

HORS SERIE
?
INTERROGATIONS



L
A
P
I
U
R
O
M
O
N
Z
U

Que penser d'une entreprise qui propose un service Qualité de Vie au travail, mais qui laisse des équipes, tous services confondus, en sous-effectif ? Tout le monde s'en soucie, mais dans les faits ?

Que penser d'accords de recrutement qui datent de plusieurs mois et pour lesquels aucun candidat n'est proposé aux Directions Opérationnelles, les contraignant à rajouter de l'attente, du fait de Formations Nouveaux Embauchés organisées que tous les 2 mois ? Difficultés de sourcing ? Si ces difficultés concernent bon nombre d'Entreprises, les restrictions d'embauches de ces dernières années dans notre Groupe ne font qu'accentuer, selon nous, ce déficit sur le terrain.

Que penser des mobilités géographiques sur Intranet proposées récemment, alors qu'elles étaient réclamées, depuis moult années par les Organisations Syndicales ?

Les conséquences des délais de recrutement, une fois encore, ne font que retarder les départs et accentuer le sous-effectif des équipes qui les voient partir et probablement compenser celui des équipes qu'ils rejoignent... Il ne s'agit plus de process enclins à améliorer les souhaits de mutation des salariés, mais bien à lisser des effectifs. D'un autre côté, il y a semble t'il des difficultés à recruter...

Que penser des travaux en cours sur la taille cible d'une agence, alors que parallèlement des fiches de fonction CEA3, de postes ARA2 classe 5 et de RA2 relookées sont insérées dans le répertoire des fonctions, sans crier gare. Que répondre à un CEA2 qui souhaiterait évoluer CEA3 lors de son entretien ? Certes cette année, on n'accède pas aux formulaires « Entretien Professionnel » mais que répondre malgré tout, la campagne des entretiens ayant débuté ?

Quelle date fournir à un ARA2 sur son évolution Classe 5 ? Que répondre à un RA1 qui s'interroge sur son devenir ? Encore une fois, le management est mis en difficulté et en quelque sorte discrédité... Qu'il y a bientôt des élections professionnelles et que l'on ne peut bouleverser les collègues électoraux ? Un réel problème de concordance des temps tout cela, à n'en point douter...

Que penser de l'attentisme de rigueur sur les difficultés relationnelles au sein des équipes ? L'entreprise est à l'image de la Société et les personnalités dirons-nous « compliquées » y sont présentes comme partout. Le seul « titre » de manager ne suffit pas à régler ces difficultés. Il est pourtant bien trop souvent envisagé comme le premier fusible à la gestion des conflits. Ni les hiérarchiques, ni les représentants du personnel ne sont des psychologues du travail; il faut alors évaluer très vite les recours humains, mais aussi juridiques, pour mettre un terme rapide à ces sources de stress dévastatrices et ne pas laisser pourrir les situations.

Syndicat **N**ational **A**utonomie **P**rofessionnel

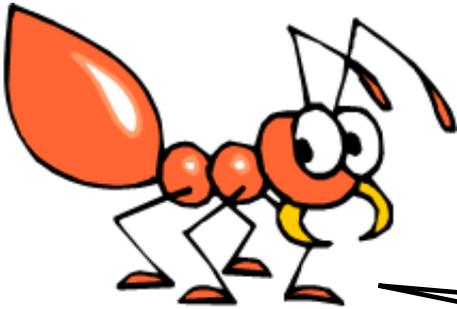
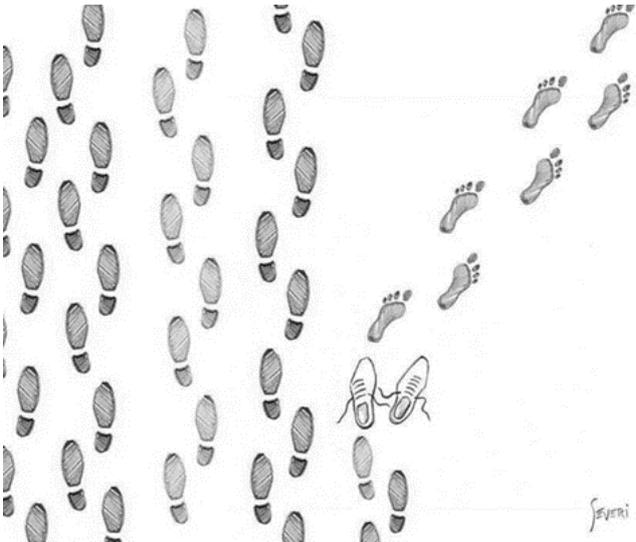
Comment réagir lorsque l'on apprend pour certains, via twitter, un dimanche de Pentecôte, que SFEREN ne se fera pas et que les deux groupes réfléchissent au moyen de conserver les partenariats existants tels qu'IME ? Quand parle-t-on du devenir de nos collègues de cette filiale, qui semble néanmoins se réorganiser ?

La SGAM Sferen ne sera pas. Vive la #SGAMGroupeMatmut!
Premiers succès, plein de projets, d'enthousiasme. Une belle ambition pour la #Matmut!!

Des accords se nouent (MUTLOG-OCIANE), d'autres se dénouent (SFEREN)... Notre priorité, cela reste et restera l'humain au cœur de ces tourmentes. Nous ne disposons que de cela aujourd'hui. Ces devoirs et pouvoirs d'alerte, qui font de notre micro structure syndicale cette petite voix au milieu des appareils plus puissants...

Alors, cessons de nous répandre sur les dernières négociations salariales et les quelques miettes telles que des jours de congés supplémentaires en ces temps de sous-effectif chronique, alors que nous demandions le paiement des journées compensatoires non utilisées en heures complémentaires au 31 décembre, pour ceux qui auraient préféré sans passer par le CET, et une prime de présence....

Alors oui, des fois, peut-être faut-il sortir des sentiers battus en terme de représentation des collaborateurs...



En juin, votez pour un syndicat différent:
SNAP UNSA