



Des nouvelles du Bonus ?

Le + syndical
INFOS+ Mai 2016-1.

Le point sur notre dernier tract intitulé " l'actu sociale".

Manifestement, notre dernier tract n'a pas plu à notre Direction, puisqu'à deux reprises, nous avons été reçus par le DRH, le Manager RH et aussi le Sénior Vice-Président.

En substance ou en langage châtié, nous serions des donneurs de leçon, nous "cracherions" sur la société et cela ne serait pas le reflet de ce que pense une majorité de cadres à TMMF. Notre Sénior Vice-Président ne rencontrerait que des cadres très satisfaits.

Nous espérons simplement que notre SVP ne se satisfait pas de penser que tout le monde pourrait être comblé, car cela pourrait témoigner d'une certaine naïveté et nous ne voulons pas y croire. Nous lui avons simplement dit qu'on ne devait pas fréquenter les mêmes personnes ! Son intervention lors du management meeting, pour exhorter les cadres à s'exprimer, témoigne d'un sens de l'écoute certain.

En réalité, qui aujourd'hui peut se permettre de dire ce qu'il pense réellement ? Raisonnablement personne car même les représentants des salariés, tout au moins ceux qui s'expriment, doivent subir des pressions ou des intimidations.

Pour rappel, le tract syndical a plusieurs objectifs :

- Informer et lancer le débat sur les sujets d'actualité, jouer la transparence.
- Faire remonter de façon visible les préoccupations des salariés auprès de la Direction.
- Exprimer le point de vue, ou le positionnement de l'organisation syndicale.
- Montrer aux salariés que l'OS ne reste pas inactive bien que l'efficacité oblige souvent à travailler "en sous-marin"
- A TMMF, nous y ajoutons la mise en exergue des points positifs car cela fait partie de l'information objective que nous devons aux salariés (c'est loin d'être une obligation pour une organisation syndicale)

En tous cas, les tracts CFE-CGC n'ont pas vocation à servir la soupe à la direction.

Lors de ces entrevues, notre Sénior Vice-Président nous a également dit qu'il y avait des sujets bien plus intéressants dont il fallait parler, il nous a donné l'exemple **du bonus**.

Saisissant la balle au bond, nous avons alors demandé à quel niveau il allait se situer cette année. Grand blanc, en date du 17 mai, aucune information sur le sujet.

Voilà le cœur du problème, le 17 mai, personne ne connaissait encore le montant de ce fameux bonus ! En date du 26 mai, c'est toujours la même chose.

Est-ce normal ?

Pour l'intéressement, les règles sont claires, connues et chacun peut suivre régulièrement le niveau de celui-ci. Pour le Bonus, ce n'est franchement pas le cas : enveloppe inconnue, chiffres obscurs, etc.

Cela fait des années que nous réclamons plus de transparence et cela fait des années que la direction ne veut rien entendre.

Nous le rappelons, la CFE-CGC n'a pas signé l'accord sur le 13^{ème} mois parce qu'elle a estimé que l'encadrement au sens large (2^{ème} et 3^{ème} collèges) se trouvait lésé. 5 ans après la mise en place de cet accord, le problème reste entier : Le Bonus n'atteint jamais l'équivalent d'un 13^{ème} mois, les critères d'attribution sont toujours aussi obscurs (risque de distribution à la tête du client) et le mode de calcul l'est tout autant.

Tout cela nous incite à penser qu'à TMMF, l'encadrement est toujours la victime de l'ajustement de la masse salariale ! Dit en d'autres termes : " Si tu as plus de participation, tu auras moins de bonus".

Démonstration par les chiffres : la participation devrait probablement doubler par rapport à l'année dernière (signe que l'entreprise est performante), et donc sur le principe des vases communicants, le bonus sera moins fort que le meilleur niveau des années précédentes (alors que l'entreprise est plus performante et bien que l'encadrement prenne une part active à cette performance) .

C'est ce que craint la CFE-CGC TMMF et, nous l'écrivons. L'avenir nous dira si nous avons vu juste.

Quelques réflexions pour le personnel SAGAA :

Depuis deux ans, des efforts sont faits par la direction pour plus de transparence, plus d'informations, plus de respect. Ces efforts n'ont pas permis jusqu'à lors de réduire le mal-être qui règne dans cette population. Aujourd'hui, le turnover repart à la hausse et les salariés sont las, "usés".

Voici quelques pistes, pour expliquer ce mal-être :

- Un reporting excessif, parfois inutile car pas suivi d'effets ou de contremesures.
- Un manque d'autonomie, trop de choses à justifier (détails).
- La mauvaise foi de certains.
- La complexité et la lourdeur du système.
- Un manque de reconnaissance.

Que faire ?

