



Un verre à moitié...

Le + syndical **INFOS+ OCTOBRE 2011-1**

LE BILAN

Il est maintenant temps de tourner la page sur la négociation sur le pouvoir d'achat. Nous vous devons une explication puisque nous n'avons pas signé cet accord.

Tout d'abord, il faut rappeler que depuis 10 ans, les salariés et notamment les Cadres et ETAM ont beaucoup donné en témoignant de l'engagement et de la motivation pour faire face aux nombreux défis (projets, changements, ...)

Ensuite, il faut reconnaître que la direction de TMMF avait la volonté de faire un geste pour témoigner de la reconnaissance envers ses salariés.

Ceci étant dit, cette bonne volonté ne peut suffire à recueillir l'adhésion de l'ensemble des organisations syndicales quand elle s'accompagne de différences de traitement entre catégories de salariés.

Dès le départ, nous savions qu'il y aurait des différences entre catégories et que les cadres seraient traités au régime du 100% variable ! La volonté de faire des négociations séparées, selon les collèges, n'était qu'une manière de diviser et d'isoler les représentants syndicaux de ces catégories, une manière de nous expliquer aussi comment on allait se faire ... c'est pourquoi nous n'avons pas souhaité aller dans ce sens.

Durant cette négociation, des choses ont été dites ou écrites. Il faut déplorer que cela ne corresponde pas à la réalité.

1 Comparaison des salaires de TMMF par rapport aux autres entreprises – Résultats de l'étude annoncée lors des négociations annuelles en décembre 2010*

Représentation schématisée du positionnement des salaires par fonction

Supérieur au marché
Au niveau du marché
Inférieur au marché

TMMF est en moyenne au niveau du marché pour toutes les catégories

2 Quelles solutions adopter pour répondre aux attentes des Members ?

Les Members interrogés dans les ateliers depuis la dernière réunion ont indiqué à 75% leur préférence pour un **13^{ème} mois**, plutôt qu' :

- une augmentation générale
- une prime ponctuelle

3 Proposition de TMMF

Pour apporter une solution au problème du pouvoir d'achat, récompenser les efforts de tous et placer TMMF au dessus du marché, il a été proposé :

La mise en place d'un 13^{ème} mois

- 1- sous réserve de contreparties pour que TMMF reste compétitive
- 2- progressivement sur une période à définir
- 3- selon des modalités adaptées à chaque catégorie professionnelle (fixe/variable)

➔ Prochaine étape le jeudi 22 septembre

Lors de la prochaine réunion, discussion sur ces 3 points

TOYOTA MOTOR MANUFACTURING FRANCE

Dans le flash N°2, il est clairement écrit que pour récompenser les efforts de tous, il est proposé la mise en place d'un 13^{ème} mois. Il a été dit aussi par le Manager RH que les différentes catégories de personnel auraient la même enveloppe correspondant à 8.3% de la masse salariale.

PROPOSITION DE MISE EN PLACE D'UN 13^{ème} MOIS D'ICI 2 ANS SI ACCORD SIGNÉ PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

1. Simulation de la mise en place sur 2 ans

| | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------------------|--|--|--|
| TM/TL Prod | 48% du 13 ^{ème} Mois TM 1: 722 € TL 1: 800 € | 73% du 13 ^{ème} mois 1084 € 1201 € | 100% du 13 ^{ème} mois 1499 € 1661 € |
| TM/TL Maint | En 2013 70% fixe 30% variable TM M 1: 791 € TL M 1: 906 € | 1187 € dont 890 € fixe 1358 € dont 1019 € fixe | 1642 € dont 1147 € fixe 1879 € dont 1313 € fixe |
| Ass/ GL non cadre | En 2013 60% fixe 40% variable ASS 1: 746 € GL 1: 969 € | 1119 € dont 746 € fixe 1467 € dont 969 € fixe | 1547 € dont 783 € fixe 2010 € dont 1206 € fixe |
| Cadres | 100% variable 4% | En Juin 2012 BONUS SUR OBJECTIF ET SANS MODERATION | |

* Base salaire brut minimum de chaque catégorie

2. Modalités de mise en place

Le flash N°4 fait apparaître aussi des incohérences, des inégalités de traitement : Dans le 2^{ème} collège, pourquoi les assistantes qui gagnent moins que les Techniciens de maintenance, qui sont les moins bien placées par rapport au marché doivent elles avoir 40% de variable ? Est-ce parce qu'elles sont en majorité des femmes ? Aurait-il fallu qu'elles montrent leur mécontentement autrement ?

