



Le + syndical

INFOS+ AVRIL 2013-2

ON NE NOUS DIT PAS TOUT !

MUTUELLE :

Voilà un dossier que TMMF tient sous le coude depuis plusieurs années, sans beaucoup de réactions. Jouons l'hyper-transparence.

La solution pour résoudre ce dossier peut se résumer en une phrase. Chaque année, il faudra mettre la main à la poche (le problème est de définir laquelle ou lesquelles seront utilisées). Les principales raisons qui contribuent au déficit sont les suivantes :

- augmentation continue des tarifs médicaux (médicaments, consultations, forfait hospitalier...)
- désengagement progressif de l'assurance maladie (diminution des remboursements)
- augmentation continue du nombre de bénéficiaires de la CMU (financée par les mutuelles)
- augmentation progressive des demandes en soin
- augmentation continue des taxes financées par les mutuelles pour résorber la dette inéluctable des caisses de la sécurité sociale.
- changement de la structure de la population des salariés TMMF selon les critères d'une mutuelle (vieillesse, agrandissement de la famille....) qui conduira inévitablement à une augmentation des dépenses.

Résumer la résolution du déficit à 2 propositions, comme le fait la Direction dans ses flashes, est tout à fait réducteur. Pour mémo :
Option 1 : augmentation de 20 Euros/mois de la cotisation (8 Euros pris en charge par le salarié et 12 Euros pris en charge par TMMF)

Option 2 : Si le conjoint non à charge souhaite bénéficier de la mutuelle, il cotisera 36 Euros / mois. (Le prétexte invoqué par TMMF, pour privilégier cette formule, serait que cette formule est plus pérenne). Nous attendons d'ailleurs toujours une définition claire du "conjoint non à charge".

Nous sommes surpris que d'autres formules ne soient pas envisagées :

- un tarif pour célibataire et un tarif famille,
- un tarif célibataire, un tarif famille de base et un tarif famille +
- un tarif de base et un tarif +, comme cela était fait à l'origine.
- Un mix de plusieurs de ces formules

Pour la participation de TMMF, pourquoi remettre en cause un système qui fonctionne depuis le départ. Rappelons que lors du processus d'embauche, cela nous est présenté comme un avantage qu'il faut prendre en compte dans la rémunération globale, un atout pour nous convaincre de venir rejoindre l'effectif TMMF. D'ailleurs, le BSI (Bilan Social Individuel) remis en 2012 en faisait état tel que.

BENCHMARK CFE-CGC :

Dans le même bassin d'emploi, dans le même groupe, chez Toyota Tsusho, la mutuelle coûte environ 17 Euros au salarié (5 Euros, l'année précédente).

Souignons que le personnel TTESA a eu droit, lui aussi à un feed-back sur le positionnement de sa rémunération par rapport au marché. Les informations qui leur ont été communiquées sont les suivantes : Marché : 1 - TMMF : 1.05 - TTESA : 1.10.

La différence à l'avantage de TTESA, s'explique en partie par l'octroi d'une prime vacances et d'une prime gasoil à l'ensemble du personnel.

Pourquoi le nivellement devrait toujours se faire par le bas?

ON NE NOUS DIT PAS TOUT !

RESPECT DES ENGAGEMENTS :

Le moins que l'on puisse dire, c'est que ce n'est pas le point fort de notre Top management ; quelques exemples :

Politique de rémunération :



Au cours des récentes réunions de présentation pour le personnel SAGAA, le DRH nous avait assuré que lors des feed-backs, le N+1 communiquerait la position du salarié dans le nuage de points. Nous étions sceptiques devant tant de transparence... Evidemment, cela n'est pas fait systématiquement !. Pourquoi nous promettre des choses qui ne seront pas tenues ? Pourquoi, à TMMF, il y a toujours un énorme gap entre ce qui est présenté et ce qui est réellement mis en application ?

GL académie : une superbe idée puisqu'il s'agissait de former et d'accompagner les GL fraîchement nommés et les TL acting as GL . Lorsque la première session a été lancée, chaque acting as devait, dans un premier temps, être encadré par un GL confirmé. Ce n'est déjà plus le cas, car pour la gestion de l'équipe, ils sont de nouveau livrés à eux-mêmes. Après on s'étonne qu'on ne trouve plus de volontaire pour devenir GL !

Prime de jour : Souvenez vous, il y a presque 2 ans, GL et AM en poste de jour s'étaient vus supprimer leur prime de poste sans avoir été averti et sans préavis. Il avait fallu 4 mois pour avoir la constitution d'un groupe de travail et presque un an pour qu'une formule d'étalement soit mise en place. Dans les discussions, l'équité avait été mise en avant et tous les salariés concernés devaient être affectés par la mesure. Nous demandons à notre DRH la remise en place de cette prime afin que tout le monde soit traité équitablement.

Reconnaissance : Notre DRH souhaitait mettre au cœur de sa démarche la reconnaissance et apporter des contremesures adéquates; plusieurs indicateurs ayant mis en évidence cette problématique à TMMF (enquête d'opinion, Aon Hewitt...). Peut-on considérer qu'il a tenu ses engagements lorsqu'on analyse par exemple le bonus et ses modalités d'application, la politique de rémunération , le "nuage de points" et l'usine à gaz qui s'en suit ?

Investissements de 2 ME dans le matériel : Lors des dernières NAO, il y avait eu engagement de la direction d'investir 2 ME pour aider à atteindre les objectifs challenging. Comment vérifier cet engagement, si l'état d'avancement n'est pas communiqué ? Plusieurs de nos demandes sont restées sans réponse : la rumeur veut que c'était un argument pour avoir les signatures des organisations syndicales sur l'accord...Qui mettra fin à cette rumeur?

Accompagnement du management de proximité : C'était une priorité. Pour nous, aujourd'hui, c'est plus un vœu pieu ! Comment peut-on justifier d'un accompagnement quand, dans certains secteurs, il n'y a même pas de réunion quotidienne AM et GL ?

Bien-être au travail : TMMF a créé deux groupes pour réfléchir sur le bien-être au travail. C'est bien d'avoir cette idée, encore faut-il de la volonté et de la cohérence dans l'action : Pourquoi, notre top management organise t-il encore des réunions après 17 h30 ?

PAROLES ET PAROLES ET PAROLES...



"Ce qui me bouleverse, ce n'est pas que tu m'aies menti c'est que désormais je ne pourrais plus te croire." Friedrich Nietzsche