

TURNOVER :

Récemment, nous avons évoqué ce sujet dans un tract. Voici quelques éléments supplémentaires :

Maintenance : Une nouvelle vague de départ de techniciens se prépare et des démissions sont déjà officialisées. La situation ne va pas aller en s'améliorant puisque les sociétés environnantes offrent des conditions plus attractives. (TMMF propose aujourd'hui un salaire à l'embauche du même niveau que celui d'un TM maintenance ayant trois ans d'ancienneté à TMMF, cherchez l'erreur !). Les conséquences sont importantes pour le management de proximité qui doit sans cesse relancer de lourds programmes de formation. Ils sont tous las de cette situation, le RAS LE BOL est là ! Evidemment, par manque de personnel, cela va aussi remettre en cause les actions qui avaient été décidées suite au changement d'horaires des 3 postes.

Quand le top management va-t-il prendre la mesure du phénomène et décider de mettre la main à la poche pour offrir une rémunération à minima au niveau du marché qui valorisera nos techniciens de maintenance ?

Fonctions supports : certains services sont décimés par le turnover. Curieusement, le Top management ne semble pas très pressé de " combler les trous ". Plusieurs interprétations de cette attitude sont possibles :

- Le top management pense que les partants faisaient peu de choses et donc que leur activité peut facilement être absorbée par les collègues jusqu'à maintenant présents à TMMF. Eux-mêmes pas surchargés pense t'il .
- Le top management pense que la motivation et la conscience professionnelle du personnel restant feront qu'ils sauront choisir les priorités pour que l'activité du service soit maintenue à un bon niveau. L'auto-gestion est appréciée dans ce cas.
- Le top management n'a que faire des conditions de travail du personnel SAGAA et n'a toujours qu'une vision court-terme de la gestion des ressources humaines.

Avis CFE-CGC : Profiter du turnover SAGAA pour faire de la productivité à marche forcée ne serait pas très loyal. Clairement, nous tomberions dans un cercle vicieux : un turnover qui augmente, des conditions de travail qui se dégradent, une "usure" accélérée du personnel qui vient augmenter le turnover...

REDUCTION DES COUTS :

Nous vivons "une époque formidable", un énième tour de vis qui nous conduit maintenant à des situations plutôt cocasses ! Exemple : Dans un secteur, il n'est plus possible d'imprimer tableaux ou graphiques en couleur, il faut imprimer en N&B et les couleurs doivent être mises ensuite au stabylo. Cela nous renvoie à l'époque, qu'on pensait révolue, où nous avions du faire nos tiroirs pour regrouper tous les crayons que nous n'utilisons plus pour qu'ils soient distribués à d'autres !

Idée CFE-CGC : Soyons fous, réduisons le nombre de A0.

ENQUETE D'OPINION :



L'enquête d'opinion a mis en évidence que la catégorie administrateur (trice)- assistant(te) voyait ses résultats globaux baisser.

Nous avons demandé au DRH de faire une restitution des résultats à l'ensemble de ces personnes et ensuite de mettre en place des groupes de travail pour résoudre les principales problématiques mises en évidence.

Cette demande particulière se justifie par le fait que cette population est disséminée dans l'ensemble des départements et que les solutions doivent s'appliquer à l'ensemble de l'usine.

Nous verrons bien si la fonction RH accepte de jouer son rôle de fonction transversale...

RECONNAISSANCE ET GRADE SYSTEM :

La DRH a tenu avec les organisations syndicales quelques réunions pour discuter de l'évolution du grade system. Ces discussions ne déboucheront pas sur la mise en place d'un accord ; c'était déjà le cas lors de la mise en place du système.

Ce qu'il faut retenir : Il s'agissait principalement d'aborder le cas des TM et TL. La DRH était venue avec quelques menues idées et elle va les mettre en place ; nous la laissons communiquer sur le sujet. Nous avons l'impression que la montagne accouche d'une souris, il y a des intentions mais il faudra attendre le développement des idées pour pouvoir juger.

La CFE-CGC a défendu les principales idées suivantes :

- **Simplification** des entretiens d'évaluation pour que la relation humaine entre N et N+1 soit privilégiée et que l'entretien ne soit plus vu comme une contrainte. But : réduire le temps passé à cette activité et la rendre plus pertinente.
- **Création d'une filière "technicien"** (le pendant technique de la filière administrateur) pour pouvoir reconnaître les compétences des TM et TL qui travaillent notamment dans les fonctions support (TPS, kaizen...). Cette formule a plusieurs avantages :
 - Créer un niveau technique intermédiaire pour pouvoir aider les spécialistes (dispatch d'une partie de leurs tâches pour qu'ils puissent réellement occuper un poste d'ingénieur).
 - Offrir des possibilités d'évolution aux TL et TM des fonctions supports. Y accoler une formation diplômante (BAC, BAC+2).
 - Cela peut constituer une première étape pour évoluer plus tard vers des fonctions de spécialistes.

NEGOCIATIONS SUR LE CET :

Jeudi 29 septembre, nous avons eu une nouvelle réunion de négociation sur le CET. Au cours de celle-ci, une collaboratrice du groupe Malakoff Médéric nous a présenté la passerelle CET vers PERCO qui permet de transférer annuellement jusqu'à 10 jours du CET vers le PERCO.

Cette formule permet de se constituer un capital pour la retraite, elle permet aussi de monétiser des jours de CP sans être imposé fiscalement. Le transfert des sommes bénéficie d'une exonération partielle des cotisations sociales et d'un abondement TMMF de 20%. Seul bémol à cette pratique, les cotisations sociales restant à payer sont prélevées sur la paie du mois suivant le transfert. Certains salariés en ont déjà fait l'expérience.

Rappelons que cette négociation s'inscrit dans une démarche de réduction du nombre de jours stockés dans les CET. La politique mise en place pour faciliter la prise des CP s'inscrit également dans cette démarche.

La négociation continue pour améliorer notamment les modalités de transfert.

Nous avons à nouveau rappelé à notre DRH que cette démarche de "maîtrise" des CET doit se faire sans contrainte pour les salariés.

Nous attirons votre attention sur la nécessité de ne pas thésauriser outre mesure sur votre CET.

La maîtrise des CET passe aussi par une meilleure gestion des samedis ou dimanches travaillés chez les spécialistes ; cet aspect est sous la responsabilité du top management.

Affaire à suivre.



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

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