



Le + syndical INFOS+ Octobre 2016-1

Regard sur une entreprise différente. Négociation sur le CET : notre positionnement.

MOUVEMENTS DANS LE TOP MANAGEMENT :

Tout d'abord, il nous faut constater que depuis un an, il y a eu quelques changements notables au niveau du top management (niveaux manager et +).

Certains départs n'ont surpris personne tant ils étaient attendus et espérés depuis longtemps !. Nous y voyons un signe fort envoyé par la direction : La bonne gestion du personnel (respect, développement de la motivation, écoute...) est un impératif et ceux qui font de la résistance et ne vont pas dans ce sens ont intérêt à "se tenir aux branches". Eh oui, il en reste encore mais ils sont moins visibles, mais hélas "en devenir" diront certains. Chacun choisit sa vie...

Il y a eu aussi des arrivées, dont trois significatives depuis le shutdown. D'ailleurs, c'est l'occasion de leur souhaiter **sincèrement** la bienvenue. Si on en croit vos premières remontées, l'impression initiale est bonne, et c'est donc bon signe pour l'avenir de TMMF. Evidemment, lorsqu'ils devront atteindre leurs objectifs, il en sera peut-être tout autrement ; wait and see...

Nous préférons attirer l'attention de notre direction sur un facteur de rejet potentiel : avoir comme ancien employeur le groupe PSA. Car si cela devait devenir la norme, cela nous mettrait face à un nouveau système de copinage fort préjudiciable à l'entreprise et notamment à la cohésion sociale. Le copinage est déjà suffisamment fort et critiqué pour ne pas en ajouter une nouvelle couche, ou plutôt une nouvelle souche...

Dans ces nouveaux recrutements, nous voulons y voir du positif : l'intégration de nouvelles compétences, un regard nouveau, un comportement nouveau avec de l'empathie, de l'écoute, du professionnalisme, etc.

En revanche, socialement, nous émettons des craintes.

D'abord, chacun sait que le groupe PSA s'inspire énormément des méthodes TPS ou du lean management. Il faut reconnaître d'ailleurs que cela se fait, non sans difficultés, tant les méthodes sont exigeantes. Pour preuve et selon la rumeur, une grosse entreprise valencienne en affaire avec TOYOTA aurait dû suspendre sa production pour des problèmes de qualité ; ce qui prouve le niveau d'exigence que nous vivons au quotidien à TMMF.

Ensuite, dans ces échanges "de bons procédés", nous ne voulons pas qu'on importe de PSA des méthodes de gestion du personnel souvent symboliquement regroupées dans les "plans de compétitivité" tous plus innovants les uns que les autres et qui conduisent à la réduction des éléments de rémunérations, à la réduction des effectifs et tout particulièrement pour les catégories cadres et ETAM.

En d'autres termes, nous ne voulons pas d'une "PEUGEOTISATION" des relations sociales à TMMF. On peut même prendre un peu de hauteur et observer la gestion des relations sociales dans le domaine automobile en y incluant le groupe Renault et cela se traduit notamment par :

la réduction des RTT restant à la disposition de l'encadrement (souvent ils sont confisqués par la direction qui peut les affecter où bon lui semble).

La réduction, le plafonnement ou la disparition des CET.

Le vidage, à marche forcée, des CET.

Ce vendredi 21 octobre 2016, nous avons une nouvelle séance de négociation sur le CET avec la DRH. Forts des éléments précisés ci-dessus, voici les positions que nous allons défendre :

L'état des compteurs aujourd'hui est ce qu'il est (certains sont à plus de 200 jours). C'est le résultat d'une mauvaise gestion de celui-ci par l'organisation : difficulté à prendre ses jours, samedis imposés pour le confort du N+1, etc. En tous cas, ils ont été travaillés.

Deux objectifs majeurs pour cette négociation : Diminuer les reports de CP, RTT, heures qui se font chaque année sur le CET ; ceci afin de réduire l'impact économique pour l'entreprise. Garder le CET tel qu'il est. En résumé, pour maîtriser le dispositif de CET, il faut agir à deux niveaux : **REDUIRE les entrées dans le CET et AUGMENTER les sorties du CET.**

Mesures proposées par la CFE-CGC :

Evolution de l'organisation pour favoriser la prise des jours de CP,RTT, récupération heures . C'est déjà en cours. Il faut aussi réduire le recours aux samedis et dimanches travaillés (meilleure répartition des responsabilités, mutualisation inter-shop pour diminuer le nombre d'intervenants, pourquoi pas la création d'un cycle SDL pour spécialistes chargés de suivre notamment les chantiers ...)

