



CHALLENGING 2013

Le + syndical INFOS+ Janvier 2013

En ce début d'année, nous vous présentons nos meilleurs vœux pour 2013 ; bonheur et santé pour vous et vos proches.

Voilà plusieurs années que TMMF est touchée par la crise et pour s'en convaincre, il suffit de suivre l'évolution des ventes automobiles sur l'ensemble du marché européen. Hélas, rien ne permet de dire aujourd'hui que cela va s'améliorer rapidement.

Fort heureusement, au niveau mondial, le groupe TOYOTA est redevenu très rapidement le premier constructeur mondial malgré toutes les crises qu'il a dû traverser. C'est un élément rassurant et on peut s'en féliciter.

En interne, les résultats du dernier trimestre 2012 ont montré une dynamique positive.

Ces signes positifs ne doivent pas éclipser les problèmes en interne, ni excuser les mauvaises pratiques qu'il convient de dénoncer.

Tout d'abord, les dernières négociations ont mis en évidence une « détérioration continue » de la communication institutionnelle.

- Moins d'explications, moins de transparence, moins d'investissement pour les « com » sur les négociations (on a su nettement mieux faire). Face à cela, le management de proximité est parfois bien démuni...
- Aucun flash pour le dernier CE du 4/01 qui avait statué sur l'accord d'intéressement (5 CONTRE et 6 ABSTENTION) et la mise en place d'un samedi travaillé le 12 janvier. Un véritable silence radio !

Ensuite, ces négociations ont confirmé un problème de confiance qui conduit maintenant à la défiance.

- Confiance des salariés envers la direction
- Confiance des représentants du personnel envers la direction.

Certaines manœuvres mises en place par les responsables RH sont critiquables et contribuent à cette crise de confiance.

- Asymétrie des informations lors des NAO
- Tentatives répétées de monter les catégories les unes contre les autres (abondement, 13^{ème} mois ...)
- Recours excessif à l'individualisation des rémunérations (déjà amorcé nettement lors de l'accord sur le pouvoir d'achat)

Enfin il faut déplorer que la direction ait choisi, depuis 2 ans, de « pénaliser » le personnel SAGAA sans aucune explication (modification de l'abondement par exemple, 13^{ème} mois variable...). Pourquoi un tel acharnement sur la population SAGAA ?

Concernant l'accord d'intéressement, bien sûr que nous l'avons signé. Certes les critères ont été durcis, cela fait partie de l'amélioration continue, mais l'abondement a été maintenu tel que malgré la hausse des charges sociales.

Dans le passé, la direction a toujours eu la volonté que celui-ci rapporte un minimum, gageons qu'elle continuera sur cette voie et qu'elle ne succombera pas à la tentative de « récupérer » par ce biais une partie du 13^{ème} mois qui, rappelons le, n'a pas bénéficié de la même façon à l'ensemble des catégories.

Les chantiers ayant fait l'objet d'accord doivent avancer en 2013 :

- Bien être au travail (un point sur les actions entreprises doit être fait en début d'année)
- Les séniors (mises en place des actions décidées)

De nombreux sujets méritent aussi d'être abordés:

- Les supports des enquêtes d'opinion doivent être revus (afin de garantir l'anonymat et ainsi d'avoir le meilleur retour des salariés)
- La liberté d'expression doit être garantie (émettre une critique, un avis, ne doit pas systématiquement entraîner une réaction négative, des pressions, de la part du management). C'est d'autant plus nécessaire que les tables rondes deviennent fréquentes.
- La pression engendrée par un reporting excessif doit être réduite.
- La procédure RINGI qui monopolise énormément d'énergie et génère beaucoup de stress doit être allégée (pas loin d'une vingtaine de visas, est-ce bien raisonnable ?)
- L'activité doit être équitablement répartie (renforcer certains secteurs noyés sous les projets). Il faut arrêter de charger toujours les mêmes mules.
- Le dialogue social doit être amélioré (Inutile de se retrancher derrière de faux alibis, un vieil adage dit « on a les syndicats qu'on mérite »)
- Une clarification sur la place, le rôle des cadres et du management de proximité à TMMF doit être menée. Plus globalement la population SAGAA (techniciens de maintenance compris) mérite une attention toute particulière.

Depuis des années, la direction collecte des informations (enquêtes d'opinion, tables rondes, études de cabinets d'experts...), depuis des années la CFE-CGC signe des accords (bien-être au travail, séniors...), depuis des années, nous dénonçons le turnover important.

Notre souhait pour 2013 : que la direction travaille réellement sur les vrais sujets, qu'elle s'intéresse enfin au sort du personnel SAGAA, qu'elle respecte ses engagements pris dans le cadre des différents accords.

Nous sommes optimistes, toute bonne direction ne peut durablement négliger ses ETAM et ses cadres. En tout cas, vous pouvez compter sur nous pour lui rappeler, chaque fois que possible, son intérêt dans cette démarche.

Nous profitons pour rappeler à notre direction qu'elle peut compter sur nous si elle veut instaurer un vrai dialogue social, les sujets évoqués ci-dessus, peuvent être des supports pour mettre en place une méthode qui fonctionne.

Là où il y a la volonté, il y a un chemin.

Vos contacts :

Délégués du Personnel : Olivier VANSPEYBROECK - Dominique BISIAUX

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

Adresse mail : cfecgc.4.tmmf@gmail.com

Adresse du blog : <http://www.cfe-cgc-tmmf.fr/>