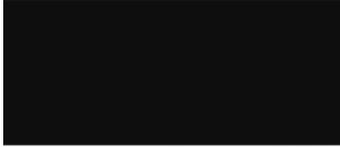


Le point sur la vie sociale à TMMF.

COMMUNICATION SUR LE BONUS : LE FLOP !



Les réunions sur le sujet se suivent et se ressemblent car elles ne permettent jamais de clarifier la méthode de calcul du montant du bonus et des sommes attribuées à chacun.

En revanche, à chaque fois, on nous présente une nouvelle mesure plus complexe et cette fois il s'agissait de faire une différence entre les différents grades d'une même catégorie. Ainsi le bonus sera maintenant fonction du salaire médian du grade et non plus de celui de la catégorie.

Les questions posées, de plus en plus nombreuses et pertinentes, sont parfois restées sans réponse satisfaisante. On percevait parfois de l'embarras de la part des interlocuteurs RH !

Tout cela ne transpire pas la simplicité, la transparence, l'équité ; des qualités qu'on est en droit d'attendre d'une politique de rémunération en vigueur dans un grand groupe international.

Dit de manière plus triviale, et c'est toujours ce que nous avons craint et dénoncé depuis la mise en place des mesures sur le pouvoir d'achat, sous des airs de système sophistiqué, ce n'est qu'un banal système de distribution de primes à la tête du client.

Pour le montant de 4.5 %, avec 3 objectifs, dont deux au challenging, c'est plutôt décevant. Ce n'est pas ce qu'on nous avait promis lors de l'instauration du bonus : " vous verrez, cela paiera plus qu'un 13^{ème} mois " !

Application Icare :

Nombreux sont ceux qui passent des heures à s'auto-évaluer objectivement pensant que c'est important et capital pour la détermination des évaluations. Ont-ils raison ? N'est-ce pas déjà décidé avant l'entretien ?

Certains nous ont demandé à quoi servaient les deux diagrammes radar et surtout comment et sur quels critères ils étaient renseignés. L'un est titré "compétences toyota way" et l'autre est lié aux spécificités de la fonction (communication, organisation, management...). Comment cela fonctionne-t-il car rares sont les responsables qui abordent le sujet ? Une communication détaillée émanant des Ressources Humaines nous obligerait beaucoup...

Le système d'évaluation ne serait pas encadré et il n'y aurait pas de quotas par niveau (++, +,=,....) ,c'est ce qu'on nous a dit. Pourquoi dans ce cas, certains managers, au demeurant très maladroits, ont tenté de justifier leurs évaluation " - " en utilisant des arguments ou des explications tout à fait inadaptés ?

Paiement de la partie variable du 13^{ème} mois aux SAGAA deuxième collège :

Il faudra attendre la réception du courrier, courant juin pour connaître la valeur précise.

Participation aux bénéfices :

La CFE-CGC se réjouit pour deux raisons : TMMF a fait des bénéfices en 2014 - c'était loin d'être acquis - et une participation va être distribuée aux salariés. Nous attendons la dernière réunion de négociation pour connaître toutes les modalités de distribution. A priori, nous sommes favorables à une signature de l'accord.

Prise de RTT :

Régulièrement, vous pouvez entendre que le patronat, le gouvernement aussi souhaitent remettre en cause les 35 heures et leurs corollaires pour les cadres, à savoir les RTT. Nous vous invitons par conséquent à solder régulièrement vos RTT et à ne pas stocker dans le CET un nombre important de jours (CP ou RTT). De plus en plus, le sujet commence à être évoqué dans les négos à TMMF.

L'employeur doit mettre en place une organisation qui donne la possibilité à l'ensemble de ses salariés de solder ses acquis sur l'année. N'hésitez pas à nous faire part de vos difficultés pour l'obtention de CP surtout lorsque le refus est justifié uniquement par le confort de votre chef.

ACTIVITE SYNDICALE :

Plusieurs faits marquants sont à porter à votre connaissance :

Recours à un expert :

- Le CE, majoritairement CFDT (6 postes sur 10) avait mis à l'ordre du jour le vote d'un recours à un expert pour examiner les comptes de TMMF (FY 2014). Résultat : 5 voix "POUR" et 5 "ABSTENTION". Une voix CFDT s'étant désolidarisée de la consigne de la section CFDT !
- Pendant la même séance, vote sur le recours à un expert pour examiner les perspectives économiques à 3 ans. résultat : 6 voix "POUR" et 4 "ABSTENTION". Toujours 5 voix CFDT + une voix CFTC (revendiquée et argumentée dans un tract par la CFTC).

La CFE-CGC s'interroge sur la nécessité de recourir à un expert (opération de plusieurs dizaines de milliers d'Euros pris en charge par l'entreprise) alors qu'une expertise précédente sur le même sujet n'avait rien donné. Nous ne mettrons pas en cause le professionnalisme des financiers TOYOTA. On peut s'interroger aussi sur le fait qu'un élu, bien qu'il soit élu sur son nom tout en portant une étiquette syndicale, c'est le droit du travail qui le veut ainsi, ne respecte pas les consignes de vote de sa section syndicale. Pour rafraîchir les mémoires, c'est ce qui nous avait valu, lors de la négociation sur le 13^{ème} mois, une signature en catimini de deux délégués syndicaux (non pas élu sur leur nom mais désigné par le syndicat) du même syndicat en contradiction avec la décision de la section syndicale. On voit où cela nous a conduit (un 13ème mois à géométrie variable et des parts variables selon les catégories)

Désignation d'un nouveau membre CHSCT :

Le collège désignatif (Elus CE et DP) s'est récemment réuni pour désigner le remplaçant d'un élu FO démissionnaire de TMMF.

Après chaque élection professionnelle, un nouveau CHSCT est désigné et à TMMF, depuis sa création, sa représentation est le strict reflet des % recueillis par chaque organisation syndicale (ou chaque coalition). Ce qui est logique pour respecter les choix des salariés.

En conséquence, il est d'usage, et c'est le cas dans nombre d'entreprises, que lorsqu'un élu démissionne du CHSCT, il soit remplacé par un élu représentant la même étiquette syndicale que le démissionnaire. C'est aussi une question de morale.

Pour information, le code du travail prévoit que les candidats peuvent se présenter sans étiquette syndicale, mais dans la réalité, on voit mal comment ils peuvent être élus si les votants ont des étiquettes syndicales.

En l'occurrence ici, l'usage voulait qu'un élu présenté par FO soit désigné, cela n'a pas été le cas.

Trois candidats étaient présents : 1 CFDT a recueilli les voix de la CFDT - 1 CGT a recueilli les voix de la CGT - 1 FO a recueilli les voix FO - CFTC - UNSA et CFE-CGC. C'est donc un élu CFDT qui remplace un élu FO !

Au final, le syndicat majoritaire, se permet de modifier la représentation voulue par les salariés. Cela méritait de vous être expliqué.

Bien évidemment, la CFE-CGC ne cautionne pas cette pratique !

Après avoir trusté toutes les commissions du CE (car aucune autre organisation syndicale ne peut participer et n'a droit au chapitre), la CFDT vient de rafler, très inélégamment la majorité au CHSCT. On voit bien là les limites d'une représentation majoritaire et c'est pour cela qu'aux prochaines élections professionnelles une alternative devra vous être présentée.