

Editorial**CFE CGC renforce sa présence sur notre site**

Depuis 2006, notre syndicat qui compte plusieurs adhérents sur notre site a confié à Richard LEMOINE (SGC/CPI) le poste de délégué syndical de notre établissement.

La disponibilité parisienne de Richard ne lui permettant plus de s'impliquer aussi profondément qu'il l'aurait souhaité, j'ai accepté de m'engager à sa suite dans l'écriture constructive de nos futures règles de vie professionnelle et sociale.

Pour CFE/CGC l'appartenance à une organisation syndicale n'est pas synonyme de contestation systématique, d'affrontement et de querelles dogmatiques

Notre objectif est d'être actifs au cœur du dispositif, à la même table que nos hiérarchiques et S.P pour vous associer le plus étroitement possible aux questions qui vous concernent socialement et professionnellement.

Mais seuls, isolés, ou insuffisamment représentatifs nous ne pourrions rien.

Consultez notre site, contactez-moi, et venez nous rejoindre.

Plus nous serons nombreux, plus nos propositions seront riches et entendues.

Rémy JOMAT LPST
www.cfecgmichelein.org

Ensemble, défendons notre intéressement**page 2 & 3**

Alors que les résultats M.F.P.M nous privent d'intéressement groupe en 2008 et probablement pour 2009, les négociations de l'intéressement Paris pour 2009-2010 sont déjà dans l'impasse à peine rouvertes, la CGT ayant décidé de boycotter les réunions.

Quels enjeux pour chacun d'entre nous ?

Le point de blocage --mode de répartition de la prime -- nous a déjà coûté en 2008 entre 240 € & 400 € selon la position de la direction ou 300 € selon celle de la CGT, et risque de nous coûter pour 2009 + 2010 de 1600 € à 2666 € pour l'option direction ou 2000 € pour celle de la CGT.

Qui peut valider l'accord établissement ?

En application de la loi sur la représentativité syndicale, seuls la direction et la CGT ont le pouvoir de valider cet accord pour notre établissement.

Que peut faire CFE/CGC ?

Trouver les bases d'un compromis équilibré, communiquer, expliquer, et vous donner l'opportunité d'exprimer votre point de vue et votre choix aux représentants syndicaux.

Dans cette optique CFE/CGC a continué de négocier et obtenu pour nous tous des avancées qui nous paraissent encourageantes. Nous vous les proposons en page 2 & 3, et vous donnons l'occasion pour aller plus loin, d'exprimer votre avis à vos délégués afin de construire ensemble le compromis qui sauvera notre prime...

Une révolution dans la gestion de carrière**page 4**

La mise en place d'une gestion par poste change la donne en terme de gestion du personnel. A un poste correspond un positionnement de salaire, indépendamment de la personne qui l'occupe, de ses expériences et de son âge, et dont la rémunération devra s'adapter.

Nous nous réjouissons de la clarification et du décloisonnement du passage cadre, qui concernera 1300 techniciens de Clermont en 2009.

Les règles du jeu changent : soyez attentifs lors des évaluations annuelles, lors d'un changement de poste, n'hésitez pas à nous contacter...

Rémunération globale 2009: attachez vos ceintures... page 6

Fin 2007, Michelin réalise une des meilleures marges opérationnelles du secteur, sans redistribuer à ses salariés. Fin 2008, les salariés seront mis au régime sec.

L'entreprise s'est montrée si inflexible dans les discussions que nos représentants ont fini par quitter cette réunion puisqu'il n'y avait décidément rien à négocier.

Quels enjeux pour chacun de nous ?

Les négociations pour 2009 et 2010 qui sont rouvertes depuis le 11/02 et jusqu'au 6/03 sont déjà dans l'impasse.

Le point de blocage --mode de répartition de la prime -- nous a déjà coûté en 2008 entre 240 € à 400 € selon la position de la direction ou 300 € selon celle de la CGT, et risque de nous coûter pour 2009 + 2010 de 1600 € à 2666 € pour l'option direction ou 2000 € pour celle de la CGT..

Où cela coince t'il ?

Seul le différend sur le mode de répartition de la prime a conduit la CGT, (*seul syndicat ayant le pouvoir sur notre site*) à refuser les propositions de la direction.

