



Le + syndical

INFOS+ Novembre 2015.

# Activité sociale.

## NEGOCIATIONS SUR L'INTERESSEMENT :

Les différentes réunions nous ont permis d'aborder successivement les 3 critères :

- **Qualité** : la grille reste quasi-identique, elle a été juste modifiée à la marge pour récompenser un peu plus les très bons résultats. Pour des résultats identiques à ceux que nous atteignons aujourd'hui, la rétribution sera donc légèrement meilleure.
- **Sécurité** : idem la qualité.
- **Production** : comme vous avez pu le voir dans le flash émis par le service communication, la grille reste quasi-identique.

### **Rappel sur la méthode de calcul du critère production:**

En fonction d'un % d'atteinte de l'objectif OPR, on se réfère à une table qui donne le montant de l'intéressement.

Formule : **% d'atteinte de l'OPR = 100\* OPR réalisé / OPR planifié.**

### **Exemples :**

OPR réalisé	OPR planifié	% atteinte de l'OPR	Montant critère production
95	95	100	350 Euros
<b>93</b>	94	98.94	195 Euros
<b>93</b>	95	97.89	135 Euros
<b>93</b>	96 (objectif 3 équipes)	96.88	80 Euros
<b>93</b>	97 (objectif 2 équipes)	95.88	60 Euros

A grille identique et à OPR réalisé identique, **le seul facteur qui a une importance est l'OPR planifié** qui peut être modifié durant la période de 3 ans sans qu'on puisse se plaindre.

Lors de la dernière réunion de négociation, nous avons demandé à la Direction, les valeurs d'OPR target et d'OPR réalisées pour les années 2013 à 2015. Nous sommes toujours dans l'attente de ces chiffres pour pouvoir faire des propositions d'amélioration.

Avoir ces chiffres est indispensable pour comparer les résultats OPR obtenus ces trois dernières années par rapport aux objectifs OPR fixés pour les années 2016 à 2018 et nous prononcer sur le côté SMART des objectifs retenus.

## **A suivre...**

## **LU POUR VOUS :**

**La Suède teste la journée de 6 heures. Et ça fonctionne !** ... l'usine d'assemblage Toyota de Göteborg fait figure de précurseur en la matière. Depuis 13 ans, la direction a adopté les journées de six heures pour ses mécaniciens et ses employés de bureau sans jamais revenir sur le principe.

<http://tempsreel.nouvelobs.com/bien-bien/20151001.OBS6854/la-suede-teste-la-journee-de-6-heures-et-ca-fonctionne.html>

# Sus au management de proximité !

Depuis plusieurs mois, le management de proximité fait l'objet de toutes les critiques. Ces critiques viennent de tout côté, y compris du top management. Lors d'un récent management meeting, on leur avait même reproché "leur manque de courage managérial" ! Le tout dernier reproche : ils ne sauraient pas communiquer.

Au final, ils seraient responsables de tous les maux.

A entendre toutes ces critiques, on en arrive même à se demander comment on parvient à fabriquer autant de voitures.

## **Pourquoi stigmatiser une population particulière ?**

### **A MEDITER :**

Dans les situations difficiles, c'est connu, il faut se recentrer sur les valeurs de l'entreprise. Nous avons la chance qu'elles soient consignées dans le document " **TOYOTA WAY**" remis à chaque embauché TMMF. Voici quelques extraits en relation avec le sujet évoqué ci-dessus :

*"Travailler c'est agir avec ses subordonnés, avec vivacité d'esprit et sagesse" (Taiichi Ohno)*

#### **Qualité du leadership :**

*Les leaders savent stimuler et dynamiser les autres, proposant délibérément des challenges réalistes et des opportunités de développement....*

*Les bons leaders contrôlent la performance de l'individu et de l'équipe, les tenant pour responsables de leurs actes et **assument les responsabilités de leurs activités.***

#### **Développement par délégation :**

*Nous faisons confiance aux membres de notre équipe et en leur capacité à avoir des idées, créer des opportunités et trouver des solutions.*

*Nous valorisons les économies en temps et efforts rendus possibles par la délégation de l'autorité et de la responsabilité, y compris financière.*

#### **Respect de l'individu et puissance de l'équipe :**

*Citation : "Soyez bons et généreux, créez une atmosphère chaleureuse" précepte Toyota.*

*"Tant que la Direction n'aura pas fait abstraction de son égo et n'aura pas été vers la totalité de l'équipe...allant vers chacun et les conduisant ensemble...elle continuera malheureusement à passer à côté de la puissance créatrice et des capacités extraordinaires de tous ses employés..."*

#### **KAIZEN :**

*Nous mettons rapidement et franchement les problèmes en évidence pour permettre la mise en place de solutions de remplacement et de contre-mesures adéquates.*

### **NOTRE POINT DE VUE :**

Nous demandons à notre direction d'arrêter d'alimenter le débat sur le sujet et de cautionner ces comportements. Une seule fonction ne peut raisonnablement être responsable de toutes les défaillances d'un système.

Nous rappellerons simplement quelques faits qui doivent l'amener à trouver des solutions et non à favoriser l'émergence de boucs-émissaires :

- Difficultés à recruter et à garder des GL venant de l'extérieur,
- difficultés à trouver des TL volontaires pour le poste,
- difficultés à garder les GL dans leur poste,
- extrême exigence du poste et problèmes de santé résultants...

Penser que dispenser des formations suffit à se dédouaner de ses responsabilités est un peu facile et surtout inopérant.

**C'est de l'accompagnement au quotidien dont a besoin le management de proximité.** Alors, nous posons la question : qui peut les accompagner et qui doit les accompagner ?

En attendant que la Direction trouve des solutions et tiennent ses engagements (1 GL – 5 TL – 20 TM par exemple), comme à l'habitude, le management de proximité va continuer de faire en sorte de fabriquer des voitures.