

Réunion cadres : décryptage.



Mercredi, lors de cette réunion, le bonus a été annoncé : bonne nouvelle qu'il faut associer avec l'annonce de la participation.

Au cours de celle-ci, notre Patron s'est lancé dans une attaque de la CFE-CGC. Malgré l'humour, l'autodérision, cela pouvait surprendre !

Explications : Nos trois derniers tracts l'avait irrité et il nous avait promis d'évoquer les sujets en meeting cadres pour vous prendre à témoin. ***C'est fait, promesse tenue.***



Une organisation syndicale a une très grande liberté d'expression et la CFE-CGC TMMF ne se prive pas d'exercer ce droit fondamental. Vous conviendrez que la critique est facile pour celui qui l'émet mais parfois dure à accepter pour la partie qui est visée. Si un syndicat ne mettait pas en exergue les choses qui fâchent, qui pourrait le faire ?

Il est tout à fait légitime qu'un Patron puisse exercer son droit de réponse comme il le souhaite et il faut avouer que la méthode utilisée est bien plus honnête que la pratique, en OFF, du dénigrement systématique qu'on a pu connaître à une certaine époque.



Notre Patron prend les choses à cœur, il aime la confrontation. Plus généralement, il lit nos tracts et sait en extraire les principaux sujets en l'occurrence ici, il a notamment retenu le bonus et les salaires minis.

C'est ça le dialogue social, un dialogue franc, viril parfois, mais toujours respectueux de l'autre.

Et puis, ce qui compte avant tout, c'est qu'on ne soit plus dans le déni et qu'on ait la volonté de traiter les problèmes !

Enfin, notre Patron s'est engagé à faire de TMMF une entreprise exemplaire. On veut y croire.

1^{ère} étape : ***Avoir un processus robuste et pérenne pour le traitement des salaires minis.***



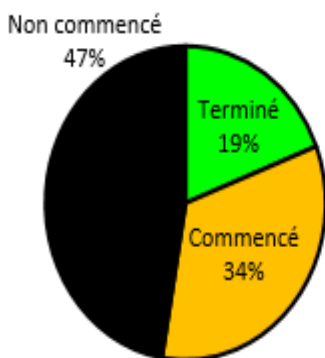
Le plus dur reste à faire : AGIR notamment sur les sujets suivants :

- Respect des salaires minis,
- Clarification du système d'évaluation dans son ensemble (voir le bilan ci-dessous)
- Amélioration de la communication à destination des cadres (revue de presse, etc.)
- Clarification du bonus avec notamment un suivi plus régulier.

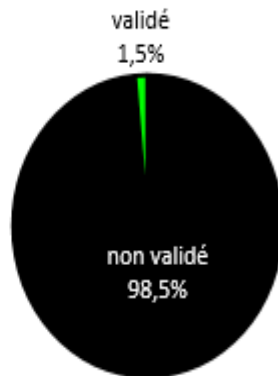
Un dernier élément factuel sur le bonus : Lorsqu'on dit 5.35 %, ce n'est, en moyenne, que 64% d'un 13^{ème} mois.

Historique du bonus depuis 2012 : 4% - 2.2 % - 4.2 % - 4.5 % - 4.4 % - 4.3 % - 5.9 % - 5.35 % .

Objectifs saisis par le SAGAA



Objectifs validés par le N+1



Ci-contre le bilan officiel de la fixation des objectifs après la date de fin de la période (14 juin) !

Au moins ce n'est plus caché, puisqu'on peut même connaître les bons et les mauvais élèves.

1^{ère} question : qui devrait fixer les objectifs ?



Terminons par une petite touche d'humour.

Au final, nous le savons tous, c'est toujours au pied du mur qu'on voit le maçon.