



OFFRE D'EMPLOI.

Grande entreprise régionale, d'envergure mondiale, recherche pour le développement de son dialogue social :
Représentants du personnel 2^{ème} et 3^{ème} collèges.

Mission :

- Redorer l'image d'un syndicat qui tente désespérément d'opérer un virage à 180°.
- Diviser pour mieux maîtriser ces deux collègues.

Profil :

- Avoir de l'empathie et être toujours d'accord.
- Etre apte à colporter les idées du chef et surtout à remonter les états d'âme de ses collègues.
- Avoir une image de "candidat idéal"
- Inexpérience syndicale grandement souhaitée

Plan de carrière :

- Evolution rapide dans la hiérarchie, si bons résultats.
- Prioritaire pour le bonus,
- Petits arrangements possibles...

Que faut-il en penser ?

Les élections approchent à grand pas et, comme à chaque fois, la plupart des syndicats à majorité 1^{er} collège s'intéressent à la populations SAGAA .

Profitez de ce doux moment : Pendant 2 à 3 mois, les SAGAA deviennent les salariés les plus importants de l'usine. C'est la règle des 80-20 inversée, pendant 3 mois, 20% des salariés font l'objet de 80% des attentions.

Cette fois, un syndicat supplémentaire sera de la partie.

On peut d'ailleurs s'étonner qu'après dix années à "casser du management", la situation du management serait devenue leur principale préoccupation.

De façon fort pertinente, l'un de nos collègues a eu cette formule révélatrice " les nouveaux copains des cadres " .

Au final, cela pourrait plutôt faire penser au pompier pyromane ! D'ailleurs, les plus anciens se souviennent de la fumée et de l'odeur âcre des pneus brûlés.

La défense des intérêts collectifs peut-elle être laissée aux seules mains de la direction, ou confiée à des intermittents du syndicalisme venus opportunément profiter d'une situation ?

Les faits sont têtus et parlent d'eux-mêmes. Ils vous seront rappelés lors de prochains tracts...



Le + syndical

TMMF Story. Episode 2.

Date	Faits	Commentaires CFE-CGC
Jusqu'à 2007	TMMF connaît une croissance soutenue.	L'entreprise ne connaît pas la crise. Tout le monde y trouve son compte. L'ascenseur social fonctionne à plein.
Juillet 2007	Début de la crise financière des subprimes.	
Début 2009	Les GL ne peuvent plus utiliser leur ponce pour faire des sorties magasin.	C'est le début de l'austérité... Une austérité qui va s'installer et s'intensifier dans le temps!
Avril 2009	1ère grève à TMMF menée par CGT et FO.	Les spécialistes et les administratifs vont sur le terrain pour produire les voitures. Soulignons la grande implication de ces catégories pour défendre l'image de TMMF. Hélas, ces efforts n'ont jamais été reconnus et semblent aujourd'hui tout à fait passés aux oubliettes !
Fin 2009	TMMF crée un niveau hiérarchique supplémentaire : AGM Assistant Général Manager. 9 AGM nommés.	Après la suppression du ponce, cela marque réellement le début de la confiscation des pouvoirs par le N+1 . Le GL "patron de sa zone", c'est fini ! Cela concerne principalement les GL et AM (management de proximité) .
1er sem.2010	15 cadres sont concernés par le salaire minis et sont régularisés.	
Avril 2011	CGT et FO lancent leur deuxième grève.	C'était l'époque des défilés en interne à coup de cornes de brume, des pressions exercées à l'entrée, des flonflons et des insultes aussi...
2011	5 GL assy veulent changer de statut ou de shop.	C'est la confirmation du malaise du management de proximité qui se trouve entre le marteau et l'enclume. (c'est toujours le cas aujourd'hui).
2011	Suppression des primes d'encadrement (sans prévenir) pour 20 GL et AM.	Il aura fallu 4 mois de négociation à la CFE-CGC pour obtenir des aménagements et une dégressivité.
2011	Négociation sur le pouvoir d'achat.	150 SAGA signent (en moins de 3 jours) la pétition CFE-CGC sur le 13ème mois. Après avoir obtenu 4 % de bonus ,seulement pour la première année, la CFE-CGC ne signe pas cet accord qui crée des différences importantes entre les différentes catégories de personnel !
Mars 2012	Négociation du grade system.	Création du niveau "administrateur " et reconnaissance portée à cette population.
Décembre 2012	Négociation de l'intéressement . La direction tente de modifier le montant de l'abondement en voulant instaurer un abondement dégressif (les cadres étaient particulièrement visés).	La CFE-CGC s'offusque et quitte la salle. Elle sera timidement suivie des autres OS un peu après. Le soir même, la direction maintient l'abondement tel qu'il est.
2011à aujourd'hui.	Les jeux de pouvoir se mettent en place.	Les directions successives mettent en place leur politique de gestion du dialogue social. Le management de proximité est de plus en plus placé entre le marteau et l'enclume. Peu de reconnaissance envers les SAGAA.
Fin 2017-début 2018	4 GL quittent TMMF. L'un d'eux , dont le seul tort est d'avoir perdu ses nerfs une seule fois, est la victime d'un acharnement de la part d'une organisation syndicale.	Certes soutenu par son management direct, il ne sera pas soutenu par la Direction. Voir notre tract de janvier 2018 : Management de proximité, les "laissés-pour-compte".
Début 2019	Les salaires des techniciens de maintenance sont revalorisés.	La direction reconnaît enfin que le turnover est très important et commence à revaloriser les salaires.
Juin 2019	Une soixantaine de cadres sont concernés par la revalorisation des salaires minis.	Il aura fallu attendre 6 mois pour que notre demande de régularisation soit effectuée. Un syndicat avait essayé de récupérer les lauriers en juillet.