

Les bras nous en tombent :

- Une augmentation très importante de la cotisation mutuelle (+ 30 Euros quand le conjoint n'est pas à charge).
- Des AI au compte goutte, en fonction de l'âge ou de la rémunération (à la tête du client).
- Un bonus qui se réduit déjà : 4% en 2011 et 2.2% en 2012.
- un intéressement en perte de vitesse.

Bref, c'est un pouvoir d'achat qui diminue. La crise a bon dos !

Le plus inacceptable, ce sont toutes les explications qui nous sont données pour expliquer ces mesures qui portent un nom, le recul social. On a vraiment l'impression d'être pris pour des simples d'esprit.

MUTUELLE :

C'est vrai que les frais de santé augmenteront chaque année, c'est inévitable (désengagement de la sécurité sociale, prise en compte de la CMU par les mutuelles, augmentations des charges imposées aux mutuelles par l'état, augmentation des tarifs des prestations et médicaments...)

C'est vrai aussi, que depuis 2007, la situation s'est régulièrement dégradée sans réaction notable de la direction.

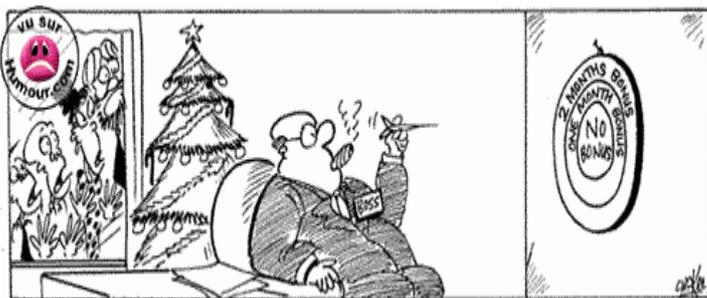
Résultat, aujourd'hui TMMF décide et se désengage progressivement, car avec cette décision, la part de TMMF devrait passer de 60 à 55 ou 56 %. Pour les salariés concernés, en revanche, c'est quasi une cotisation qui est doublée.

AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES :



La direction joue la diversion avec l'artifice du "nuage de points". Au final, elle fait payer aux "moins mal rémunérés", les rattrapages salariaux de ceux qu'elle avait oublié dans le cadre de sa politique de rémunération !

BONUS :



Personne n'a jamais compris comment il était calculé.

Faut-il y voir les conséquences tardives de notre manque d'investissement dans les cours de mathématiques ?

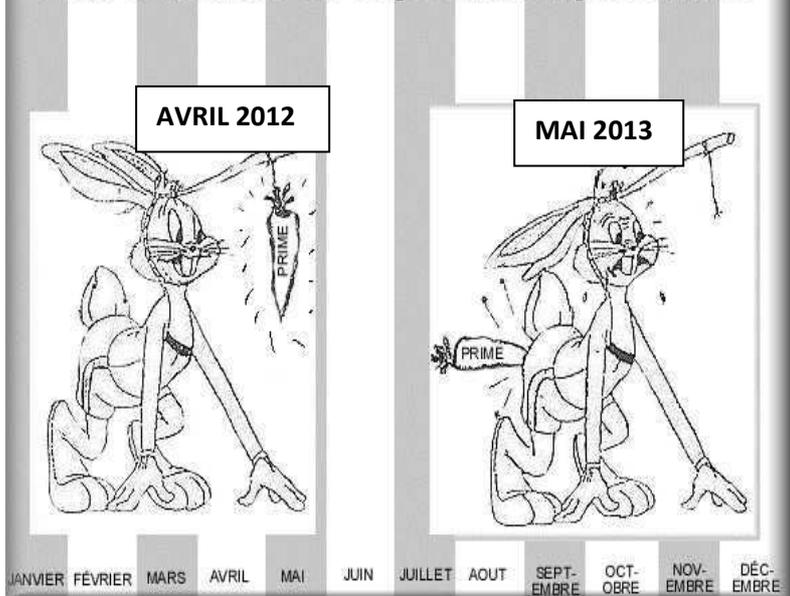
Faut-il y voir notre manque d'intérêt pour le fonctionnement de l'entreprise ?

