

On se fout de nous !



Ce dessin résume bien la situation des cadres TMMF confrontés au problème de la gestion de leur RTT .

Face à la DRH , arc-boutée sur ses principes, impossible d'obtenir un quelconque aménagement de l'accord sur la gestion des compteurs et du CET .

NON , c'est NON . Sous-entendu, débrouillez-vous avec votre hiérarchie !



Force est de constater qu'il y a beaucoup de mauvaise foi et que tout est permis pour ne rien céder :

- Plus de 6 mois sans bilan personnel. Il aura fallu attendre début novembre pour avoir un bilan !
- Il aura fallu attendre le 19 novembre 2020 pour recevoir une information sur le transfert CET vers PERCO !

En faisant cela, on met les forfaités jours et leur encadrement au pied du mur.



Rappelons que lors de la crise Covid-19 , les cadres ont su faire preuve de solidarité en mettant dans le pot commun des jours de repos (jusqu'à 3 pour GL et spécialistes – 4 pour les managers et 6 pour les GM). Beaucoup sont venus travailler pendant le confinement.

Rappelons aussi que tous ceux qui ont beaucoup de RTT overtime sont ceux qui ont démontré leur implication en venant travailler les samedis et dimanches.

Au final, Tout cela est oublié, balayé par la DRH et aussi par le TOP Management !

Le télétravail arrive enfin à TMMF :

IL aura fallu beaucoup d'acharnement et de patience pour que le télétravail soit instauré à petite dose à TMMF. Le bilan est le suivant : 95 personnes seront en télétravail (total ou partiel). Un shop a particulièrement pris ses responsabilités et joué le jeu du civisme et de la modernité, c'est PC avec 45 personnes concernées. BRAVO. C'est une phase expérimentale, espérons que chacun jouera le jeu...

Remise de diplôme !



Semaine dernière, la nouvelle manager formation et recrutement a présenté aux organisations syndicales son nouveau projet :

Son constat :

- **A moins de 5 ans, il n'y a pas de potentiel manager à TMMF ; à l'horizon de 5 à 10 ans il pourrait y en avoir 5.**
- Les parcours "jeunes ingénieurs" mis en place à partir de 2002 ont permis de former 77 jeunes ingénieurs. Cette formule a été arrêtée à partir de 2016.
- Sur ces 77 ingénieurs formés, 30% sont encore à TMMF (23 , soit 8 Spé – 5 GL – 7 AM – 3 Mgr). Il y a eu 3 licenciements et 51 démissions. (avant leurs départs, 39 étaient spécialistes , 10 GL, 4 AM et 1 Mgr).

Son projet :

Relancer ce programme de formation (aucune nouveauté donc).

Les questions :

Evidemment, les délégués présents ont montrés fermement leur mécontentement !

- Comment peut-on dire qu'il n'y a pas de potentiel Mgr à moins de 5 ans ? Sur quels critères ? Pour tous ceux qui espéraient, il faudra attendre !
- Que met-on en œuvre pour que les ingénieurs puissent se développer (formations, expériences, accompagnement...)?
- Pourquoi et qui a arrêté, depuis 2016, ce programme de recrutement et de formation ?
- Pourquoi un turn-over aussi élevé ?

Les commentaires :

Faut-il considérer cette entrée en matière comme une maladresse, une maladresse de plus ? Nous vous laissons juge :

La première : Etre avare de son bonjour. Est-ce le signe d'une difficulté à accepter une autre culture d'entreprise ? Valeur de respect et de team-work.

La deuxième : Copter, dès son arrivée ,un membre de sa famille. Est-ce éthique à ce niveau dans la hiérarchie et qui a permis cela aussi vite ?

La troisième : cette présentation maladroite.

Plus généralement c'est l'occasion de placer un coup de gueule sur ceux qui viennent de l'extérieur et sont tentés de ne pas respecter nos règles ou la culture d'entreprise, prétendent nous donner des leçons et critiquent tout l'existant en adoptant un comportement immodeste, suffisant, infatué.

Pour appeler à la modestie, il nous semble important de rappeler ce qui fait la fierté des salariés TMMF :

- TOYOTA a été le premier constructeur à fabriquer et vendre plus de 10 millions de véhicules sur une année.
- TOYOTA a inventé le TPS dont tous les constructeurs automobiles s'inspirent aujourd'hui.
- TOYOTA est l'inventeur du véhicule hybride et de la voiture à hydrogène.
- TOYOTA a aussi son ADN avec le "Toyota Way" et ses 5 piliers : Respect – team-work – kaizen – amélioration continue – challenge.
- TMMF est aussi l'une des usines les plus compactes du monde et sûrement l'usine automobile française la plus performante sur son segment.

Le GL " patron de sa zone " !

Voilà une formule qui revient au goût du jour au welding, c'est un retour aux fondamentaux : Responsabiliser et donner de l'autonomie.

La crise de 2008 avait eu raison de ce fonctionnement quand il y avait eu confiscation des ponces GL pour les sorties magasin.

Il aura fallu l'arrivée d'un GM de l'extérieur pour cela. BRAVO, on ne peut que s'en féliciter et espérer que cela fera jurisprudence dans tout TMMF.