



# **TOUS NOS VŒUX POUR 2012.**

Le + syndical INFOS+ Janvier 2012.

## **Toute l'équipe CFE-CGC vous présente ses meilleurs vœux pour 2012, bonheur, santé et réussite pour vous et vos proches.**

Profitons de l'occasion pour faire le bilan social de 2011 et nous projeter sur 2012. Le personnel SAGA (Spécialistes – Assistant(e)s – GL et AM) étant au cœur de nos préoccupations.

**Prenons de la hauteur** par rapport aux évènements de 2011.

De nombreux faits marquants ont ponctué cette année : grève - tables rondes - Suppression des primes d'encadrement (à certains GL-AM passés en jour) sans aucun préavis - Lancement du 850L. - Décision de Sano- San de relancer le dialogue social. - Négociation sur le pouvoir d'achat. - Mise en place de la troisième équipe. - NAO avec mise en place du nouveau grade system pour TM et TL.

**Reconnaissons les faits :**

Une année très chargée pour le service RH (beaucoup de projets à mener, donc énormément d'activité)

Une réelle volonté d'écouter (tables rondes...) , de reconnaître les dysfonctionnements et de mettre en place des contre-mesures sur le long terme (accord pouvoir d'achat, subrogation ...).

Un engagement financier important sur le pouvoir d'achat (sans entamer fortement l'enveloppe NAO)

Un grade system plutôt bien ficelé pour les TL et TM et tout particulièrement pour la maintenance.

Un geste pour récompenser les spécialistes qui sont venus en grand nombre travailler le samedi en 2011

Une nouvelle voiture à fabriquer (avec l'hybride mi-2012).

De façon générale, une gestion plus humaine (moins de pression, retour à la convivialité.. .) semble se réinstaller même s'il subsiste des secteurs dans lesquels les pratiques managériales sont inacceptables. D'ailleurs, il ne faut plus hésiter à dénoncer ouvertement ces excès qui peuvent aller jusqu'à nuire à la santé !

**La Bienveillance serait donc enfin de retour ? Ne passons pas cependant d'un extrême à un autre, le manque d'exigence serait tout aussi néfaste !**

**Déplorons les différences de traitement** entre catégories de salariés :

Jusqu'alors un certain consensus existait, intérêt identique pour tous...Certes, nous avons senti que notre direction semblait s'intéresser plus aux uns qu'aux autres mais tout cela restait subjectif. 2011 a franchement permis d'y voir plus clair, et les faits sont là, indiscutables :

La mise en place de la prime de 13<sup>ème</sup> mois a acté les différences :

Les assistant(e)s ont une part de variable plus importante que celle des catégories équivalentes. La pertinence de ce choix reste clairement à démontrer !

Pour les assistant(e)s , le fait que ce soit la seule catégorie en retrait (à 0.95) par rapport au marché (selon Aon Hewitt) n'a pas entraîné de coup de pouce.

Les cadres auront éventuellement un bonus sans qu'aucune condition minimum d'attribution (montant, critères ...) n'ait été définie dans l'accord sur le pouvoir d'achat.

Les NAO ont confirmé cette tendance :

Le grade system SAGA ne sera abordé qu'en février (après les négos)

Aucun détail communiqué sur la répartition des AI.

**Alertons la direction sur l'insatisfaction du personnel SAGA :**

S'il fallait résumer d'une phrase le ressenti de cette population ce serait « nous sommes les laissés -pour -compte ». D'ailleurs, le retour d'un niveau de turn-over élevé n'est pas sans lien.

## **Tirons-en les enseignements pour 2012 :**

2011 marque un tournant pour le personnel SAGA. Une différence notable a été faite avec les autres catégories de personnel et ce n'est pas un hasard. C'était écrit, et cela commence aussi à se faire dans d'autres entreprises. La classe moyenne est clairement laminée.

Déjà en 2011, la CFE-CGC a intensifié son action : information plus régulière grâce au blog pour coller à l'actualité, grande participation de nos représentants aux différentes instances (CE – DP – CHSCT – Négociations) – meilleure implantation dans les différents secteurs et catégories socio- professionnelles.

2012 sera l'année de la professionnalisation de notre équipe (le 5 WHY était le premier ballon d'essai) car nous ne voulons pas en rester là. Ne soyons pas dupes, les négociations sur le grade system et sur l'intéressement pourraient bien nous réserver encore de mauvaises surprises ! Et puis, il y aura la négociation sur le bien-être au travail.

Lors du sondage sur le 13<sup>ème</sup> mois, vous avez su prendre position. C'était la première fois à TMMF et c'était très important de vous montrer nombreux derrière vos représentants.

Pour vous défendre, nous avons besoin de votre soutien, de vos informations car c'est un travail d'équipe. Si vous avez connaissance de situations inacceptables, injustes, illégales ; si vous connaissez des collègues qui souffrent et doivent se mettre en arrêt ; si vous constatez des manques de respect flagrants, si simplement vous avez des interrogations, n'hésitez pas à nous contacter. Ne soyons pas inactifs, voire complices. Faisons bouger les lignes !

Face au délitement syndical, aux compromissions, la population SAGA a besoin d'un syndicat actif, intègre et professionnel. Ces dernières années, nous avons posé les premières pierres, aidez-nous à devenir en 2012 une vraie force de proposition. Coupure de la ligne hiérarchique, turn-over élevé, amélioration du dialogue social, une vraie gestion des carrières, restauration de la bienveillance, de l'écoute et de la pédagogie, amélioration des conditions de travail, gestion des fins de carrière, sont autant de défis à relever. L'enquête sur le stress avait aussi mis le doigt sur les facteurs de stress : latitude décisionnelle, conflit vie privée-vie professionnelle et aussi le problème des évolutions.

Récemment, notre Vice-Président disait que Toyota devait « susciter le talent et la passion », il évoquait aussi la formule « Reward with the smile ». Nous ne pouvons qu'être à ses côtés pour défendre ces formules :

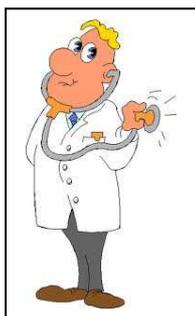
« Reward with the smile », c'est un pré-requis, une évidence aussi.

« Susciter le talent et la passion ». tout reste à faire, première étape le grade system...

Nous attendons aussi des gestes en faveur du management de proximité. Le Top management nous dit qu'il est prêt à changer, alors qu'il montre des signes forts : rendre le ponce aux GL en est un qui ne coûte rien !

Le contexte économique en 2012 va être difficile ce qui va se traduire par la nécessité de réduire les coûts, d'optimiser l'organisation, de s'adapter rapidement. Serrons-nous les coudes, continuez à nous faire confiance et faites-nous connaître autour de vous.

## **2011-2012 EN IMAGES :**



En 2011, des experts sont venus à TMMF. Ils ont découvert les problèmes, constaté les signes de fièvre, et fait le diagnostic. En 2012, le personnel SAGA attend avec impatience l'ordonnance établie par notre direction.

## **PLANNING DES NEGOCIATIONS 2012 :**

Février-Mars 2012 : Grade system pour le personnel SAGA.

2012 : Négociation sur le bien-être au travail et accord sur les séniors à faire vivre.

Septembre 2012 : élections professionnelles.

Fin 2012 : Négociation du nouvel accord d'intéressement.

## **A MEDITER :**

« Dans des temps de tromperie généralisée, le seul fait de dire la vérité est un acte révolutionnaire » Georges Orwell.