

L'APRES MANAGEMENT MEETING :

Le dernier management meeting n'est pas passé inaperçu et il fallait y être présent, c'était fortement souhaité, comme le rappelait le dernier mail de relance envoyé quelques heures avant celui-ci.

Que faut-il en retenir ? **Il y avait de la passion , c'est indéniable.**

Certains n'y ont vu que du positif, c'est du moins ce qu'ils remontent à leur hiérarchie.

D'autres sont beaucoup plus mitigés, certains même choqués. Nous faisons partie de ce second groupe.

Point de vue CFE-CGC :



D'abord, voici quelques morceaux choisis :

"48% des cadres ne tiennent pas la rampe lorsqu'ils sont dans les escaliers". Leur a-t-on fait un feed-back instantané lors de la constatation ? Non et c'est bien là que le bât blesse !

Nous serions touchés **"par le syndrome du cercle"** (mais qui a mis en place, développé et entretenu ce système ?)...N'est-ce pas encore aujourd'hui un critère prépondérant pour le choix des promotions ?

"En qualité de membre de l'encadrement votre mission est d'apporter tout l'accompagnement nécessaire pour la réussite de vos collaborateurs". Nous en rêvons tous.

Il y aurait **"un manque de courage managerial"** : des sorties autorisées avant la fin d'équipe, des autorisations de ne pas faire d'overtime. Sous-entendu, le management de proximité ne ferait pas son travail ! Dans ce cas, que faut-il penser de certaines pratiques décidées par le management telles le travail pendant les pauses ou le " passage en libre " sur certaines installations. Selon le vieil adage : **Chacun son métier et les vaches seront bien gardées !**

Faut-il s'indigner suite à cette litanie de dysfonctionnements ? Clairement NON.

Les faits énumérés sont bien réels, il est inutile de les ressasser et de les nier, nous les connaissons tous et depuis très longtemps. Nier l'évidence serait tout à fait inutile.

Ces critiques, il ne faut pas les prendre pour soi. Elles s'adressent au système mis en place et entretenu depuis des années par le management dans son ensemble. Chacun, à son niveau, et en rapport avec son niveau de responsabilité doit en prendre sa part sans culpabiliser.

Ces dysfonctionnements ne sont pas nouveaux, d'ailleurs l'un de nos derniers Présidents s'était fait un plaisir d'en lister quelques-uns. Les management meetings s'apparentent parfois à des grands messes et pour les anciens, nous vous rappelons quelques phrases cultes qui ne manqueront pas d'évoquer des souvenirs...



" Il faut une organisation lean : accélérer la prise de décision, faciliter les échanges d'infos, élargir les responsabilités, assurer une meilleure transparence.

Il ne faut pas devenir une entreprise comme les autres.

Il faut avoir la volonté de gagner ensemble. Le management doit être exemplaire.

Ne travaillez pas pour votre patron mais travaillez pour votre société.

Ras le bol des gens qui se contentent d'A3

On a besoin d'action maintenant... C'est l'accélération."

Les phrases en gras datent de janvier 2013, et à cette date, les solutions étaient déjà connues.

Depuis un an et demi, c'est vrai , certaines choses ont changé et c'est positif mais force est de constater et c'est ce que nous déplorons : le changement n'est pas suffisamment rapide et visible. **De cela, on pourrait légitimement s'indigner !**

Victor HUGO écrivait : " Rien de grand ne se fait sans passion ". On est donc sur la bonne voie !

LES NEWS SOCIALES :

Bien-Etre au travail.

- **FO** a rejoint la liste des signataires de l'accord au retour du shut down.
- **Des groupes de travail réunissant 40%** de l'effectif concerné sont réunis pour traiter des **horaires de la maintenance**. Objectif : proposer des nouveaux horaires qui conviendraient mieux d'un point de vue santé.
- **TMMF a décidé d'envoyer deux délégués syndicaux** de chaque organisation syndicale signataire **au Japon**, durant une semaine. Le programme prévoit notamment **une rencontre avec les RH, une autre avec les organisations syndicales** et des visites de sites.
- Pour la **qualité de vie au travail**, la **commission de suivi** composée de représentants des 4 organisations signataires et de représentants RH **envisage de choisir l'assemblage comme zone pilote** pour déployer une nouvelle méthodologie.

Nous soulignons que l'ambiance dans ces réunions est beaucoup plus constructive.

Négociations sur l'intéressement.

L'accord triennal prend fin le 31 décembre 2015. Il est donc nécessaire de renégocier. La première réunion a eu lieu le 17 septembre. Elle consistait à planter le décor et faire le point sur les résultats de ces trois dernières années.

Deux points doivent retenir notre attention et la CFE-CGC sera vigilante :

- **Un maintien du montant de l'intéressement au niveau actuel minimum**
- **Le maintien de l'abondement tel qu'il a été défini, à l'origine de l'entreprise à savoir un taux de 100%.**

La première réunion s'est bien passée, il y avait une grande transparence dans la présentation des résultats.

LES SUJETS QUI VOUS TOUCHENT :



Une organisation performante se doit de résoudre les problèmes c'est pourquoi nous voulions mettre sur la table quelques problèmes que vous rencontrez (dans le jargon RH, on les appelle des irritants sociaux).

- Pourquoi, dans certains secteurs, le personnel SAGAA a tant de difficultés à poser ses CP (refus systématique, temps de réponse excessivement long...)? exemple : comment faire lorsqu'on a un rendez-vous avec un spécialiste (chacun sait aujourd'hui qu'on ne peut plus choisir sa plage horaire mais qu'elle est imposée par le spécialiste. C'est à prendre ou à laisser nous dit-il !). En cas de refus, faut-il se résoudre à se porter malade ?
- Pourquoi, dans certains secteurs, on recommence à voir des réunions programmées après 17 h 30 . Qu'en est-il alors du partage vie professionnelle – vie privée ?
- Pourquoi les mutations inter-shops sont-elles toujours décidées et annoncées à la dernière minute ? Pourquoi fait-on parfois si peu de cas de l'avis des personnels SAGAA concerné ?
- C'est bien, on anticipe le démarrage à 72 secondes, mais il ne faudrait pas reprocher aux GL les mauvais résultats éventuels.
- Dans certains secteurs, on est encore loin de la règle 1 / 5 / 20 ce qui rend difficile la gestion des effectifs.