Pourquoi GL 1 et GL 2 sont-ils traités différemment ? Vont-ils avoir des objectifs différents ?

Pourquoi, pour les cadres, n'y a-t-il aucune garantie d'enveloppe ? Que veut dire « sans modération » ? Quels vont être les critères de distribution ? pourquoi passe t'on d'un 13^{ème} mois à un Bonus ?

Sondage :

Durant cette négociation, nous vous avons rencontré dans le cadre d'un sondage. Nous nous sommes arrêtés à 148 avis (au dessus de ce nombre, le terme de sondage n'aurait plus eu de sens)

2^{ème} collègue : 70 avis / 3^{ème} collègue : 78 avis.

70 GL – 40 spécialistes et AM – 25 assistantes – 13 techniciens de maintenance ont participé.

143 avis pour un 13^{ème} mois fixe – 5 avis pour un mix fixe-variable (3^{ème} collègue)

Une grande majorité des cadres pouvant admettre qu'en fin de négociation, il y ait un talon fixe (1200 à 1500 Euros) et le reste en variable.

Merci à tous ceux qui ont participé à ce sondage, merci à tous ceux qui nous ont donné leur avis et nous ont soutenu.

Pourquoi nous n'avons pas signé ? :

Au global, c'est un accord

- compliqué dans son application (une usine à gaz),
- inéquitable dans sa répartition à cause des inégalités de traitement,
- obscur avec toutes ses zones d'ombre (enveloppe cadres, critères pour le variable...),
- dangereux car il risque d'opposer les catégories de salariés entre-elles et de créer une ambiance déplorable. De plus il ne correspond pas aux valeurs de la TOYOTA WAY.

Pour ces raisons, majoritairement, vous critiquez les modalités de cet accord, et nous nous sommes fait vos porte-paroles jusqu'au bout.

C'est une négociation qui montre aussi les limites du dialogue social puisque 2 lettres que nous avons envoyées au DRH et au PDG sont à ce jour restées sans réponse.

Logique syndicale :

Il est intéressant aussi d'analyser les logiques syndicales et de s'interroger sur les incohérences.

Résultat du vote au CE :

Accord pouvoir d'achat : 6 pour - 2 abstentions – 2 Contre

Avenant accord temps de travail : 0 pour – 8 abstentions – 2 contre.

Or l'accord sur le pouvoir d'achat ne s'applique que si l'avenant au temps de travail est signé en même temps !

Il est navrant de constater qu'à l'intérieur même d'un syndicat des divisions peuvent survenir. Des choix faits par la section syndicale ne sont pas appliqués par les élus. Des délégués syndicaux signent, d'autres pas !

Pourquoi tant de changements d'avis en si peu de temps ? La ligne de démarcation entre intérêts personnels et intérêts collectifs serait-elle si dure à tenir ? Dans ce cas, doit-on choisir d'être représentant du personnel ?

Une fois de plus, la CFE-CGC a montré qu'elle voulait défendre les revendications des salariés des 2^{ème} et 3^{ème} collèges qui la charge de représenter leurs intérêts. Malgré les pressions, malgré la désinformation (contrairement à ce qui a pu être dit, nous n'avons pas d'idées égalitaires, en revanche défendre l'équité est primordial), nous avons pris nos responsabilités.

Nous sommes conscients de la difficulté pour un Manager d'évaluer ses subordonnés de façon impartiale, c'est pourquoi nous demandons une totale clarté sur les critères d'attribution du « Bonus » quand Bonus il y aura. Il est essentiel aussi que les efforts soient récompensés et pas seulement les résultats car une note à elle seule ne peut résumer l'activité d'une année et l'implication d'une personne ; de plus, une partie de la part variable doit être basée sur des objectifs collectifs. L'accord va s'appliquer, nous veillerons à la bonne application de celui-ci.

La phrase du jour :

« Nous défendons ce que nous croyons juste, des idées justes, et nous le faisons avec détermination même si cela doit déplaire ».

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