

Nous pensions qu'après avoir affiché la volonté d'améliorer le dialogue social et vu le bon déroulement des groupes de travail sur le bien-être au travail, cette réunion prendrait une autre forme que les années précédentes. Ce ne fut hélas pas le cas :

- les informations communiquées aux représentants du personnel étaient minimales. Nous n'avons même pas eu droit au bilan social pourtant faisant partie des documents à fournir par l'employeur. Ce qui sous-entend notamment l'absence d'informations sur le chiffre d'affaires, la masse salariale et leurs évolutions.

- Les graphiques n'étaient pas toujours à l'échelle et les chiffres n'étaient pas toujours fiables (différents d'une année sur l'autre)

- les présentations étaient plus qu'orientées : ex : 400 CDI créés en 3 ans alors que lorsqu'on fait le delta entre les arrivées et les départs, cela fait un accroissement de l'effectif CDI de 46 entre 2009 et octobre 2013. Ce qui reste néanmoins positif

- On a voulu nous faire croire que TMMF faisait un effort, qu'il fallait saluer, lorsque des salariés profitaient du prêt GIC, du loca-pass. etc.

Alors que ces avantages sont financés par le "1% employeur" qui s'applique à tous les employeurs.

- nous avons eu droit au résultat du benchmark salarial (voir ci-dessous). Précédemment il y avait la position par rapport au marché et la répartition entre fixe et variable. Et bien, cette année, nous n'avons eu droit qu'à la première information. Pourquoi?

- nous avons eu droit à des projections de slides sans avoir de copies. Il a fallu attendre le lendemain pour avoir uniquement quelques copies. Tout n'y était pas, les infos contestées avaient disparues. Pourquoi ?

Ce qu'il faut retenir :

Vous le constatez, nous sommes revenus à la case départ : le monologue social et la mauvaise foi. Ce qui nous pousse à écrire qu'à TMMF, il y a deux tabous :

- critiquer sa hiérarchie ou le système,
- demander de l'argent.

Dès qu'on touche à cela, notre direction est prête à tout.

Plus généralement, l'accumulation, tout au long de l'année, de toutes ces attitudes mesquines conduit à un manque de confiance évident du personnel d'encadrement envers sa direction. **Plus crûment, c'est le ras le bol d'être pris pour des cons.**

Le benchmark AON HEWITT :

Nous attendions beaucoup de ce benchmark, vous trouverez dans le tableau ci-dessous (en gras) les seules valeurs communiquées par les RH. Les autres valeurs, bien utiles à la comparaison, proviennent de nos archives !

Les chiffres parlent d'eux-mêmes :

Les populations qui ont le moins profité de l'accord sur le pouvoir d'achat sont les GL et Spécialistes. Si on enlève les 2.2% de bonus versé en 2013, ils voient leurs rémunérations baisser par rapport au marché.

Pourtant, ils ont des conditions de travail plus difficiles que la moyenne du marché, ils font plus d'heures que leurs collègues du marché et leur charge de travail est plus importante. De plus, en 2013, le volume de production a augmenté et le nombre de cadres a diminué.

Evolutions entre 2011 et 2013 :

C'est environ 10% de cadres en moins, donc une charge supplémentaire à se répartir.

L'évolution moyenne des rémunérations des cadres = + 3.75 % (le turnover conduit à réduire la masse salariale de cette population)

L'évolution de la moyenne des 10 rémunérations les plus élevées = + 13.74 %

Benchmark ***	2011	2012	2013
TM/TL Prod	0.99	1.05	1.03
TM/TL Maint	1.03	1.08	1.06
Administrateur (trice)	0.95	1	1.06
GL	1.01	1.05*	1.02**
Spécialiste	1.01	1.05*	1.02**
AM	1.03	1.09	1.11

