

Une réunion NAO N°4 mouvementée :



1ère mi-temps , la direction fait sa nouvelle proposition sur les grilles de critères pour l'intéressement et ensuite présente la nouvelle grille d'abondement qui devient **dégressif** avec une valeur maximale de 1375 Euros (pour le détail, voir notre précédent tract). Pour rappel, la valeur annuelle maximale actuelle et légale est de 2909.76 Euros.

A la mi-temps, toutes les organisations syndicales décident de quitter la négociation après la reprise de la réunion pour montrer leur désapprobation sur le nouvel abondement proposé.

Seconde mi-temps, après le tour de table, la CFE-CGC tient ses engagements et quitte la salle suivie de la CGT. Quelques minutes plus tard, CFDT, FO et CFTC quittent également la salle.

A la fin de ce match, malgré la contre proposition de la direction, la formule d'abondement dégressif reste en l'état. Ce n'est que plus tard dans la soirée que l'abondement sera remis intégralement, après réunion du Top Management. Cette information n'a pas été communiquée aux organisations syndicales ce jour là.

Après la sortie des 5 syndicats, un tract commun a été rédigé et toutes les organisations syndicales (UNSA compris) y ont mis leur logo.

L'avis de la CFE-CGC:

TMMF a mis en place, dès sa création, un bel outil de motivation qui récompense la performance **Collective** en octroyant à chaque salarié une même valeur d'intéressement qui est abondée pour tous de la même façon lorsqu'il y a placement sur le PEE. (La valeur TEAM WORK mise en pratique).

C'est vrai que les sommes en jeu pour l'abondement sont importantes tant pour TMMF que pour les salariés.

Ne soyons pas naïfs, chacun a joué son rôle à fond :

TMMF a joué ses cartes jusqu'au bout en tendant la corde jusqu'à la rupture comme à son habitude.

Les syndicats ont défendu ensemble, lors de cette réunion, un outil de rémunération collectif; La pratique de la chaise vide étant une technique parmi tant d'autres.

Cette sortie est le point culminant de cette réunion, elle est la résultante de la stratégie de la direction qui, obnubilée par sa volonté de réduire l'intéressement et l'abondement, a utilisé des moyens discutables : asymétrie d'information, recherche du clivage entre catégories, projections de nombreux tableaux et graphiques sans fourniture de supports papier,....

Le jeu n'étant pas bon, il fallait rebattre les cartes d'une façon singulière.

Au delà du symbole, c'est surtout le premier pas vers un vrai dialogue social, puisque ce sont les délégués syndicaux seuls qui ont obtenu le maintien de l'abondement sans qu'il y ait eu la nécessité d'un mouvement des salariés. Fallait-il attendre et faire ce que Françoise Giroud dénonçait en ces termes « **C'est un drôle de pays, la France, où les négociations ont toujours lieu après le déclenchement des grèves et non avant** " ?

Ceux qui croient qu'il suffisait d'attendre la contre proposition de la direction pour voir l'abondement maintenu se trompent ou vous trompent, car le dénouement n'est arrivé que plus tard dans la soirée bien après la seconde proposition et la fin officielle de la réunion de négociation. Penser que cela pouvait s'obtenir sans quitter la table des négociations, c'est méconnaître l'âpreté des relations et négociations sociales dans les entreprises.

Un collègue pertinent nous disait d'ailleurs humoristiquement que la direction négociait mieux seule, en l'absence des délégués syndicaux...

AON HEWITT, les conséquences:

*L'expertise :
une manipulation
de milliers d'imbéciles
par quelques incapables.*



Avec son benchmark, la direction nous dit que nous gagnons tous plus que le marché (1.01 pour les spés...). Pourtant quand vous comparez avec vos collègues travaillant dans d'autres sociétés, vous savez bien que le rapport rémunération / temps et charge de travail est en notre défaveur.

Les résultats connus, ni une, ni deux, la direction se met en action pour revenir au marché.

1. Vous n'avez pas eu de 13ème mois ou il est incomplet.
2. Vous avez failli perdre une partie de l'abondement.
3. Le turnover des cadres ne la dérange pas. L'explication est simple, dans le jargon RH cela s'appelle l'effet NORIA, il permet de réduire la masse salariale en remplaçant des salariés un peu mieux payés par de jeunes embauchés moins coûteux.

Plus grave, le top management joue, depuis, l'individualisation à outrance dans tous les registres pour en arriver à des usines à gaz. (Pas de 13ème mois, mais un bonus qui varie selon les catégories : une dose de salaire médian, une confiscation si tu démissionnes, un BAC+5 GL touche moins qu'un BAC+ 5 Spé, une assistante a moins en fixe qu'un technicien de maintenance, Un GL cadre perçoit moins qu'un GL non cadre, les AM ont plus d'AI que les spés, les administratrices sont négligées...).

Dans un autre registre, le management peut constater une régression dans certains domaines de la communication :

- Pas d'info sur le départ de ONO San,

- des communications sur les NAO superficielles et mal expliquées (alors qu'on a su bien faire dans le passé et qu'on le fait bien pour les "30 min de com"). Dans ces conditions, rien ne sert de proposer une formation " 5min de com" si les supports sont indigestes! Peut-on réellement communiquer en moins de 5 min sur ces sujets ?

Plus fort encore, notre manager RH envoie ses collaborateurs enquêter sur le terrain pour s'assurer que les com sont bien faites par les GL. C'est **insultant** pour nos collègues GL; qu'il vienne les faire lui même, sans explication, en moins de 5 minutes et à 5h30 du matin! Pas sûr que le démarrage de la ligne se fasse à l'heure...

L'avenir:

Flexibilité, compétitivité, assouplissement du code du travail, voila des sujets qui ne manqueront pas d'arriver sur la table de négociation dans les mois et les années qui viennent...

Sachez de plus que depuis 2 ans la direction souhaiterait que les négociations pour les cadres soient faites séparément. La CFE-CGC s'y est toujours opposé et nous restons sur cette position.

Nous devons donc être vigilants, réactifs, combatifs pour défendre vos intérêts.

Il est indispensable que vous nous souteniez. L'un des moyens est de vous abonner à la newsletter de notre blog pour vous tenir informés de l'actualité et montrer par vos visites que vous veillez à vos intérêts. Vous pouvez aussi nous communiquer votre adresse mail personnelle pour les mails hors blog.

En tout cas, vous pouvez compter sur vos délégués syndicaux .Nous espérons vous l'avoir démontré une nouvelle fois.



**Nous vous souhaitons de
joyeuses fêtes de fin
d'année.**

Vos contacts :

Délégués du Personnel : Olivier VANSPEYBROECK - Dominique BISIAUX.

Elu CHSCT : David SOULIER - Dominique BISIAUX (RS)

Délégués syndicaux : Carina FAIDHERBE - Olivier VANSPEYBROECK - David SOULIER - Dominique BISIAUX

mail : cfecgc.4.tmmf@gmail.com

site internet : www.cfe-cgc-tmmf.fr