La CGT exige en effet que la prime soit du même montant pour tous les salariés quelque soit leur contribution individuelle aux résultats (*répartition 100% au temps de présence*), alors que la direction qui considère que la prime, comme les autres composantes de la « pyramide des rémunérations » doit être répartie, pour partie au moins (50%) en fonction de cette contribution individuelle, c'est-à-dire des salaires plafonnées à 2 plafonds de la sécurité sociale.

(*Pour mémoire, sur l'ensemble des sites Manufacture, 5 ont signé un accord réparti à 100% au salaire, les autres ayant signé une répartition mixte avec prépondérance de répartition au salaire.*)

Où en sont les négociations ?

Lors de la réunion du 11/02 CFE/CGC a proposé des pistes d'aménagement des objectifs, et des pistes de compromis sur la répartition.

La direction s'est déclarée ouverte à la négociation, tout en refusant la répartition à 100% au temps de présence qu'exige toujours la CGT et en refusant de négocier au-delà du 6/03 pour une contrainte de calendrier (*nécessaire inscription de l'accord à l'agenda du prochain CCE si l'on veut qu'il soit validé pour 2009*).

Elle a demandé aux syndicats de faire des propositions pour la réunion du 23/02.

Nous avons proposé, à la CGT de les élaborer ensemble, mais notre proposition est restée sans réponse et nous avons eu le regret d'apprendre par la direction le 23/02 que la CGT avait annoncé qu'elle boycotterait toutes les réunions.

CFE/CGC peut elle par sa signature débloquer la situation en valider un bon compromis ?

Les règles de représentativité syndicale imposent que les signataires d'un accord totalisent au moins 30% des voix aux dernières élections professionnelles, et qu'aucun syndicat totalisant un minimum de 50% des voix ne s'y oppose, ce qui est le cas à PBR de la CGT, qui de ce fait détient seule avec la direction le pouvoir de valider notre accord.

CFE/CGC a continué de négocier :

Lapalissade : pas de prime = rien à répartir !

Avant d'essayer de résoudre les blocages sur la méthode de répartition, nous considérons qu'il est primordial de s'assurer que les objectifs raisonnablement ambitieux restent néanmoins accessibles, afin de nous permettre d'obtenir la prime maximale.

Les avancées obtenues/ 2008 : Sur les objectifs :

Seuils de déclenchement :

La direction a spontanément proposé de réduire l'exigence de performance du seuil de déclenchement concernant UIC à « 3 titres maxi en retard de commercialisation sur les seuls titres faisant l'objet de pré-commandes » au lieu de 92 % de toutes les publications.

Les pilotes de BU nous ont tous confirmé que les objectifs qui les concernaient étaient raisonnablement accessibles.

Suppression des cas exceptionnels ou de force majeure :

Nous n'avons aucun pouvoir sur ces cas. CFE/CGC a donc demandé que les non conformités ou retard pour de tels cas, soient exclus du calcul (*grève des transporteurs ou chez un partenaire, incendie, toit s'écroulant sous la neige...*).

➔ Accord de principe de la direction sous réserve toutefois de trouver une formulation sans équivoque de ces différents cas dans l'accord.

Taux de non-conformité :

Le taux maxi de non-conformités refusées pour les G.M est augmenté d'1/2 point en notre faveur pour les tranches 0% et proportionnel.



En bref

Enjeux :

Nous ne toucherons pas d'intéressement MFPM pour 2008 voir 2009.

De plus, nous avons déjà perdu pour 2008 entre 240 € & 400 € d'intéressement établissement et risquons de perdre de l'ordre 1600 € à 2600 € pour 2009 + 2010 si un compromis n'est pas trouvé d'ici le 6/03/2009.

Blocage idéologique :

CGT, seul syndicat ayant une représentativité suffisante pour valider l'accord parisien, boycotte les négociations au principe que tout le monde devrait toucher la même prime quelque soit l'importance et le mérite de sa contribution.

La direction considère que cette prime fait partie de la « pyramide des rémunérations » de chaque salarié et doit à ce titre, comme c'est le cas de ses autres composantes, respecter une dose de progressivité en fonction de l'importance de la contribution individuelle aux résultats.

Sortir du dialogue de sourds :

Pour CFE/CGC, mieux vaut le partage même imparfait d'une prime maximale que de sa perte en totalité pour des principes.