* 4% bonus compris

**2.2% bonus compris

*** Rem. globale = salaire de base incluant 13ème mois + primes + variable (bonus) + intéressement 200 Euros/mois.



Focus sur Spécialistes et GL

	Déc. 2008 pour 2009	Déc. 2009 pour 2010	Déc. 2010 pour 2011	Déc. 2011 pour 2012	Déc.2012 pour 2013	Déc.2013 pour 2014
% AG	0	0	0	0	0	
% AI	2.2	0.8	2	1.4	1.2 pour GL 1.3 pour Spé.	
% EVOLUTION	0.3	0.2	0.2	0.2	0.3	
% PRIMES		0.1			0.3 pour GL 0.2 pour Spé.	
% TOTAL	2.5	1.1	2.2	1.6	1.8	
Infos AON HEWITT % augmentations moyennes nationales	2.9	2.6	2.8	2.8	2.1	2.2
EVOLUTION % salaires mini cadres UIMM	1.5	0.8	1.5	2.3	1.5	
% INFLATION de l'année.	1.1	1.75	2.35	1.2	0.9 à fin octobre 2013	
Intéressement Euros	2345	2364	2534	3065	Env. 2370	

Cette fois, c'est le ras-le-bol, pour les cadres :

C'est toujours plus de travail et de pression (passage à 57 s, build-out en 2014, Q&A, départs pas remplacés, reporting excessif...)

C'est toujours moins de reconnaissance

Ce sont des rémunérations qui stagnent ou régressent (pour 90% d'entre-eux). Beaucoup ont d'ailleurs vu une baisse de leur revenu fiscal.

C'est toujours moins d'informations.

Nos revendications :

- o La mise en place d'un vrai 13^{ème} mois pour l'ensemble du personnel SAGAA :
- o Une augmentation salariale de 3% pour 2013 pour l'ensemble du personnel.
 - Pour les cadres : 1.5% d'AG + 1,5 % pour les AI. Il est bon de rappeler que chez nos concurrents régionaux, les cadres ont des augmentations générales (cela permet de garantir l'inflation à l'ensemble du personnel).
- o La mise en place de la participation aux frais de transport pour le personnel d'encadrement.
- o Pour le personnel au forfait jours : mise en place de la majoration de 25% pour chaque samedi travaillé, ceci dès le premier samedi (1 samedi travaillé = 1.25 RTT pointé)
- o La majoration à 100% des dimanches travaillés pour les personnels au forfait jours comme cela est prévu dans l'accord travail du dimanche signé par la CFE-CGC et pas applicable parce que signé uniquement par 2 syndicats.
- o La revalorisation de 3% des différentes primes, y compris les primes d'encadrement.
- o Pour le personnel SAGAA, l'arrêt du déploiement de la politique de rémunération qui vise à faire payer les augmentations des salariés les plus jeunes par les salariés les mieux rémunérés. (présentation du "nuage de points" de l'année dernière).

Augmenter les cadres, c'est possible :

Récemment, notre directeur financier est intervenu dans une émission sur FR3 ; Il était accompagné de notre Vice Président Administration. Lorsqu'il a été interrogé sur la masse salariale, il a dit qu'elle restait modeste et aux environs de 12%. Comme il est aussi au comité exécutif de la société, on peut supposer qu'il est au fait des résultats.

En réalité, en 2012, le ratio frais de personnel / chiffre d'affaires est nettement moins élevé et est revenu au même niveau qu'en 2010.

Comment expliquer alors pourquoi la direction ne veut pas mettre en place le 13^{ème} mois pour l'encadrement ?

Concernant les pertes : rien que pour revenir à l'équilibre, il faudrait réduire la masse salariale d'un tiers. Et pour avoir une profitabilité équivalente à la meilleure année de TMMF, il faudrait quasiment avoir une masse salariale à Zéro. Cherchez l'erreur !

Information complémentaire : entre 2003 et 2013, le prix de vente moyen d'une Yaris a progressé de 46 % (source presse automobile)

Un management de proximité court-circuité :

Le record vient d'être battu dans le domaine du manque de transparence : Notre DRH a récemment envoyé un courrier à tout le personnel concerné par le versement du 13^{ème} mois (y compris les GL non cadres). Dans ce courrier, il était simplement rappelé l'historique de la mise en place de celui-ci et le montant perçu. Eh bien, ni les AM, ni les GL, ni les cadres, n'avaient eu l'information au préalable. Ils l'ont découvert grâce à leurs collaborateurs!

Depuis la demande de chômage partiel faite en catimini par son prédécesseur, on n'avait pas réussi à faire mieux.

Il ne voulait sans doute pas remuer le couteau dans la plaie et nous rappeler que certaines populations n'avaient pas eu le 13^{ème} mois.