



Le + syndical  
INFOS+ FEVRIER 2015

# De l'utilité de la critique...

**“C'est inacceptable qu'un délégué CFE-CGC cadre puisse critiquer un autre cadre”. “Ils devraient travailler en OFF, ce sont des cadres !”** . Voilà la polémique lancée il y a quelques mois par certains et qui perdure aujourd'hui. Certains s'en font l'écho, soit pour éviter la remise en cause, soit par intérêt personnel.

Les six exemples suivants vous montreront combien le sujet est plus complexe qu'on veut bien vous le faire croire. Vous verrez également que travail en OFF et actions visibles coexistent.

En tout état de cause, sur ces six exemples, **nous assumons complètement nos actions** et poursuivons à chaque fois trois objectifs :

- On ne peut laisser perdurer des mauvaises pratiques.
- La victime doit savoir qu'elle n'est pas seule et qu'au moins il y a des personnes qui s'intéressent à son problème. C'est réconfortant pour elle.
- Les collègues doivent savoir que certaines situations existent et qu'elles sont inacceptables. Cela évite la généralisation des mauvaises pratiques.

**Ex.1 :** Quand un cadre, Manager de surcroît, et supporté par son Général Manager, se permet de faire conduire une voiture sans frein à une vingtaine de GL. **Nous n'acceptons pas.** Nous aurions pu mettre un DGI , Danger Grave et Imminent, mais un travail en OFF a suffi cette fois-là.

**Ex.2 :** Quand un cadre, assistant général manager ayant quitté la société depuis, “menace” ses proches collaborateurs à un point où ils demandent à être rétrogradé, à changer de secteur... **Nous n'acceptons pas.** Cela a été traité en OFF.

**Ex.3 :** Quand un cadre, Manager en l'occurrence, ne fait pas ses restitutions d'enquête d'opinion à ses proches collaborateurs (eux-aussi cadres). Doit-on laisser faire, ne rien dire ? Sous prétexte qu'il serait cadre. Pour l'instant c'est traité en OFF mais sans succès.

**Ex.4 :** Quand un cadre, Manager ou en position de hiérarchique, ne fait pas ses entretiens d'évaluation à ses collaborateurs. Faut-il laisser faire ? Jusqu'à maintenant, nous avons beaucoup travaillé en OFF sur le sujet avec des résultats variables. Faut-il accepter encore et encore que cela dure ? Savez-vous qu'en février 2015, il y a encore des cadres et assimilés cadres qui n'ont pas encore eu leur entretien de mi- année 2014 ? **Ce n'est pas acceptable.**

**Ex.5 :** Certains ont été choqués quand nous avons sorti notre sondage sur la qualité du management dans différents secteurs de l'entreprise, sondage qui mettait en exergue trois secteurs difficiles : **Ce n'était pas acceptable de continuer ainsi.**

**Ex.6 :** Un cadre avait dû s'expliquer en morning meeting parce qu'il avait oublié la veille d'ouvrir sa session de pointage. **Nous n'acceptons pas qu'un cadre soit ridiculisé par d'autres cadres.**

Toutes nos parutions sont visibles sur le site : <http://www.cfe-cgc-tmmf.fr/>

N'hésitez pas à vous inscrire à la newsletter, démarche tout à fait anonyme.

## LE DROIT A L'INFORMATION :



**Fallait-il que le syndicat de l'encadrement évoque la décision de supprimer des postes en comptabilité ?**

**Oui évidemment**, informer les salariés, objectivement et sans catastrophisme, est du devoir d'un syndicat, Oui la CFE-CGC devait le faire parce qu'elle est un syndicat catégoriel et responsable dont la spécificité est de représenter les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> collèges ( catégories SAGAA à TMMF) , qu'il s'agisse des spécialistes, des AM, des GL mais aussi des administrateurs et assistantes ainsi que de l'ensemble des techniciens de maintenance.

Autre changement dans l'organisation : Le service informatique est maintenant rattaché à TME .

## COMMUNICATION : LE FLOP !



On ne peut pas dire que la communication institutionnelle soit toujours au top.

Lors du CE du lundi 16 février, notre DRH a annoncé qu'il lançait une étude sur l'activité partielle dans les prochains mois. Dommage qu'il ait fallu attendre le vendredi 20 février pour que le personnel d'encadrement ait une information un peu plus détaillée par mail.

On pensait que le management meeting était placé le même jour que la réunion du CE pour éviter ces écarts.

Autre exemple :

Courant janvier, lors d'une réunion GL, notre Vice-Président s'était engagé à planifier rapidement une réunion d'information pour l'encadrement au cours de laquelle le service finances expliquerait les comptes de TMMF ; ceci dans le but de rétablir la confiance suite à la recapitalisation. Nous sommes toujours dans l'attente.

## MENDOMI : L'OUBLI !

Durant le dernier management meeting, notre Président s'est exprimé longuement sur le Mendomi et les bienfaits d'un bon management. Nous avons hélas eu l'impression que seul le management de proximité ( AM et GL ) était concerné par ces rappels.

Cela a suscité beaucoup de frustration chez certains participants SAGAA qui se sont sentis oubliés. N'ont-ils pas droit eux aussi à un bon management ?

Est-ce simplement un oubli ? Ou alors y a-t-il à TMMF deux catégories de salariés ?

## HOMMAGE :

Une pensée pour Frédéric HIRSON décédé par homicide le vendredi 20 février. Délégué CFE-CGC à PPG, il travaillait sur le site de TMMF, pour le compte de PPG, depuis plusieurs années. Chacun reconnaissait ses qualités humaines... Toutes nos condoléances à sa famille.