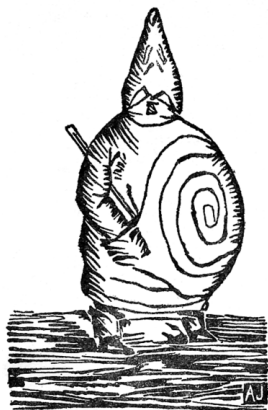
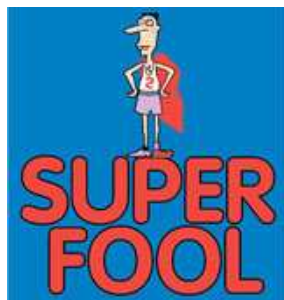


## Y A-T-IL UN PILOTE AUX COMMANDES DE TMMF?



Véritable Portrait de Monsieur Ubu.



### Mieux vaut en rire , car la situation devient parfois Ubuesque :

Les décisions sont extrêmement longues à prendre .Dès qu'une crise survient, Il y a de moins en moins de cohérence dans l'action ( ordres et contrordres se succèdent), ce qui amplifie les contradictions.Bonjour les Contre-mesures parfois farfelues car personne n'ose s'opposer ou contredire les décisions qui viennent le plus souvent d'en haut.

Le plus grave dans tout cela, c'est que l'on demande de moins en moins l'avis des personnes qui connaissent le mieux le sujet. Bref, nous ne sommes plus chez Toyota mais dans une entreprise lambda.

#### Un exemple Incroyable, mais.....VRAI :

Suite à la crise de fissures découvertes sur les longerons aux presses, un objectif a été fixé aux membres des presses : ZERO FISSURE. Nous l'estimons tout à fait normal.

Ce qui l'est moins c'est le second objectif fixé : ZERO PICOT. Pourquoi tant de zèle, pourquoi semer le doute dans l'esprit des salariés en donnant plusieurs priorités ? Pourquoi mettre autant de pression .SMART, n'est-ce pas ce qu'on peut attendre d'un objectif ?

Plus fort encore, toute la semaine 28 , aux presses, il y a une crise de picots sur le côté de caisse 5 portes gauche. La décision a été de produire et de retoucher les picots directement sur ligne à la lime ( au détriment, c'est certain, de la qualité et de la sécurité ) et ensuite, le lendemain, on s'étonne d'avoir des OFF LINE sur le sujet en ASSY car la retouche est incorrecte.

Ne rigolez pas car au welding, si on prête une oreille attentive, nous sentons venir le ZERO POINT COLLE. Après ce sera le ZERO GRAIN pour la peinture, le ZERO Défaut d'assemblage pour l'ASSY....

#### **Va-t-on un jour remettre une bonne dose de bon sens dans la gestion au quotidien de TMMF ?**

NON, n'insistez pas, nous ne désignerons pas le SUPER FOOL !

## SUIVI DES EVOLUTIONS



Lors des NAO de fin 2009, il avait été décidé que 5 % des salariés bénéficieraient d'une évolution. Voyons comment cet engagement a été tenu.

**Exemple de l'Assemblage** : 34 GL repertoriés dans la base informatique et une seule évolution.

**Réponse de la Direction à notre question DP sur le sujet** : Dans l'accord initial, il était prévu que "Les évolutions pourraient concerner jusqu'à 5% du personnel ELIGIBLE pour un budget total de 0.2%".De façon spécifique pour les Gl, éligible signifie ancienneté > 2 ans ET évaluation fin d'année 2009 au moins "Supérieur aux attentes".

Enfin, sur le périmètre assy, 10 Gl's étaient éligibles. Parmi ces 10 éligibles, 1 GL a évolué, **soit 10%**.

