

UN DUR METIER !

Cadres ou ETAM à TMMF, pas toujours facile.

MAIS QUE SE PASSE T-IL !(mais qu'est-ce qui se passe !)



Domage qu'il n'y ait plus de cadres au CHSCT (la faute à qui ?) : Et oui, nous sommes inquiets pour la santé des GL et AM peinture. Fidèles adeptes du Genchigenbutsu, nous avons mené l'enquête et après l'annonce d'un taux d'absentéisme de 7.04 % en octobre, nous avons choisi la méthode du 5 WHY pour remonter à la cause. IL nous faut bien montrer l'exemple aux TM puisque nous leur demandons, lors des entretiens de fin d'année, de savoir faire un 5 WHY .

Pourquoi sommes- nous inquiets ? : Parce que nos collègues sont quasi les seuls à porter la casquette dans leur atelier.

Pourquoi ? : Parce qu'ils perdent leurs cheveux beaucoup plus que les autres Toyota Member.

Pourquoi ? : Parce qu'ils n'évoluent pas dans le même environnement que nous autres.

Pourquoi ? : Parce que c'est un environnement clos.

Pourquoi ? : Parce que le management doit y être différent.

Commentaire CFE-CGC : Si le port de la casquette est nécessaire pour éviter que les cheveux ne viennent contaminer les véhicules, pourquoi cette mesure n'est-elle pas étendue à tout le personnel ?

Dans ce cas, Pourquoi le manager n'est pas aussi contraignant ou convaincant avec l'ensemble de son personnel ?

Nous ne concluons pas et laissons à chacun le soin de le faire : est-ce logique ? est-ce équitable ? Est-ce de l'abus de pouvoir ?.

En tout cas, pas facile de travailler en peinture !

ENTRETIENS D'EVALUATION TM : On ne nous dit pas tout !



Collègues GL, nous attirons votre attention sur la difficulté de l'exercice (TM et surtout TL) : nous avons constaté, qu'hormis la formation standard prodiguée à l'ensemble des GL par le service formation, l'information descendante via le management n'est pas toujours la même selon les secteurs. Nous vous conseillons d'être vigilants car sinon, cette année ou l'année prochaine, qui sera entre le marteau et l'enclume ?. Les écrits restent...

LE SAVIEZ-VOUS ? : il existe un calcul de la moyenne des notations pour chaque GL, l'AM y a accès.

Commentaire CFE-CGC : Nous trouvons que cela peut aider le GL à se situer par rapport à l'ensemble de ses collègues et contribuer à l'équité que nous recherchons tous. Pourquoi donc cette info ne nous est pas communiquée systématiquement dès le début ! Cela nous rappelle deux engagements de la convention manageriale : Garantir une communication franche directe et régulière / je propose à mes principaux partenaires un contrat de progrès basé sur la confiance !

Tout cela nous semble encore bien précipité ! Certes les RH ont atteint leur objectif : Donner aux GL un outil qui tend vers plus d'équité mais une fois de plus on s'est peu soucié de l'application sur le terrain.

Pas facile d'être GL !

OU EST LE RESPECT DANS TOUT CELA ? :



De la difficulté de travailler à CONTROL ROOM !

Quotidiennement, nos collègues de la control room doivent gérer du stress puisqu'ils gèrent notamment l'ensemble des flux de production avec tous les aléas que nous connaissons. Comme si cela ne suffisait pas, ils doivent parfois essuyer des propos à la limite de l'insulte de la part d'un « manager »! pour ne pas le citer.

Commentaire CFE-CGC : Le Respect n'est-il pas dû à tout le monde ? Attention à ne pas porter la casquette....

Dur d'être spés !

De la difficulté de transmettre des documents ; Le facteur plus efficace qu'un GL !



Collègues GL, Vous avez été très nombreux à nous communiquer votre indignation sur le dernier flash relatif à la transmission des arrêts maladie TM : En substance, TM, si vous souhaitez que votre arrêt de travail arrive à la paie dans les délais, il n'y a que 2 moyens sûrs, la poste et la boîte dans laquelle vous y déposerez personnellement le document. L'option via le GL est fortement déconseillée !

