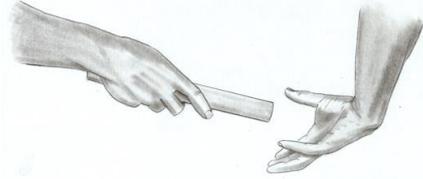


Focus RH et devoirs de vacances.

Passage de relais au service RH :



C'est fait, depuis le 1^{er} juillet, le nouveau DRH est arrivé. Bienvenue à lui.

C'est l'occasion de saluer son prédécesseur qui ne quitte pas l'entreprise mais va prendre la direction de l'assemblage. On soulignera sa rigueur, son efficacité dans l'organisation et la structuration des activités RH, sa maîtrise du sujet et son exigence aussi. Après avoir pris ses marques, Il a eu la volonté d'améliorer le dialogue social et la transparence.

Nul doute que ces qualités lui seront nécessaires car l'assemblage en a bien besoin. Nous ne doutons pas qu'il saura mettre à profit son expérience RH pour insuffler une bonne dose d'humanité dans le fonctionnement de ce shop. D'ailleurs, sur ce sujet, des avancées sont déjà perceptibles et sont à mettre au crédit du nouveau Manager.

Si on osait la boutade, ou le clin d'œil, on dirait que c'est l'occasion pour lui de mettre en pratique l'accord " Bien-Etre au travail ". Tout un programme...

Turnover :

Ces derniers temps, le turnover des cadres repartirait-il à la hausse ?

La Direction, depuis des années, n'avait cessé de nier l'évidence. Il faut reconnaître que ces dernières semaines elle a changé de positionnement et a avoué lors de la mise en place des modifications sur le grade system SAGAA qu'il y avait effectivement du turnover. Certes, les mesures de reconnaissance de l'expertise récemment présentées lors de l'aménagement du grade system ne suffiront pas mais il y a maintenant la volonté de s'attaquer au problème.

Administrateur (trice) :

La CFE-CGC s'étonne toujours que cette catégorie soit traitée différemment. C'est le cas pour le traitement du Winter Shutdown. Selon le service d'appartenance, ils ou elles ont droit ou pas à faire des heures supplémentaires, ils ou elles ont droit ou pas de faire des heures pour anticiper les trois jours de fin d'année. Une bonne dose d'équité serait la bienvenue. Merci aux Managers d'en tenir compte.

C'est bon :



Nous y voilà. L'année se termine en apothéose : changement de takt time, chantiers jishuken , entretiens d'évaluation, audit SQA TME, audit ISO, préparation du SSD, formations, pressions sur l'OPR , réunions, déménagement des open space

Elles sont les bienvenues et toujours très attendues.

Nous vous souhaitons de bonnes vacances.

Devoirs de vacances : La performance sociale.

Le goût de la provocation a toujours été notre marque de fabrique, l'arrivée de notre nouveau DRH nous donne l'occasion de ne pas faillir et de revenir à nos fondamentaux ; c'est pourquoi nous lui proposons ses premiers devoirs de vacances TMMF avec comme sujet la performance sociale. Ci-dessous quelques éléments de réflexion extraits d'un article du site " Les échos" en date du 17/12/2013. Auteur : Eric ALONSO, consultant , société CAREWAN.

Depuis plusieurs années, les entreprises adoptent des discours valorisant leur capital humain comme une source non négligeable d'avantage concurrentiel. Mais la question plus générale est : comment s'assurer que les systèmes de management et pratiques de gestion des ressources humaines créent des conditions propices à la performance des employés et à la performance d'entreprise

Quelques enjeux de taille en matière de performance sociale à destination des salariés de l'entreprise

La santé mentale des travailleurs : La santé mentale se définit comme un état de bien-être dans lequel chaque personne réalise son potentiel, fait face aux difficultés normales de la vie, travaille avec succès de manière productive et peut apporter sa contribution à la communauté..

La diversité et l'équité en milieu de travail, de premières études, encore récentes, tendent à montrer la corrélation entre la composition d'équipes de profils diversifiés et leur performance et capacité d'innovation.

L'engagement des salariés : La mobilisation des salariés vers l'atteinte des objectifs recherchés par l'entreprise est un facteur important de performance. C'est même le stade supérieur de la performance sociale, après avoir contribué à gérer les risques sur la santé mentale, favorisé la diversité et l'équité.

*Des salariés partageant une même vision des missions et ambitions de l'entreprise, pouvant situer leurs activités dans un ensemble plus vaste, bénéficiant d'un environnement de travail (tant organisationnel que relationnel) de qualité, et pouvant s'appuyer sur une offre RH de qualité pour développer leurs compétences et leurs carrières, créent davantage de **valeur ajoutée**, de créativité, d'efficacité.*

Les leviers d'action sur la performance sociale

Nous en avons identifié quatre principaux.

Premièrement, communiquer sur les missions, la vision et les valeurs de l'entreprise. Trouver un sens au travail est essentiel pour l'engagement. Des salariés qui connaissent leur rôle dans l'entreprise et dans la société, qui se reconnaissent dans les principes qui fondent l'institution et qui envisagent l'avenir de manière optimiste sont des salariés mobilisés.

Deuxièmement, développer la qualité des relations internes et du leadership. Les transformations actuelles que connaissent les organisations appellent à un renouvellement des modèles relationnels et managériaux en entreprise. Le souci constant de la valeur ajoutée apportée tout à la fois au client et aux salariés génère de nouveaux leviers de développement basés sur l'efficacité individuelle et collective.

Troisièmement, améliorer en continu l'organisation du travail. Les mêmes transformations requièrent de repenser les modèles organisationnels pour faire face aux enjeux économiques, sociaux et réglementaires. La bonne organisation des tâches et activités est la condition de base de la qualité de vie au travail, c'est aussi l'un des moteurs de l'innovation.

Quatrièmement, proposer des leviers RH motivants. La fonction RH doit en permanence faire évoluer son rôle et ses missions pour répondre aux attentes de ses clients et des évolutions sociétales. Les dispositifs proposés aux salariés en matière de gestion de carrière, de mobilité, de formation, de rémunération, d'évaluation, de promotion de la diversité sont autant de dimensions qui contribuent directement à la performance sociale de l'entreprise. Cette offre RH nous paraît clé car sans doute la plus facilement et rapidement réalisable de ces 4 leviers d'action.

Conclusion

En somme, il ressort que la performance sociale des entreprises ne se limite pas à un management purement philanthropique ou à une obligation légale et morale. Elle peut devenir stratégique et gage de performance économique à condition de mobiliser des leviers d'action qui engagent à la fois la fonction RH et le management de l'entreprise.

Première étape concrète ou examen de passage :

Dès septembre, nous renégocions l'accord d'intéressement pour une durée de trois ans. Nous attendons avec impatience de savoir comment TMMF saura reconnaître la performance.