Nous nous attachons donc en priorité à négocier l'accessibilité des objectifs pour maximiser la prime et proposons pour la répartition, un compromis intermédiaire entre les positions bloquées des 2 seuls partenaires pouvant valider l'accord.

Ensemble défendons notre intéressement :

Rémy JOMAT

Certains points restent à éclaircir ou négocier :

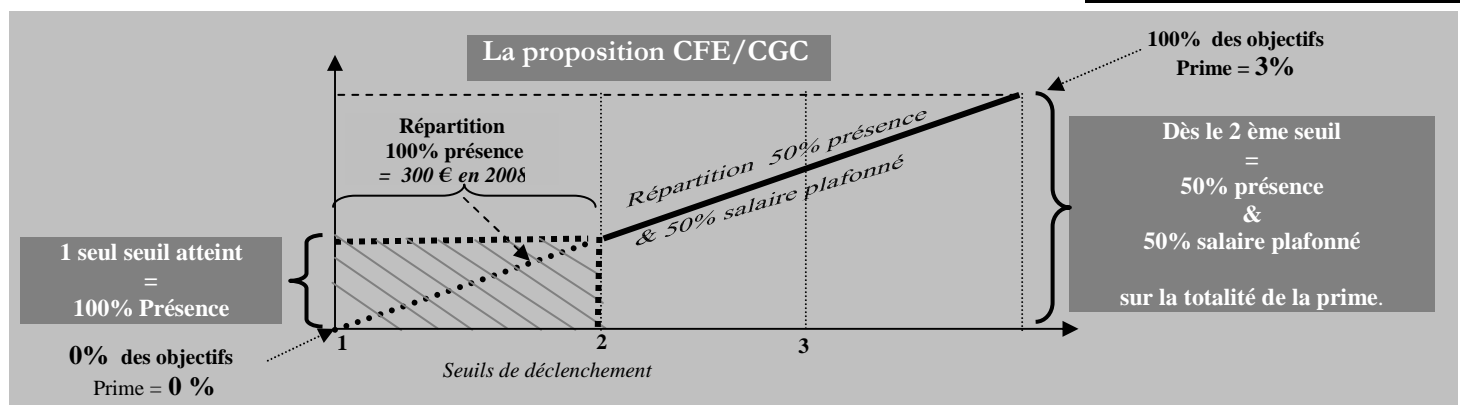
La note de propositions de la direction du 26/02 accroît les exigences de 2 critères :

Critère % CA nouveautés/CA total :
Plus 2,5% de CA nouveautés à réaliser pour 2009-2010 / au projet d'accord 2008, au motif que la crise détruisant plus rapidement les anciens titres, la proportion de nouveaux augmente mathématiquement.

Critère réduction des déchets :
Moins 4 T de produits rentrants à réaliser pour 2009-2010 / au projet d'accord 2008.

Une pénalisation discutable de 2,7% de non-conformité sur les G.T en janvier :
Nous ne portons aucune responsabilité dans ce retard qui est hors de notre pouvoir de contrôle, devrait en toute équité être facturé au fournisseur et donc ne rien coûter à la LP.

Répartition de la prime :
Pour sortir de l'impasse et soutenir les plus petits salaires, nous avons demandé à la direction que soit **instauré un plancher de répartition à 100 % au prorata du temps de présence**, si par malchance un seul des seuils de déclenchement était franchi (*cas 2008*), ce qui aurait conduit cette année à une répartition de 300 € de prime pour chacun.



La direction est favorable à la discussion de cette proposition.

Nous négocierons la pertinence de ces 4 points lors de la réunion du 3/03

Nous avons vocation à défendre vos intérêts. Votre avis nous intéresse

C'est pourquoi nous souhaitons mesurer votre opinion, et vous remercions de bien vouloir compléter le questionnaire numéroté ci-dessous et de le retourner dès aujourd'hui à Rémy JOMAT (*soit en mains propres au bureau à 611, soit par pli confidentiel*).

