

Ces dernières semaines ont été difficiles pour plusieurs raisons et cela se fait sentir sur le terrain mais aussi sur l'ensemble du personnel SAGAA. C'est le ras-le-bol, tout le monde est fatigué voire épuisé, et le turnover redémarre.

Notre patron nous dit qu'il faut être serein pour surmonter les difficultés, mais qui est ou qui peut être serein dans cet environnement ?

A priori, depuis 2000, notre activité est constante : On fabrique la YARIS. Certes nous avons changé de modèle mais les activités restent les mêmes : Presses, welding, peinture, assemblage, plastique, logistique, qualité, fonctions support. On monte, on assemble, on soude, on inspecte...Le fonctionnement est le même, nous avons toujours un seul client en l'occurrence TME qui nous donne une vision sûre à au moins 3 mois. Oui, nous sommes sur un marché très concurrentiel, mais c'est le cas de nombreuses entreprises.

Quelle entreprise peut se targuer d'avoir cette vision à long terme et de ne pas avoir le client en direct. Pourtant, c'est de plus en plus difficile.

Pourquoi tant de difficultés à travailler à TMMF, pourquoi est-ce aussi dur, alors que nous vivons quasi en vase clos ? Comment en est-on arrivé à générer autant de difficultés ? Pourquoi les salariés qui partent ne sont pas aussitôt remplacés ? Pourquoi c'est aussi difficile d'avoir les moyens pour travailler correctement et pour entretenir le matériel existant ?

Pourquoi ne pas s'interroger sur le système actuel qui génère des difficultés, des lourdeurs, de la complexité donc de la fatigue, du stress, des RPS, etc. Voyons quelques exemples :

-**Impossible d'avoir des priorités figées plusieurs jours.** En revanche, c'est 10 par jour, par chef, et elles changent à minima une fois par jour.

-**Impossible d'avoir un circuit de décision simple et rapide.** Prenons comme exemple le circuit des ringis. Même lorsque le budget est alloué, il faut encore faire des démarches. Pour contourner le système, on en vient même à découper les commandes pour être sous les seuils de déclenchement !

-**Impossible de résoudre un problème rapidement.**

-**Impossible d'aller au bout d'une tâche.**

- **Impossible de savoir qui fait quoi :** Exemple sur le terrain, on se demande qui sont les patrons ? N'est-ce pas le rôle des GL et AM ? Ne dit-on pas "à chacun son métier et les vaches seront bien gardées".

Tout n'est cependant pas négatif, car il y a des domaines dans lesquels nous excellons :

1. Le reporting : nos murs sont tapissés de suivis, graphiques, et tableaux en tous genres. **Reporting first.**

2. L'organisation du temps : nos agendas sont synchronisés ce qui nous permet de gérer au mieux nos réunions de plus en plus nombreuses.

3. La communication : Pour s'en persuader, il suffit de quantifier le nombre de mails reçus chaque jour.

4. La capacité d'analyse : tous nos problèmes, sur tous les sujets, font l'objet d'analyses très poussées (A3, TBP, 5 WHY...).

Force est de constater que malgré ce haut niveau d'excellence, il reste au système à s'adapter pour relever les challenges : Savoir résoudre dans le fond les problèmes, améliorer l'information et la compréhension des choses, redonner de la confiance, Mettre en place des conditions de travail qui ne "démolissent" pas les SAGAA, améliorer la reconnaissance.

Sur le point 2, pourquoi ne pas imposer par exemple, à tout le monde, une même plage horaire dans les agendas synchronisés qui ne serait pas soumise à reporting. Période pendant laquelle chacun choisirait sa méthode et ses objectifs pour être efficace pour l'entreprise, ou ses collègues, et non pour faire plaisir à son chef ? Un début pour la pyramide inversée ?

+50% !!!
MAIS CHEF,
COMMENT JE VAIS
TENIR DE TELS
OBJECTIFS ?

ÇA MON VIEUX
À VOUS DE VOIR
MOI JE LES FIXE
POINT BARRÉ .



La priorité N°1 : Que compte faire le système pour permettre au personnel SAGAA, sans qu'il y laisse sa santé, de gérer à la fois la mass prod et le projet TNGA ?

Les sujets du moment ...

