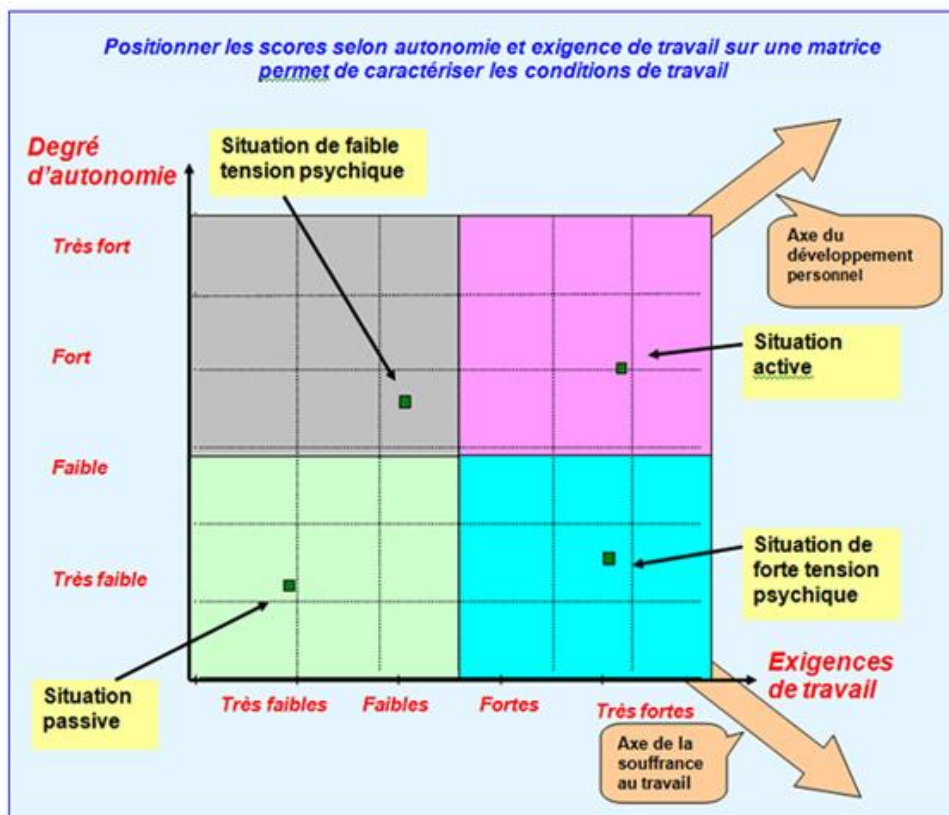


A VOUS DE JUGER : information, débat, provocation, ou polémique ?

CARACTERISATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL :



Certes, ce graphique ne prétend pas résumer à lui seul le vaste sujet des Risques Psycho-Sociaux mais il permet néanmoins de relancer le débat...

Vous pouvez d'ailleurs vous situer sur ce graphique. N'hésitez pas à nous en parler si vous vous situez dans la partie basse à droite.

Le stress, un sujet qu'il ne faudrait pas oublier...

ENQUETE D'OPINION :

Les résultats sont tombés, ils sont globalement en amélioration et on peut s'en féliciter. On peut se féliciter aussi que dans les secteurs dans lesquels les résultats sont les plus décevants, les responsables aient pris le taureau par les cornes et aient déjà présenté les mauvais résultats à leurs équipes.

Il est évident que des contremesures devront être mises en place dans ces services grâce à un travail d'équipe entre le manager et ses collaborateurs. C'est bien l'objectif. Nous voulons attirer l'attention du management : Ces contremesures ne doivent pas occasionner de travail supplémentaire au personnel SAGAA, ce serait contre-productif !

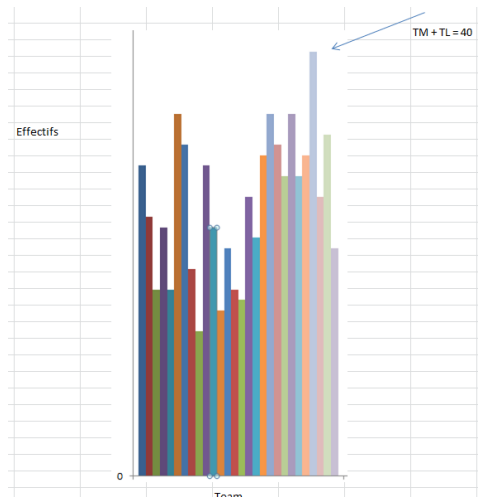
Avis CFE-CGC : Très souvent, les mauvais résultats sont dus à une faiblesse du management proprement dit (isolement du N+1, absence de communication, manque de prise en compte des idées des collaborateurs,...), à une désorganisation (effectifs insuffisants, mauvaise répartition des charges...), à un manque de sens donné à l'action du service rôle du service, place dans l'entreprise, importance donnée à l'activité...). Evidemment, les fonctions support sont les plus touchées puisqu'elles sont souvent considérées comme "MO Indirecte" ou "MO Improductive ". Des appellations qui, vous le voyez, évoquent à elles seules, motivation et reconnaissance !

