

NOUS FERONT-« ILS » TRANSFORMER L'ESSAI ?

Succédant à une fin d'année placée sous le signe de l'austérité, le début 2016 ouvre peut être des opportunités pour notre site. L'annonce d'obtention de marchés AASM et des volumes qui en découlent, donneront enfin une charge à la hauteur des équipes de Montluçon qui sauront sans nul doute relever ce challenge même si tout le monde est conscient que cela ne sera pas sans difficultés. L'autre opportunité, relatée par les medias avant que notre direction soit au courant, est bien le challenge du patroller.

Le contrat c'est bien, mais.....pourra-t-on prouver notre savoir-faire à Montluçon ? En haut lieu décidera-t-on de jouer la carte Montluçon ? Nos dirigeants préfèreront-ils éparpiller la future production entre Eragny, Istres...ou autres... ? Malgré la volonté industrielle de MTL, nos directeurs du siège vont ils nous donner les moyens de réaliser cette opportunité ?....espérons !

Force est de constater, que nos dirigeants semblent préférer de plus en plus le pilotage et l'encadrement à distance, succombant ainsi à ce que certains appellent « l'évolution ». L'encadrement de proximité se révèle pourtant être réaliste, proche du terrain, et impliqué dans la relation humaine avec les équipes, mais l'apparition de l'omniprésence de dirigeants à distance remet en cause les bases solides qui ont constituées ce qui est notre société aujourd'hui.

Ces dirigeants organisateurs à distance ont désormais des missions, des prescriptions, des normalisations du travail des autres. Ils manient des « abstractions » c'est-à-dire des chiffres, des modèles, des outils, un vocabulaire spécifique, des anglicismes, pour faire émerger une rationalité dont ils sont convaincus qu'elle est incontestable. Ils pensent que s'ils ne maintiennent pas une « distance » aux autres, ils sortent de leur rôle et risquent de ne plus être des « professionnels ».

Mais voilà, ce sont ces derniers qui prennent les décisions stratégiques à l'heure actuelle, sans connaître et mesurer les conséquences sur le terrain. ! Pire, ils sont persuadés d'être des pionnierspour réinventer la poudre... ?? Nous en sommes tous conscients, et victimes au quotidien.



Citons quelques exemples parmi lesquels,

- la métrologie, où le recours à des sous-traitants, dont l'incompétence n'a d'égal que le coût exorbitant (600 00 euros), que certains essaient pourtant de dissimuler. Mais les résultats de leurs prestations se révèlent et se mesurent aujourd'hui au quotidien.

-le SSE, où des illuminés se succèdent pour imposer tel ou tel fournisseur d'EPI, au mépris total des besoins spécifiques et des délais, n'ayant que l'objectif d'une diminution même minime des tarifs, et non la diminution des accidents ou du souci pratique pour les salariés....etc...

Le tout à travers un système ARIBA, un outil dont le vernis est loin d'être sec, mais que l'on met en application aux forceps, quitte à mettre la pagaille dans les services !! Même si on concède une facilité d'utilisation, que dire des absurdités engendrées, des commandes impossibles, des délais, des contraintes et autres conséquences sur les retards des produits ou des livraisons qu'un tel système engendre, et que les salariés et responsables subissent au quotidien ?

Le dernier fait d'arme de ces dirigeants si éloignés, étant l'envoi de la hot line DSI en Roumanie !! Le « CSP paye » en Tunisie ne leur avait sans doute pas suffi.... ??

À quand les visites médicales directement chez un marabout au Mali ?, ou la sureté délocalisée en Corée du nord?

Ces « cadres organisateurs à distance » sont le côté aveugle, voir obscur de la gestion des affaires et des hommes. Ils constituent un management désincarné qui se demande quel est l'inverse du management collectif ? S'il faut diviser pour régner ? S'enfermer dans sa tour d'ivoire ? Et prendre ses collaborateurs pour des idiots ?

Nous sommes bien en présence d'un « Mushroom management » qui traite les salariés comme des champignons en les laissant dans l'ombre, coupant la tête à ceux qui grandissent trop vite ou les éliminant carrément s'ils deviennent trop envahissants.....

Nul besoin de citer des noms, tout le monde pourra reconnaître certains dirigeants parisiens... et même parfois, malheureusement, certains de Montluçon.

Alors oui ! Dans un tel contexte, et avec une telle attitude de nos gouvernants, nous salariés, managers, et, cadres locaux, nous sommes en droit de nous demander si ces cadres dirigeants vont nous permettre de transformer l'essai des différents challenges qui peuvent s'offrir à Montluçon cette année et pour les années suivantes ? Permettant ainsi peut être le maintien des effectifs, à contrario de la tendance actuelle avec les baisses de productions de gyros, de centrales et autres contrats de pièces mécaniques.

Face à ce mélange d'espoir et d'interrogation,

En attendant le verdict des négociations de NAO, dont tout le monde sait déjà qu'elles seront loin d'être à la hauteur des efforts quotidiens, et qui renforceront encore la différence entre SAGEM et les autres sociétés,

les élus Force Ouvrière de Montluçon vous conseillent d'aller sur le site FO SAFRAN (www.fo-safran.com), où vous pouvez retrouver les synthèses des informations sur les accords sociétés, la retraite et PERCO, le handicap, la GPEC, la formation professionnelle, les conventions collectives, les barèmes ingénieurs et cadres etc...et l'actualité de SAFRAN, des sociétés et de leurs sites.

Bonne visite à tous.