



Il est grand temps d'agir.

Le + syndical

INFOS+ JUILLET 2013

Il est temps d'agir pour réconcilier l'encadrement avec sa Direction car une entreprise ne peut durablement fonctionner quand le manque de confiance et de respect entre l'encadrement et sa Direction est aussi flagrant.

DIALOGUE SOCIAL :

L'ANDRH (Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines) remet au goût du jour la nécessité d'un dialogue social de qualité pour renforcer la compétitivité des entreprises. Elle rappelle que la qualité de vie au travail peut jouer un rôle moteur au profit du développement économique et de la croissance de nos entreprises. Elle propose de développer l'expression des collectifs de travail (aménager des espaces et des moments d'échange entre collaborateurs) . Elle préconise de préparer les managers de proximité aux changements, en les encourageant, les soutenant, les formant et les valorisant. Elle propose de fonder une part de la rémunération variable des dirigeants et managers sur des critères de performance sociale.

La réalité de TMMF :

Qualité de vie au travail : nous sommes toujours dans l'attente des premières propositions des groupes de travail sur le sujet, cela devait être présenté au premier semestre.

Dialogue social : Pas d'avancée sur le sujet. Chacun campe sur ses positions, il suffit pour s'en convaincre d'assister aux réunions de CHSCT ou aux réunions de négociations (d'ailleurs, si vous le souhaitez, vous pouvez assister aux négociations puisque nous avons droit à un invité). A défaut de dialogue social, on a au moins un dialogue de sourds.

Dialogue dans l'encadrement : GL et AM, qui assistent aux GL meeting (qu'ils soient organisés par la production ou les RH) savent très bien que nous sommes aujourd'hui au niveau ZERO du dialogue.

Pourquoi nous sommes au niveau ZERO du dialogue ?

- Parce qu'il est impossible d'évoquer un problème, d'émettre un avis ou une opinion.
- Pourquoi ? Parce que cela attire aussitôt les foudres du management qui se sent attaqué.
- Pourquoi il se sent attaqué ? Parce qu'il a peur de devoir rendre des comptes à son N+1.
- Pourquoi il a peur de son N+1 ? Parce que lorsqu'il a un problème dans son service, il craint d'avoir des réprimandes et que son image et ses perspectives d'évolution soient dégradées.

A force de pressions, de représailles, on en est donc arrivé à faire en sorte que plus personne n'a confiance et ne parle.

C'est inadmissible d'en être arrivé là ! Pourquoi en sommes nous là ?

Pour réussir, il faut être parfait et n'avoir aucun problème (comme il est impossible de n'avoir aucun problème, sauf à ne rien faire, il faut donc les cacher)

Pour réussir, il faut faire plaisir à son chef, travailler pour lui (uniquement pour lui, car il ne pense qu'à lui) et donc ne faire aucune vague.

Pour réussir, il ne faut jamais contester ou contredire sa hiérarchie (c'est le chef qui a le savoir, le pouvoir et l'entreprise est très hiérarchisée)

Pour réussir, il faut être efficace et pour être efficace, il faut apporter des solutions immédiatement (peu importe qu'elles soient adaptées, il faut une action instantanée)

Ce système, en place depuis très longtemps, est devenu l'ADN de TMMF.

Il faut donc rapidement sortir de cette impasse.

Voici un extrait, issu d'un récent Q&A, qui ne souffre d'aucune imprécision : **“Pour TMMF, la discussion est la seule voie qui mène au progrès.”**

Position CFE-CGC : Là, où il y a la volonté, il y a un chemin. Qu'attend notre Top Management pour faire sa révolution.

INTERESSEMENT :

Le résultat vient d'être communiqué, DUR, DUR...

Quid des engagements d'investissements qui avaient été pris par 2 AGM lors de la négociation de l'accord fin 2012 ?
Pourquoi de nombreux investissements prévus en milieu d'année sont reportés en fin d'année ?

Bonus, relançons le débat :

Revenons sur ce sujet car nous pensons que cet outil est injuste, mal ficelé et mal vendu et qu'il catalyse toutes les rancœurs.



- Que penser d'un système qui fait des différences entre catégories (de 20 % de variable pour les techniciens de maintenance à 100 % de variable pour les GL cadres...)
- Que penser d'un système que nos N+1 et notre service RH n'osent même pas défendre, puisqu'ils n'ont même pas le courage de nous donner le montant de notre bonus et qu'il faut attendre un tract pour en connaître le montant ou attendre le virement de la banque !
- Que penser d'un système pour lequel les règles sont floues et les modalités de calcul cachées ? D'ailleurs, qui connaît les règles et critères pour 2013 ?
- Que penser d'un système qui se base sur les salaires médians par catégories et non sur le salaire de chaque individu ?

