



Le + syndical

INFOS+ septembre 2016-1.

La CFE-CGC participe à la campagne sécurité !

Un risque STOP 6A déclaré.

Dans le cadre de la campagne sécurité et dans le prolongement de la charte sécurité qu'il fallait signer pour témoigner de son engagement, la CFE-CGC a souhaité participer, à sa manière, à cette activité.



Notre engagement sécurité : dénoncer une situation à risque qui date de Mathusalem et n'est toujours pas réglée **malgré les demandes répétées du management de proximité.**

Lieu : Welding **Zone** : compartiment moteur.

Machine : commandes bi-manuelles ne faisant pas son effet.

Rôle des commandes bi-manuelles : lorsque 2 membres travaillent sur un même moyen, pour éviter qu'ils puissent se blesser lors de l'extraction de la pièce ils doivent tous deux mettre leurs deux mains sur ces commandes pour actionner le transfert de la pièce produite. Dans ce cas précis, une seule commande permettait l'extraction.

Risques : **accident STOP 6A** "Contact avec une machine". Plus précisément, dispositif de sécurité défaillant, machine activée par un tiers, redémarrage par un autre.

Comment : En signalant le dysfonctionnement du système au Sénior Vice-Président manufacturing.

Comment le SVP manufacturing a géré la demande : Aussitôt, il a demandé au Mgr sécurité de vérifier nos dires, ce qu'il s'est empressé de faire. Facile, puisque déjà à l'époque où il avait la responsabilité du welding, le problème était connu et n'avait pas été réglé !

Conséquences : Beaucoup de vagues au welding sur cette affaire. Des cadres qui critiquent le système de management, cela ne se fait pas ! Cela en a choqué certains. **Pas beaucoup, heureusement !**

Evidemment, on a assisté aux manœuvres de certains pour se défausser sur le management de proximité qui n'aurait pas signalé le problème, mais ni les AM, ni les GL ne sont dupes ! En tous cas, ils ne doivent ni subir de pressions, ni se soumettre quand il s'agit de faire respecter la sécurité ! Leur responsabilité pénale pourrait être engagée en cas d'accident grave.

Pourquoi avoir choisi cette méthode : Aucune des méthodes utilisées par le management de proximité n'a aboutie. De plus, le CHSCT, dont c'est l'une des missions essentielles, n'a pas traité ce sujet, on peut d'ailleurs se demander pourquoi ?

Nous sommes dans la prévention : le CALL et évidemment, dans l'attente de l'action : le WAIT.

On le voit bien, certains ont du mal à oublier les mauvais réflexes car ils restent prompts à chercher des coupables.

Ce que nous voulons, c'est qu'ils écoutent et supportent le management de proximité (AM et GL) en cherchant et mettant en place rapidement des solutions concrètes. Sur le fond, nous ne sommes que dans l'application stricte des fondamentaux de l'entreprise : SAFETY FIRST et respect des "3B" Best process, best management, best member.

Notre adversaire, c'est le problème ; ce n'est ni le top management ni le management de proximité. On peut se dire aussi qu'il n'est jamais trop tard pour bien faire...



Le + syndical

Lu et résumé pour vous.

Les salariés français sont découragés par leur hiérarchie :

Extrait d'un article du Figaro.fr publié le 20 juillet 2015. Propos de Claude Dion, directeur général d'Hay Group qui analyse pourquoi les salariés français ont de plus en plus de mal à être motivés.

«Vouloir, c'est pouvoir»: un adage populaire que les salariés français semblent avoir de plus en plus de mal à s'approprier. C'est, en tout, pas ce que révèle notre récente étude «Engager les cœurs et les esprits», menée auprès de 7 millions de salariés dans le monde, dont 175 000 Français. L'étude a été réalisée en ce début d'année 2015 par Hay Group Pour les résultats français, 175 000 personnes ont été interrogées.

Se sentir investi dans son travail et avoir envie de suivre le chemin que l'entreprise a tracé pour soi sont pourtant des notions fondamentales pour assurer la pérennité et la [croissance](#) des organisations. Dans un monde en mouvement et une économie mondialisée, l'engagement est une voie de [succès incontournable](#).

Alors que le «Je veux, je peux» progresse un peu partout dans le monde, la France fait, une fois de plus, figure d'exception. Qu'il s'agisse d'obtenir de la visibilité sur leurs possibles évolutions de carrière, d'évaluer la qualité des décisions prises au niveau hiérarchique approprié ou la capacité de leur entreprise à innover et à leur donner les moyens de le faire: les résultats sont peu flatteurs pour nos dirigeants.

Les entreprises préfèrent le contrôle à l'amélioration des choses.

Le reporting et les réunions à répétition dans les grands groupes paralysent l'innovation.

Les cadres français se plaignent ainsi de passer une grande partie de leur temps à expliquer ce qu'ils doivent faire au lieu de le faire.

Nos entreprises préfèrent quantifier plutôt qu'agir, non pour améliorer les choses ou en retirer de la valeur, mais pour contrôler ce qui se passe sur le terrain.

Résultat, **le niveau d'engagement des salariés est aujourd'hui inversement proportionnel à l'ordre hiérarchique: plus l'on s'éloigne du haut de la pyramide et moins les [individus se sentent motivés!](#)**

Il est pourtant impossible d'emmener une entreprise au sommet, si les salariés ne vous suivent pas: ce serait comme partir en montagne, sans regarder la météo au préalable.



Avis CFE-CGC : C'est la fin d'un mythe ! Nous qu'y pensions que TMMF était une entreprise différente ; Eh bien, hélas, non.

Néanmoins, tout n'est pas négatif, car sur les items ci-dessus en gras, TMMF semble faire la course en tête. **LOL.**

Chef, le changement, c'est pour quand ? VITE,VITE, le gaz de l'usine à gaz nous asphyxie, nous étouffons !