



TOUT N'EST PAS ROSE !

+ Le +syndical

INFOS+ Mars 2010-2

LE STRESS AU TRAVAIL :

C'est ça la France :

Le Ministère du travail avait décidé de publier l'état d'avancement des négociations sur le stress dans les grandes entreprises : 3 listes, une verte avec les entreprises ayant signé un accord, une liste orange avec les entreprises en cours de négociation, et une liste rouge pour celles n'ayant rien fait. En moins d'une semaine, les listes orange et rouge ont été supprimées. Quel courage politique !

RUBRIQUE FAITS DIVERS :

Que s'est-il passé le mardi 23 février après-midi dans le secteur maintenance welding ?

Des TL Maintenance ont été vus individuellement par leur hiérarchie (AM et Assistant GM) parce qu'ils ne s'étaient pas portés volontaires pour travailler la semaine de Pâques qui sera en chômage partiel pour les Team Members production et une grande partie des Team Members de la maintenance.

Au cours de ces entretiens, informels bien sûr, ils ont été menacés de représailles « tu n'iras pas en projet ou on s'en souviendra en fin d'année. Si tu ne veux pas venir tu prendras des CP, tu ne veux quand même pas qu'on te paye des congés aux frais de la princesse... ». Ensuite, les TL ont eut la pression le reste de la journée car la hiérarchie leur reprochait de démotiver et d'inciter leurs collègues TM à ne pas vouloir travailler.

Commentaires CFE-CGC :

Nous avons rencontré quelques collègues du secteur pour avoir plus d'informations sur les pratiques en usage. Voici quelques témoignages :

« On nous parle comme à des enfants, qu'on ait plus de 40 ans et/ou 10 ans d'expérience... » - « On ne nous fait pas confiance, on nous traite comme des chiens... » - « On passe une grande partie de notre temps à faire du papier plutôt que d'être sur le terrain... »

Souvenez vous, nous avons déjà dénoncé des mauvaises pratiques dans le passé : des entretiens TM comme des usines à gaz, signe que le contact humain avait peu d'importance, Le manager qui s'était acharné sur un TL et l'avait fait pleurer ; c'est seulement après notre intervention qu'il était allé s'excuser!.

Tout d'abord, depuis quand les TL ont-ils un rôle hiérarchique ?

Tout technicien de maintenance bien constitué peut comprendre la situation de crise que vit TMMF. De par son métier il a l'habitude de s'investir, ses horaires hebdomadaires peuvent en témoigner. Il est prêt à faire des efforts, encore faudrait-il qu'il soit respecté. Si ce n'est pas le cas, il est légitime qu'il montre son mécontentement. Une première marque de respect serait de les appeler Techniciens de maintenance plutôt que TM ou TL maintenance, après tout, ils ont des BAC+2 et partout ailleurs on les désigne ainsi !

Si des volontaires doivent être « désignés », il faut que cela soit équitable ; un planning affiché permettrait de vérifier cette équité.

En principe pour cette semaine 14, le travail est la règle, le chômage partiel ne vient que s'il n'y a pas d'activité à donner aux salariés. La hiérarchie est donc en droit de répartir l'activité. Pourquoi dans ce cas, demander des volontaires ? Pourquoi la hiérarchie n'a-t-elle pas pris ses responsabilités en désignant les personnes qui devaient venir, charge à elle de prouver que cela est fait équitablement.

C'est clair que si on demande des volontaires, il y en aura très peu, étant donnée la faible différence entre le gain d'une journée travaillée (auquel il faut retirer les frais de déplacement ou de nourriture) et une journée chômée payée à 75% du brut et sans charge.

Quand à la formule « se payer des congés aux frais de la princesse », nous ferons simplement remarquer que les salariés de TMMF n'ont pas demandé cette sous-activité et que d'autre part le Manager du secteur a bien su « se payer sur la Bête » très récemment puisqu'il n'a pas refusé son évolution de début d'année ! Lui, si prompt à prôner le 4S à ses troupes, devrait balayer devant sa porte avant de dire des inepties.

RAZZIE AWARDS :



Vous étiez nombreux à nous réclamer cette rubrique, le comité s'est réuni et a fait son choix.