N° :

	Tout à fait d'accord	Assez d'accord	Pas totalement d'accord	Totalement opposé
Les propositions CFE/CGC vous paraissent-elles aller dans le sens d'un bon compromis ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Demandez vous aux syndicats de signer la proposition de la direction du 26/02 sans modifications ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Demandez vous aux syndicats (<i>sous réserve de vérification de la pertinence des points ci-dessus à éclaircir</i>) de signer un accord intégrant les propositions CGC des pages 2 & 3 à la proposition de la direction du 26/02 ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vos suggestions.



A négocier

Le bien-fondé de l'accroissement des exigences sur 2 critères.

La suppression au compteur d'une non-conformité hors de notre pouvoir d'intervention

Une répartition maximisant la prime des petits salaires si 1 seul des seuils de déclenchement est atteint.



Votre Voie

Exprimez-vous auprès des responsables syndicaux pour la défense d'une solution à la hauteur de vos attentes... !

Le résultat de ce sondage sera affiché dans le tableau CGC (*situé dans le couloir au bas de l'escalier du restaurant*)

Une révolution dans la gestion de carrière

Pascal AUXERRE

Une révolution : la gestion par poste généralisée

Nous avons longtemps reçu le message : « c'est le salarié qui fait grandir son poste et qui grandit avec son poste ». Aujourd'hui la donne change : 3 ans après les cadres les techniciens suivent, les agents étant la prochaine « cible » de la société HAY qui propose la démarche (www.haygroup.com).

Nous entrons dans l'ère de la **Gestion par Poste**. Le service du personnel avec HAY positionne chaque poste par rapport à des emplois repères représentatifs. L'emploi repère est positionné sur une grille dans des métiers différents. Chaque

poste est évalué par rapport « au marché ». Le résultat de cette évaluation est une lettre.

Les salariés sont eux aussi positionnés par des lettres, allant de A à G pour les cadres groupe, de H à M/N pour les cadres et de N à S pour les techniciens. Chaque année HAY indique, à partir d'un échantillon fixé, les salaires médians du marché, tous secteurs, tous types d'activité et par pays. L'entreprise a choisi de se situer dans la médiane. **Cette médiane est indépendante de l'âge.**



En résumé

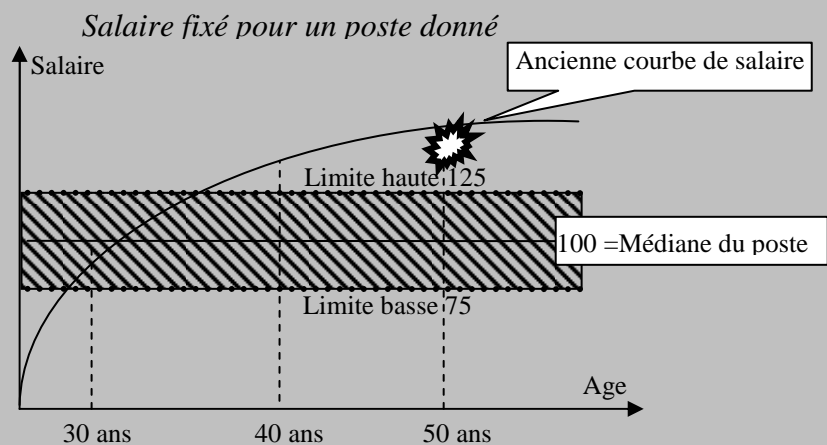
La mise en place d'une gestion par poste change la donne en terme de gestion du personnel.

A un poste correspond un positionnement de salaire, indépendamment du salarié, de son passé, de ses expériences et de son âge, et dont le salaire devra alors s'adapter ...

L'écart toléré pour chaque poste est +/- 25%. Au dessus de 125%, **il n'y a plus d'augmentation.**

Le croquis ci-contre montre l'influence de l'âge selon le poste. C'est ainsi qu'à la suite d'une mutation, vous découvrez tout à coup que « vous êtes trop payé (votre NRI prouvé) par rapport à votre poste (NRP) » et que, quelle que soit votre performance, vous n'aurez pas d'augmentation. Et cette situation perdurera tant que vous resterez dans ce poste.

Il est impératif de connaître sa lettre (NRI) et le NRP du poste avant toute mutation, et de définir avec son hiérarchique le plan de mise en adéquation entre NRI et NRP du poste.



Une révolution : partager les règles du jeu ...