**Point de vue CFE-CGC** : 1 / 34 = 3 % et pour notre top management 1 / 34 = 10 %

Volontairement, nous n'avons pas changé les caractères utilisés pour la réponse, vous remarquerez qu' « ELIGIBLE » est en majuscule et le « ET » également (dans le cas où nous n'aurions pas compris ) Or, Nous savons très bien comment fonctionne le système des + et ++ ! C'est incroyable, cette facilité à expliquer l'Inexplicable.

Nous ne ranimerons pas la lutte des classes, car au sommet, la lutte pour les places suffit, hélas, à notre déconfiture.

# SPECIAL GL . LE RAS LE BOL N'EST PAS LOIN :

Plusieurs fois déjà, nous vous avons informé des dégradations constatées par nos collègues GL pour ce qui concerne les conditions de travail, la considération, l'intérêt de la fonction, les perspectives d'évolution, les responsabilités, l'autonomie, les moyens...

- **Différence de traitement d'un shop à l'autre** : pendant la dernière semaine de chômage partiel, les tranches horaires étaient en général 7-15 afin de garder un rythme proche des horaires postés et de perturber le moins possible l'organisation de la famille. Excepté au welding, pour lequel c'était 8-16 avec une réunion programmée à 7 h45 et une autre à 16h00. Cela ne s'invente pas !
- A partir du 5 juillet, les TM de nuit devaient connaître leur nouvelle affectation d'après SSD. Dans certains secteurs, les GL ont participé à la répartition pendant la semaine de chômage. Dans d'autres secteurs, ils ont été laissés de côté. Phénomène encore accentué quand il a fallu refaire l'opération pour le passage à 70s !
- **Affectation des GL après SSD** : En date du 19 juillet, certains GL ne savaient toujours pas où ils seraient affectés ! Faiblesse de l'organisation ou manque de respect ?

- **Gestion du social en ateliers** :

Quand on vous le dit qu'être GL c'est plus qu'une vocation, c'est un sacerdoce. Nous sommes toujours dans l'attente de la liste des postes aménagés et, fait nouveau, nous attendons maintenant qu'on nous donne la méthode de gestion des personnes inaptées.

- **Réunion GL Prod du 30 juin** :



Notre top management voulait encore nous « refiler une responsabilité merdique », celle de décider si un membre déclaré inapte par le service médical est capable de repartir chez lui avec son véhicule. D'un côté le GL ne peut apposer son ponce sur un bon de sortie magasin et de l'autre il aurait le droit et la capacité de juger d'une aptitude à conduire ! Le ridicule ne tue plus, heureusement...

**Point de vue CFE-CGC** : Nous conseillons aux GL de ne pas s'engager sur cette aptitude à conduire un véhicule. La seule responsabilité du GL consiste à valider le document de l'infirmerie sur lequel est consignée la décision d'aptitude à repartir chez lui par ses propres moyens, signe qu'il a pris connaissance de l'information et qu'il en tiendra compte dans le pointage du TM et pour l'organisation de sa team.

Toujours pendant cette réunion, il nous a été très difficile de poser nos questions et d'aborder nos problèmes. Le top management avait suggéré à notre DRH de faire court ( 1 heure Maxi ) ! Pour une fois, que nous n'étions pas pris par le temps puisqu'il n'y avait pas de production, nous n'avons pas pu nous exprimer. D'un côté le top management s'étonne que lors de ce type de réunions les questions soient de moins en moins nombreuses ( pour nous c'est normal : tu poses une question, tu as des repréailles. Alors le Masochisme, certes nous y avons goûté plus jeunes lors de notre prise de fonction mais au final très peu pour nous ! ), et de l'autre, lorsque les conditions le permettent ( absence de production et regroupement des 3 équipes ), il s'arrange pour que le temps soit compté et qu'il ne puisse y avoir un tsunami de questions : imaginez, si les GL se rendaient compte qu'ils ont tous les mêmes problèmes. On peut d'ailleurs s'étonner que pour une réunion de GL Prod, il n'y ait eu que des intervenants RH. Quand on vous le dit qu'il n'y a plus de pilote dans l'avion !

