



# CA GRONDE ...

Le + syndical

INFOS+ AVRIL 2010

## GREVE , LE BILAN UN AN APRES : Petit inventaire à la Prévert.

Peu de choses ont réellement changées. Certes, on s'intéresse plus aux membres mais qu'en est-il pour les cadres, les forfaités jours, les techniciens et les assistantes ? Force est de constater que la situation s'est nettement dégradée ! Soyons factuels :

- Le 29 avril matin, les banques les plus performantes avaient déjà crédité la paie sur nos comptes. En revanche, certains d'entre nous n'avaient pas encore connaissance du montant de leur augmentation individuelle. Dans les services les plus performants, où ceux dans lesquels le respect des cadres est une valeur, la « distribution » avait commencé dès le 19 avril.
- Notre PDG nous a dit récemment qu'il fallait soigner la communication ( montante et descendante) : lundi 26 avril, des GL connaissaient leurs horaires pour le vendredi 30 , d'autres ont du attendre le jeudi pour les connaître. L'info officielle avait été communiquée aux managers le lundi 26 !
- En date du 29 avril , aucune communication officielle n' a été faite sur les différents % d'AI qui sont octroyés. Pour info, c'est : 0- 0.15 – 0.80 – 1.15 – et 1.50 %.pour les appréciations suivantes : inférieur aux attentes, proche des attentes – conforme – supérieur et très supérieur aux attentes. 10% des effectifs toucheront 0 ou 0.15% - 50 % des effectifs auront 0.80 , 30% des effectifs 1.15 et enfin pour 10% des effectifs, c'est 1.50% .Pour mémo, les Team members ont eu 0.30 % d'AG ce qui représentait 52 Euros pour un TM1 . Cela veut donc dire que 10% des cadres et forfaités ont eu moins que le moins efficace des TM ! Entre-nous, il faut être gonflé pour oser nous donner 0.15% ,c'est plus dégradant que d'avoir 0 ! Pourquoi pas une partie en AG comme tout le monde ? . Bref, on a déjà oublié qu'une partie des spés avaient passé 2 semaines sur ligne au printemps 2009!
- Depuis 2008, la rémunération mensuelle brute de base des forfaités est formulée au centime alors qu'avant, elle était arrondie à l'euro supérieur : il n'y a pas de petites économies ...
- Interrogeons nous sur l'équité : Dès les NAO de fin décembre, TL et TM connaissaient officiellement les différents niveaux d'AI puisqu'ils avaient été négociés. Pour les cadres et forfaités jours, il aura fallu attendre le 21 avril pour que la CFE-CGC connaisse les valeurs qui n'ont d'ailleurs pas été négociées. Et croyez nous, pas facile d'obtenir la transparence.
- **Respect** : Nos parents nous ont appris la politesse. Lorsque tu vois quelqu'un pour la première fois dans la journée, tu dois lui dire bonjour. Dans un secteur, le Manager passe régulièrement devant certaines breaks GL sans rentrer pour saluer ! Il en est sûrement resté aux consignes données pour la grippe H1N1 !.
- Après la grève, on a créé des AO pour suivre les membres concern, un GL avait même été désigné pour suivre ce sujet. Nous suggérons la création de AO pour suivre les problèmes de nos catégories trop longtemps mises de côté.
- Dans le passé, les lettres d'augmentations des GL étaient signées par AM et Manager. Aujourd'hui, tout a changé, l'AM est court-circuité ! Il faut signaler qu'une place est prévue pour la signature du GM mais cela n'est pas fait. Certains disent qu'il préfère serrer les mains des TM ! Alors Centralisation, déresponsabilisation, confiscation des tâches des N-1... ? Alors qu'à l'extérieur, les spécialistes du management insistent sur le renforcement du rôle du management de proximité, à TMMF on fait l'inverse.
- Chaque année, nous prenons un an d'expérience supplémentaire et chaque année on nous enlève des responsabilités comme ci on devenait incompétent. Cherchez l'erreur ! Si on nous trouve incompétent, qu'on nous forme !
- Nous excellons toujours dans la prise de décision. Ex : il faut 2 mois pour sanctionner un non respect évident de standard, des jours, voire des semaines pour statuer sur le choix du candidat à un poste. La légende veut qu'il faudrait au moins six signatures...Qu'il est efficace le service finance qui nous a sorti le bilan social pour le 19 avril.
- Gestion de la crise des trains avant pour des pbs de cataphorese : Il en faut du temps pour décider . Imaginez, on parle du sujet au cours du CE du 19 avril et on cherche les TM welding volontaires pour travailler la première semaine de mai à partir du 26 avril !. Certains ont même pensé qu'on aurait pu sous-traiter l'opération de rétrofit à une entreprise extérieure. C'est sûrement plus facile de dépenser que de demander à des équipes de venir pendant le chômage partiel !
- Voilà longtemps que nous demandons une liste des postes aménagés pour aider les GL à gérer leurs effectifs. Nous l'attendons toujours ! Plus fort encore , nous connaissons même un GL qui doit gérer une personne qui vient sur le site mais ne peut occuper aucun poste. Etre GL en 2010, cela devient un sacerdoce.
- La semaine prochaine on va nous présenter ce qui a été inventé pour améliorer la qualité : des remèdes miracles qui nous viennent de TAKAOKA. Nos idées ne seraient-elles pas bonnes ! Avant cela, il faudrait peut-être changer les pratiques :Que penser d'un système qui demande puis ordonne, **encore aujourd'hui**, à un GL de ne pas faire figurer dans le rapport des défauts pourtant bien réels ? Sous prétexte que cela plombe le DPU ! Eh oui, une partie du management Japonais et français demande cela ! les différentes crises qualité dont la presse mondiale se fait l'écho n'ont sans doute pas réussies à ébranler les certitudes ancrées dans certains cerveaux !
- Accord sur le stress : le planning prévu initialement est déjà décalé. Pourtant il y a de quoi faire : au welding par exemple, certains techniciens de maintenance en viennent même à s'arranger avec la production pour minimiser les temps d'intervention qu'ils doivent déclarer à leur hiérarchie. On imagine les conditions dans lesquelles doit se passer le reporting...