Nous avions il y a deux ans demandé à l'entreprise qu'elle explique le management par poste : une information claire a été faite et nous nous en réjouissons.

Nous souhaitons plus d'information :

- Nous souhaitons en savoir plus sur la méthodologie et sur les panels de salaires utilisés par la société HAY, prise en référence pour les NRI (Niveaux de Rémunérations Individuelles) et les NRP (Niveaux de Rémunérations des Postes). Nous avons contacté la société HAY à ce propos.
- Nous souhaitons que les exigences associées aux différentes lettres soient transmises, plutôt que de faire une recherche dans l'intranet sur les attendus des compétences (générales, managériales ou métiers).
- Que les lettres associées aux postes soient également diffusées, en sachant qu'il suffira de quelques échantillons pour calculer la lettre d'un poste, et sa médiane. Pourquoi ne pas jouer la transparence jusqu'au bout dès le départ ?

Et l'accompagnement à ces changements :

- Accompagnement plus poussé des hiérarchiques et des salariés pour que ces changements ne se transforment pas en stress et charge de travail supplémentaires, entre autre lors des évaluations annuelles.
- Respect de la recommandation de ne pas positionner plus de 5 à 6 objectifs pour une personne et une année. Le poids des missions est souvent très lourd, nous encourageons chacun d'entre vous à ne pas accepter un nombre trop important d'objectifs sous peine de jouer perdant/perdant.
- Les objectifs d'activité, de progrès et de développement personnels doivent rester des objectifs non directement connectés à la mission, ils doivent favoriser la coopération entre les équipes, ils servent à la détermination de la part variable individuelle de la rémunération.



Assistance

Cette démarche va mécaniquement renforcer la qualité des documents produits, tels que les fiches emploi et les fiches de postes, le niveau de responsabilité individuel et des postes. La procédure retraçant ces évolutions, appelée PRG347 va devenir populaire et devra minutieusement être déployée et appliquée par tous.

Pour en savoir plus, vous pouvez aller sur l'intranet, sur le site : <http://intratraining.michelin.com/fr/fr/default.htm> et choisissez : « auto-développement des compétences générales et managériales », puis accédez à « comment développer ses compétences » et vous aurez accès au critères requis pour chaque niveau. Les requis des compétences techniques sont décrits dans les collèges métiers.

Une révolution dans la gestion de carrière

Conséquence : un passage cadre facilité et clarifié

Depuis 5 ans, nous nous battons pour faciliter et clarifier le passage entre techniciens et ingénieurs et cadres, et nous nous réjouissons d'avoir été entendu.

D'autres arguments ont convaincu le service du personnel, comme le taux de démission des commerciaux et leur difficulté de recrutement. Après analyse, une partie de la réponse venait du décalage sur le statut cadre : un salarié cadre venant d'une entreprise extérieure arrivait chez Michelin avec un statut collaborateur accompagné de promesses de passage cadre sous 3 à 5 ans, à condition bien sûr de faire ses preuves ...

Les passages cadres pour les collaborateurs représenteraient 1700 personnes sur la Manufacture et 1300 personnes sur Clermont en 2009. C'est une très bonne nouvelle, mais nous regrettons que l'entreprise ne compense pas le surplus de cotisations retraite du au passage cadre..

Aujourd'hui, nous remercions le marché du travail qui met les entreprises en

concurrence et force Michelin à s'aligner sur les « bonnes pratiques » du marché, même si la crise actuelle va freiner conjoncturellement les embauches.

Ainsi, désormais le passage cadre est lié au Niveau de Responsabilité Individuel (NRI) :

- la lettre N donne l'accès au statut cadre,
- les collaborateurs qui ont actuellement un NRI supérieur (M et L) seront automatiquement passés cadres ainsi que ceux qui ont un NRI N avec un BAC+5 validé,
- la prime sur objectifs sera versée en totalité dès le passage cadre comme nous le demandions depuis longtemps (et non plus de moitié sur les trois premières années),
- la part groupe de la prime sur objectifs (5% sur les 12%) sera versée à partir de la lettre K. Les actuels cadres avec un NRI inférieur à K perdront la part Groupe de la prime sur objectif. Nous avons demandé à l'entreprise de compenser intégralement cette perte par des augmentations de salaire.

