

Ignorer un problème est encore le plus sûr moyen de le résoudre.



Voici un certain temps que nous tirons la sonnette d'alarme sur la dégradation de la situation à TMMF. Comme d'habitude, le Top Management se veut sourd et aveugle sur tous les signaux envoyés par les différents acteurs de l'entreprise.

Les conditions de travail se dégradent tant pour le personnel ouvrier sur le terrain que pour le management de proximité, les spécialistes et plus généralement le personnel SAGAA. (horaires, exigences,...)

Les méthodes de management changent à la vitesse "Grand V". Nous sommes passés à la méthode "sauve qui peut" ou à la méthode " tu fais ce que je dis ou tu dégages". Les sanctions pleuvent. La solidarité manageriale disparaît etc...En plus, les consignes sont contradictoires (ex : avant il fallait produire coûte que coûte, pendant les pauses et avant le poste – Maintenant, il faut remonter les problèmes). Dur à suivre... C'est comme la météo, c'est changeant. Si cela continue, on nous donnera le numéro de téléphone de Monsieur Météo pour les consignes à suivre.

Le personnel souffre.

Ne nous voilons pas la face. Ces méthodes que notre top management veut remettre au goût du jour ne sont efficaces qu'à court terme. Pour s'en convaincre, il suffit de regarder les indicateurs de production qui se dégradent.

Ce n'est pas au personnel de subir la décision, cette fois prématurée, de mettre fin à l'équipe de nuit. Ce n'est pas au personnel SAGAA de subir la contraction des effectifs parce que le top management a mis en place une organisation lourde, tentaculaire ; le fameux MILLE-FEUILLES HIERARCHIQUE ; d'ailleurs TMMF présentera bientôt un nombre de barreaux supérieur au nombre de rameurs !

Quelques éléments concrets qui témoignent de la situation.

- Un responsable a dit à ses spécialistes " Attention à vos pauses, leurs durées et leurs nombres sont surveillés ".
- Des GL n'ont plus de réunions quotidiennes avec leur AM.
- On recommence à voir des GL qui doivent régulièrement aller sur ligne.(A quand la polyvalence inter-shops ?)
- Les remarques faites lors de meetings sont fortement déconseillées.
- Certains responsables doivent justifier des défauts qui ne leur sont pas imputables (On peut se demander à qui profite, ou ce que cache, ces demandes idiotes ?). Cela rappelle la bonne époque au cours de laquelle les défauts de l'assy étaient partagés entre les GL.
- Les spécialistes doivent mener à bien des projets sans moyens.
- On supprime un poste de manager aux RH pour créer un nouveau poste de manager en assy. On crée ou recrée un poste de manager aux presses alors que pendant plusieurs mois c'est un GL qui assurait la liaison avec L'AGM.
- Nous n'avons toujours pas d'éclaircissements sur l'état d'avancement des 2 Millions d'Euros d'investissements prévus pour permettre d'atteindre les objectifs fixés dans le cadre de l'intéressement. D'ailleurs en commission de suivi de l'intéressement, nous avons demandé à ce que les objectifs soient revus si nous passons à 57 secondes après le shut down.

CHSCT :



Un collègue GL assy est passé à l'infirmerie pour se plaindre de harcèlement moral (remarques et menaces répétées) de la part de son N+2 . Son cas a été abordé lors du CHSCT du 10 avril. Nous saluons son courage , pour avoir osé dire ce que beaucoup pensent tout bas sur ce sujet.

Lors du CHSCT, les membres présents, à l'unanimité ,ont désigné David Soulier (CFE-CGC) pour accompagner le Président du CHSCT (Thierry Jacquemont) lors de l'enquête. Curieusement, Le président du CHSCT refuse que ce soit David Soulier qui l'accompagne. Pour mémoire, David Soulier menait déjà les enquêtes de ce type avec François Papin dans le précédent CHSCT et personne n'avait eu à s'en plaindre.

Nous nous étonnons de ce refus et aimerions en connaître les raisons. Notre objectivité ne lui convient sans doute pas !