



Le BSI, parce que vous le valez bien !

Le + syndical INFOS+ Juin 2012

LE BILAN SOCIAL INDIVIDUEL.

Chacun a reçu son BSI, c'est une marque de reconnaissance envers nos catégories. (Voir sur le blog l'article paru le 5 décembre 2011 sur le sujet)

On pourrait critiquer l'aspect luxueux, donc le coût de ce tryptique ; nous ne le ferons pas parce que nous le valons bien ! Nous avons tous contribué au succès de TMMF ! Voyons plutôt les aspects positifs de la démarche qui permet de :

- faire le point sur notre rémunération et les avantages supplémentaires.
- mettre en évidence l'ensemble des charges attachées au salaire et prises en compte par TMMF
- comparer notre situation actuelle à notre situation à l'arrivée à TMMF
- se comparer au marché ou par rapport à des « collègues de promo »

Précaution : les chiffres correspondent à l'année fiscale et non à l'année civile.

TURN-OVER :

Nous connaissons une nouvelle vague de départs volontaires. Il y a ceux qui disent que c'est normal, que c'est pour des raisons personnelles et que les causes ne sont pas d'origine interne (eh oui, une procédure TMMF prévoit que chaque salarié qui quitte TMMF est entendu pour qu'il précise les raisons de son départ) ... il y a les autres qui disent qu'une remise en cause est nécessaire et nous sommes clairement dans ce camp ! D'ailleurs, dès les années 80, des qualitatifs intégraient le coût du turnover dans les coûts de non qualité estimant que l'entreprise avait une responsabilité dans le départ d'un salarié.

Nous voulons bien entendre tous les arguments de la direction : c'est vrai qu'elle reçoit les salariés avant leur départ, elle doit d'ailleurs avoir une sacrée base de données avec tous les départs de ces dernières années !

Mais que fait-elle concrètement ?

La direction nous dit qu'elle veut pérenniser TMMF. Certes, elle s'y emploie et les exemples du projet hybride et de la Yaris pour l'Amérique du Nord sont indiscutables et c'est une chance. Mais comment allons-nous rester attractifs avec l'image déplorable que nous avons à l'extérieur et qui ne cesse de se détériorer !

Deux exemples inquiétants :

Comment expliquer que notre médecin du travail nous quitte, alors qu'il est à TMMF depuis l'origine et que le chantier du Bien-être au travail démarre ?

Quelle image vont pouvoir donner de TMMF, les cadres qui nous quittent en juin et juillet et qui se voient « confisquer » leur bonus (acquis par leur travail de l'année 2011). Certains ont eu « égal » ou « + » en performance et maintenant le « = ou + » se transforme en « proche des attentes ». Plus fort encore, une personne avait même eu une copie de l'entretien dans lequel figurait le " = " et le service RH voulait désavouer le management en ne donnant rien ! Cela s'est terminé par une petite prime. Selon la rumeur, la première décision était de supprimer purement et simplement le bonus des démissionnaires mais des managers seraient montés au créneau pour négocier un bonus intermédiaire (correspondant à celui attribué aux « proches des attentes »). Un coup de chapeau aux managers qui défendent les intérêts de leurs collaborateurs et une certaine image de Toyota !

Au cours d'une réunion CFE-CGC et direction, nous avons critiqué cette pratique qui remet en cause le système d'évaluation car : On revient sur ce qui a été décidé entre le cadre et son N+1.

On déjuge le management (y compris les managers) et on brise ainsi la confiance entre le cadre et son entreprise.

On ne respecte pas ce qui est écrit dans l'accord.

Notre Vice-Président Administration a assumé cette décision argumentant notamment qu'il y avait beaucoup d'investissements en formation consentis pour les cadres. (rappelons aussi que les cadres co-investissaient puisqu'ils donnaient jusqu'à 8 jours de RTT pour se former / an sans compter leur investissement quotidien !). C'est bien vite oublié !!!!!!!

Nous avons insisté sur le fait qu'en termes d'image, c'était déplorable pour TMMF.

