



Bonne fête de Saint-Eloi.

Le + syndical INFO + NOVEMBRE 2010

RESULTATS DES ELECTIONS, UNE ANALYSE FANTASISTE ?

Récemment, certains de nos collègues cadres ont eu droit à une analyse originale des résultats des élections faite par leur **Assistant Général Manager**. Après concertation, nous avons décidé de partager avec vous cette information.

En effet, devant une assemblée heureusement confortablement assise, il a déroulé avec conviction son point de vue ; en voici la substance :

Il s'est dit navré du résultat (NDLR : il cherchait les quelques voix qui auraient pu permettre à un seul syndicat d'obtenir 30% des suffrages exprimés).

Il s'est montré déçu du vote des cadres et a développé une théorie plus que farfelue. Selon lui, il y aurait deux types de cadres : LES CADRES (NDLR : sous-entendus les vrais) et les cadres qui travaillent sur un site de production. Toujours selon ses dires, lors des élections des représentants du personnel, les seconds devraient uniquement prendre en compte les intérêts de l'entreprise, puisqu'ils sont minoritaires sur le site, et ne pas penser à leurs propres intérêts.

Nos commentaires :

Volontairement, nous n'avons pas repris l'ensemble des éléments présentés car, contrairement à ce qu'il peut penser, la CFE-CGC a le souci de l'intérêt collectif et de la pérennité de notre entreprise. Cependant, il n'est pas dans nos habitudes de laisser dire n'importe quoi.

Primo, est-ce simplement sa pensée ou s'est-il auto-proclamé « porte-parole » du top management ?

Secundo, à l'intérieur de TMMF, il pourrait y avoir les bons et les mauvais cadres selon leur façon de voter ? N'est ce pas insulter l'ensemble des cadres que d'insinuer cela ? C'est un peu comme ci on écrivait qu'il y a de bons et de mauvais managers !

Tertio, en cette période de négociation de l'accord « Dialogue Social », cette affaire sème le doute dans les esprits. Faut-il parler une nouvelle fois de double langage ?

Concernant l'atteinte des 30%, osons une explication : Pour franchir ce fameux cap des 30 %, 2 voix suffisaient. Sans risquer la méningite, pas difficile de se souvenir de cette grande vague de promotions d'AGM qui nous avait tous sidérés. Or, un Manager vote pour le 3^{ème} collègue, mais un AGM ne vote plus à TMMF (c.q.f.d.). Ne cherchons donc plus les bouc-émissaires puisque nous avons la root cause.

Rappel de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale :

Seuls les syndicats représentatifs peuvent négocier, et signer des accords. Pour être représentatif, il faut que le syndicat obtienne plus de 10% de l'ensemble des voix exprimées lors du 1^{er} tour des élections CE (tous collègues confondus). La CFE-CGC, reconnue comme un syndicat catégoriel mesure sa représentativité uniquement sur les 2^{ème} et 3^{ème} collèges. La CFE-CGC est donc représentative à TMMF.

Pour qu'un accord d'entreprise soit applicable, il faut qu'il soit signé par un **ou plusieurs** syndicats représentant plus de 30% des voix exprimées et il ne faut pas qu'il soit contesté par un ou plusieurs syndicats pesant plus de 50% des voix exprimées.

CHSCT : LA COUR DE CASSATION S'EST PRONONCEE.

Souvenez-vous, en juillet 2009, Elus CE et DP s'étaient réunis pour désigner les 12 membres du CHSCT. Un accord d'entreprise signé par plusieurs syndicats validait la répartition suivante : 8 sièges pour le premier collègue et 4 sièges réservés pour les cadres. Lors de cette élection, une majorité d'élus avait décidé d'octroyer l'ensemble des sièges aux candidats 1^{er} collègue, sans tenir compte de l'accord d'entreprise. Notre DRH de l'époque avait, après quelques minutes de tergiversation, laissé entériner ce vote.

Notre première requête au tribunal d'Instance s'était soldée par la validation de ce vote. Nous avons ensuite contesté la décision du tribunal auprès de la Cour de Cassation qui a décidé, le 13 octobre 2010 d'annuler ces élections en confirmant le fait que les sièges réservés sont bien à attribuer aux cadres.

