



SPECIAL SAGA. COUP DE GUEULE !

Le + syndical INFOS+ MAI 2011

Lors du dernier management meeting, nous avons découvert un nouvel acronyme, **S**écialiste **A**ssistante **G**roup leader **A**ssistant Manager pour regrouper en un seul terme toute cette population. A TMMF, On manque de reconnaissance, mais il y a des idées.

ENTRETIENS D'ÉVALUATION :

Nous connaissons le « délit de sale gueule », une partie du management TMMF invente « le délit de grande gueule ». Eh oui, certains de nos collègues (GL ou Spés) ont été pénalisés parce qu'ils osent dire ce qui ne va pas ! Chassez le naturel, il revient au galop. Cela nous rappelle le bon vieux temps et la période B.B., il a du laisser des petits....

Jean de la Fontaine écrivait : « il ne faut à la cour ni trop voir, ni trop dire ». C'est aussi vrai à TMMF.

Bien curieuse période, il a fallu beaucoup attendre pour connaître les différents niveaux d'AI (augmentation individuelle). Quelle équité, quelle transparence, quel courage pour certain de nos responsables. Certains cadres n'ont pas eu de feed-back et le virement est déjà fait sur le compte bancaire. A quand un KPI et surtout un responsable du suivi des feed.back cadres ?

Avant d'être critique, reconnaissons une avancée par rapport à 2010 ; Il n'y a plus eu la méprisante tranche 0.15% d'AI et on passe directement de 0 à 0.80% d'AI.

Inadmissible en revanche, le fait que des cadres puissent avoir 0% d'augmentation annuelle alors qu'ils sont présents toute l'année et ne ménagent pas leurs efforts ! Un salarié non cadre, absent plus de la moitié de l'année, se voit attribuer 1.6% d'augmentation. Curieuse manière de reconnaître les efforts consentis par les cadres.



REMISE DU RAZZIE AWARD MANAGEMENT



Il a rédigé les entretiens de ses 8 subordonnés au crayon de bois.

Il n'avait pas réalisé les entretiens de milieu d'année et donc pas fixé les objectifs. Plus fort encore, Il a réalisé ses entretiens dans un certain ordre, du mieux au moins bien apprécié et curieusement il a refait les entretiens de feed-back dans le même ordre avec la même cohérence (de + à -).

Avant même les entretiens, tout était déjà bouclé puisque toutes les appréciations étaient déjà rédigées. Au final, les feed-back ont été expédiés très rapidement (remise de la lettre et lecture de ses commentaires et ceux du N+2) et certains subordonnés n'ont pas été sollicités pour remplir la case commentaire.

En résumé, dès le début, il avait déjà préparé et bouclé tous ses dossiers.

Il a bien mérité de remporter ce razzie award !

Pour l'an prochain, nous lui suggérons d'éviter toutes ces tracasseries et tout simplement d'envoyer la lettre par courrier. Nous apprécierions aussi, qu'il consacre son énergie à essayer de décrocher un « ++ » ou une évolution pour son équipe ; ses collègues étant bien plus performants.

Et tout cela cautionné par le N+2 (arrivé deuxième du classement). En cas de désaccord, on se demande à qui on peut bien s'adresser !

Après on s'étonnera que ce shop ne fasse plus rêver...

Bien évidemment, c'est le shop dans lequel on signale le plus de « délit de grande gueule ». Autrement dit, Bosse et ferme ta G....

Dans ce genre de situation, on se demande toujours jusqu'à quel niveau hiérarchique il faut remonter pour voir critiquer de telles pratiques.

LES POSTES A POURVOIR :



Naïvement, nous avons cru que la pratique de la communication à tous des postes à pourvoir allait devenir monnaie courante, c'était sans compter sur le conservatisme de nos responsables ! Depuis le lancement, seulement 2 annonces officielles : TMR et Line controller !

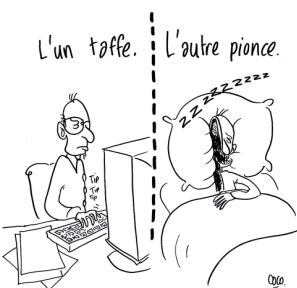
Pourtant, le dernier management meeting nous a donné l'occasion de voir combien il y avait eu de transferts !

Dernier exemple, un poste de spécialiste sécurité pourvu en catimini par le service RH qui était pourtant à l'origine de la méthode !

Pour ceux qui sont intéressés et selon la rumeur, le Manager welding rechercherait un GL support en équipe bleue : Il a bien essayé de consulter quelques GL du secteur et d'ailleurs pour pourvoir ce poste mais s'est vu opposer des refus. Le poste n'a même pas été officiellement proposé aux GL du département ! Ce sont le poste ou le secteur qui ne font plus rêver ?

ACCORD SUR LE TRAVAIL DOMINICAL :

TRAVAIL DOMINICAL:
Il faut trouver un compromis.



Malgré ce dessin, nous avons signé l'accord sur le travail du dimanche, pourquoi?

Avant cet accord, c'était déjà une réalité puisqu'un certain nombre de cadres ou forfaitisés jours travaillaient le dimanche. L'avancée, c'est qu'il y a enfin une compensation importante : **paiement de la majoration à 100% du dimanche travaillé et une journée de RTT.**

Pour éviter les abus, le nombre de dimanches travaillés sur l'année a été plafonné à 10.

N'oubliez pas, le travail du dimanche reste toujours sur la base du volontariat. Vous avez donc le droit de refuser.

FONGECIF :

Ces dernières années, un certain nombre de collègues ont repris le chemin des études pour se donner les moyens d'évoluer en obtenant par exemple le diplôme d'ingénieur. Jusqu'à maintenant, il était facile d'obtenir l'accord de l'employeur pour s'absenter et facile aussi de pouvoir effectuer le stage de fin d'étude dans l'entreprise.

Maintenant c'est fini pour le stage, il n'y aurait pas un assez bon retour sur investissement, à cause des départs après la formation !

Mais quelles propositions fait-on aux nouveaux diplômés ?

TURN-OVER :



Avec la reprise, c'est reparti de plus belle !

Il faudrait peut-être une bonne fois s'interroger sur le phénomène. Ce qui est sûr c'est que ceux qui partent ne doivent pas le regretter car même pour raccourcir la durée du préavis, ils doivent attendre la réponse de leur management jusqu'à la fin de la période ! Bref, l'exploitation ou le manque de respect jusqu'au bout. Saluons nos collègues démissionnaires, qui malgré cela restent consciencieux et s'impliquent jusqu'au dernier jour.

Imperturbable, notre management s'obstine, voire se plaint dans la médiocrité : Soit la personne n'est pas remplacée, soit le remplacement se fait après le départ du titulaire sans période de recouvrement !

C'est probablement un sujet tabou car, si vous avez assisté au hoshin meeting et à condition de ne pas vous être caché, dans le noir, au fond de l'amphi, vous auriez pu voir écrit, en tout petit, « turn-over indirect 7,5% ». Mention qui n'a pas été commentée par notre VP Admin.