



INEQUITABLE !

Le +syndical

Alors que TMMF va débloquer de la rémunération supplémentaire pour une avancée sociale, les gens sont mécontents. Une fois de plus, tout est gâché. Chapeau, il faut le faire !

D'abord, on nous parle de 13^{ème} mois, or pour les 2^{ème} et 3^{ème} collègues, il y a tout ou partie variable. Ce n'est donc pas un 13^{ème} mois.

Ensuite, la règle chez TMMF a toujours été l'équité, c'est pour cela qu'avec l'intéressement on perçoit la même chose quel que soit le salaire. Pourquoi donc maintenant ces différences et pourquoi faudrait-il toujours que cela aille dans le même sens ? N'est-il pas mieux d'appliquer les mêmes règles pour tous au lieu de pondre une usine à gaz ! (Si on en reste là, il va falloir créer au moins 2 postes supplémentaires à la paie pour suivre tout cela...).

Enfin, comment expliquer notamment :

Les différences importantes entre GL1 et GL2 ?

Les différences de part variable entre TM/TL production et TM/TL maintenance ?

Les différences de part variable entre assistante et TM/TL maintenance ?

Nous pensons que les conditions étaient réunies pour mettre en place un vrai dialogue social.

Pour celui-ci, il faut une direction à l'écoute, prête aux concessions, et des partenaires sociaux, représentatifs, qui se font les porte-paroles des salariés qu'ils représentent, qui proposent des solutions, font aussi des concessions et signent des accords lorsqu'ils estiment qu'un équilibre est atteint tant dans l'intérêt des salariés que dans l'intérêt de l'entreprise. Le Respect et la Confiance sont bien sûr des éléments indispensables au bon fonctionnement de ce dialogue.

La direction avait recueilli une multitude d'informations au travers du benchmark, des dernières enquêtes d'opinion, des tables rondes et une analyse approfondie pouvait faire ressortir les problèmes à traiter et amener à des solutions adéquates pour ce qu'ils appellent la reconnaissance. A signaler aussi que nous devons négocier sans jamais avoir eu un retour sur toutes ces enquêtes...

Concrètement, comment se sont passées les quatre réunions de négociation ? Trois réunions pour planter le décor et la dernière pour découvrir les parties variables, la fameuse « carotte ». Un seul exemple, le cas des cadres qui n'a été abordé qu'en fin de quatrième réunion en moins de dix minutes. Dixit notre DRH, « 100% VARIABLE, EN BONUS » et « PAS DE BENEFICES, PAS DE BONUS » « Exceptionnellement, pour cette année, il y aura une enveloppe de 4% allouée au bonus ». Pourtant, au cours des réunions, il avait été dit que l'enveloppe serait la même pour toutes les catégories (à savoir, au final, 8.3% de la masse salariale). Eh bien, c'est FAUX !

Nous pensons que la direction avait compris les vrais problèmes mais que nenni. Parce que notre management ne sait pas manager, il a réclamé des moyens supplémentaires, qu'il a obtenu, car la gestion de la part variable en est un, colossal !

Que va-t-il se passer ? L'iniquité déjà ressentie aujourd'hui va s'accroître, l'esprit de compétition va s'amplifier et « bonjour l'entraide ». Ne nous y trompons pas, l'intérêt général n'a jamais été égal à la somme des intérêts personnels. En poussant la logique à l'extrême, si je veux toucher le "jack pot" comme certains l'on dit, j'ai tout intérêt à ce que les autres se plantent.

Pourtant à l'origine, on nous parlait de TEAMWORK ... car évidemment, tout le monde participe aux résultats de TMMF : TM/TL production – TM/TL maintenance – assistantes – GL1 et GL2 – AM – Spécialistes..

Nous voulons un vrai débat, car nous estimons que la négociation n'est pas finie : de nombreux aspects restent à améliorer. Nous ne voulons pas d'une partie variable « à la tête du client » ou comme l'a dit un manager RH devant des GL d'une partie variable distribuée « comme au loto ». C'est bien de cela dont nous avons peur et la confirmation ne s'est pas faite attendre, il y a de nombreux témoins !

La partie variable est trop forte pour les assistantes, les techniciens de maintenance et, à ce jour, rien n'est précisé sur les montants fixes alloués pour chaque niveau de performance. Est-ce qu'avec le niveau conforme, ce sera l'équivalent d'un 13^{ème} mois distribué ? Bref, les modalités d'attribution de la part variable sont floues et les moyens de contrôler la distribution effective de la masse salariale supplémentaire pour chaque catégorie sont inexistantes. Le variable serait basé sur les résultats de l'entretien d'évaluation, or chacun sait que parfois celui-ci n'est pas encore fait que l'augmentation individuelle est déjà décidée ! Chacun sait aussi combien ce système est critiqué dans son application.

Pour respecter l'équité prônée depuis la création de TMMF, nous souhaitons la mise en place d'un « talon » fixe pour les cadres.

Les cadres n'ont pas toujours de gros salaires puisque pour une quinzaine d'entre eux, chaque année, TMMF doit revoir à la hausse leur rémunération annuelle afin de respecter la rémunération minimum demandée par la convention collective .

La CFE-CGC souhaite donc continuer de négocier pour un traitement équitable de toutes les catégories de salariés ; c'est notre mission de délégués syndicaux qu'il nous faut mener jusqu'au bout.

Notre stratégie est claire :

Nous vous avons demandé votre avis par le biais du sondage, vous nous l'avez donné, vous nous avez parlé d'un talon en fixe, de critères objectifs pour la partie variable. Vous nous avez dit aussi que ce qui était proposé était injuste, inéquitable et que cela allait provoquer beaucoup de compétition, faire disparaître la solidarité et être contreproductif, à terme, pour TMMF.

Fort de connaître votre point de vue, fort de la confiance que vous nous témoignez, notamment en apposant vos noms et signatures sur le sondage. Eh oui, fait nouveau, c'est la première fois qu'un grand nombre de membres des 2èmes et 3èmes collèges ose s'engager et dire ce qu'il pense.

Après cet acte fort de votre part, il nous fallait jouer notre rôle de représentant syndical car en réunion de négociation, la direction ne nous écoute pas. Nous avons parlé de talon pour le fixe, nous avons demandé à pouvoir mettre la partie variable (le bonus) sur le Plan d'Epargne Entreprise. Nous avons demandé les critères à respecter pour l'affectation des parties variables. Aucune écoute, aucune réponse. Nous le rappelons, le cas des cadres n'a été abordé qu'en fin de 4^{ème} réunion et cela a duré moins de 10 minutes.

Pour nous rassurer, elle nous écrit dans un flash qu'il n'y aura pas de modération sur les affectations de primes. Cela ne veut rien dire !

C'est pourquoi, pour la première fois à TMMF, et après qu'un certain nombre d'entre vous nous aient incités à une action forte, nous avons décidé de nous exprimer devant l'ensemble des salariés réunis en assemblée générale. Nous sommes conscients du symbole que cela représente mais la direction doit savoir combien le mécontentement est grand. Notre management doit être conscient aussi que le manque de confiance à son égard peut conduire à la défiance.

Après cette explication, nous invitons la direction à se remettre autour de la table pour mettre en place un dispositif équitable et pérenne.

Vos contacts :

Délégués du Personnel : Hugues Vanderstraeten - Dominique BISIAUX.

Elue CE : Carina FAIDHERBE.

Elu CHSCT : David SOULIER.

Délégués syndicaux : Cathy CROISIEZ - Dominique BISIAUX – Fabrice DUCHATEAU.

mail : cfecgc.4.tmmf@gmail.com