



Le + syndical

# SPECIAL GL.

INFOS+ AVRIL 2011-1

Collègues GL, appréciez ce moment au cours duquel vous êtes au cœur de toutes les préoccupations, de toutes les sollicitations, de toutes les accusations aussi.

Il y a peu de temps encore, vous vous posiez la question de votre rôle. Ne cherchez plus, votre job c'est d'abord bouc émissaire. Les uns considèrent que si on en est là aujourd'hui, c'est à cause de vous, les autres aussi d'ailleurs !

En effet, vous traitez mal vos équipes, c'est tout au moins ce qui se dit et ce serait d'ailleurs pour cela qu'un certain nombre de TM se seraient mis en grève. Sous entendu, vous n'auriez pas progressé depuis 2 ans.

Pourtant vous êtes polyvalents et à chaque jour une nouvelle activité, un nouveau métier qu'il faut bien maîtriser. Exemple, le vendredi 8 avril, vous avez été initié au phoning grâce à un mail, pas anonyme certes, mais presque ! Auparavant vous étiez sondeur, devin, porte-parole, faiseur d'opinion puis vous êtes devenu bouc-émissaire !

Précisément, ce sont la **confiance** et le **respect** qui font défaut aujourd'hui.

Respect, est-ce du respect lorsque vous n'avez pas le même niveau d'information d'un shop à l'autre ?

Confiance, peut-on faire confiance à notre hiérarchie, toujours plus prompte à se défausser sur nous, et à nous charger en nous accusant de tous les maux ; mais, où est-elle quand on a besoin d'elle ? Faut-il faire confiance au management, quand vous constatez que votre lettre d'augmentation est datée du lundi 11 avril et que les feed-back ont démarré laborieusement la semaine suivante ? Etait-ce simplement un manque de temps durant la semaine 15 ou la peur que les GL ne sachent pas faire la part des choses entre intérêts personnels et intérêts de l'entreprise ? Qu'est devenue la communication franche, directe et régulière...

En cette période difficile, il est nécessaire que vous soyez solidaires et que vous fassiez circuler l'information rapidement. Sachez garder votre esprit critique et sachez désobéir de manière à rester crédibles vis-à-vis de vos équipes et à assurer une stabilité et une cohérence dans l'action.

## ON N'EST PAS AIDE !

Semaine 16, il y a eu un débrayage en châssis 2, à cause de la chaleur. Les climatiseurs d'atelier n'étaient pas encore installés ! Bien évidemment, les GL de l'assemblage les réclamaient depuis un certain temps mais sans succès....

**Deux remarques :** Il n'y a pas de standard qui explique comment faire quand les fortes chaleurs arrivent avant les périodes habituelles ! Il y a des méthodes plus efficaces que d'autres....

En QCI assemblage, sur le même sujet, ils l'ont échappé belle : au SSD 2010, ils avaient installé une climatisation qui n'a pas fonctionné correctement à la reprise du SSD, ils devaient la réparer pour les chaleurs 2011. Nous vous le donnons en mille, ils ont assuré à leurs membres qu'au retour de la période de chômage partiel, l'installation fonctionnerait.

Dans la break projet welding, ils sont plus de trente personnes avec chacun leur ordinateur, et depuis plusieurs semaines, gênés par la chaleur, ils réclament la réparation de leur climatisation. Eh bien, comme ils ne sont ni TM, ni grévistes ; ils continuent d'attendre. On ne peut pas dire que l'équité soit une valeur uniformément répandue.

## POSTES AMMENAGES :

Le service médical a réalisé une étude pour définir les exigences physiques de chaque poste. L'objectif était d'identifier les process qui ménageaient telle ou telle partie du corps ; une aide pour la gestion des salariés à restrictions médicales.

Cette étude serait terminée dans un certain nombre de secteurs, on peut s'étonner que les informations n'aient pas encore été communiquées aux GL qui doivent gérer au quotidien cet aspect.

Comment faut-il le demander ? Faut-il mettre un foulard noir autour du bras pour se faire entendre ?

## PERIODE DE CHOMAGE PARTIEL :

Une fois de plus, on peut s'étonner que cette période d'accalmie forcée ne soit pas utilisée judicieusement :

- Il reste des entretiens pour l'enquête sur le stress à réaliser (reportés durant la grève).
- Formation sociale pour les GL à programmer.
- Mise en place de groupes de travail pour évoquer les enjeux 2011.

## MANAGEMENT DE PROXIMITE ET HOSHIN :

Des infos contradictoires ont été affichées lors du hoshin meeting : renforcement et restructuration du management de proximité.

La liste noire que nous avons dénoncée était-elle le signe précurseur de cette restructuration ?

Après les rétrogradations de GL, des commentaires « musclés » portés sur certains entretiens d'évaluation laissent planer peu de doutes sur les intentions d'une partie de notre management. Si vous êtes dans ce cas, n'hésitez pas à vous faire connaître auprès de nos délégués.

Si cette pratique devait se confirmer, nous serions amenés à mettre en évidence les lacunes flagrantes de notre management.