Commentaire CFE-CGC : Après le ponce pour les sorties magasins, après la transmission des documents que va-t-on encore nous enlever ? Avant qu'une autre idée de génie leur viennent à l'esprit, soyons réactifs et proactifs : Franchement, il y a trop de risques à laisser des GL assy sur ligne en quality gate pendant le SQA TME, pensez à tous les défauts qu'ils peuvent laisser passer. Dites qu'ils le font mal, et surtout ne les y mettez plus.

Dur Dur d'être GL !

De la difficulté d'organiser des activiteam!



Quelques collègues GL inspection jaune avaient pris l'habitude de grouper le budget de 2 sorties pour pouvoir organiser des sorties plus intéressantes avec leurs Members. En faisant leur demande préalable, Ils ont découvert par l'intermédiaire de leur TMR, que ce cumul n'était plus possible. Pourtant ils avaient « économisé » en ne sortant pas le premier semestre.

Commentaire CFE-CGC : Voilà une semaine que le problème est connu et nos collègues attendent un accord du management. Pourtant le cumul se fait déjà dans certains secteurs. Où est l'équité ? Il faudrait vraiment revoir le processus de décision à TMMF car c'est long, et lourd pour une décision sur une dépense qui est déjà au budget et qui a donc été déjà validée ! Le ponce des Managers aurait-il aussi été confisqué ?

Dur, dur d'être Manager ?

De la difficulté de faire des entretiens en maintenance!



Tout n'est pas standard à TMMF, la preuve avec les imprimés d'entretien member. Demandez à nos collègues GL maintenance leur imprimé d'entretien TM : une véritable usine à gaz !

Commentaire CFE-CGC : Pour un peu, il serait plus facile de travailler à la NASA qu'en Maintenance. Bientôt pour les faire, il faudra avoir fait Polytechnique ! Cela nous rappelle les débordements de l'assemblage et le fameux MJR : 100% DE PAPIERS – 0 % D'HUMAIN ! On sait où cela nous a conduit... Et le member maintenance dans tout cela !

Lors d'un entretien avec Nonaka San, il nous disait que le syndicat était là pour « améliorer l'imparfait du management ». Nous sommes loin d'être au chômage !

POINTAGE ET FORFAIT JOURS :

A l'administration notamment, certains d'entre vous doivent signer une feuille de pointage hebdomadaire. Celle-ci reprend les jours de présence et aussi les CP... Concernant les jours de présence, nous vous conseillons de remplir les feuilles de la façon suivante : Pour 1 jour de travail, il doit être écrit **1J** au regard de la date et non pas 7H. Donc si c'est écrit 7h, vous devez rayer et mettre **1J**. Généralement, vous faites plus de 7 h, alors pourquoi signer pour 7 h. Votre signature vous engage, alors soyez précis...

Entretiens de fin d'année pour les assistants :

On vient de découvrir avec stupeur qu'en réalité les entretiens de fin d'année auront lieu plutôt pendant le 1^{er} trimestre 2010, comme cela se faisait pour les spés et comme cela a été décidé il y a quelques mois pour les GL. BIZARRE ! Qui a dit BIZARRE ! Vous avez dit BIZARRE ?

ACCORD D'INTERESSEMENT :

Nous allons signer cet accord car selon les résultats des simulations, il devrait rapporter, à performance équivalente, environ 10 % de plus. Il faut le dire, c'est du Gagnant-Gagnant.

Concernant le PERCO, la négociation est prévue au 1^{er} trimestre 2010.

Loi TEPA :

La loi TEPA introduit une mesure d'exonération de cotisations sociales en cas de renonciation à des jours de RTT.

Toute personne en jour peut se faire payer sans les charges, sans imposition, les jours supplémentaires (au dessus de 218 jours) de l'année 2009, ceci dans la limite de 10 jours. Un document spécifique existe et peut être remis au service paie de décembre 2009 à Mars 2010. Le paiement pourra se faire à partir de la paie de janvier 2010. A votre demande, nous pourrions vous transmettre l'imprimé adéquat.

Vos contacts :

Délégués du Personnel : Grégoire DECHILLY - Dominique BISIAUX

Délégués syndicaux : Dominique BISIAUX – Grégoire DECHILLY - Fabrice DUCHATEAU

cfecgc.4.tmmf@gmail.com