En 2009, nous avons désigné notre DRH de l'époque comme l'heureux récipiendaire : Aptitude à mener de très longues négociations sans jamais rien lâcher, respect des engagements, etc.

En 2010, la lutte contre le stress au travail étant à l'honneur, nous nous sommes penchés sur les plus mauvaises pratiques en terme de management. Certes, nous aurions pu retenir le meilleur adepte de la théorie du « pas de vagues », au risque de se montrer discriminatoire nous aurions pu choisir celui qui avait les plus petites... Nous aurions pu mettre aussi en évidence le plus grand égo, ou alors désigner le roi du A0, mais nous avons retenu celui qui avait la plus grande... (dans ce sens là on risque moins les contestations !).

Le gagnant a fait pleurer le plus de salariés, la RH n'est pour lui qu'un mal nécessaire, rien ne doit lui résister, pour tous les services rendus il est même passé Assistant GM récemment, aux dernières nouvelles il sévirait en Maintenance.

Si on s'en tient à l'étude ci-dessous, TMMF n'est rien moins qu'une entreprise comme tant d'autres...

SELON UNE ETUDE SUR LE MANAGEMENT, Les mauvais chefs seraient toujours promus, jamais punis (source Reuters 3/08/2007 et paru dans le point).



L'une des façons de progresser dans la hiérarchie d'une entreprise semble être de mener la vie dure à ses subordonnés, conclut une étude publiée vendredi. Près des deux-tiers des 240 personnes interrogées pour cette étude en ligne ont déclaré que la personne la plus tyrannique sur leur lieu de travail n'était jamais blâmée ou, pire, avait été promue pour son sens de l'autorité.

"Le fait que 64,2% des sondés répondent qu'un mauvais chef n'est pas sanctionné ou plutôt récompensé est remarquablement inquiétant", écrivent les auteurs de l'étude, de la Bond University en Australie.

Malgré leur réussite professionnelle, des supérieurs agressifs peuvent être à l'origine de troubles sérieux chez leurs subordonnés, suggère l'étude, qui cite les cauchemars, l'insomnie, la dépression et l'épuisement comme les principaux symptômes.

Les auteurs de l'étude préconisent une intervention immédiate des patrons pour empêcher les plus autoritaires de grimper les échelons. "Comme pour le cancer, la meilleure alternative à la prévention est le dépistage précoce", écrivent-ils.

Ils pointent du doigt les hauts responsables qui ne se seraient pas rendu compte des conflits créés par un mauvais supérieur. "Les responsables autour d'eux qui n'ont pas réagi, qui ont récompensé et offert une promotion aux mauvais chefs, représentent un problème supplémentaire".

TMMF, A L'OUEST ? :



Depuis le démarrage de TMMF, la boussole a toujours indiqué l'Est. Aujourd'hui, elle ressemble plus à une girouette tournant au gré des vents...

Quelques exemples : S 8, la production n'a jamais été autant perturbée. Pas à cause du changement de Takt Time mais à cause des ordres et contrordres –On fabrique, on arrête, etc.. Plan Stop de 15 min, non 10, puis 20 ou 0. Dur de suivre quand on est sur le terrain !

Au welding, une QCEI concernant une méthode de retouche, validée et mise en oeuvre en juillet 2009, n'est plus valable et est remplacée par une autre S9-2010 ! On ne vous parle pas du temps qu'il faut pour une prise de décision. Maintenant, entre les chefs, les chefs des chefs, les coordinateurs, les chefs des coordinateurs etc. Chacun attend que le N+X (le plus ancien dans le grade le plus élevé présent sur le site) prenne la responsabilité. Il va bien falloir un jour régler ce problème qui nous paralyse. En attendant, pour nous, Il y a 2 solutions : On va tout de suite appeler le N+X ou alors les décisions, on va finir par les prendre soi-même !

Il ne faut pas se voiler la face, les querelles au sommet continuent. Quelques naïfs auraient pu croire que les nominations de fin d'année allaient calmer le jeu... Que nenni, plutôt que d'être sur le pont, la plupart sont dans la cale pour s'entre-déchirer. Avant de se partager le gâteau, il faudrait peut-être voir à le préparer !