Faut-il y voir notre manque d'intérêt pour la gestion financière ?

Faut-il y voir l'atteinte de notre seuil d'incompétence ?

Non, rien de tout cela. L'explication est bien plus simple.

Plan d'activité et Objectifs du personnel



Il n'y a jamais eu de règles clairement établies et de critères qu'on puisse suivre au cours de l'année !

D'ailleurs, même les chiffres évoluent : Pour TME, en quelques jours, on passe de 250 ME à 10ME de bénéfécies ! Où sont passés les 240 ME manquants ?

Déjà, lors de la mise en place de la prime de 13^{ème} mois, la direction avait une idée très claire sur le sujet, il faut le rappeler. En 2011, sous prétexte de la crise, elle ne souhaitait rien donner à l'encadrement ; ce n'est que contrainte, qu'elle s'est engagée une année à verser 4% de bonus. C'était son seul engagement.

Son leitmotiv aujourd'hui : **donner ce qu'elle veut, à qui elle veut et quand elle veut**. C'est ce qu'elle pourrait appeler son pouvoir de direction, d'autres y verraient "le fait du prince".

Tout est mis en œuvre pour nous faire avaler les couleuvres, en voici un exemple :

Dans le processus d'évaluation 2012, vous avez tous remarqué qu'en performance, nombreux étaient ceux qui étaient évalués "+", contrairement à la compétence largement évaluée "=".

Il suffisait ensuite de diminuer l'enveloppe attribuée au bonus pour atteindre les objectifs du P 500.

NOUS SOMMES DANS DE BEAUX DRAPS :

C'est à ne plus rien y comprendre et il est temps de tirer la sonnette d'alarme :

L'usine tourne plein pot à 2 équipes et elle perd de l'argent : Réduire la masse salariale de 20%, ne permettrait de réduire les pertes que d'environ 20%. Dans l'absolu, il faudrait passer la masse salariale à 0 pour être à l'équilibre. Cherchez l'erreur ...

Ce n'est pas en écœurant l'encadrement qu'on va résoudre les problèmes,

Ce n'est pas en cherchant à "privilégier" un petit nombre de High performers qu'on va garder la motivation de l'ensemble de l'encadrement. D'ailleurs, un High performer a-t-il l'intention de rester ?

Il faudrait peut-être que notre direction se pose enfin les bonnes questions :



Gestion des RH :

Pourquoi un turnover aussi élevé ?

Pourquoi cette difficulté à recruter à l'extérieur les jeunes diplômés ?

Pourquoi cette difficulté à pourvoir certains postes en interne (TMR, Spé OMD, GL maintenance...)?

Pourquoi ce manque criant de transparence ?

Pourquoi cette résignation de plus en plus visible de l'encadrement ?

Organisation :

Pourquoi le système est-il aussi lourd ? Pourquoi les objectifs de production sont-ils si difficiles à atteindre ?

P500 :

A force de ne plus entretenir régulièrement les installations, à terme, combien faudra-t-il de budget pour tout remettre en état ?

Le P500 ne va-t-il pas trop loin dans certaines occasions et ne se fait-il pas, parfois, aux dépens des salariés, donc de la performance future et pérenne de TMMF ? Un exemple : l'arrivée du second médecin du travail est prévue pour quand ?

Pourquoi il y a-t-il autant de différences entre le top management et le personnel SAGAA ? (Exemple : Il faut tout faire avec de la ficelle et du colson, alors que de l'autre côté, on vient d'exploser le budget téléphonie avec l'acquisition de 42 iPhone 5 en remplacement des blackberry). C'est la pratique du 2 poids, 2 mesures.

Toutes ces questions, et d'autres encore, mériteraient bien des éclaircissements de la part de notre Direction.

Le management meeting pourrait servir au moins à cela car aujourd'hui on peut se poser la question de sa contribution à la valeur ajoutée. D'ailleurs, quand on voit la manière de traiter l'encadrement, faut-il encore y assister ?