NB : La prochaine élection est prévue début décembre.

POSITIVE ATTITUDE :

Enfin, c'est fait ! Il existe désormais une procédure qui définit les modalités pour pourvoir des postes vacants en interne. Cela vient de débiter avec le poste de Line controller.

Au welding, les GL retrouvent un peu de leurs prérogatives managériales. En effet, en cas de problèmes disciplinaires, ils ont la possibilité d'être à l'origine d'une demande de sanction (document à remplir). Notre *Sénior Vice Président Administratif* s'était engagé à le faire, il l'a fait. A quand la fin du dogme pour le ponce GL sur les sorties magasins ?

C'EST REPARTI :

Les vieux démons ressurgissent,
dès que les objectifs fleurissent,
cela part dans tous les sens,
au détriment du bon sens,
c'est tous azimuts,
pour atteindre le but.

Champion's league, audit SQA TME sont à l'origine de ce joyeux B.....

Alors qu'il était admis que dans la période pré SQA TME, il ne devait plus y avoir de pression supplémentaire, la sérénité conduisant à de bons résultats, nos collègues sur le terrain continuent de subir les pires pressions : audit à chaque quart-temps sur les mêmes sujets avec mise en place de contre-mesures immédiates, mise en place d'un second SQA TMMF (l'un officiel, l'autre officieux !)...

Parallèlement, nos collègues AM et GL s'étonnent de voir un nombre toujours plus grand de personnes off line alors que dans le même temps ils ont de moins en moins de support. (le projet 850L aurait bon dos, il se murmure que tableaux et graphiques tapissent à nouveau les murs de l'entreprise !).

ENTRETIENS DE MILIEU D'ANNEE :

Parmi ceux qui ont subi cet entretien, vous êtes nombreux à nous signaler que l'aspect humain est souvent complètement absent du « dialogue ». Malgré notre question DP posée le mois dernier, il suffit de lire la réponse des RH pour constater le consensus managérial sur le sujet. Bref, le changement n'est pas pour demain. Des chiffres, toujours des chiffres, rien que des chiffres.

NOTRE CHAMPION'S LEAGUE : 19 % , de quoi s'agit-il ?

Il s'agit tout simplement du taux de réalisation des entretiens « plan de carrière » pour les GL. Pour mémoire, ils doivent tous être réalisés pour fin 2010 ! Une fois de plus, nous constatons avec amertume que le Manufacturing néglige ses collaborateurs !

Nous demandons à notre DRH de publier les résultats par secteur. Ce sera là un élément objectif de notre classement champion's league.

DEUX ENTREPRISES EN UNE ? :



Nous voudrions proposer un challenge à notre DRH dont la volonté première est d'améliorer en profondeur le système.

Fort des résultats de l'enquête d'opinion et de l'enquête sur le stress, nous aimerions qu'il se penche sur les pratiques managériales. D'un shop à l'autre, d'un département à l'autre, le « niveau de Respect » varie considérablement et les conséquences sur les individus aussi.

Dans certains cas, les limites sont largement dépassées et nous tirons ici la sonnette d'alarme.

Si vous estimez subir des pressions excessives qui finissent par nuire à votre santé ou altérer la qualité de votre travail, si vous avez connaissance de pratiques choquantes tenues à l'égard de vos collègues, n'observez pas le silence. Votre Médecin du travail et les représentants du Personnel sont des interlocuteurs possibles.

Pour la CFE-CGC, Carina et Dominique sont les interlocuteurs qui peuvent vous aider sur le sujet, naturellement en toute confidentialité.

NOUVEAUTE : VISITEZ NOTRE SITE INTERNET .

Connectez vous sur www.cfe-cgc-tmmf.fr et découvrez nos archives, nos articles, notre revue de presse et laissez vos commentaires.

Un peu de patience SVP, le site est encore en travaux.



Vos contacts :

Elue CE : Carina FAIDHERBE

Délégués du Personnel : Hugues VANDERSTRAETEN - Dominique BISIAUX

Délégués syndicaux : Cathy CROISIEZ - Dominique BISIAUX – Fabrice DUCHATEAU

cfecgc.4.tmmf@gmail.com

Nouveauté : permanence au local CE tous les vendredis de 13 à 14H00. Vous êtes les bienvenus.