



Le + syndical

INFOS+ MAI 2014

Le bilan des 100 jours.

C'EST LA COUTUME:

C'est la coutume, cent jours après l'arrivée de nouveaux dirigeants, un bilan est fait sur les premières actions décidées et mises en place.

Le voici : On peut penser que cela s'améliore,

Il y a plus de transparence et d'informations données,

Il y a une stratégie industrielle claire et plus d'explications sur celle-ci.

Les objectifs sont présentés et expliqués (exemples des Management meetings et des GL meetings).

Le quality day est vu comme une opération intéressante qu'il faut bien évidemment améliorer.

On insiste sur la nécessité d'avoir les vrais chiffres dans les KPI.

On cherche à améliorer les processus plutôt qu'à trouver les responsables.

On recommence à investir dans l'entretien des machines après des années de disette (exemple du welding).

On développe les activités inter-shops, les groupes de travail multi-compétences.

On veut remettre du collectif.

On veut revenir aux basics et à la Toyota Way (recours aux anciens...)

Bref, il y a du BON SENS, de l'énergie et de la volonté et les choses bougent malgré toutes les résistances.

REMEMBER OU L'ENVERS DU DECOR :

Depuis le début de la crise, le personnel SAGAA a été malmené. Des mauvaises décisions, des maladresses ont conduit à une perte de confiance envers le top management. En voici quelques-unes pour rappel :

La suppression du ponce pour les sorties magasin (spécialistes et GL). Soit une perte d'autonomie et d'autorité.

La suppression des primes de poste pour le management de proximité repassé en jours (sans aucun préavis et sans même prévenir les personnes concernées).

La création d'un mille-feuille hiérarchique pour compenser la perte de confiance du top management envers le management de proximité (surtout les GL).

La mise en place d'un 13^{ème} mois qui n'a pas touché toutes les populations et a concrétisé la différence de considération et de reconnaissance envers la population SAGAA et même à l'intérieur de cette catégorie. On ne parlera pas du Bonus sensé compenser l'absence de 13^{ème} mois et toujours aussi obscur dans son calcul et dans ses critères.

La culture du camouflage des problèmes.

Nous pensions avoir touché le fond !

L'année dernière, lors d'un Management meeting, notre Vice-Président Administration avait parlé d'accélération. Voici une liste des conséquences visibles ou perceptibles sur le terrain ; c'est ce que nous pourrions appeler l'envers du décor.

Constitution des 3 équipes :

- Nous n'avons jamais connu autant de pressions et de menaces sur le management de proximité (y compris les spécialistes) pour susciter le volontariat en nuit et les mutations inter-shops sous prétexte de satisfaire aux besoins de l'organisation. Les décisions sont imposées sans tenir compte des souhaits ou des compétences spécifiques. De plus, la plupart des personnes mutées (de force) l'ont appris très tardivement.

Management de l'encadrement :

- Les entretiens disciplinaires deviennent fréquents pour le personnel d'encadrement. Non seulement il y a des entretiens disciplinaires mais les sanctions pleuvent (nous en serions à 6 avertissements pour les seuls GL !) Pourquoi cette tendance marquée pour la répression ? Pourquoi deux poids, deux mesures ? Quid du manager assy qui avait imposé à des GL de conduire une voiture sans frein (n'est-ce pas là un fait bien plus grave) ?
- Les rétrogradations de GL à TL existent. Après plus de 10 ans dans le poste, on découvrirait que le GL est incompetent ! Après autant d'années, ne faudrait-il pas plutôt s'interroger sur la qualité du Manager et sur la pertinence de l'accompagnement ?

Ces pratiques sont brutales, inacceptables et contraire à la création de motivation. C'est une gestion " militaire " des hommes et nous ne sommes pas des soldats ! A quand une vraie gestion humaine pour l'encadrement ?

Une chose est sûre, il faudra du temps pour rétablir la confiance. Pour cela, il faut aussi un geste fort : la mise en place d'un 13^{ème} mois pour tous.

Plutôt qu'un bonus à la tête du client, un % de variable qui varie qu'on soit administrateur, GL ou technicien de maintenance et qui n'a pour seul mérite que de créer de l'insatisfaction et de développer le chacun pour soi, mettons en place ce 13^{ème} mois qui symbolisera le travail collectif et la reconnaissance collective.