Conséquence : une évaluation qui devient déterminante

L'entretien d'évaluation est un moment important : il a un impact direct sur votre carrière et votre rémunération. Quelques conseils pour réussir cet entretien.

La fiche de poste : à tout poste doit être associée une fiche qui le décrit. C'est sur cette base que vous serez évalué pour la PGD (performance globale dans la durée). Vous êtes en droit de l'exiger de votre hiérarchique qui a d'ailleurs beaucoup plus de temps à vous accorder depuis le déploiement de Span Of Control.

Le descriptif d'emploi : un poste peut recouvrir un ou plusieurs emplois, le cas le plus courant étant un emploi par poste. Tous les emplois sont décrits par famille de métiers sous l'Intranet Michelin (*Rubrique Accès Intranet > Métiers et Formation > Collège des métiers*). Le descriptif d'emploi mentionne les activités et les résultats mais surtout les compétences attendues pour le poste. C'est le cœur de l'évaluation : la discussion et l'appréciation doivent être fondée sur la description des compétences en prenant en compte le niveau attendu pour chacune.

La feuille d'objectifs de l'année écoulée : vous l'avez signée lors de votre dernier entretien d'évaluation et vous avez

donc une copie en votre possession. Elle décrit des objectifs planifiés et quantifiables qui vous permettent d'évaluer objectivement leur réalisation. Les objectifs sur l'année permettent de définir la rémunération variable individuelle qui prendra la forme d'un pourcentage de prime sur le salaire annuel pour les seuls cadres, en attendant qu'elle soit étendue pour les collaborateurs comme nous l'avons demandé à l'entreprise.

Votre auto-évaluation : c'est votre vision sur l'atteinte des objectifs. Faites attention à ne pas être votre propre censeur : beaucoup de salarié(e)s n'osent pas dire qu'ils ont atteint leurs objectifs...

Votre entretien : Vous êtes en droit de connaître votre NRI et de savoir si NRI et NRP sont décalés. Votre hiérarchique doit vous donner la médiane de salaire pour votre NRI, et votre positionnement en octiles par rapport à cette médiane : -25% à -12,5%, -12,5 % à 0%, 0% à +12,5% et +12,5% à +25%. Pour rappel, au dessus de 25% n'attendez pas d'augmentation mais une prime ... C'est la conséquence de cette gestion par poste...



Point de vue

Le point de vue d'un technicien militant à la CFE-CGC :

« Il s'agit de s'aligner sur les règles du jeu communes aux autres entreprises françaises. Espérons que cela nous permettra de rester attractif. On peut craindre que les jeunes entrants dans le monde du travail se réorientent massivement vers des secteurs moins sinistrés comme l'énergie ou l'aéronautique. »

Le point de vue d'un cadre militant à la CFE-CGC :

« Certains craignent que le statut cadre soit bradé. Il est sain de se réjouir de l'extension des acquis à une population plus importante. Ce qui doit nous motiver n'est pas un statut symbolique mais bien le lien entre la compétence, le niveau de responsabilité et la rémunération. Si cette mesure permet de conserver dans l'entreprise de jeunes embauchés, ce n'est que bénéfique, car lors de ces départs, c'est bien les salariés restants – tous statuts confondus



A votre écoute

Nous sommes à votre disposition en cas de problème :

- De compréhension des mécanismes d'évaluation de la performance
- de résultats
- de préparation de l'entretien
- d'inadéquation entre votre perception et celle de votre hiérarchique
- de décalage NRI/NRP et pour comprendre la conduite à tenir

Prenez contact avec votre délégué du personnel ou délégué syndical le plus proche, ou écrivez-nous sur cfecgcmichelin.org

Rémunérations 2009 : accrochez vos ceintures ...

Dominique BOURGOIS

Fin 2007, Michelin réalise une des meilleures marges opérationnelles du secteur. Pourtant, elle **ne redistribue pas la richesse créée** à ses salariés MFPM: pas de participation, un intéressement étalé par rapport à l'année précédente et des budgets moyens d'augmentation de salaires à peine en phase avec l'inflation pour les collaborateurs et les agents, soit 85% des effectifs.

Fin 2008, sous couvert de crise sectorielle, les salariés seront mis au régime sec: toujours pas de participation, un intéressement en fort recul et des augmentations salariales moyennes significativement inférieures à l'an passé...

