



LE POINT SUR LES NEGOCIATIONS.

Le + syndical INFO+ Déc. 2009-2

NEGOCIATIONS SALARIALES :



La première réunion a eu lieu le vendredi 11 décembre 2009. Au cours de cette réunion, la direction présentait sur une trentaine de slides ses chiffres.

La CFE-CGC a quitté la réunion parce qu'elle a constaté une discrimination syndicale, émanant de la direction, qui ne respecte pas l'article L 2141-7 du code du travail. En effet, à plusieurs reprises, nous avons dénoncé les manigances de notre DRH qui impose, lors des négociations, la présence d'un syndicat non représentatif au regard de la nouvelle loi sur la représentativité du 20 août 2008. Il nous avait déjà fallu intervenir, sur le même sujet, lors de la rédaction de la plaquette explicative sur l'accord temps de travail ; plaquette dans laquelle les organisations syndicales signataires expliquent les raisons de leur signature. Notre DRH voulait imposer le commentaire d'un seul syndicat non signataire et de plus non représentatif.

Cette maladresse aurait pu se traduire par une comparution de TMMF au tribunal pour discrimination syndicale... Nous ne pouvons laisser faire n'importe quoi...

Ce que dit le code du travail : [Article L2141-7](#) : Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

NOTA: Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008. La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

NEGOCIATIONS LOI SUR LES SENIORS :

Il nous apparaît nécessaire de faire le point sur cette négociation éclair. Nous sommes conscients des enjeux et de la rapidité dont il nous faut faire preuve pour que TMMF puisse échapper à la pénalité égale à 1% de la masse salariale. Nous ne sommes pas hostiles à la signature d'un tel accord ; encore faudrait-il qu'une partie de nos revendications y figure. De plus, il n'est pas question de confondre vitesse et précipitation...

Il fallait négocier rapidement. Il faut néanmoins constater que nous manquons de recul et d'informations sur le sujet. Nous pensons aussi que revoir l'accord avec des données chiffrées dans 3 ans n'est pas challenging c'est la raison de notre 3^{ème} revendication.

REVENDEICATIONS :

Le temps partiel pour les plus de 50 ans : Il est important que cette possibilité soit effectivement accordée aux ETAM et Cadres. Ce n'est pas parce qu'un cadre demande un temps partiel qu'il est nécessairement démotivé ou « fainéant » ! Sur la base du strict volontariat, les salariés à temps complet y compris ETAM et Cadres pourraient demander le bénéfice du passage à temps partiel (50-60-ou 80%). En contrepartie TMMF s'engagerait à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés (ex : 80 % c'est 4 jours de travail). Cela doit clairement être écrit.

Création d'un groupe de travail : Afin de pouvoir travailler dans le fond sur ce sujet et de préparer le nouvel accord, il disposerait des informations recueillies pendant l'application du premier accord.

Un accord d'une durée de 2 ans : Afin que les négociations puissent se faire en décalé par rapport à celles sur l'intéressement. Ainsi, cela évite de bâcler les activités !

Les objectifs chiffrés manquent dans l'accord proposé. Exemple : il n'y a pas d'objectif chiffré à atteindre pour les entretiens ; or la loi demande des objectifs chiffrés.

La direction parle d'un entretien de seconde partie de carrière sans expliciter ce que c'est, son objectif et la finalité...l'accord est trop vague sur les contenus.

PRECISIONS DEMANDEES :

Les objectifs doivent être chiffrés :

-90% des entretiens seniors terminés fin 2010.

- Bilan des postes terminé : Nbre de postes rouges et oranges définis. Cotation ergonomique terminée pour l'ensemble des process.

-La liste des postes aménagés terminés.

Un suivi précis : La mise en place d'un suivi des promotions et des augmentations individuelles par tranche d'âge pour éviter les discriminations.

-Suivi des postes MRP occupés par des salariés de moins de 45 ans.

Entretien de milieu de carrière : Que doit-il contenir ? Décrire son processus. Au cours de celui-ci doivent être abordés notamment : la situation professionnelle du salarié et sa gestion de carrière, les souhaits de mobilité, les éventuels besoins en formation notamment dans le cas d'une réorientation ou d'un repositionnement professionnel, la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire. (=enrichir l'entretien actuel).

Suivi des entretiens de deuxième partie de carrière : Préciser les indicateurs : -Nbre d'entretiens faits/ Nbre total de salariés de plus de 45 ans.

Nbre de postes affichés / Nbre total de postes pourvus.

Nbre de postes pourvus par personne de plus de 45 ans/ Nbre total de postes pourvus.

Améliorer 5% des process : Définir ce qu'est un processus amélioré.



DERNIERE MINUTE : L'ascenseur social est en plein mouvement à TMMF et cela décoiffe.

Félicitations à tous les nominés. C'est vraiment Noël avant l'heure !

A MEDITER : « Qui donne la leçon doit l'exemple, sévérité bien ordonnée commence par soi-même » Georges Courteline.

Votre contact écrit : cfecgc.4.tmmf@gmail.com