

LES PLUS

- L'affichage des postes à pourvoir (**Depuis le temps que nous demandions cette pratique !**) :

Cela a été fait puisqu'une annonce officielle pour pourvoir des postes de TMR a été faite en Management Meeting : 18 candidats reçus par le DRH pour entendre leurs motivations et ensuite pour leur donner le feed-back sur leur candidature.

On remarquera le grand nombre de volontaires : étaient-ils tous motivés par le poste ou était-ce tout simplement une porte de secours pour certains de nos collègues très malmenés par leur manager ?

Il faut relever que des pressions ont été faites pour susciter des candidatures ou au contraire pour les éviter (Le respect pour les TM : OUI, le respect pour les ETAM et Cadres : NON . Le respect n'a pas du être encore imposé par notre Président aux managers !) .

Nous demandons aussi à notre DRH d'analyser la proportion de candidatures par secteurs, nous sommes persuadés que des enseignements peuvent être tirés surtout si, au cours de l'analyse, on y associe d'autres indicateurs.

BONNE CHANCE AUX NOUVEAUX TMR.



- Enfin du gagnant-gagnant lors de la négociation temps de travail : Pour le DIF un vrai co-investissement 50-50 et un plafonnement des jours de RTT à 2 jours Maxi.

L'aboutissement de 3 ans de lutte de la CFE-CGC sur ce sujet !

Au tour du PERCO maintenant (Pour nous, cela fait partie de la négo sur l'intéressement).

- Une communication qui devient plus franche,
- Un état d'esprit qui commence à changer : les négociations sont organisées, planifiées. Les flashes témoignent d'une volonté d'expliquer.
- Mutuelle : Nous faisons partie de la commission et confirmons qu'il fallait revoir les tarifs des 2 régimes pour rétablir l'équilibre. Il faut souligner que TMMF a souhaité gardé le même niveau de participation que celui décidé lors du démarrage de l'entreprise. Cette attitude confirme une plus grande volonté d'écoute et un retour aux fondamentaux TOYOTA, ceci malgré la crise.

CE QU'IL RESTE A CHANGER



- Majoration samedi et dimanche travaillés : Il est nécessaire de rappeler que lorsque les équipes tournent le samedi matin ou le dimanche soir des AM, des GL, voire des Spés viennent aussi encadrer. Les membres ont des majorations de 25 ou 75 % , nous demandons une reconnaissance des efforts consentis (contraintes familiales et fatigue) pour les forfaités concernés. Une reconnaissance en temps supplémentaire peut convenir. **Selon que l'on soit dans une catégorie ou dans une autre, la famille aurait-elle moins d'importance !**

- Pourquoi cela doit il toujours aller dans le même sens lorsqu'il s'agit du personnel forfaité !

Exemples : dans certains secteurs, lorsqu'un forfaité veut partir plus tôt pour raisons personnelles, sa hiérarchie lui demande de poser un ½ CP !

- Pourquoi en début d'année lorsque l'équipe de nuit a du repartir vers 1 h30, dans certains secteurs la hiérarchie a demandé aux GL de poser ½ CP ?



- changement des horaires : la modification proposée lors de la Négotiation temps de travail n'est que symbolique ! Nous avons demandé à ce que le poste du matin commence à 6h00 comme cela se fait dans de nombreuses entreprises. Pour ceux qui ne comprendraient pas les raisons de cette demande, nous les invitons à suivre 6 postes du matin (samedi compris bien sûr !). Certains se lèvent à 3h30 !

- Améliorer le respect

Exemple de pratique : Un manager reçoit un GL d'un shop A pour lui proposer une mutation : Après avoir mis la pommade, il propose au GL une mutation dans le shop B et fait bien comprendre au GL que si la proposition ne convient pas, il sera muté dans le shop C (ce qui sous-entend que de toute façon il ne souhaite pas le garder et que d'autre part le choix du GL lui importe peu!). Est-ce cela gérer les Ressources Humaines ?

Conseil CFE-CGC :

Si vous êtes victimes de ce genre de pratique, n'hésitez pas à nous le signaler car c'est inacceptable (Dans l'exemple précédent, le Manager n'était pas à son premier dérapage ! De plus, si vous acceptez la mutation, demandez toujours une période d'essai avec la possibilité de revenir dans votre secteur d'origine, en cas de difficulté d'adaptation.

HUMOUR :

Quelle ne fut pas notre surprise d'apprendre que dès la semaine 41, une présentation de la nouvelle méthode d'évaluation des membres allait être faite au management. Pour info, il existe un groupe de travail sur le sujet au welding et il est loin d'être achevé (la prochaine réunion est prévue le 19 octobre). Cherchez l'erreur !

Nous avons trop souvent critiqué notre DRH pour son immobilisme, reconnaissons lui aujourd'hui son volontarisme. Dommage que l'intendance ne suive pas !

QUALITE :

Le 1^{er} octobre, nous avons entendu sur RTL et EUROPE1 qu'il y avait une campagne de rappel pour des problèmes de volants : environ 100 000 demandes de vérification envoyées aux clients par Toyota sur des Yaris fabriquées entre 2005 et 2007. Nous aurions aimé avoir une information lors du management meeting.

CHSCT :

POINT SUR NOTRE REQUETE AU TRIBUNAL D'INSTANCE : Après avoir déposé notre requête au tribunal d'instance de Valenciennes, nous avons fait appel à un avocat pour défendre les intérêts des cadres au niveau du CHSCT. Après notre demande de report en date du 15 septembre, l'examen de notre requête par le juge a été fait le 6 octobre, le résultat sera connu le 3 novembre.

Le CHSCT a décidé de créer une commission pour enquêter sur la tentative de suicide d'une salariée du secteur peinture. Sur les 3 membres désignés, aucun cadre ! Nous apportons tout notre soutien à notre collègue mis en cause dans un article de presse. Il semblerait qu'une certaine catégorie de personnel ait envie de « casser du chef », N'hésitez pas à nous faire part de vos problèmes.



Vous avez des idées à promouvoir, vous voulez des précisions sur les Négociations en cours, vous avez des questions, des problèmes à signaler, vous voulez que cela bouge.... N'hésitez pas à nous contacter.

Vos contacts :

Délégués du Personnel : Grégoire DECHILLY - Dominique BISIAUX

Délégués syndicaux : Dominique BISIAUX – Grégoire DECHILLY - Fabrice DUCHATEAU

cfecgc.4.tmmf@gmail.com