



Le + syndical

INFOS+ Novembre 2009

QUOI DE NEUF ?

EDITO

Voilà maintenant 3 ans qu'une petite équipe de cadres et ETAM a décidé de reprendre en main la destinée de la section CFE-CGC TMMF.

Il nous a fallu tout d'abord trouver notre style de communication : un langage franc et direct.

Il nous a fallu ensuite découvrir les différents rôles des représentants du personnel, repousser, voire transgresser, les limites qui avaient jusqu'alors été fixées par la Direction, les usages ou le « syndicalement correct », et enfin imposer le droit à la revendication pour les ETAM (Employés, Techniciens y compris les TM Maintenance, Agent de Maîtrise) et les Cadres.

Nos méthodes vous ont parfois choquées mais soyez certains que c'était nécessaire. Et puis, malgré le vieil adage qui nous rappelle que la vérité n'est pas toujours bonne à dire, nous continuons de penser qu'elle est souvent bonne à formuler.

L'évolution du DIF était notre première revendication : Lors de la dernière négociation sur le temps de travail, nous pensons avoir eu gain de cause en passant de 8 jours à 2 jours Maxi de RTT pouvant être co-investis dans la formation avec un co-investissement à 50 %.

Notre deuxième axe de travail a toujours été le respect. Sur ce point il reste énormément de chose à faire, vous pouvez le constater au fil de nos diffusions.

Troisième axe : la mise en place d'un PERCO. Comment une grande entreprise qui dit s'intéresser à la Ressource Humaine, pourrait ne pas mettre en place ce système qui aide les salariés à préparer leur retraite de plus en plus menacée. D'ailleurs la loi 2006-1770 du 30/12/2006 oblige à la négociation, alors, qu'attend t-on pour se mettre autour d'une table !

Quatrième axe : Le stress au travail. Le ministre Xavier Darcos ne vient-il pas d'imposer la négociation dans les entreprises sur ce délicat sujet.

Notre 5ème axe de travail est la reconnaissance. Cet aspect, longtemps occulté, nous a explosé à la vue lors de la négociation sur le temps de travail. Comment peut-on faire autant de différence entre catégories socio-professionnelles (majoration sur les travaux des samedis et dimanches par exemple) !. Ce constat étant fait, il est temps de lever les tabous :

Oui les ETAM et Cadres ont le droit d'avoir des revendications. Ils ne doivent pas toujours être considérés comme la variable d'ajustement silencieuse !

Oui ils ont le droit à la reconnaissance,

Oui ils ont le droit d'exprimer de l'insatisfaction et du mécontentement.

Soyez certains que nous allons continuer d'agir. Faites nous confiance et faites nous part, massivement, de vos problèmes et revendications. Une mention particulière pour nos collègues spécialistes : n'hésitez pas à utiliser la voie syndicale quand vous ne parvenez pas à vous faire entendre individuellement, car à défaut, le management considère que tout va bien et que vous êtes satisfaits. **Qui tacet consentire videtur ...**

Vos contacts :

Délégués du Personnel : Grégoire DECHILLY - Dominique BISIAUX

Délégués syndicaux : Dominique BISIAUX – Grégoire DECHILLY - Fabrice DUCHATEAU

cfecgc.4.tmmf@gmail.com

NEGOCIATIONS SUR L'ACCORD D'INTERESSEMENT :

Les accords d'intéressement successifs ont permis aux salariés de recueillir une part des fruits de leur travail. Il y a eu des périodes fastes et d'autres moins. Deux possibilités sont offertes : encaisser l'intéressement au trimestre ou placer les sommes pour une durée de 5 ans dans le PEE (Plan Epargne Entreprise qui permet de défiscaliser le montant de l'intéressement ainsi que l'abondement correspondant). On ne saurait que trop encourager le placement sur le PEE , formule qui garantit sur 5 ans , grâce à l'abondement, un rendement d'environ 100% à condition de choisir la formule sécurité).

Aujourd'hui, il est important de consolider cet acquis, de faire en sorte qu'il soit bien le reflet de la performance globale de TMMF et d'y adjoindre un nouveau volet : le PERCO (Plan d'Epargne Retraite Collectif).

CE QUE NOUS DEMANDONS :

Indépendamment des remarques qui ont déjà été prises en compte au cours des premières réunions, nous demandons la mise en place d'un PERCO dans le cadre d'un accord d'entreprise qui prévoirait la sortie, au moment de la retraite, sous forme de capital ou de rente (code du travail, article L3334-15) Les placements faits par les salariés pourraient être abondés par l'entreprise. L'accord donnerait la possibilité d'y mettre l'équivalent financier de jours figurant dans le CET. La Loi 2006-1770 du 30 décembre 2006 est très claire : les entreprises ayant un P.E.E depuis plus de 5 ans sont tenues d'établir une négociation sur la mise en place d'un PERCO ou d'un régime de retraite supplémentaire à adhésion obligatoire (art 83, P.E.R.E). Surprenant que nous soyons les seuls à rappeler cette obligation légale !

RETOUR SUR L'ACCORD TEMPS DE TRAVAIL :

Nous avons pris nos responsabilités et signé cet accord qui est beaucoup plus favorable aux membres que l'était l'accord précédent. Néanmoins, il faut signaler que pour les forfaités jours postés le compte n'y est pas puisque il n'y a à ce jour aucune reconnaissance des efforts consentis pour la flexibilité ! OU est l'équité ?

CHSCT :



POINT SUR NOTRE REQUETE AU TRIBUNAL D'INSTANCE : Le jugement rendu le 3 novembre ne nous a pas été favorable puisqu'il nous déboute. Pour le juge, l'élection du CHSCT, est conforme ! Actuellement, il n'y a donc plus d'encadrant dans ce bureau de 12 membres : aucune personne donc pour défendre nos intérêts ! Facile dans ce cas de « casser du chef » !

Bien évidemment, cette décision ne nous convient pas et la CFE-CGC se pourvoit en cassation.

GESTION DES RH ET INEQUITE



C'est arrivé à TMMF, et cela méritait bien de figurer dans le palmarès du « plus mauvais acte de management » du mois. Faut-il s'indigner et/ou s'interroger sur cette décision. N'y avait-il un autre moyen de tenir une parole donnée !

Au welding, il y a eu récemment, en catimini, 4 nominations : 3 TL3 et 1 TL2 (TL = leader d'équipe). Les AM et GL ont découvert ces nominations tout simplement en regardant les photos des cérémonies.

Plus fort encore, ces TL n'encadrent plus d'équipes pour l'instant. L'un d'entre-eux à même évolué alors que sa précédente évolution datait d'un an.

Est-ce normal qu'ils puissent évoluer TL 3 sans même animer une équipe ?

Est-ce normal que les AM et GL ne soient pas au courant ?

Est-ce normal que cela se soit fait uniquement dans 2 petits secteurs connexes à la production ?

Est-ce normal que la règle de 2 ans entre 2 évolutions ne soit pas respectée ?



“C'est important d'apprendre de ses propres erreurs Robert... Mais s'il te plaît, essaie de ne pas apprendre autant.”

L'un des principaux remèdes à l'inéquité avancé par le groupe de travail qui a réfléchi sur l'évaluation des TL et TM était : Pour assurer transparence et équité les évolutions devraient être décidées collégalement, pour un atelier, entre l'AM et les GL. Dommage que ce groupe de travail ait fonctionné pour rien ! car l'idée était pertinente.

Nous demandons l'application de ce principe dès maintenant.

Nous demandons aussi à notre DRH une remise à plat rapide du grade système pour clarifier les fonctions et les critères d'évolution.