

L'année 2017se termine, c'est l'occasion de faire un bilan de celle-ci.

Sur de nombreux critères, la direction se réjouit des résultats qui progressent, la CFE-CGC aussi.

D'un point de vue social, grâce à l'accord CET, il est maintenant plus facile de prendre ses CP ou RTT. Cela ne doit pas occulter le fait qu'il y a encore des efforts à faire dans l'organisation et la répartition de la charge de travail. Cela est d'autant plus important qu'avec le projet TNGA 2018,2019 et 2020 seront des années à forte charge de travail pour les spécialistes notamment.

Pour revenir sur les NAO, une enveloppe globale de 2% c'est ce qui se fait en 2017 dans des entreprises comparables. Pas de quoi donc se réjouir pour les salariés, car vis-à-vis des concurrents, c'est quasiment le statut-quo avec des charges de travail plus importantes.

On relevera un effort consenti sur la population des techniciens de maintenance pour essayer de les ramener au niveau de la rémunération du marché. Effort hélas pas suffisant pour espérer réduire de façon significative le turnover.

Pour les cadres, l'évolution de l'enveloppe du bonus passe de 3.5 à 4 % de la masse salariale. On reste très loin des 8.3% que représente un 13^{ème} mois et cela reste toujours tributaire des objectifs fixés chaque année.

Les enjeux majeurs de 2018 sont les suivants :

La gestion de carrière: Comment on détecte les talents, comment on développe les compétences, comment on parvient à faire en sorte que les anciens de TMMF puissent continuer de gravir les échelons...

L'amélioration des conditions de travail: Comment fait-on pour que les salariés puissent tenir leur poste, en bonne santé, jusqu'à la fin de leur carrière ? Comment fait-on pour leur éviter l'épuisement, le burnout... ?

Trouver un nouveau souffle: L'obtention du projet TNGA n'est pas une fin en soi. Il faut inventer une nouvelle façon de travailler, , moins contraignante, moins usante, plus intelligente, plus efficace, plus exhaltante. Il faut inventer une organisation "**durable**" pour les salariés !

Nous vous souhaitons de joyeuses fêtes de fin d'année.



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

Vos interlocuteurs :

Sylvie SECQ- Thierry ROGEZ - Frédéric DESMET –
Jonathan BARBIER – Dominique BISIAUX
David. SOULIER –Olivier VANSPEYBROECK – Patrice
LABOUREAU -Lorenzo PANARELLI -Jean Jacques
GLOBEZ.



Le + syndical

Brown-out et Rebel talent !

Il y avait le burn-out, puis le bore-out, **voici maintenant le brown-out**. Le brown-out, nouvelle réalité au travail, vient d'être théorisé par deux chercheurs, littéralement cela signifie " baisse de courant" psychique et une incompréhension de plus en plus fréquente.

Encore un concept de plus qui ne nous concerne pas ?

C'est vrai, celui qui n'a pas connu les aspects suivants (liste non exhaustive) ne peut pas comprendre et n'aura pas besoin de poursuivre la lecture de ce document !

- Un sentiment d'être inutile au travail (réunions qui se succèdent sans véritable valeur-ajoutée et sans décision prise...)
- Une impression d'effectuer des tâches dont on ne comprend plus (ou pas) la pertinence.
- La perte d'autonomie,
- Des changements d'organisation qui nous dépassent, le manque de moyens...

L'institut américain Gallup donnait, en 2016, les chiffres suivants : 33% des travailleurs américains sont engagés dans leur travail (13% au niveau mondial). Principale cause : un manque de sens au travail.

Pour choquer plus, David Graeber, anthropologue américain ,un brin anarchiste, dénonçait l'invasion des "Bullshit jobs" traduit par "emplois de merde" ! caractérisés par un déficit de sens dû à des activités aussi chronophages qu'inutiles.

Dans un article paru dans Temps.ch le 26/09/2016, un cadre témoignait : " « **Ma fonction consiste à mettre la pression sur les échelons inférieurs, et réduire les budgets. La perversion du système est que je touche une prime d'objectif en essorant les autres. Je me sens laid** »

Un récent livre écrit par deux chercheurs " The Stupidity Paradox" décryptait les dégâts que peut causer la stupidité au travail et arrivait ainsi au concept de brown-out. Selon eux, l'exécution de certaines tâches stupides et absurdes par rapport aux attentes et aux valeurs profondes des salariés (comme par exemple la promotion d'arguments mensongers à destination des collaborateurs ou la soumission à une bureaucratie trop pesante) conduit à une démotivation lente et intense, le fameux brown-out.

Quels sont les risques pour la victime de brown-out ?

L'usure, des problèmes pathologiques et dans les cas extrêmes, des pensées suicidaires.

Des pistes pour la prévention :

Il faut évidemment continuer de travailler sur l'origine des risques psychosociaux.

Francesca Gino, professeur à la Harvard Business School, propose une autre piste pour se sentir bien, l'anti conformisme constructif au travail ou la "déviance positive". La formule suivante est plus explicite, le "**Rebel talent**"!

Aujourd'hui vous connaissez les attitudes suivantes souvent destructrices pour l'individu ou pour l'entreprise :

Se comporter comme ses collègues (mêmes réactions aux émotions, mêmes attitudes...)

Se conformer aux normes de la société (même si elles sont devenues obsolètes, inadaptés au contexte, voire idiotes) = pression sociale.

L'acceptation systématique des opinions des supérieurs hiérarchiques car le débat d'idée est mal vu...etc.

Le "Rebel talent" comme son nom l'indique, c'est tout l'inverse ! Notre direction, dans sa grande bienveillance, peut-elle le supporter ?