



Le + syndical Info+ juin 2017-2

Prise de conscience ou mieux vaut tard que jamais ?

Le français est toujours prompt à critiquer, à s'opposer, voire aussi à être pessimiste. En France, c'est un peu le sport national...

Evidemment, la CFE-CGC TMMF ne fait pas exception à cette pratique et pour nous dédouaner, il faut bien avouer que les pratiques très imaginatives de TMMF dans le passé étaient un terreau bien fertile pour exercer la critique. L'humour caustique, c'est tellement bon.

Aujourd'hui, il faut reconnaître à notre direction une volonté d'ouvrir les yeux, de s'adapter au contexte extérieur et de commencer à apporter des solutions concrètes.

Quelques éléments clés :

Le turnover élevé n'est plus nié, que ce soit pour les spécialistes et pour les techniciens de maintenance.

Les causes du turnover de ces catégories sont prises en compte (décrochage des rémunérations par rapport au marché, perspectives de carrière, conditions de travail...)

Les premières mesures concrètes vont dans le bon sens (ajustement des rémunérations pour les techniciens de maintenance, accord CET très équilibré avec prise de congés facilitée, prime de participation proportionnelle au salaire, actions ponctuelles sur les salaires des cadres "décrochés" ...

La gestion de carrière n'est plus taboue.

Une transparence accrue.

Un contexte favorable :

Un intéressement au taquet, une participation exceptionnelle, un beau projet...

Les prochains rendez-vous :

Clarification des bonus : nous sommes toujours dans l'attente. Dès le début de l'année fiscale, nous devrions connaître les montants affectés à chaque évaluation et cela pour chaque catégorie. (Il reste encore beaucoup de chemin à parcourir, car à ce jour, nombreux sont ceux qui ne connaissent pas encore leurs objectifs !)

Gestion de carrière :

Le système peine à se mettre en place.

N'hésitez pas à prendre votre carrière en main, renseignez-vous, émettez des souhaits...Partez du principe qu'on influence son environnement !

Vous avez des questions sur le sujet, n'hésitez pas à nous questionner.

Négociations sur le projet TNGA :

Voir le focus au recto.



FOCUS Négociations TNGA.

Le + syndical Info+ juin 2017-2

Les informations communiquées aux salariés sont les suivantes : il faut prévoir 5 jours supplémentaires de shut down en 2018 et 16 jours en 2019.

L'objet de la négociation entamée la semaine dernière est de définir les modalités de gestion de ces arrêts (anticipation ou rattrapage de ces jours notamment).

La position de la CFE-CGC TMMF au cours de cette négociation est très claire :

Nous pensons que le projet TNGA est une réelle opportunité d'asseoir la pérennité de TMMF pour une dizaine d'années. Plus précisément, c'est une réelle occasion de créer plus d'emplois, plus de richesses dans la région, plus d'opportunités de développement de carrière, plus d'opportunités d'apprendre de nouveaux métiers, etc.

Le projet TNGA, ce sont de gros challenges à relever avant même la nouvelle production : améliorer encore la qualité du modèle actuel et les performances économiques. En parallèle, il faut créer des équipes projets, motivées et compétentes.

Tout cela sous-entend d'avoir l'ensemble des équipes "au taquet".

Les enjeux de la négociation pour les personnels SAGAA ou comment supporter ces périodes d'arrêts supplémentaires ?

Pendant ces arrêts pour travaux, il y a ceux qui sont de fait présents car liés au projet, il y a les réquisitionnés pour prêter main forte et enfin il y a ceux qui ne sont pas mis à contribution et restent donc chez eux.

- Nous voulons une bonne répartition des activités pour que cela ne soit pas toujours les mêmes qui soient présents ou absents.

- Nous voulons que les mesures décidées pour le personnel de production en heures puissent être étendues au personnel SAGAA : - possibilité pour le personnel SAGAA en heures, de "récupérer" ou "d'anticiper" les heures selon des modalités similaires au personnel de production. - Pour les cadres ou assimilés, soumis au rythme de la production, nous souhaitons qu'ils puissent bénéficier des mêmes possibilités de rattrapage.

Dans la mesure du possible, il faut positionner les shut down sur des périodes intéressantes (semaines avec ponts, congés scolaires, périodes estivales...)

Au final, aucune catégorie de personnel ne doit être lésée et cela vaut aussi pour les cadres qui ont tendance, très souvent, à être les oubliés du système, sous prétexte qu'il y a le forfait jours, ou les RTT.

Bref, nous ne voulons pas d'un accord qui serait la copie conforme de l'accord sur le pouvoir d'achat dans lequel les cadres étaient les oubliés.

Le cadre TMMF n'est , ni un "corvéable à merci", ni une variable d'ajustement !

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

Vos interlocuteurs : Thierry ROGEZ - Frédéric DESMET – O. VANSPEYBROECK – D. SOULIER – D.BISIAUX.