En 2012, il y a eu 64 départs de cadres et 40 arrivées, soit un déficit de 24 cadres (chiffres officiels du service RH). Si on rapproche ces 24 cadres, d'un effectif moyen d'environ 300 cadres, cela fait - 8 % d'effectif. On peut donc évaluer le gain sur la masse salariale de l'encadrement à 8 % (en considérant que le salaire des entrants est égal à celui des sortants), ce qui équivaut à la masse salariale d'un 13^{ème} mois pour les cadres. Les gains de productivité des cadres correspondent à l'équivalent d'un 13^{ème} mois.

Nous renouvelons donc la proposition que nous avons émise lors de la négociation sur le pouvoir d'achat : Instaurer , pour les cadres, un demi 13^{ème} mois fixe. Ce dispositif serait complété d'un bonus qui pourrait dépendre des résultats collectifs de l'entreprise et des résultats de l'évaluation individuelle avec la possibilité de suivre l'évolution en cours d'année (au moins pour les critères collectifs) .

L'encadrement a droit, lui aussi, à la reconnaissance. Nous n'en doutons pas, cela permettrait de rétablir la confiance entre l'encadrement et sa Direction.

Rôles et responsabilités du cadre et du personne d'encadrement :

Des sujets d'actualité et notamment les FTR qui viennent de nous parvenir nous donnent l'occasion de tirer la sonnette d'alarme. Avec l'habitude, la volonté de bien-faire et d'atteindre les objectifs de volume, d'OPR et de coûts, la peur des représailles lorsqu'on évoque un problème, ainsi peu à peu le sens critique s'amenuise et des dérives, un manque de vigilance peuvent s'installer ...

Sachez que la responsabilité de l'encadrant peut être engagée pénalement, dans le cas d'un accident grave dans lequel sa responsabilité pourrait clairement être établie. Des sanctions disciplinaires peuvent être prises aussi à son encontre lorsque des consignes ou procédures n'ont pas été respectées (cela s'est fait en assy il y a quelques mois).

Deux points sont donc très importants :

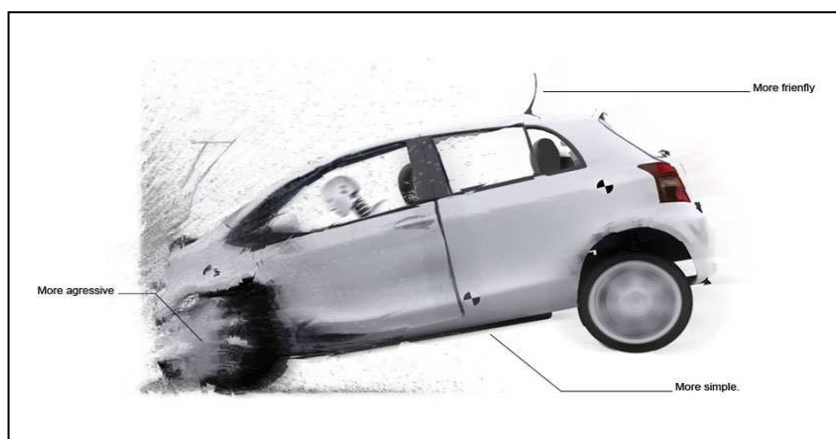
La SECURITE : Vous ne devez pas tolérer que des équipements de sécurité soient shuntés, mal entretenus ou hors service.

La QUALITE : Vous ne devez pas accepter que des standards soient non respectés parce que le matériel est déficient, le mode opératoire ne peut être respecté, le personnel n'est pas formé et validé...

N'hésitez pas à nous contacter si le système est sourd à vos demandes. Vous le savez, les questions DP , ou les demandes du CHSCT sont traitées avec plus d'attention et de rapidité . Nous sommes là pour les poser.

Selon le vieil adage, mieux vaut prévenir que guérir.

RUBRIQUE FAITS DIVERS :



Condamné à l'épreuve du crash test !

C'est ce qui a failli arriver à nos collègues GL de l'assy.

Conduire une voiture sans frein, c'est ce que n'a pas trouvé de mieux à mettre en place , le nouveau manager de l'assy pour sensibiliser ses GL à l'importance du respect des standards.

Nous lui proposons de suivre des formations sur ligne, comme TM, TL puis GL, ainsi il sera sensibilisé aux exigences du terrain et à la nécessité de donner des moyens à ses équipes pour travailler.

Nous remercions notre Vice-Président d'être intervenu pour stopper cette expérience.