



# 2020 : le bilan.

Le +syndical

Info+ janvier 2021.

## 2020 aura été une année mémorable à plus d'un titre :

Une crise de la Covid-19 qui arrête TMMF et l'économie toute entière en mars et la perturbe encore aujourd'hui, sans oublier les contraintes sur notre vie quotidienne et les risques sanitaires.

Le projet G1 qui doit être décalé, puis la fabrication de la YARIS 4 plébiscitée par les clients et les journalistes.

La perte d'environ 20 000 YARIS sur le planning de production à cause d'un démarrage difficile.

Le départ précipité de notre ancien PDG.

La production de la 4 000 000<sup>ème</sup> YARIS !

En fin d'année, la reprise en main de TMMF par TME et TMC comme en témoigne l'annonce récente des nominations.

## 2020 aura été aussi une année mémorable pour les SAGAA , et ce à plus d'un titre :

*L'encadrement a su faire preuve de solidarité quand il s'est agi de donner des jours de congés pour le fond de solidarité.*

*"En contrepartie", tous les SAGAA en poste de jour, se sont vus imposer un parking spécialement dédié. Une décision unilatérale somme toute dérisoire mais ô combien symbolique autant que stupide.*

Ensuite, ce fut l'étonnante **surdité** de notre direction vis-à-vis de nos multiples demandes concernant l'assouplissement des règles pour le CET ( gestion des congés et RTT ) et la mise en place du télétravail. Sur le télétravail, on ne peut que déplorer le manque d'empressement pour sa mise en place !

## Ce n'est pas nouveau, à TMMF, le cadre est , plus que jamais, la "5<sup>ème</sup> roue du carrosse ".

2021 sera aussi une année difficile car la Covid-19 est toujours présente et seul un vaccin efficace et administré à grande échelle pourra nous faire sortir de cette crise. En plus, il va falloir réussir G6 et parvenir rapidement à atteindre un OPR élevé.

Après la période d'intérim assurée efficacement par Marvin Cooke qui a su notamment stabiliser la situation , nous allons accueillir deux nouveaux leaders.

NIWA san qui connaît déjà bien la maison .

Jim CROSBIE, qui en plus d'une forte expérience TOYOTA, a l'avantage de parler le français.

**Nous leur souhaitons la bienvenue et pleine réussite dans leurs missions.**



**L'ensemble des membres de la CFE-CGC vous présente tous ses meilleurs vœux pour 2021.**

# Le point sur les NAO.

## “ Quand tu veux enterrer un problème, crée une commission ” disait Clémenceau.

C'est ce que viens de nous proposer, allègrement, notre DRH lors des dernières NAO en créant un énième groupe de travail pompeusement intitulé “ Qualité de vie au travail des cadres ” ( prise de CP, télétravail ) . Voir flash du 15 décembre 2020.

Comble du toupet, la participation à cette commission est conditionnée à la signature de l'accord NAO. En d'autres termes, c'est du chantage : si tu veux participer à cette commission, tu signes l'accord NAO.

Le ras-le-bol étant là, nous regrettons de devoir dénoncer les dysfonctionnements et les manœuvres utilisées par notre DRH pour ne rien changer :

### La gestion du CET et la prise de congés sont traités dans l'avenant 3 de l'accord sur le bien-être au travail.

Pourquoi ne pas réunir une commission de suivi avec les signataires de l'avenant 3 ?

Il ne s'agit pas de discuter sur la prise de congés au travers d'une énième commission, il suffit simplement d'avoir la volonté de modifier l'accord pour tenir compte de la période particulière des projets G1 et G6 comme prévu dans l'accord et demandés dans nos différents courriers sur le sujet !

*D'ailleurs, tant que nous y sommes, rappelons que l'avenant 3 signé le 7 décembre 2016 par CFTD et CFE-CGC fixait une limite à l'approvisionnement du CET et prévoyait l'extension du dispositif à tout le personnel l'année suivante. Pourquoi la Direction n'a pas eu le courage de respecter ses engagements ?*

Ce qui n'a pas été fait :

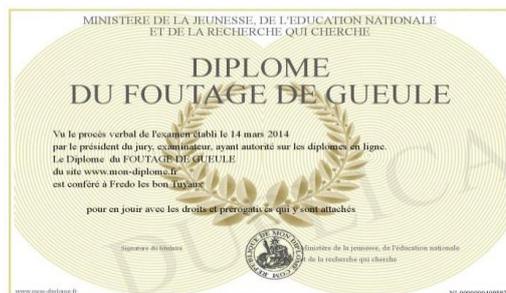
- Etendre le principe de gestion à l'ensemble du personnel.
- Instaurer des cas de dérogation à l'alimentation de l'alimentation du CET comme écrit dans l'avenant 4 si le système n'était plus efficient.

Dans l'encadré ci-dessous un extrait de l'avenant 4 sur l'accord “bien-être au travail ”

Dans la perspective d'une reconduction du dispositif, certaines organisations syndicales ont déclaré craindre qu'un niveau élevé d'activité puisse, notamment à l'occasion du projet TNGA au cours des années 2018 et 2019, compliquer la bonne application du dispositif et générer des pertes de congés pour les Toyota Members concernés.

Prenant en compte ces inquiétudes, la direction a décidé de conditionner le caractère pérenne d'une reconduction du dispositif à la persistance de son efficacité, mais également d'instaurer des cas de dérogation à la limitation de l'alimentation du CET.

Il a donc été convenu ce qui suit entre les parties :



### Stress au travail :

Nous avons signé l'accord d'entreprise sur l'évaluation et la prévention du stress au travail. La commission de suivi n'est plus réunie par la direction. Pourtant le sujet est toujours d'actualité si on s'en tient à l'absentéisme dans certains services .

### Télétravail :

Plus d'une centaine de personnes sont maintenant en télétravail partiel ou à 100 %. La raison l'a enfin emporté avec l'aide des nos 3 Vice-Présidents .

Il faut le dire, le télétravail n'avait pas la faveur de notre ex-président , de la DRH et de certains syndicalistes.

C'est une avancée importante même s'il reste quelques détails à régler pour qu'il soit équitablement appliqué dans l'ensemble des services pour lesquels c'est possible :

- Pourquoi, au service RH , limiter le télétravail au mardi et au jeudi ? Est-ce pour empêcher les longs week-ends ou faire en sorte de ne pas le faire quand les enfants sont présents ?
- Pourquoi les AM sont complètement empêchés alors que c'est possible pour certains Spé leaders ?

**Le télétravail est une forme moderne de travail.** On ne peut que se réjouir que notre nouvelle direction s'inscrive dans cette modernité.

**Nous n'avons pas besoin d'une nouvelle commission , mais plutôt d'un accord !**