## TOYOTA VU DE L'EXTERIEUR :

EXTRAIT D'UN ARTICLE SUR TOYOTA PARU DANS L' EXPRESS DU 22 AVRIL 2010 et titré « Toyota. Le retour de manivelle ». « ... Quant aux traditions, garantes de la qualité, elles ne subsistent que dans leurs atouts les plus néfastes : la centralisation, un consensus trop pesant et une arrogance insulaire coupée de la mouvante réalité du terrain ».

⇒ En tous cas, pas à TMMF.

## LA POLYVALENCE A DES LIMITES :

**Précaution :** Pour le texte qui suit, n'y voyez surtout pas une attaque sur les personnes mais plutôt une attaque sur le système.

Vous êtes nombreux à vous interroger sur le turn-over important qui décime le sommet du service RH depuis un certain temps. Nous savons tous que c'est une fonction importante dans une entreprise et nous pensons qu'il est nécessaire que la Direction se pose les bonnes questions et surtout trouve et mette en place les bonnes solutions.

Le système de formation français a mis en place des écoles et des diplômes spécifiques, ce n'est sûrement pas pour rien. Pousser la polyvalence à l'extrême comme cela est fait aujourd'hui dans ce secteur nous semble être préjudiciable à long terme pour l'entreprise.

**Point en amélioration :** Notre nouveau DRH est en train d'installer plus de rigueur dans la gestion RH et cela met déjà en évidence certains dysfonctionnements. Notre management a les infos mais il ne nous les transmet pas toujours. ETONNANT...

Au risque de frôler l'insolence, suggérons au service communication de créer un module de formation sur le sujet.

## ACCES INTERNET :

Sans prévenir, en catimini, un certain nombre d'entre-nous se sont retrouvés sans pouvoir accéder à Internet. Cela touche indifféremment des GL, des techniciens, cela concerne la production, le shop. Fidèle aux vieilles techniques, le management a fait cela sans prévenir, unilatéralement. (Tout le monde est sanctionné pour quelques éventuels débordements !)

Il est intéressant de lire l'article L 122-39-1 du code du travail que nous avons reproduit ci-dessous :

Tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire à celui-ci pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français. [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 94-345 DC du 29 juillet 1994.] Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers.

Moralité : Si vous avez peur de ne pas tout comprendre le texte, demandez qu'il soit traduit en français !

## BILAN SUR LA MISE A JOUR DES SALAIRES MINIS POUR LES CADRES :

Malgré nos différentes demandes faites au service RH, il nous a été impossible d'obtenir le nombre total de personnes concernées par le rappel de salaire. N'hésitez pas à nous contacter pour dire si vous en avez bénéficié pour que nous tenions à jours nos statistiques. A ce jour, 7 personnes nous ont confirmé avoir vu leur situation régularisée. Le service RH nous a assuré qu'une présentation serait faite prochainement du nouveau système mis en place pour éviter ce dysfonctionnement. WAIT AND SEE.

*La motivation  
est une perversité  
utile pour ceux qui ne  
savent pas rémunérer.*



### Vos contacts :

**Délégués du Personnel :** Grégoire DECHILLY -  
Dominique BISIAUX

**Délégués syndicaux :** Dominique BISIAUX – Grégoire  
DECHILLY - Fabrice DUCHATEAU

[cfecgc.4.tmmf@gmail.com](mailto:cfecgc.4.tmmf@gmail.com)