

Autonomie du Manager : INDIGNONS NOUS.

L'un des moyens d'évaluer l'autonomie d'un manager est de connaître le montant des dépenses qu'il peut engager sans devoir demander à son N+1.

A TMMF, le montant vient de passer de 5000 Euros à 1500 Euros. On est loin de la vision initiale qui voulait que le Manager soit un patron de PME, c'est maintenant plus d'une TPE dont il s'agit ! Pour rappel, le niveau est déjà à ZERO pour les GL et spécialistes qui ne peuvent rien sortir du général store (ponce) !

On doit s'interroger sur cette dérive qui ne fait que grandir : L'encadrement a de moins en moins de responsabilités... Serait-il devenu moins compétent ? Serait-il devenu moins digne de confiance ?

Dans ces conditions, TMMF pourra-t-elle devenir la référence automobile européenne sur le segment B ?

Pour être au top, il faut être capable d'innover, de s'adapter chaque jour. Il faut donc essayer, expérimenter, prendre des initiatives ; autant d'occasions d'améliorer son niveau de performance, de prendre plaisir au travail... Ne dit-on pas qu'on apprend de ses erreurs ?

Cela nous amène à la notion d'accompagnement que nous trouvons bien insuffisant à TMMF. L'accompagnement au plus près va détecter les erreurs rapidement et les transformer en moyens de grandir.

Au final, toutes ces "mesurettes" nous conduisent sûrement à l'immobilisme : Plus personne n'ose prendre d'initiative car on a peur de se faire remarquer, engueuler ou d'être désavoué.

D'un côté on nous demande de faire preuve de courage managerial, de l'autre on nous enlève des moyens d'agir. Cherchez l'erreur.

Un cas d'école :

Question DP CFE-CGC de novembre 2015 :

"De nombreux membres de l'encadrement sont en attente du remplacement de leur DECT et cela depuis plusieurs mois malgré les relances régulières faites par leurs administratrices respectives. D'ailleurs, les relances ne permettent même pas d'obtenir un délai pour le remplacement effectif. Pour le personnel d'encadrement, le DECT devrait faire partie du package initial au même titre que le BADGE. Merci de nous donner l'état des demandes en cours, avec notamment la date de la demande initiale et la date à laquelle vous comptez fournir le DECT."

Réponse RH :

"Un recensement des DECT est en cours pour déterminer l'équipement actuel des différentes équipes. En parallèle, la politique d'allocation de DECT fait l'objet d'une révision pour assurer une optimisation de nos ressources actuelles avant de prendre la décision d'en acheter de nouveaux. Grâce à ce recensement et cette nouvelle procédure, nous espérons éviter l'achat de nouveaux appareils. Les résultats de ces deux activités sont attendus dans le courant du mois de décembre. "

Commentaire CFE-CGC :



"C'est important d'apprendre de ses propres erreurs Robert... Mais s'il te plaît, essaie de ne pas apprendre autant."

Dans le fond, rien ne change à TMMF.

Les utilisateurs ont des besoins qui sont rarement pris en compte quand il faut bourse délier. On déplore également qu'ils restent sans réponse à leur demande.

Lorsque les organisations syndicales veulent faire avancer le sujet, via les questions DP, les réponses sont très souvent superficielles.

Au final, il n'y a pas de remise en cause, le système applique toujours ce qu'il a décidé.

Sur ce sujet particulier, comme le budget est déjà dépassé, LE SYSTEME SE FOUT des besoins du terrain ! Il n'y a même pas un budget suffisant pour l'entretien et le renouvellement. **Mais pourquoi il n'y a plus de budget ? Y avait-il un budget ?**

Si on se satisfait d'un tel fonctionnement, bientôt il faudra remplacer sur une année l'ensemble du parc DECT. Juste après la crise, nous avons déjà vécu cela (plus d'entretien des machines, des locaux...) et il y a peu, il a fallu décider d'investissements massifs pour rattraper le retard.

C'est tout simplement la tyrannie du COURT-TERME. Cela ne peut pas devenir la norme.

Revendications NAO 2015.

Après la première réunion du mercredi 2 décembre 2015 et la présentation du contexte économique actuel, nous déplorons que lors de celle-ci, les résultats du benchmark 2015 ne nous aient pas été transmis ; des éléments précieux pour comparer au marché, notre package de rémunération.

Voici les revendications portées par la CFE-CGC :

Pour le personnel au forfait jours : mise en place de la majoration de 25% pour chaque samedi travaillé, ceci dès le premier samedi (1 samedi travaillé = 1.25 RTT pointé). Il s'agit de reconnaître l'engagement et l'implication de ces personnels pour satisfaire les besoins de l'entreprise au détriment parfois de leur vie privée.

La mise en place d'un vrai 13^{ème} mois pour l'ensemble du personnel SAGAA :

Cela sous-entend le remplacement de la partie variable par une partie fixe pour les personnels administrateur, Technicien de maintenance et GL non cadre et la mise en place effective du 13^{ème} mois pour le personnel cadre.

Il s'agit par cette mesure de rétablir l'égalité de traitement entre les différentes catégories de personnel. On peut s'étonner par exemple, que selon qu'on soit administrateur ou technicien de maintenance la part variable soit différente !

Une augmentation salariale de 2% pour l'ensemble du personnel.

- Pour les cadres : 1% d'AG + 1 % pour les AI. Il est bon de rappeler que chez nos concurrents régionaux, les cadres ont des augmentations générales.

Mise en place de la participation aux frais de transport pour le personnel d'encadrement.

Revalorisation de 2% des différentes primes, y compris les primes d'encadrement.

Ouverture du coefficient 395 aux GL non cadres.

Nous attendons avec impatience les résultats du benchmark salarial émis par AON HEWITT. Si des différences significatives existaient pour certaines catégories de personnel, nous espérons que vous saurez combler cet écart. En tous cas, nous ne manquerons pas de vous solliciter.

Le haut niveau d'exigence que demande l'ambitieux projet Back on Track implique qu'en contrepartie, TMMF reconnaisse de manière significative les efforts consentis par ses salariés. L'attente est très forte de la part des salariés TMMF et nous osons penser que vos propositions seront à la hauteur des ambitions de l'entreprise.

Fin janvier 2016, nous fêterons les 15 ans de production de la Yaris. Donnez-nous l'occasion, au travers de ces NAO, d'être fiers de travailler pour **TOYOTA**, le premier constructeur automobile mondial !

Résultats du benchmark salarial AON HEWITT :

	2011	2012	2013	2015
TM/TL PROD	0.99	1.05	1.03	0.96
TM/TL MAINT	1.03	1.08	1.06	0.97
GL	1.01	1.05	1.02	0.98
GL CADRES	1.01	1.05	1.02	0.96
SPE	1.01	1.05	1.02	1.03
ADMINIST	0.95	1	1.06	1.03
AM	1.03	1.09	1.11	1.03

Résultats communiqués lors de la réunion NAO du 10 décembre.

Il s'agit de comparer le package salarial TMMF à un panel d'entreprises similaires soit situées dans le Valenciennois, soit régionales (SAGAA). **Comme vous le constatez, le positionnement TMMF a beaucoup évolué.**

Pour expliquer les variations, la DRH invoque une évolution du panel d'entreprises.

Durant cette période, rappelons la mise en place progressive du 13^{ème} mois ou du bonus et un accord d'intéressement moins rémunérateur !

Une correction s'impose...