- **Effectifs** : Vous connaissez la fameuse réunion engagement d'effectifs qui permet, en théorie, d'anticiper les pbs d'absentéisme de la semaine suivante. Redisons le, cela ne fonctionne pas puisque chaque semaine il faut jongler, prêter des membres à ses collègues, faire des ajustements parfois plusieurs fois dans un même poste. C'est honteux d'être obligé de traiter membres et TL de cette façon ! Et très bientôt, on nous donnera des leçons de management... Imaginez, parfois les TM ne sont pas correctement formés et ils doivent quand même tenir le poste.

- **Qualité** :

Nous avons bien compris que la Qualité était un objectif prioritaire.

Alors dans une équipe, des GL ont posé la question suivante : « Comment va-t-on former les TM pour le nouveau takt time après SSD ? La réponse du management a été : « Vous les formerez pendant le Ramp-up, ce sera un Ramp-up rapide puisque nous avons besoin de voitures ». Autrement dit « Dé... vous et faites pas c... »

**Point de vue CFE-CGC** : Lors du dernier changement de takt time, dans ce même secteur, les GL avaient eu moins de 4 heures pour tester les modifications. CHALLENGE, c'est l'une des valeurs phare de TOYOTA, alors cette fois ce sera ZERO heure de formation !

A la bonne époque, il y avait une règle : Un TM doit connaître 3 process et un process doit pouvoir être tenu par au moins 3 personnes différentes. Quand va-t-on revenir aux fondamentaux ?

Nous posent donc la question suivante : Puisque les conditions ne sont pas remplies pour assurer la qualité, doit-on tirer l'andon ? Attention, Si les GL tirent l'andon, la ligne n'est pas prête de redémarrer...

## **RESPECT DU SALAIRE MINI DES CADRES, LE BILAN :**

Après notre intervention, 15 cadres ont été reçus par les RH en vue d'une mise en conformité de leur salaire par rapport aux grilles de la convention collective. Suivant les cas, les rappels vont jusqu'à 2000 Euros..

Cela fait tout de même plus de 5% des cadres touchés par ce rappel .

Au moindre doute, n'hésitez pas à nous le signaler .

## **RESTAURANT :**

70 % des personnes sondées sont satisfaites , c'est le résultat du dernier sondage lancé pour mesurer notre degré de satisfaction sur les prestations du restaurant. C'est vrai, pour ceux qui se satisfont de frites et de pâtes mais pour ceux qui préfèrent un repas équilibré , que fait-on ?

Est-ce normal que les tarifs et les règles de facturation changent sans cesse ?

Est-ce normal que le soir les choix soient si restreints ?

Est-ce normal que verres et couverts soient dég..... ?

## **MANAGEMENT MEETING :**

Force est de constater que ce meeting fait de moins en moins recette en terme de fréquentation . POURQUOI ?

Soulignons la nouveauté avec la présentation de la stratégie commerciale par le Président de Toyota France : Elle se veut plus dynamique. Lors de celle-ci, nous aurions aimé trouver dans les actions décidées, un clin d'œil aux collaborateurs, sous forme d'une augmentation de la remise accordée lors de l'achat d'un véhicule par exemple. Lors du CE de mai, cette possibilité avait été envisagée dans les pistes à l'étude. Dans ces conditions, pourquoi s'étonner que le parking soit si peu fréquenté en véhicules de la marque.

Notre ex Président nous disait qu'il trouvait notre usine triste. Maintenant qu'il est Président de TME, il peut sûrement faire quelque chose sur le montant de la remise collaborateur...

## **A MEDITER :**

« Tu me dis, j'oublie. Tu m'enseignes, je me souviens. Tu m'impliques, j'apprends ». Benjamin Franklin.

## **ENFIN, OUF !**



Le meilleur moment de l'année est arrivé. Nous vous souhaitons de bonnes vacances.

### **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)