Promouvoir et rendre attractif le transfert du CET vers le PERCO (légalement 10 jours maximum par an). Il faut augmenter l'abondement de l'entreprise pour ce transfert (actuellement, c'est 20 %) et permettre l'étalement des cotisations sociales qui sont prélevées en une fois sur la paie lors du transfert.

Ce que nous ne voulons pas :

Les contraintes sur les salariés.

Le plafonnement du CET et le vidage à marche forcée de celui-ci.

La mort du CET.

Ce que cela sous-entend pour le personnel SAGAA :

Obtenir l'absence de contraintes fortes par la direction, c'est en contrepartie, obtenir la responsabilisation de l'ensemble des acteurs à la bonne gestion des jours à prendre. Pas de contraintes et en échange pas d'excès dans le stockage. C'est le véritable GAGNANT-GAGNANT de la démarche. Evidemment, l'excès aurait des conséquences et ce n'est pas souhaitable.

La CFE-CGC vous livre sa vision du dialogue social à TMMF pour les années qui viennent :

Le dialogue social tel qu'il a été bâti depuis 15 ans est obsolète, c'est donc le moment de changer la méthode. Des intervenants nouveaux, une vision nouvelle et ambitieuse nous donnent l'occasion de construire un nouveau modèle social spécifique à TMMF et indépendant de toutes les modes manageriales successives qui ne conduisent qu'à une démotivation du personnel, à une baisse de la rémunération globale et à une baisse de la performance à long terme. C'est ce qu'on est en droit d'attendre de notre top management.

Pourquoi cette ambition, tout simplement parce que TMMF est une entreprise différente et vous savez pouvoir compter sur nous pour développer cette conception nouvelle et indispensable à la performance de TMMF et à notre bien-être au travail.

Nos dernières questions DP et les réponses RH : sans commentaire.

CFE - CGC	2	13546	MT	En maintenance, le cycle de 12 semaines vient d'être mis en place. Qu'en est-il pour les GL qui doivent suivre ce cycle et par conséquent faire encore un peu plus d'heures. Qu'avez-vous prévu comme compensation pour cette charge horaire supplémentaire ? (merci de ne pas encore évoquer le forfait jour pour vous défosser).	Comme annoncé lors de la mise en place de l'accord, Les questions sur la nouvelle rotation de la maintenance seront traitées lors de sessions dédiées du comité bien-être au travail. La 1ère réunion aura lieu le mercredi 28 septembre.	OK
CFE - CGC	3	13547	RH	Régulièrement, nous abordons le sujet de l'accompagnement des personnes nouvellement promues. Vous nous dites que vous y attachez beaucoup d'attention. Dans ce cas, pourquoi y a-t-il encore des lignes sur lesquelles l'effectif est très important, qu'un acting GL est à la tête de celle-ci et qu'il n'a aucun tuteur pour l'aider, le coacher, l'accompagner ? Quand allez-vous mettre en place, systématiquement, les ressources nécessaire à la tenue de vos engagements et des standards?	Pour ce qui concerne la formation et l'accompagnement des Acting as GL, la GL academy est le premier outil de préparation à la prise de poste. Au-delà de ces modules, TMMF a développé une formation Savoir Faire et Savoir Etre Managerial pour chaque membre de l'encadrement, du GL au GM. C'est une garantie supplémentaire d'accompagner au mieux les encadrants d'aujourd'hui et de demain.	OK
CFE - CGC	4	13580	RH	Technicien de maintenance : Un technicien qui a 2,5 années d'ancienneté a 1720 Euros brut mensuel. Dans les annonces de recrutement vous proposez entre 1700 et 2000 Euros selon profil. Doit-il démissionner et postuler à TMMF pour une nouvelle embauche pour voir son salaire évoluer? Quand allez-vous revaloriser les rémunérations des techniciens de maintenance pour freiner le turnover ?	Il s'agit ici d'un cas individuel qui ne permet pas de faire une comparaison objective et pertinente.	OK
CFE - CGC	1	13545	PROD	Concernant la règle des 1 - 5 -20 .Pouvez-vous nous donner l'état d'avancement du déploiement car nous avons encore des équipes pour lesquelles ce n'est pas déployé ? Quelle est la date prévue pour vous mettre au standard ?	A ce jour, au niveau global usine, le ratio le 1 - 5 - 20 est respecté. Au niveau des GL, le nombre total de GL et acting as permettant le ratio est respecté dans l'ensemble des Divisions. Au niveau des TL et acting as TL, le ratio est respecté aux ateliers Presses, Plastic, Assemblage et QC. Il reste un écart très faible au Welding (écart de 2 TL sur 88) : Cet écart est justifié par l'organisation (îlots de production, secteurs éloignés les uns des autres ...) Et en Peinture (écart de 4 TL sur 62) : Il est prévu de développer des acting TL pour combler partiellement cet écart avant la fin de l'année fiscale.	OK