



Le + syndical

# 20 %. Cela fait réfléchir!

INFOS+ NOVEMBRE 2013

Le récent jeu de chaises musicales nous donne l'occasion de faire, une nouvelle fois, le point sur la condition de l'encadrement à TMMF. Au préalable, nous voulions féliciter les promus et ensuite souhaiter bonne réussite à l'ensemble des cadres qui changent de fonction.

Passé ce moment fort agréable, il est utile d'examiner les faits depuis 18 mois :

1 GL cadre licencié

4 Managers remerciés (sur une population de 19)

1 AGM remercié (sur une population de 5)

2 ruptures conventionnelles concernant des cadres ont été signées, (dont une pour un défaut manifeste d'accompagnement du management)

1 Spécialiste licencié

Quelques courriers de sanctions ont aussi été distribués.

Cette liste n'est pas exhaustive, il s'agit simplement des cas qui ont été portés à notre connaissance. Cela s'est fait principalement en 2 vagues (juillet 2012 et octobre 2013).

## 20 %, c'est donc le pourcentage de managers et d'AGM remerciés en moins de 18 mois ! Quand la Direction va-t-elle s'arrêter et jusqu'à quel niveau va-t-elle descendre ?

Prenons un exemple récent et très significatif, celui d'un cadre de 55 ans et 14 ans d'ancienneté. Après avoir occupé plusieurs fonctions, et toujours avoir fait preuve d'une très grande loyauté envers la société, il est remercié. Ne parlons pas de l'équité, certains ont droit à un traitement de faveur (nous ne critiquons pas ce fait) mais d'autres n'y ont pas droit. Est-ce normal ? Pourtant les résultats étaient bons y compris pour le shut down !

Au final, quand on est cadre à TMMF, il ne fait pas bon être âgé ou s'opposer à ses chefs.

Depuis la mise en place de l'accord sur le pouvoir d'achat, la plupart des signaux envoyés à l'encadrement, vont dans le même sens ; ils conduisent irrémédiablement à une crise de confiance envers notre direction.

Notre direction ne nous fait pas confiance : excès de reporting, manque d'autonomie...

Notre direction nous inspire la crainte : c'est difficile d'exprimer son point de vue, à fortiori quand il s'agit d'un désaccord

Notre direction nous inspire la peur quand elle procède aussi brutalement à autant de départs.

Notre direction n'accompagne pas suffisamment les jeunes cadres et met de côté les anciens.

Pourquoi s'étonne-t-elle dans ces conditions que le turn-over soit élevé et que les cadres ne s'expriment plus ?

La CFE-CGC a notamment signé les accords sur le stress et sur les séniors.

Actuellement, nous participons activement aux 3 groupes de travail sur le " bien-être au travail " qui traitent notamment des sujets suivants : ergonomie, contrat de génération, gestion des populations spécifiques (séniors, handicapés....). Jusqu'à ce jour, nous avons cru détecter une volonté de nos interlocuteurs de changer les choses ; mais les faits sont cruels et nous portent à croire qu'il ne s'agit que d'un leurre !

On nous dit vouloir s'occuper des séniors et la seule réponse qu'on trouve c'est de les remercier !

On nous dit vouloir accompagner les jeunes cadres et on les remercie !

Nous ne voulons pas que les cadres TMMF deviennent des salariés Kleenex : appâtés, recrutés, exploités, pressés puis jetés !

## Décision de justice :

L'année dernière, une dizaine de cadres démissionnaires se sont vus privés de Bonus malgré leur présence dans les effectifs au premier juin. Les cadres concernés, certains membres du management et nous-mêmes avons vivement critiqué cette décision TMMF dans la mesure où le bonus était la reconnaissance d'une performance passée. Notre Vice -Président de l'époque avait maintenu sa position.

Un cadre démissionnaire a donc porté l'affaire devant la Cour d'appel de Douai.

La décision vient d'être rendue : TMMF est condamnée à verser le bonus au cadre ainsi qu'une somme de 400 euros au titre de l'article 700 (remboursement des frais de procédure).

C'est décevant de constater que TMMF préfère transgresser les règles qu'elle a établies et payer des avocats à défendre des causes perdues plutôt que de rémunérer justement la performance de ses cadres.