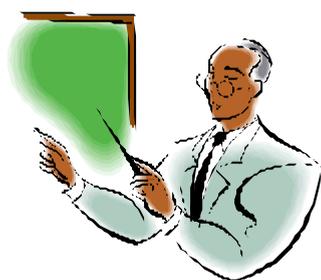


MANAGEMENT : Leçon n° 2

« Suite logique du Management : leçon N° 1 du 06 Février 2002 N° 62 »

Souvenez vous, en juillet dernier nous avons tous eu droit à assister par service à une présentation finale du bilan des activités des groupes de travail « climat social » mis en place à Aubevoye.

Des pratiques managériales et des organisations qui commençaient à peser sur tous ont amené à cette situation.



Cette initiative de présenter le bilan, par ailleurs très louable, a dû en laisser plus d'un perplexe, car en plus d'être tout à fait insipide dans son contenu, cet exposé avait le mérite d'être joué par des acteurs peu convaincus et très pressés.

Ces intermittents de la cause sociale ont réalisé ce bilan avec un air « forcé » qui laissait à penser pour le moins que la fatigue commençait à les gagner à l'aube des vacances.

Loi de Pareto : ce genre d'exposé contient 80% de superflu et 20% d'essentiel.

Pour les plus distraits ou les amnésiques, ce chantier « climat social » se voulait être une tentative d'ouverture totale de la Direction du centre sur des remontées, jusqu'alors accidentelles, de certains dysfonctionnements arrivés si souvent à leurs ultimes conséquences (voir tract N°67 du 12 Mars 2002 « Halte au stress et au harcèlement moral »).

Six groupes ont été créés à l'issue du travail de remontée des problèmes par service :

- ATT : gestion du temps de travail, planning, BPU, délai de prévenance, etc ...
- Fonctionnement Métier/Projet : capitalisation métier, transversalité entres projets, etc...
- Communication/Pédagogie : redescente/remontée d'infos, diplomatie, approche participative etc.
- Support d'essais : quantité/qualité protos, fiabilité planning et délais, etc...
- Evolution Métier : compétences futures, polyvalence, etc...
- Administratif : accès CTA, formulaires simplifiés, etc...

Lors des premières séances de travail, tous les salariés qui ont participé à ces groupes sont unanimes et ils ont révélé tous les dysfonctionnements : « on y croyait », « on a vidé notre sac », « tout y est passé » etc...

Ces groupes devaient aussi améliorer la motivation, la valorisation, l'évolution et le respect du salarié, enfin l'ambiance générale à Aubevoye.

A noter qu'officiellement à aucun moment les délégués du personnel, les représentants CHSCT, les délégués syndicaux n'ont été associés à ce « groupe climat social ».

Il aurait été plutôt normal que tous les partenaires sociaux de l'entreprise participent à cette « cause », d'autant plus que c'est à l'issue du mouvement de grève à l'appel de SUD le 19 mars 2002 que la « machine » s'est mise en marche (voir tract N°68 du 18 Mars 2002 « Quand te reverrais-je, ô pays merveilleux ? ! »).

A signaler d'ailleurs que dans sa grande transparence le GRH a refusé de nous fournir les supports de cette présentation : bel exemple de communication de la part de la Direction !



Seulement voilà, la synthèse de tout ça a été tellement filtrée et tamisée que le « café » qui en est sorti est imbuvable !

Nul doute que si vous étiez un peu à l'origine des suggestions formulées dans ces groupes, le bilan présenté en juillet a dû vous laisser pantois.

Soyons clair : que le peu de sujets ayant résisté au lavage soit traité, cela n'est pas critiquable, mais que l'on prétende que cela est le reflet des requêtes des salariés alors là c'est « fort de café ».

Chacun dans son secteur d'activité peut-il dire aujourd'hui que les questions d'hier ont trouvé réponse ?

Est ce que la procédure, le planning, les fiches d'ambiance, les comptes rendus, les prononcés de convergences, les ceci les cela ont amélioré la situation de chacun ?



Pour améliorer la justice sociale, n'oubliez jamais vos partenaires !!

* l'ensemble des tracts cités en référence est consultable sur demande auprès des délégués SUD Aubevoye.