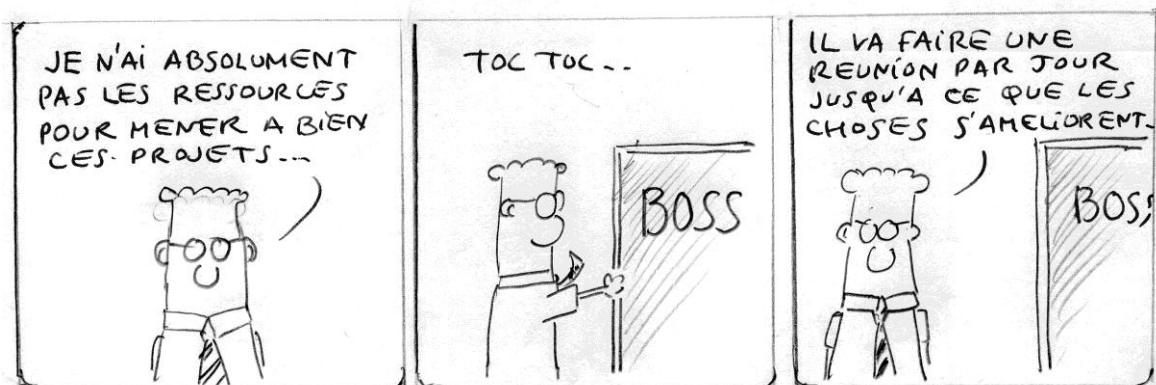
Rationaliser le reporting, simplifier le système.

Travailler sur les filières expert, donner des perspectives de développement, etc.

En annexe, nous vous remettons également un extrait d'un document ANACT sur la Qualité de Vie au Travail. Un document qui pourrait servir de feuille de route...

2 dessins juste pour rire.

Toute ressemblance avec des personnes ou des situations existantes ou ayant existé ne saurait être que fortuite...



MERCI SCOTT ADAMS



La CFE-CGC, le seul syndicat catégoriel au service exclusif des 2^{ème} et 3^{ème} collèges.

Que vous soyez assistants (es), administrateurs (trices), techniciens de maintenance, GL, AM, spécialistes, vous pouvez donc tous vous intéresser à notre action.

Bâtissons ensemble, **Il est temps**, un syndicat fort, dirigé exclusivement par des membres de vos catégories et soucieux de défendre vos intérêts.

Vos interlocuteurs : Frédéric DESMET – Olivier VANSPEYBROECK – David SOULIER – Dominique BISIAUX.

QVT : Qualité de Vie au Travail.

Voici la définition de l'ANACT.

(Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail). Tout un Programme ...

1

De quoi s'agit-il ?

L'engagement dans le travail et l'entreprise est à la source des gains de performance et de l'innovation. Cet engagement dépend de plusieurs conditions : contenu du travail, opportunités de développement professionnel, qualité du management... de la satisfaction des clients ou usagers... ainsi que d'un bon fonctionnement de l'entreprise. Concevoir de telles conditions de manière pérenne suppose de les inscrire à l'agenda stratégique et dans les projets techniques, sociaux et organisationnels de l'entreprise.

Qualité de vie au travail

Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte (ANI, juin 2013).



LES CONDITIONS

- Environnement de travail (physique, technique, organisationnel...).
- Conditions d'emploi (formation, carrière, égalité, parcours professionnel...).
- Conditions de vie extraprofessionnelles en relation avec le travail (temps de transport, problèmes de santé...).

LA CAPACITÉ À S'EXPRIMER ET À AGIR

- Participatif (groupe de résolution de problèmes, débats sur le travail...).
- Partenariat social (concertation, dialogue social...).
- Soutien managérial (clarté des objectifs, reconnaissance...).
- Soutien des collectifs (solidarité métier, travail en équipe, échanges sur les pratiques...).

LE CONTENU DU TRAVAIL

- **Autonomie au travail** : pouvoir d'agir sur des éléments de la tâche (rythme, procédure, choix des moyens, accès aux ressources, outils...) et de les combiner de manière variée et adaptée à la situation de sorte à procurer un sentiment de maîtrise.
- **Valeur du travail** : le sens du travail ou sa valeur est d'abord perçu par autrui (client, bénéficiaire, hiérarchie, pair...) et renvoie au sentiment d'utilité.
- **Travail apprenant** : il renvoie à la possibilité de mobiliser dans son exercice professionnel un ensemble de compétences (relationnelles, émotionnelles, physiques, cognitives...). Un travail apprenant rend le travail intéressant.
- **Travail complet** : réaliser une tâche complète non seulement au plan organisationnel (maîtrise d'un processus ou d'une séquence de processus), mais aussi pouvoir évaluer les effets de mon activité en regard des résultats que j'en attends, et pouvoir réduire l'écart entre les deux. Et donc de « piloter » ma performance (sentiment de responsabilité).

Exemple : les différentes fédérations intervenant dans le champ des établissements de santé se sont investies dans la promotion de la qualité de vie au travail à travers notamment la valorisation de l'expérience des établissements qui développent des démarches QVT organisées et structurantes, associant l'ensemble des partenaires (les directions, l'encadrement, les personnels et leurs représentants).

L'objectif d'une démarche QVT est de « penser le contenu du travail » lors des phases de conception, de mise en œuvre et d'évaluation des projets techniques ou organisationnels.