



Contact :
Tél
02 23 36 80 67
cfdt.pca.rennes@aliceadsl.fr
www.cfdt.fr

La PAROLE est neutralisée mais l'engagement RESTE total...

Certains membres de la ligne hiérarchique se plaignent chaque jour d'un manque de dialogue, d'un déficit relationnel avec la direction. Ils dénoncent la concentration du pouvoir et l'éloignement des lieux de décisions.

Un changement est à l'œuvre : celui de la perte de confiance dans l'organisation du management.

Les différents départs PREC révèlent les défaillances d'un système qui nie la réalité du métier et des compétences. Les Mobilités forcées, déploiement des open space, les relations professionnelles misant sur le tout individuel, les lieux de travail qui se dégradent, les réorganisations permanentes, etc... C'est tout l'environnement de travail qui est mis sous tension.



La coupure entre le top management et le management de proximité est consommée. Pourtant le management de proximité porte jour après jour les projets et l'activité du Groupe. L'entreprise doit investir dans l'outil de production mais également dans le capital humain !

Les possibilités d'évolution ascendante sont de plus en plus ténues. La direction se doit de redonner confiance à ces collaborateurs qui plus que jamais sont ENGAGÉS.



Nouveaux entretiens pour des objectifs INATTEIGNABLES

Alors même que l'accord sur le développement et l'évolution professionnels des TAM n'a pas 1 an, la direction annonce une refonte du support des entretiens annuel. La campagne 2011 se déroulera du 15 décembre 2010 au 31 janvier 2011. Lors de l'entretien, vous aurez à réaliser l'évaluation des résultats 2010 et la fixation des objectifs 2011.

Ironie c'est un mot que l'encadrement connaît bien, on fait aujourd'hui pour défaire demain. **Avec les objectifs c'est pareil : faire toujours plus avec moins.** Certains collaborateurs n'arrivent plus à suivre la marche forcée de leurs responsables. Ils se sentent démunis de voir des objectifs qui pour la plupart ne peuvent pas être atteints. Le déficit actuel de reconnaissance est un **mal dont souffrent les collaborateurs Cadres et TAM.**

Des charges de travail qui ne sont plus adaptées et de plus en plus pénibles. Suite aux différents PREC, qui ont servi à faire baisser le point mort du groupe, des secteurs entiers se sont vu amincir. Le mammoth fut dégraissé !!! Pour le personnel qui reste, la **répartition forcée et sans concertation de la charge de travail deviennent pénibles. Le ressenti d'un stress et un investissement épuisant gagne la ligne hiérarchique. Par ailleurs, ils ne sont plus épargnés par la progression rapide de l'intensité de leur travail sans avoir réellement les moyens de les atteindre.**



Efforts : Comment expliquer qu'il faille se donner pour l'entreprise, alors même que l'entreprise ne reconnaît pas les efforts fournis ?

Pour la direction, être TAM, c'est être exécutant. Pas pour la CFDT, les TAM contribuent à l'expansion d'une entreprise Globale. Les Collaborateurs TAM et Cadres sont désabusés.

Pour la CFDT, les efforts collectifs et la mobilisation de tous les collaborateurs doivent être récompensés à leur juste valeur c'est le principe du « gagnant - gagnant ». Pour atteindre l'ambition du groupe d'être une référence en matière d'efficacité cela ne peut se faire qu'avec des hommes et des femmes engagés, c'est-à-dire MOTIVES.

Il est temps de mettre l'Homme au cœur du système d'excellence PSA.

Il devient urgent de rétablir l'équilibre entre contribution et rétribution.