

Après l'euphorie des années glorieuses, TMMF est rejoint par la dure réalité de la vie économique et connaît sa 1^{ère} crise :

Une réduction très importante du carnet de commandes avec une période de chômage partiel de 2 semaines.

Un mouvement de grève significatif qui a mobilisé plus d'une centaine de membres par équipe, le signe que le mécontentement est réel...



TMMF, une entreprise qui tarde à trouver son second souffle !

Des défis sont à relever : Dialogue social, écoute, communication, travail sur le fond, rigueur, respect...

DERIVES DU MANAGEMENT :

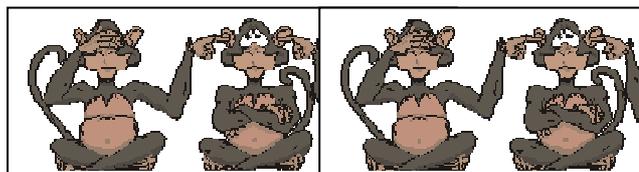
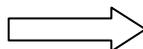
Elles se sont installées au fil du temps, nous les dénonçons régulièrement et nous allons continuer de le faire, en voici quelques exemples :

Question CFE-CGC à la dernière réunion DP : « Pour les promotions internes, pourquoi n'affiche t'on pas une liste des postes à pourvoir comme cela se fait dans nombre d'entreprises ? Cette pratique aurait le mérite de rendre moins opaque la gestion des promotions » Réponse de TMMF : « **Ce n'est pas l'usage chez TMMF** ». Cette question a déjà été posée plusieurs fois avec toujours le même dédain dans la réponse ! Un usage peut changer. Il n'y a que les c... qui ne changent pas d'avis.

A quand du kaizen dans le social ?



Les 3 singes de la Sagesse : Ne rien voir de mal, ne rien entendre de mal, ne rien dire de mal.



Adaptation TMMF : Ne rien voir, ne rien entendre et encore et surtout ne rien voir et ne rien entendre.

Souvenez vous : Au management meeting de janvier 2008, notre Président stigmatise les GL welding équipe bleue (ils ont bien évidemment essuyé quelques attaques ou pressions !).

Quelques réunions plus tard, il nous demande à tous d'avoir « une belle paire » pour oser dire à son chef ce qui ne va pas. Dernièrement, il nous demande à nouveau de râler, de faire bouger les choses.

Collègues GL, On nous l'a demandé plusieurs fois, **faisons le**, car sinon qui va porter le chapeau de la crise ? Peut-être le portons nous déjà ?. Nous ne serons pas les bouc-émissaires ! A chacun sa part de responsabilité

Faites ce que l'on vous a demandé, faites bouger les choses avec pugnacité, ne lâchez rien et regardez les résultats de l'équipe bleue welding, c'est une bonne méthode et c'est celle qu'on nous demande d'appliquer.

INFO : Le Manager welding a prévu de faire la restitution de l'enquête d'opinion à ses GL. Saluons le geste mais hélas les résultats ont du changer depuis... **A quand du Yokoten dans le social ? (les autres secteurs souhaitent la même chose, spécialistes et assistantes compris).**

Quand va-t-on enfin oser regarder la vérité en face ?

Cadres, spécialistes, nous nous sommes tous exprimés dans le cadre de l'enquête d'opinion et lors de la journée de restitution de la convention manageriale. Depuis, silence radio même s'il faut reconnaître quelques avancées significatives dans le domaine du respect notamment et lors des VGL, maintenant beaucoup plus constructifs.

A quand l'application des méthodes de résolution de problèmes dans le social et la communication ?

DERIVES SYNDICALES :

La critique d'un syndicat par un autre n'entre pas dans les usages syndicaux mais lorsque la coupe déborde, il faut bien réagir !

Comment expliquer que FO désigne à la vindicte populaire les cadres en répétant à qui veut l'entendre qu'ailleurs ils offrent des RTT pour financer le chômage partiel des ouvriers ! Un soir, le représentant FO a pris contact avec la CFE-CGC en lui proposant tout simplement de voter en réunion DP pour le travail de la semaine 31 en échange de la contribution des cadres avec leur RTT ! Pour info, 300 cadres qui donneraient 1 jour de RTT, c'est moins de 20 Euros par salarié 1^{er} collègue.

Je prends à l'un pour donner à l'autre, je mécontente et marginalise une catégorie sans satisfaire pour autant l'autre. Curieuse façon de négocier et de défendre les salariés !

Nous avons déjà du, lors d'une réunion syndicale, rappeler que cette pratique n'était pas acceptable lorsque 2 syndicats, pendant les négociations salariales, souhaitaient répartir tout ou partie de l'augmentation des Assistants managers à l'ensemble des membres !

Nous dénonçons aussi les partenaires sociaux, qui, incapables de claquer la porte des négociations quand celles-ci piétinent prennent en otages une partie des salariés pour tenter d'atteindre leurs objectifs !

LA CRISE : LES POINTS POSITIFS

Enfin, - un management à l'écoute qui manage sur le terrain, un Président qui s'excuse devant des salariés pour une phrase excessive extraite d'un contexte (le droit à l'erreur doit exister pour tous), et une communication écrite et orale qui s'améliore.

- de la solidarité et de la transversalité pour une bonne cause, sortir des « bagnoles » ! La seule raison d'exister pour TMMF :

- .Des spécialistes en poste de nuit ou en équipes pour tenir des postes sur lignes,

- .Des cols blancs, hommes et femmes, sur les lignes d'assemblage,

- .Des assistantes volontaires pour tenir au propre les breaks ou zones de pause par respect des salariés soumis à dure épreuve,

- .Du personnel de maintenance sur les lignes de production.

- .Des membres du welding sur les lignes d'assemblage, des prêts de personnel inter-secteurs... Quand va-t-on constituer cette fameuse équipe de membres polyvalents inter-secteurs tant attendue !

Au moins, ces 2 dernières semaines, on a fait les choses essentielles et le superflu, le tape à l'œil ont été mis de côté. Il y a donc beaucoup d'enseignements à tirer.



Nous attirons aussi l'attention de l'ensemble du management sur la valeur RESPECT.

- Pas de chasse aux sorcières, et veillons bien à ce que l'opposition grévistes et non grévistes ne dégénère pas.

- Pas de recherche de bouc émissaire dans l'encadrement sous prétexte qu'un secteur est plus affecté qu'un autre par la grève. Pour la fraction du management qui a découvert et écouté **une partie seulement** du terrain ces 15 derniers jours, pas de conclusions hâtives, le management cela ne s'apprend pas en 15 jours...

La CFE-CGC dénoncera toutes les dérives.

Vos contacts :

Délégués du Personnel : Grégoire DECHILLY - Dominique BISIAUX

Délégués syndicaux : Dominique BISIAUX – Grégoire DECHILLY - Fabrice DUCHATEAU



Nos coordonnées : cfecgc.4.tmmf@gmail.com

Transmettez nous votre adresse mail perso afin de recevoir nos communiqués.