

Les effets de la loi de l'offre et de la demande en maintenance.

Le + syndical INFOS+ Octobre 2018.

Depuis quelques années, TMMF doit faire face à un turnover élevé dans la population des techniciens de maintenance : Le besoin des entreprises en techniciens de maintenance ne fait que croître à cause notamment de l'automatisation grandissante. L'école ne forme pas suffisamment de techniciens (classes non remplies). **Le métier ne fait plus rêver !**

Dans le Nord, **quelques centaines de postes de techniciens de maintenance ne sont pas pourvus.**

Lorsqu'il y a un tel déséquilibre entre offre et demande (une telle pénurie), que se passe-t-il ?

- Les entreprises augmentent la rémunération ou le package salarial,
- Les entreprises améliorent les conditions de travail, les horaires et le cycle de travail,
- Les entreprises améliorent leur attractivité en proposant différents avantages.

Autrement dit, lorsque le turnover augmente fortement à cause d'une pénurie de main d'œuvre, les salaires augmentent.

Concrètement, nos techniciens de maintenance **expérimentés** partent souvent chez nos **concurrents locaux pour 200 à 300 Euros mensuel en plus et des cycles de rotation moins contraignants.**

Evidemment, cette importante fuite des compétences peut expliquer l'augmentation des pannes et les résultats d'OPR qui diminuent. La charge de travail augmente, elle se répartit sur un effectif moins grand, cela dégrade encore les conditions de travail, augmente le mécontentement puis le turnover.

Pour l'encadrement de la maintenance, c'est une catastrophe car les moyens ne sont plus suffisants pour assurer la mission : Pas suffisamment de moyens pour retenir les bons éléments, obligation de toujours reformer les nouveaux entrants et pression de plus en plus forte de la hiérarchie car les résultats se détériorent.

Depuis le début de cette crise, qu'a fait la Direction ? Peu de choses concrètes en réalité mise à part une correction à la marge sur les salaires les plus faibles et l'ouverture d'une école de la maintenance pour former quelques TM Production au métier d'agent de maintenance. **En tous cas, rien de significatif sur les salaires pour éviter les départs !**



Ce que nous demandons à notre Direction pour stopper l'hémorragie : **Augmentation avant fin 2018 de 10 % des salaires maintenance** puis faire réaliser une étude du marché pour s'assurer que cela suffit.

Ne pas réagir serait un suicide pour le futur et la réussite de TNGA. TOYOTA ne doit pas devenir le centre de formation des constructeurs locaux !

Très récemment dans le pays le plus capitaliste au monde qui connaît le plein emploi, l'un des GAFAs l'a fait pour se prémunir d'un turnover important en fin d'année : Il a augmenté très fortement les salaires de ses ouvriers. **Augmenter les salaires n'est donc plus un tabou au pays de l'oncle Sam !**

Pourquoi cela devrait-il le rester à TMMF ?