INTERESSEMENT :

L'intéressement paie moins qu'avant. Lors de la commission de suivi du 9 avril, nous avons demandé à nouveau que l'accord soit amendé pour revoir le critère OPR bien trop sévère. A la suite, nous avons revu une fois la Direction, mais rien n'a changé...

ENTRETIENS D'ÉVALUATION :

Chaque année, nous constatons la dégradation du système d'évaluation de la population SAGAA. Entretiens pas toujours faits dans les temps, **évaluation modifiée après modération pour s'inscrire dans la politique de régulation salariale**, feed-back de mauvaise qualité.

Nombreux sont ceux qui ont découvert l'hypocrisie et le côté pitoyable de leur N+1 coincé à expliquer que l'évaluation initiale, faite objectivement, se transformait après modération en une évaluation moindre.

Entre la modération, le rabaillage des rémunérations les plus fortes suite à la position élevée dans le nuage de points, les évaluations tronquées, ... Il reste du chemin à parcourir pour un traitement correct du personnel SAGAA.

Ces pratiques ne démontrent qu'une seule chose : l'incapacité chronique d'une partie de notre management à nous manager.

Notre DRH a trouvé la parade, c'est le personnel SAGAA qui devra prendre en main tout le processus d'évaluation : fixer ses objectifs avec Icare, relancer le N+1... Autrement dit, aide-toi toi-même et le ciel t'aidera ; une manière de faire taire les mécontents.

A TMMF , ON FORME A TOUT AGE:



A plus de 60 ans, il rentre avec un statut stagiaire.

La rumeur voudrait que ce soit le stagiaire le mieux payé de toute l'histoire de TMMF.

Il serait mieux traité que d'autres cadres du même âge l'ont été.

Quelle est sa mission ?

Qui est-il ?

LA CAMPAGNE ELECTORALE EST OFFICIELEMENT LANCEE :

A cette occasion, la population SAGAA va devoir choisir l'organisation syndicale qui va défendre ses intérêts :

Ses intérêts au CE, via les élus CE

Ses intérêts via les Délégués du Personnel

Ses intérêts au CHSCT, via les élus désignés par les Elus CE et DP.

Ses intérêts lors de la négociation des accords, via les Délégués Syndicaux.

Le choix va donc se faire entre des organisations syndicales tous collèges et la CFE-CGC syndicat catégoriel spécifique au 2ème et 3ème collèges. C'est vous qui ferez ce choix courant octobre.



Voyons quelques irritants sociaux propres à la catégorie SAGAA :

Dans certains secteurs, le management malmène ses collaborateurs. Cela devient insupportable !

En assemblée, il est fréquent qu'on fasse comprendre à ces salariés qu'ils sont " des bons à rien " ou des incompetents. Cela se fait même pendant le SQA TME alors même que les résultats sont très bons.

Aux Presses, l'exigence est telle et la forme n'étant pas adaptée que cela en devient insupportable.

En peinture, On a l'impression de revenir quelques années en arrière.

En maintenance welding, c'est pire qu'avant (la seule façon de communiquer semble être " l'engeulade " devant tout le monde)

Notre point de vue est le suivant : Quand tous les collaborateurs sont mauvais (en l'occurrence les spécialistes et les GL), au même moment ; quand tous les collaborateurs d'un même secteur songent à une mutation, quand les résultats se dégradent régulièrement alors le management doit s'interroger sur sa capacité à manager, à encadrer, à montrer la direction.

Plus grave encore, c'est notre santé qui est menacée car maintenant nous avons des collègues SAGAA qui prennent des arrêts maladie pour épuisement ou burn-out. Ce n'est pas loin d'une dizaine de personnes concernées par ce phénomène !

Nous demandons à notre Direction de nous recevoir pour discuter de ce phénomène et pour élaborer rapidement un plan d'action. En l'absence de prise en compte et de réaction, nous utiliserons d'autres moyens.

Les effets de mode :

Voilà des années qu'on nous tapisse les murs de tableaux, de suivis ; voilà des années qu'on nous fait découvrir des nouvelles méthodes ("faciliter le travail du member", VGL, EPKM, GL tour MJR TL, JISHUKEN, TPS Model line...).

Cela ne dure jamais bien longtemps, tout tombe à l'eau très vite car on ne sait pas pérenniser.

Une seule chose perdue ce sont les problèmes, nos problèmes récurrents !

Sur le terrain, la seule chose qui compte c'est de régler les problèmes. Donnez-nous les moyens humains et matériels, nous en rêvons ...