



Le 13^{ème} MOIS A LA TETE DU CLIENT !

Le + syndical **INFOS+ Septembre 2011**

BILAN DES NEGOCIATIONS SUR LE POUVOIR D'ACHAT :

Des le départ, la direction souhaitait des négociations par collègue en nous expliquant que nous serions gagnants !

A ce jour, pour le 1^{er} collègue, les jeux sont quasi faits ; en revanche, pour les autres collègues c'est le flou le plus total !

On nous parle de 13^{ème} mois et on nous propose des parts fixes et variables !

Tout est mélangé, on mixe les catégories avec les collègues etc.. **TOUT EST BON POUR JUSTIFIER LA PARTIE VARIABLE.**

Le management transmet via les managers à quelques petits groupes des bribes d'un projet qui n'a pas été préalablement communiqué et discuté en négociation avec les syndicats !

Pour éviter la désinformation, voici donc l'ensemble des résultats du benchmark qui nous a été communiqué.

TECHNICIENS DE MAINTENANCE :

	TMMF	MARCHE	TMMF	MARCHE	TMMF	MARCHE	TMMF	MARCHE
Intéressement	9	5	8	4	8	6	7	6
Participation		1						
Bonus								
Primes	15	14	15	13	19	15	18	16
Salaire de base	75	81	76	81	73	79	75	78
	TM Production		TL PRODUCTION		TM MAINTENANCE		TL MAINTENANCE	
	1er Collège				2ème Collège			

Les résultats sont clairs, la part salariale fixe est comparable qu'on soit TM/TL Production ou TM/TL Maintenance et pourtant la proposition de la direction est différente : les uns auront 100% en fixe, d'autres une partie fixe et une partie variable., d'autres encore n'auront rien !

Aucune logique sauf peut-être celle de diviser !

Avec cette proposition, l'équité n'est pas respectée (alors que pour l'intéressement, c'est la même somme pour tous = EQUITE)

Ils sont loyaux, disponibles, motivés et leur métier est difficile. En contrepartie, ils auront une partie variable !

ASSISTANTES :

	TMMF	MARCHE
Intéressement	8	3
Participation		4
Bonus		2
Primes	6	4
Salaire de base	86	87

Les chiffres sont sans équivoque :

La part fixe est plutôt faible et par rapport au marché leur rémunération est inférieure de 5%.

Leur salaire n'est pas mirobolant, les perspectives d'évolution sont réduites et elles ont le tort d'être efficaces mais discrètes.

Nous ne parlerons pas des sautes d'humeur qu'elles peuvent parfois subir...

En reconnaissance, TMMF leur donnera une part variable.

Voilà encore une population loyale oubliée !

CADRES ET ASSIMILES CADRES :

	TMMF	MARCHE	TMMF	MARCHE	TMMF	MARCHE	TMMF	MARCHE
Intéressement	6	3	6	2	5	4	4	3
Participation		1				4		4
Bonus						4		7
Primes	12	9	4	8		1		1
Salaire de base	82	86	90	89	95	87	96*	85
	GL1		GL2		SPECIALISTES		ASSISTANT MANAGER	
	2ème collègue		3ème collègue					

***La comparaison se fait sur des AM de jour. 96 correspond donc à 93 de Salaire de base + 3 de primes encadrement.**

Dans ces catégories, il faut aussi beaucoup de variable ainsi, par exemple, le GL1 pourra gagner moins qu'un TL. C'est probablement cela, la reconnaissance !

SONDAGE, RESULTATS :

Nous avons démarré ce sondage lundi et nous en sommes déjà à 120 signatures le lendemain soir. Merci à tous pour votre engagement et la confiance que vous nous témoignez.

Ces 120 signatures émanent de salariés des 2^{ème} et 3^{ème} collèges. Sur 120 réponses, 115 vont pour le 13^{ème} mois fixe, et 5 pour un mix fixe-variable.

Continuez à participer à ce sondage grandeur nature.

Synthèse de vos remarques :

Un 13^{ème} mois, c'est fixe et pour tout le monde. (pour les demandes de prêt, le banquier ne tient pas compte des parties variables)

Le système d'évaluation est très imparfait et vous ne souhaitez pas baser votre « 13^{ème} mois » sur ce système que vous qualifiez de système à la tête du client (AI donnée alors que l'évaluation n'est pas faite, résultat de l'évaluation de la performance ne correspondant pas au niveau de l'AI...)

Lors des tables rondes, il n'y avait pas de questions sur le pouvoir d'achat...

LE POINT DE VUE DE LA CFE-CGC :

Pour l'instant, ce ne sont pas des négociations mais cela ressemble plutôt à une grande opération de manipulation au détriment des salariés des 2^{ème} et 3^{ème} collèges.

Depuis longtemps, la direction accumule des résultats d'enquête et nous n'avons aucun feed-back. Sans rien lâcher, elle voudrait que nous allions là où elle le souhaite c'est-à-dire vers une part VARIABLE plus importante, sous prétexte de reconnaissance.

Toujours pas de retour de l'enquête sur le stress.

Toujours pas de synthèse sur les tables rondes,

Des résultats très succincts du benchmark sur les rémunérations.

Et après cela, elle dira que les organisations syndicales n'ont pas défendu vos intérêts... Comment bien réfléchir et proposer si nous n'avons aucune information ?

Entretemps, certains membres du management voient leurs collaborateurs en petits groupes et parle de contreparties : il faudrait par exemple travailler le jour du lundi de Pentecôte et néanmoins pointer un jour de RTT. Le management parle d'un « 13^{ème} mois » 100% variable alors que cela n'a pas été abordé en négociation !

Ce n'est pas parce qu'il y aura plus de part variable, que nos managers sauront mieux nous manager. Au contraire, nous craignons qu'ils n'amplifient le sentiment d'iniquité que nous sommes nombreux déjà à partager. Il suffit pour s'en convaincre de se rappeler comment ils ont géré la suppression de la prime d'encadrement pour un certain nombre d'entre - vous !

Vos contacts :

Délégués du Personnel : Hugues Vanderstraeten - Dominique BISIAUX.

Elue CE : Carina FAIDHERBE.

Elu CHSCT : David SOULIER.

Délégués syndicaux : Cathy CROISIEZ - Dominique BISIAUX – Fabrice DUCHATEAU.

mail : cfecgc.4.tmmf@gmail.com

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