite à prendre votre place dans cet espace de liberté, de dialogue, d'échange et d'action pour vous permettre de décider des choix et des orientations du syndicat et intervenir efficacement au sein des instances représentatives dans l'entreprise.

L'HEURE EST
VENUE DE
REAGIR ET DE
VOUS FAIRE
ENTENDRE !



FORT DE VOTRE SOUTIEN
L'UGICT-CGT DE PBR
COMPTE PESER SUR LES
NEGOCIATIONS A VENIR.