



SPECIAL MANAGEMENT DE PROXIMITE.

Le + syndical INFOS+ MAI 2011-1

C'est fou comment en quelques jours une ambiance peut changer .Pas étonnant de ne plus rien y comprendre !

LA SURPRISE DU CHEF!



Imaginez, vous regardez votre compte en banque, c'est le jour du virement salarial, et vous découvrez qu'il manque environ 100 Euros.

Vous vous renseignez au service paie et vous avez confirmation que ce n'est pas une erreur !

C'est tout simplement, que l'on vous a « sucré » votre prime de management parce que vous êtes sur un poste de jour et qu'on l'a remplacée par une prime de flexibilité.

Bien évidemment, plutôt que de vous avertir (communication franche et directe), une partie de notre management a laissé faire le temps ou la rumeur, quelques uns ont donné l'info et d'autres ont donné l'info mais en précisant qu'eux étaient bien évidemment contre cette mesure....

Ce qui est inadmissible c'est que l'information était connue de nos Managers depuis début mars et qu'aucun d'entre eux n'a eu le courage de faire les choses dans les règles, de prévenir suffisamment tôt, d'expliquer le pourquoi de cette mesure.

Ce qui est intolérable aussi, c'est que certains salariés s'étaient vus promettre le maintien de cette prime pour accepter une nouvelle mission. Que fait-on de la parole donnée ? Nos managers n'ont-ils aucune parole, aucune fierté, aucun courage ?

Ce que nous demandons, c'est que les promesses faites oralement soient tenues. C'est une question de confiance entre membres de l'encadrement.

C'est une question de principe aussi, chacun doit assumer ses responsabilités (encore faudrait-il en avoir dans le pantalon comme disait DL...)

NOTRE ACTION :

Cette semaine, nous avons fait part du profond mécontentement du management de proximité à notre Direction, d'abord à notre Vice Président Administration et ensuite à notre DRH.

Notre DRH, rencontré le 4 mai a été très clair dans ses explications, les voici, résumées :

« Par souci d'équité, voila un certain temps que nous souhaitons remettre à plat le système de primes. Début mars, l'information a été donnée aux Managers sur l'application de règles strictes dans l'attribution de la prime d'encadrement pour les AM et GL repassés sur un poste de jour. Bien évidemment, le management devait informer les personnels concernés. Cela concerne actuellement une vingtaine de personnes.

Il n'y aura pas de « marche arrière » sur la démarche entreprise.

Si dans cette liste, des cas doivent être revus, le management concerné devra lui fournir les arguments pour rétablir la prime d'encadrement. »



Vos contacts :

Délégués du Personnel : Hugues VANDERSTRAETEN - Dominique BISIAUX.

Elue CE : Carina FAIDHERBE.

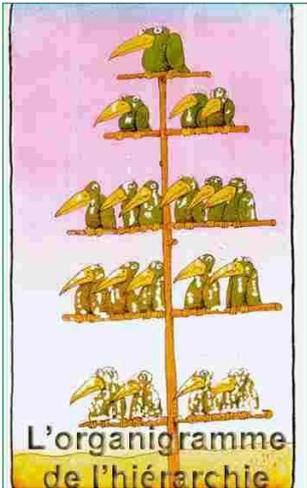
Elu CHSCT : David SOULIER.

Délégués syndicaux : Cathy CROISIEZ - Dominique BISIAUX – Fabrice DUCHATEAU.

mail : cfecgc.4.tmmf@gmail.com

site internet : www.cfe-cgc-tmmf.fr

NOTRE POINT DE VUE :



Lors d'un changement de salaire, il doit y avoir un préavis et une explication donnée au salarié.

Une promesse orale doit être tenue.

Les critères d'octroi des primes doivent être connus de tous, c'est la TRANSPARENCE.

Aujourd'hui, si on en croit les dires de notre DRH, il reste, pour certains, une possibilité que la prime d'encadrement soit rétablie. Cela dépendra uniquement de la capacité de votre N+1 à prendre « sa paire de c... » et à convaincre le DRH du bien fondé de l'octroi de la prime.

Nous vous proposons donc la démarche suivante :

Vous allez voir votre N+1 avec vos arguments (pointage du poste de garde attestant vos horaires décalés, rappel des promesses faites lors du changement de fonction, mail avec heure d'émission, témoignages si nécessaire....).

Vous attendez son feed-back (une semaine maxi).

Si vous n'avez pas de réponse, si la réponse ne vous convient pas malgré les arguments apportés, vous nous remontez l'information.

En tout état de cause, vous nous dites si vous avez eu ou pas gain de cause, et si le nombre de retours est suffisant, nous publierons les résultats par secteur. Le challenge, c'est pour tout le monde !

EN TOUTE TRANSPARENCE :

Pendant les entretiens tenus cette semaine avec les membres de la direction, nous avons insisté sur les points suivants :

Il existe un fossé grandissant entre le management de proximité et le management intermédiaire (MGR, AGM et certains GM). Les raisons sont multiples :

Rétention d'informations montantes et descendantes (on cache, on minimise, on évite les vagues...)

Campagne dans certains secteurs pour faire taire les « grandes gueules » (représailles). On nous demande notre avis, mais si on le donne cela déplaît (des exemples ont été donnés).

Manque de respect évident dans la réalisation des entretiens d'évaluation, feed-back... (des exemples concrets ont été donnés et nous avons demandé à ce que des contrôles soient faits rapidement).

Absence de franchise, désintérêt, voire mépris de la part de certains managers à notre rencontre.

Déphasage entre les messages envoyés par les RH et la réalité sur le terrain.

Avec ce changement de prime, un plus grand nombre de GL gagnent moins qu'un TL !

Cela débouche bien évidemment sur un manque de confiance et une peur qui s'installe, voire un sentiment de défiance qui grandit.

Un exemple concret du mal-être est le nombre croissant de GL qui souhaitent repasser TL (4 connus) + ceux qui subissent les pressions plus ou moins directes de leur hiérarchie (vous connaissez les méthodes !)

Nous attendons un signe fort du top management pour enrayer le phénomène, reprendre la situation en mains et ainsi montrer qu'on peut avoir confiance et que le management de proximité est un maillon clé de l'encadrement.

La solidarité entre collègues est néanmoins plus que nécessaire aujourd'hui et nous restons à votre écoute.

UNE LUEUR D'ESPOIR :

Evolutions :

Le nombre d'évolutions est plus important que l'année dernière : 5 assistantes/12 GL / 14 spécialistes ont évolué. Félicitations aux heureux élus.

Respect du salaire mini des cadres :

Force est de reconnaître que le service RH a pris les choses en mains et semble suivre maintenant cela de très près, si on en juge par les rattrapages qui nous ont été signalés. Pour la CFE-CGC c'est un encouragement à persévérer.

En cette période trouble et dans le cadre d'une vision à long terme, la CFE-CGC fait le choix de soutenir le VP Admin et le DRH dans leur volonté de recréer du dialogue, de mettre en avant des valeurs, de redonner du sens et de remettre le Management de proximité au cœur du système de production.

Espérons que les bonnes intentions se transforment rapidement en actions concrètes sur le terrain.