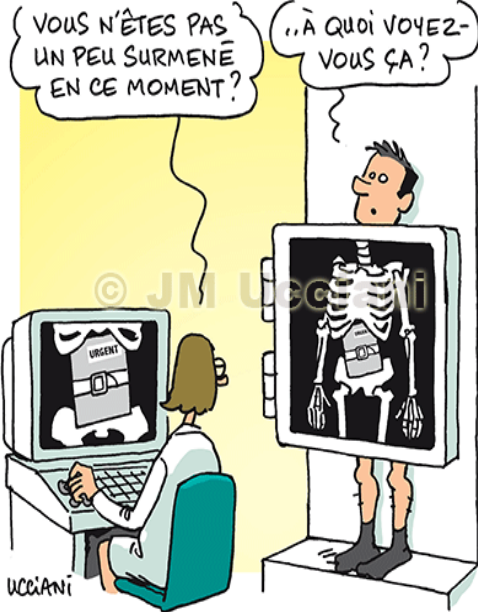


Sans tabou : Comment les cadres voient la reconnaissance.

Le + syndical Info+septembre 2017-5



Voici un extrait de la dernière étude de l'APEC sur les cadres (parue en septembre 2017) et l'évolution de leur rémunération.

Sans surprise, la revalorisation salariale est le premier levier de reconnaissance chez les cadres.

La capture d'écran ci-dessous résume à elle seule tous les enjeux de la gestion des cadres à TMMF

L'étude a été réalisée sur 18 000 cadres français.

Il n'y a pas de raison que les cadres TMMF fassent exception. "A bon entendre, salut".

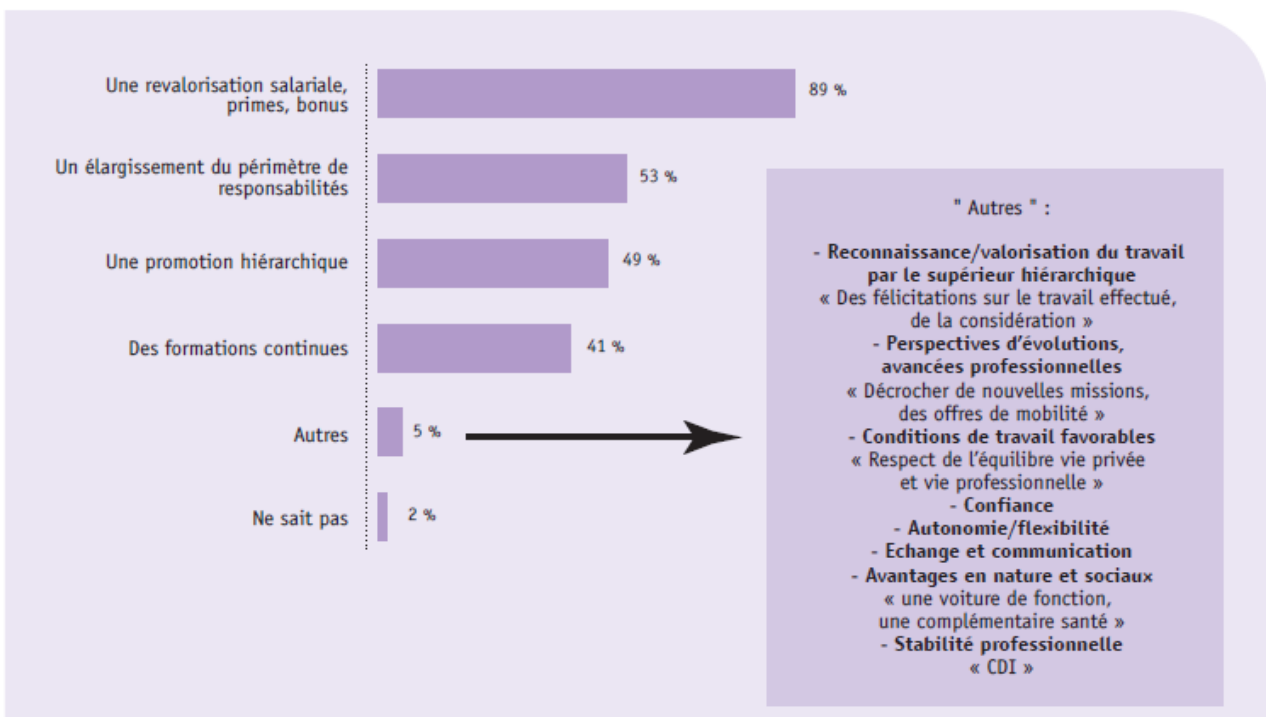
LA REVALORISATION SALARIALE EST LE PREMIER LEVIER DE RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE SELON LES CADRES

Le principal levier de la reconnaissance professionnelle passe quasi essentiellement selon les cadres par

une revalorisation salariale. D'autres éléments sont identifiés et mis en exergue (responsabilités, promotion...), mais loin derrière l'augmentation salariale. Si la reconnaissance professionnelle se nourrit de multiples facteurs (confiance, autonomie, perspectives...), le vecteur salarial est, aux dires des cadres, incontournable. ●

-Figure 32-

Part de cadres qui pensent que les leviers de reconnaissance professionnelle passent par...



Les suites de l'accord TNGA.

Pour vous rappeler le contexte, avant le SSD, la CFE-CGC a signé l'accord TNGA qui consistait principalement à instaurer un accord de modulation triennal.

Parmi les contreparties mises en place par TMMF, il y avait l'embauche de 300 CDI étalée jusqu'à 2020, mesure qui s'est transformée après l'accord signé en un engagement de hisser le nombre de CDI à 3200 en 2020 (ce qui permet de tenir compte du turnover).

Au minimum, cinq groupes de travail devaient être mis en place avant fin septembre pour traiter des sujets suivants :

- **Temps de développement** (ou comment on gère plus efficacement les 50 minutes de développement des TM)
- **Action team** (démarche de traitement des problèmes au plus proche du terrain. Démarche déjà mise en place à l'assemblage et qu'il convient de pérenniser et d'étendre à l'ensemble des shops).
- **Le stress au travail** (une nouvelle étude va être lancée pour mesurer l'état de stress actuel des salariés...)
- **La maintenance** (comment réduire le turnover, meilleure répartition des activités en fonction des compétences...)
- **La gestion de carrière** (création de passerelles pour la mise en place d'un vrai ascenseur social, augmentation des possibilités d'évolution offertes aux salariés ,etc)

Pour chaque groupe de travail, les organisations syndicales signataires ont la possibilité de désigner deux participants, l'un d'entre-eux pouvant être un salarié sans mandat de représentant du personnel. **Nous avons choisi cette formule pour renforcer la pertinence de notre participation.**

Nous sommes fin septembre et , hélas, la promesse concernant le lancement de la démarche n'a pas été tenue !

RAPPELS SUR TNGA :

C'est quoi : un projet ambitieux pour TMMF, le plus important après la création de l'usine !

Pourquoi : Pour assurer la pérennité de l'entreprise sur au moins 10 ans.

Comment : En poussant à l'extrême le principe du lean management et en mobilisant toutes les ressources et notamment les ressources humaines.

Les attentes du personnel SAGAA :

- Une juste contrepartie des efforts consentis et des résultats obtenus.
- Une amélioration sensible des conditions de travail, donc du bien-être au travail.
- Une valorisation et une reconnaissance personnelle.

