

De bonnes nouvelles.

Résultats TMC :

TMC a communiqué le 11 mai ses résultats financiers pour l'année 2015-2016 : Le résultat net est de 21.5 milliards d'euros . TMC c'est 8.68 millions de véhicules vendus pour un CA de 213 milliards d'euros et 9.7 milliards d'investissements. Ces très bons résultats sont principalement liés à la dépréciation du yen et à la réduction des coûts.

Une bonne nouvelle complètement passée inaperçue.

Pour les férus de finance, vous pouvez consulter : http://www.toyota-global.com/investors/financial_result/

Enquête d'opinion :

Vous êtes nombreux à vous interroger sur le niveau d'anonymat de cette démarche. Tentons d'y voir un peu plus clair.

L'enquête d'opinion est utile, son analyse permet de comparer les usines TOYOTA les unes aux autres. Elle conduit aussi à dégager des variations de votre opinion, de mettre en évidence les secteurs, les domaines , les sujets qui vous préoccupent et qu'il convient ensuite d'améliorer. Evidemment, les contremesures se retrouvent dans les hoshin de l'usine mais aussi de chaque département.

Répondre sincèrement, sans ambage, aux questions est primordial pour que le système puisse s'améliorer.

Pour une efficacité réelle, après analyse, vous devriez tous avoir un feed-back des résultats usine et département, mais ce feed-back est laissé à la discrétion de votre management. Très souvent, hélas, c'est donc la plus grande discrétion qui s'impose...avec le sentiment de frustration qui s'accroît évidemment.

Sur l'anonymat, c'est vrai qu'on peut toujours douter mais les choix de stratégie que vous pouvez adopter restent limités :

- **Totale transparence :** J'assume complètement et remonte tous les problèmes.
- **Légère entorse à la transparence :** Je réponds sans censure à toutes les questions sur mon ressenti mais sur la partie qui peut permettre une identification (cas où je suis seul dans une catégorie) , je me permets de cocher l'âge, le sexe, et la fonction de la majorité des membres du service.

Pour la communication des résultats de l'enquête, nous demandons à notre DRH de faire en sorte de standardiser la démarche de feed-back par département et de s'assurer qu'elle est respectée. C'est juste de la transparence et de l'efficacité.

Pour le choix de stratégie sur l'anonymat, c'est vous qui voyez.

Communication sur le bonus. Que dire ?



Un bonus de 4.4 % , cela correspond à 53% d'un 13^{ème} mois. Dit en d'autres termes, c'est mieux que zéro et moins bien qu'un 13^{ème} mois !

Au final, si c'était simple, il suffirait d'une multiplication pour connaître le montant à percevoir : salaire annuel * 4.4% mais c'est sans compter sur :

- votre catégorie d'appartenance,
- le salaire médian de cette catégorie,
- le niveau d'évaluation de votre performance,
- les quotas impartis à chaque niveau de performance, etc.

Ne comptez pas sur nous pour avoir l'outrecuidance de penser et d'écrire qu'au final le montant chiffré du bonus serait lié à la position de votre rémunération dans le nuage de points, ou plus subjectivement, qu'il serait tributaire d'une évaluation à la " tête de client"...

Avec ce système, une seule certitude, il vaut mieux ne pas connaître les mauvaises années !



Le + syndical
INFOS+ Juin 2016.

Congrès national CFE-CGC

La CFE-CGC vient de se réunir en congrès national pour élire son nouveau Président confédéral à savoir M. François HOMMERIL. Il remplace Mme Carole COUVERT.

Dans son premier discours, il rappelle les valeurs de la CFE-CGC. Il nous semblait opportun de vous en faire part. Vous pourrez ainsi vous rendre compte que notre positionnement à l'intérieur de TMMF est dans la droite ligne de la CFE-CGC nationale.

Extrait de la conclusion du premier discours de M. François HOMMERIL :

“La CFE-CGC se bat pour une juste rémunération des efforts et des responsabilités, un partage équitable de la valeur ajoutée et l'arrêt du nivellement par le bas.

La CFE-CGC défend un modèle social basé sur la répartition des contributions. Mais sans discrimination des bénéficiaires.

La CFE-CGC lutte contre les organisations de travail génératrices de stress et de souffrance.

La CFE-CGC propose des modèles d'organisation qui font de la qualité de vie au travail un vecteur de performance économique.

La CFE-CGC travaille à la concrétisation d'un authentique développement durable porteur de nouvelles filières et de progrès social.

La CFE-CGC soutient une construction européenne intégrant la question du progrès social comme objectif commun de développement.”

Deux enseignements majeurs de cet extrait :

La CFE-CGC TMMF est dans la droite ligne de ce que fait la CFE-CGC au niveau national.

Tant au niveau de TMMF, qu'au niveau national, les problématiques sont les mêmes.

Conséquences pour la CFE-CGC TMMF :

Maintenir le cap,
Informer sans complaisance,
Pointer là où cela fait mal mais aussi relever ce qui est positif,
Relayer votre ressenti auprès de la direction,
Proposer, etc.

Les prochains sujets :

Le présentéisme est-il une solution à l'absentéisme ?

L'intérêt du collectif en entreprise.

La déontologie en entreprise.

N'hésitez pas à nous communiquer idées, points de vue et articles sur ces sujets.

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

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