Pour vous aider à vous représenter la situation, voici un exemple concret :

Vous êtes dans une banque depuis 10 ans, vous avez investi quelques économies dans des contrats qui vous rapportent des intérêts annuels et pour une raison personnelle, vous décidez de changer de banque. Vous transférez vos comptes et votre ancien banquier vous confisque vos intérêts acquis contractuellement sous prétexte que vous le quittez ! C'EST EXACTEMENT CE QUE TMMF FAIT A NOS COLLEGUES DEMISSIONNAIRES !

Souvenez-vous, l'année dernière à la même époque, il y avait eu la suppression des primes pour une vingtaine de forfaités jours repassés en horaires de jour sans aucun préavis.

Il avait fallu notre intervention pour qu'un groupe de travail soit constitué (4 mois pour obtenir la constitution du groupe de travail et 8 mois pour déboucher sur un règlement partiel du problème) .A l'époque, le motif évoqué était une erreur de communication.

Quel motif va-t-on encore nous sortir aujourd'hui pour justifier l'injustifiable à savoir le désaveu du management qui a fait objectivement l'évaluation et la mise en cause de l'équité du système d'évaluation. Dans ces conditions, qui peut encore avoir confiance dans le système ?

Voilà donc un autre coup de canif au contrat de confiance entre les cadres et la direction.

Une fois de plus, il y a dérapage et nous devons le dénoncer. *Errare humanum est, perseverare diabolicum*

Voici deux extraits de l'accord d'entreprise sur le pouvoir d'achat :

Article 4 – Mesures prises concernant la population Group Leader cadre / Spécialistes / Assistant Manager

Un bonus sur la performance individuelle sera versé en juin 2012, au titre de l'année fiscale 2011 (avril 2011 à mars 2012).

Pour cette année d'instauration du Bonus, l'enveloppe est exceptionnellement définie par voie d'accord : il est ainsi convenu que les montants individuels seront déterminés en fonction d'une enveloppe d'un montant global équivalent à 4 % de la masse salariale de la population concernée.

La répartition de l'enveloppe entre les membres concernés sera fonction du degré d'atteinte des objectifs individuels fixés en début d'année fiscale 2011.

2. La présence aux effectifs

Pour pouvoir bénéficier des dispositifs prévus par l'accord, les personnes mentionnées dans le point précédent devront être présentes aux effectifs (ou, pour les travailleurs temporaires, en mission au sein de TMMF) le 1^{er} jour du mois de versement (**voir annexe 3**).

ACCORD BIEN-ETRE AU TRAVAIL :

Seuls 2 syndicats représentatifs, la CFTC et la CFE-CGC ont signé l'accord de méthode sur le bien-être au travail. Il s'agissait uniquement de valider une méthode de travail et de s'engager à participer à des groupes de travail pour proposer des mesures concrètes pour améliorer les conditions de travail. Cet accord n'ayant pas recueilli la signature de syndicats pesant plus de 30% des voix aux dernières élections, il ne sera pas appliqué !

La direction a retenu la solution des groupes de travail qu'elle gèrera sans la présence des partenaires sociaux.

Malgré nos demandes faites dans le cadre du CE et du CHSCT, les syndicats signataires ne seront pas intégrés dans la démarche. Nous pouvons comprendre que des syndicats se positionnent sur des accords en fonction de stratégies syndicales, en revanche les membres élus du CHSCT devraient agir d'abord en fonction des intérêts des salariés.

LE POINT SUR LE BONUS ET LES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES PAR CATEGORIES :

La stratégie d'individualisation des rémunérations se met clairement en place à TMMF et, selon nos sources, la direction y voit la panacée pour l'amélioration des performances de l'entreprise. N'est-ce pas à contre-courant des nouvelles tendances de gestion des RH ?, nous lançons le débat.

A lire, très prochainement, l'article intitulé : « Quels sont les vrais hauts potentiels pour l'entreprise ? »

Si vous souhaitez recevoir notre étude faite sur le sujet, contactez nous pour que nous puissions vous la transmettre.

Carina Faidherbe : 2461 -David Soulier :2601 -Dominique Bisiaux :2352 blog :<http://www.cfe-cgc-tmmf.fr/>