Nous ne sommes pas surpris des résultats en baisse sur la catégorie "assistant-administrateur " ! Tout d'abord, on peut souligner la hausse importante de l'effectif de la catégorie et donc l'effet déstabilisant ; ensuite, il faut revoir le rôle, les missions, les perspectives de carrière, la reconnaissance pour cette catégorie. Un bon sujet brûlant pour les RH

La CFE-CGC, le seul syndicat catégoriel au service exclusif des 2^{ème} et 3^{ème} collèges.

Vos interlocuteurs : Frédéric DESMET – Olivier VANSPEYBROECK – David SOULIER – Dominique BISIAUX.

FORMATION SAVOIR FAIRE – SAVOIR ETRE :



Répartition des effectifs (TL + TM)
par GL. Maxi à 40.

Cette formation de deux jours est destinée au management. Elle sera bouclée d'ici fin 2016. C'est une excellente idée mais cette formation doit être suivie d'un accompagnement renforcé dans la durée.

Soulignons qu'elle sera vaine si des moyens adaptés ne sont pas mis en place sur le terrain. Quid, par exemple, de la règle des 1 – 5 – 20 ?

Pourquoi a-t-on encore des équipes avec 27 ou 28 process pour un GL ?

Pourquoi a-t-on encore des acting as GL, sans tuteur, et sans respect de la règle 1-5-20 ?

Sur cette règle, soyons clairs, le standard n'est pas respecté !

LE RESPECT DU STANDARD :

Récemment, notre Sénior Vice-Président, nous a fait un long rappel sur les bienfaits et l'importance du respect du standard dans l'entreprise. Les exemples de non-respect du standard étaient nombreux !

Nous nous félicitons qu'il n'y ait pas de langue de bois et que les vrais problèmes soient mis sur la place publique. Il va falloir beaucoup de courage et d'énergie pour inverser la tendance. Evidemment, nous ne pouvons que nous rallier à sa cause et évoquer, pour amener de l'eau au moulin, d'autres exemples tout aussi choquants :

- Pourquoi la pression existe-t-elle encore quand il s'agit de tirer l'andon ?

- Pourquoi la pression existe-t-elle encore quand il s'agit de justifier un premier soin ? (Pourtant, avec la déclaration et l'analyse d'un premier soin, on est dans le domaine de la prévention).

- Pourquoi des commandes bi-manuelles ne fonctionnent plus aujourd'hui ! **SAFETY FIRST?**

- Pourquoi les demandes ne sont pas toujours assorties de moyens adéquats mis à disposition (besoins / ressources) ?

- Organisation : lorsqu'il s'agit de présenter l'affectation d'un manager RH, on sait nous dire dans quel poste il sera affecté ; quand il s'agit du manufacturing, c'est plus flou et chacun y va de ses hypothèses. C'est quoi le standard ?

- Pourquoi les procédures (achats...) ne sont pas systématiquement respectées par les demandeurs ?

- 10% du personnel SAGAA n'a pas encore d'objectifs clairement définis. Pourquoi ?

- Restitution enquête d'opinion : Dans certains secteurs, la restitution par le manager aux collaborateurs a eu lieu tout début septembre, dans d'autres cela n'est pas encore fait. Quel est le standard ?

Polémique sur la signature de la charte sécurité :

Un certain nombre de GL refusent de signer la charte sécurité.

Pourquoi : Ils veulent simplement montrer qu'ils ne cautionnent plus toutes les entorses faites au standard par le système. Quelques exemples : tourner systématiquement pendant les pauses, du matériel pas entretenu, des moyens insuffisants, des problèmes récurrents non traités...

“ Fais ce que je dis, pas ce que je fais ”. C'est fini...

Exemplarity first.