



Safran Turboméca, Oh pardon Safran SH



Tel un bateau IVRE ??.....

OUI, trois fois OUI ? Nous, FO, pensons qu'on peut le dire :

Trop souvent nous constatons que dans l'esprit de bon nombre de salariés existe le sentiment que NOTRE entreprise marche sur la tête ; tant est que nous en avons attrapé une gueule de bois !

Naviguerions-nous dans une houle perpétuelle engendrant mal être chez les salariés et non qualité au travail ? Que d'occasions laissées à la génération d'impressions de tourner en rond...mais un rond dans lequel on nous ferait croire d'être carré !!!!!... Où est l'erreur ? Ne serait-ce pas là un nouveau concept chez Turboméca.... Oh pardon chez SHE !!! (et oui, on ne fait pas que des turbines ; ou du moins pour ce qu'il en reste) LE **TMN** :

LE **T**out **M**...e **N**ormalement

Un concept bien français celui-là, ça nous change des japonais et autres.....Non ???

A **FO**, nous constatons encore aujourd'hui une nouvelle dégradation des conditions de travail. Certains pensent-ils encore que le stress est un facteur de compétitivité ? Bien au contraire, tant d'analyses aussi diverses les unes que les autres et de toutes origines l'ont démontré. Il vous ronge de l'intérieur, vous disloque. A terme, on s'effondre sans prévenir. Alors Messieurs, Mesdames, Grands Décideurs, de grâce, réfréner donc vos ardeurs d'indicateurs au vert !

La survie de quelques **SEUILS DE RENTABILITE** ne doit pas se faire sur le dos des salariés.



FORCE OUVRIERE TURBOMECA
INFORMER - REVENDIQUER - RÉSISTER - AGIR



Grace à l'accord NAO 2016, bon nombre d'entre vous se retrouvent sur le quai de la gare ; et pour quelle destination ? la partance avec pour lien si affectif (??) mobilité ou détachement ; des termes devenus tellement à la mode.

Peut-on y voir un lien avec le si célèbre « Relevé de conclusion Agilité et performance » ? Plusieurs cas nous démontrent que les salariés confrontés à ce type de situation, la subissent plus qu'ils ne la souhaitent.

Beaucoup (trop !) sont des volontaires désignés d'office.

Nous constatons que les équipes sont réunies dans certains services pour leurs annoncer :

- * il y en a un de trop demain il me faut un nom !
- * tu travailles pour nous depuis 6 mois mais demain tu pars pour un autre poste !
- * tu es en détachement et ton ancien poste est supprimé ! (sic...) et le nouveau, en fait est pris par un autre ! (sic...)

Est-ce là « **L'AGILITE** » si nécessaire et tant souhaité par nos dirigeants ?

Comment peut-on croire que le travail puisse un jour s'adapter aux salariés ? Chers collègues, il nous est donc demandé d'être souples, si souples !... Action, rentabilité ; mais pour qui ?

Le travail n'est pas systématiquement une action en bourse !

FO dit STOP au DICTAT BOURSIER

Safran Turboméca, (Oupsss, encore désolé), Safran SH serait dans une mauvaise passe. Mais est-ce aux salariés seuls de s'adapter et en subir les frais ? Est-il normal que des collègues (souvent son voisin de bureau) soient si gentiment poussés vers d'autres postes ?

Pour **FO** il est utile de rappeler qu'il doit y avoir **consentement mutuel** :

entre **hiérarchie, RH** et le ou la **salariée**.

L'accord NAO 2016 ainsi que l'accord groupe GPEC prévoient les conditions dans lesquelles les salariés doivent être tenu au courant, conseillés, accompagnés et suivis dans les démarches. N'hésitez pas au besoin à vous faire assister d'un représentant **FO** qui pourra vérifier la pertinence et la cohérence de la situation pour faire respecter **vos droits** au travers des **accords**.



FORCE OUVRIERE TURBOMECA
INFORMER - REVENDIQUER - RÉSISTER - AGIR

