



VROOUUM, VROOUUM

Le + syndical INFO + MARS 2013-1

C'EST REPARTI :



Bonne nouvelle, le carnet de commandes se remplit ; c'est rassurant.

Ce qui l'est moins, c'est la manière précipitée de vouloir tout accélérer et le cortège de contradictions qui va s'en suivre...

Lors du dernier Management meeting, notre Vice Président nous a donné l'explication sur cette effervescence venant de notre Top Management. Il avait dû leur parler

d'accélération et comme un seul homme, ils avaient repris leurs bons vieux réflexes avec leurs demandes (ordres et contrordres) tous azimuts.

Avec eux, on se revoit 5 ans en arrière, et nous savons que les mêmes causes conduisent aux mêmes effets...

Nous demandons donc à notre VP, de s'assurer par lui-même, que des excès ne sont pas commis dans la gestion des hommes. Le personnel est fatigué et les nerfs sont à fleur de peau.

L'ENGAGEMENT RECOMPENSE !



Semaine 11, les conditions climatiques ont été exceptionnelles : neige, verglas, congères... certains étaient empêchés de rouler, d'autres n'ont pas pris de risques, d'autres encore ont bravé les intempéries, pris des risques, passé beaucoup de temps sur la route afin de pouvoir parvenir à TMMF pour fabriquer. Pour eux, c'était normal de faire le maximum pour leur entreprise.

Après avoir fabriqué quelques voitures, la Direction a demandé à ces (ses) volontaires de repartir chez eux, avant que le poste soit terminé sans même reconnaître leur engagement puisqu'elle n'a pas payé les heures non effectuées, à sa demande, en fin de poste. Une bien curieuse manière de reconnaître l'effort et l'engagement !

Elle a fait la même chose pour un cadre au forfait jour car elle a décidé de lui enlever ½ RTT sous prétexte qu'il était arrivé plus tard ! De là à penser que le forfait jour n'est utilisé que dans un seul sens, il n'y a pas loin !

Quelle conclusion veut-elle qu'on tire ? Qu'on reste chez soi dès la tombée de quelques flocons ?

GRILLE DES SALAIRES POUR INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE .

L'ensemble de la grille vient d'être revalorisé de 1.5% pour 2013.

DEJA L'AUTOMNE ?

Nous pensions que ce n'était qu'à l'automne que les feuilles tombaient. Eh bien NON ! A TMMF les feuilles commencent à tomber, en masse, dès le printemps, dans les dossiers des Group Leaders.

Oui, de plus en plus de GL reçoivent des courriers qui vont jusqu'à l'avertissement...

Avant le GL était défendu par sa hiérarchie. Mais ça, c'était avant.

Si cela n'est pas le début de la constitution de dossiers, cela y ressemble ! Une bien curieuse façon de soutenir son management de proximité, alors qu'on va encore lui demander plus (heures, intensité du travail...) !

Il y a des choses simples à retenir de ces pratiques :

- Tu respecteras les règles et standards.
- Tu tireras l'andon chaque fois que nécessaire, et penseras à avertir ton N+1 dont le rôle est de te supporter.
- Tu garderas des traces écrites de tes demandes répétées (tu sais, celles pour lesquelles tu n'as jamais de réponse).
- Tu demanderas un écrit pour toutes les demandes « border line » de ta hiérarchie.

TOILETTAGE DE PRINTEMPS .



Quand ils ont lieu, les entretiens d'évaluation sont l'occasion parfois de s'entendre dire, en face to face et dans l'intimité, qu'on ferait mieux d'aller voir ailleurs si l'herbe est plus verte.

C'est une pratique qui a l'air de se développer, notamment chez les spécialistes. Après le départ de 3 Managers et le fameux discours, il fallait s'y attendre.

N'hésitez pas à nous en faire part, ne vivez pas cette pression seul.

Notre Management aurait-il besoin de viande fraîche, malléable, encore plus corvéable ?

L'AMBITION, C'EST BIEN .

Quelqu'un a calculé qu'on ferait plus de voitures à 57 secondes qu'à 60. Le calcul est juste.

Quelqu'un a calculé qu'en augmentant le temps de travail quotidien (pourquoi pas 9 h00/ poste), on pourrait fabriquer plus de voitures. Le calcul est juste.

Etre ambitieux, c'est bien. Se donner les moyens de ses ambitions, c'est mieux.

Lors de la négociation sur l'intéressement, il y avait eu l'engagement de la Direction d'investir 2 ME pour améliorer les installations et faire qu'elles soient capacitaires. Où en est-on aujourd'hui dans le déploiement de cette somme ?

Si on s'en tient à toutes les difficultés rencontrées par nos collègues dans certains secteurs, tout n'est pas encore fait.

Méditons sur les bons résultats OPR Assy début S12 : En prenant des membres off line pour renforcer les équipes de production, le management voulait-il démontrer qu'en mettant plus de Main d'Oeuvre, les résultats étaient meilleurs ?