	Budget d'augmentation moyen 2008*	Budget d'augmentation moyen 2009	Evolution
Agents	3,2%	2,9%	- 0,3 pt
Collaborateurs	3,4%	2,9%	- 0,5 pt
Cadres	3,9%	2,9%	- 1,0 pt

*: chiffres communiqués par la Direction

Si on peut saluer un % d'augmentation identique entre catégories et la volonté de revaloriser les bas salaires via le niveau de l'augmentation générale des agents (2%), on s'offusquera en revanche de la **triple peine** infligée aux collaborateurs et cadres: absence totale d'augmentation générale, net recul des budgets d'augmentation et, dernière « avancée » sociale, versement des augmentations pour ces catégories (collab 4 et 5 & cadres) en ... septembre. L'Entreprise s'est montrée si inflexible dans les discussions, y compris sur ce dernier point, **que nous avons fini par quitter cette réunion puisqu'il n'y avait décidément rien à négocier.**

« Notre force principale, c'est l'attachement de chacun à l'Entreprise mais aussi notre capacité dans les coups durs à nous mobiliser, à nous dépasser et vous le démontrez une fois de plus » (vœux des gérants 2009) .

Force est de constater que cet engagement, reconnu, ne paie pas. L'addition est même particulièrement salée pour les catégories collaborateurs et cadres, toujours plus sollicités (cf enquête stress). Avec 7% de marge opérationnelle et un recul de la masse salariale de plus de 50 M€ en 4 ans, l'Entreprise avait les moyens d'une politique moins restrictive, surtout à l'heure où elle déclare vouloir améliorer son attractivité. Elle n'en prend clairement pas le chemin, comme nous le lui avons rappelé. L'enquête de la Cegos auprès de 162 entreprises, pourtant moins profitables que Michelin, faisait par exemple ressortir un budget d'augmentation moyen de 3,7% pour les cadres en 2009. Le cas d'un responsable d'îlots en UP a également été cité : moins de 1900 € net/mois pour encadrer 45 personnes en 3X8...

Dans le cadre de cette « modération », nous demandons à l'entreprise des contreparties qui vont dans le sens de la solidarité à tous niveaux :

- Arrêt de toutes les externalisations, en cours ou en projet, à l'heure où Michelin n'est pas en mesure de fournir du travail à tous ses salarié(e)s
- Maintien des augmentations en Mai pour tous
- Modération effective des augmentations de salaire des cadres "dirigeants" dans ce contexte de crise et selon le principe d'exemplarité cher à nos dirigeants
- Respect des parts variables fixées par les hiérarchiques directs pour leurs managés
- Compte tenu de la progression de 75% du dividende en 5 ans, limitation à 1,3 € (moyenne des 5 dernières années) ou moins.



Témoignage

Privilégie-t-on une approche « rugby » où le résultat obtenu l'est grâce aux efforts et à la cohésion du collectif ? Au rugby, les ¾ ailes virtuoses ne sont rien sans les besogneuses premières lignes.

Ou adopte-t-on une approche « foot » où le résultat de l'équipe repose davantage sur le talent de quelques individualités plutôt que sur les efforts de l'ensemble des joueurs ?

Au rugby, salaires et primes sont homogènes tandis qu'au foot, il existe de fortes disparités entre joueurs d'une même équipe.

Sponsor de l'ASM, Michelin est néanmoins actuellement davantage profilé « foot » que « rugby ». En effet, les profits bénéficient davantage à quelques « happy few » et on assiste à une augmentation croissante de l'écart entre les salaires les plus hauts et les plus bas salaires ...

Nous demandons à la direction de revenir à une approche davantage collective en dopant réellement l'intéressement et la participation qui profitent à tous, et en attribuant des actions gratuites à l'ensemble du personnel. C'est la meilleure voie d'associer réellement et concrètement tout le personnel aux succès de l'Entreprise, sans alourdir les charges fixes.

Voici ce que nous disions dans notre tract de janvier 2008 ...et qui reste plus que jamais d'actualité...

Le + syndical

Directeur de Publication : Emmanuel PASQUIER
Rédaction en chef : Pascal AUXERRE

dsc@cfecgcmichelin.org
mag@cfecgcmichelin.org