



Journal n° 4

21 septembre 2007

Contact:

sudtpmacedp@hotmail.fr

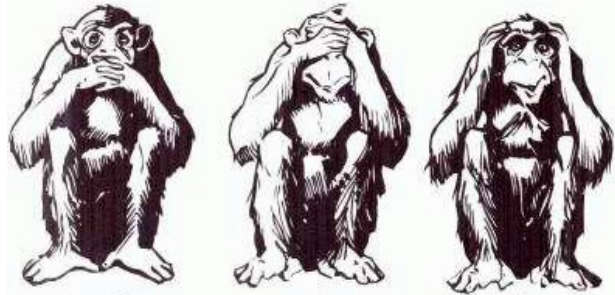
Edito

"Je ne dis pas ce qu'il ne faut pas dire", "Je ne vois ce qu'il ne faut pas voir", "Je n'entends ce qu'il ne faut pas entendre", si l'on n'en croit le dicton des fameux « singes de la sagesse » si l'on respecte ces trois conditions, le mal nous épargnera. C'est l'expression de la sagesse et du bonheur...

SUD n'est visiblement pas très sage...

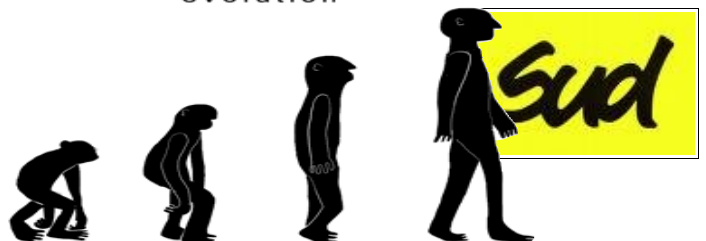
Ferions-nous mieux de cesser de vous informer, de piquer là où cela fait mal, de faire valoir la liberté d'expression au nom de l'intérêt général? Finalement si nous laissons faire les choses sans les dénoncer tout irait pour le mieux dans le monde de TP. A entendre la direction, la solution au problème du mal-être en entreprise est très simple à résoudre: « si on n'est pas content il suffit de prendre la porte. » Mais à ce jour la direction n'a pas le monopole de l'appartenance et notre présence est indispensable à son chiffre d'affaire... Nous sommes tous aussi propriétaire de l'entreprise que son créateur... Tout bien réfléchi, en fin de compte, la direction nous incite à sortir dehors si nous nous considérons exploités et méprisés?... Ne serait-ce pas là une sage décision?... Dans la lutte pour l'évolution de l'homme vers le bien-être social, SUD est là pour démontrer que les salariés ne descendent pas des singes et qu'ils ont aussi leur mot à dire.

SUD VOUS DIT TOUT!



Depuis le mois de septembre les nouveaux horaires ont été mis en places sur les BU SFR. Ils ont été précédé, comme cela avaient été craint, par de nombreuses démissions notamment sur la BU FFB... Aujourd'hui c'est **une impression de grand chambardement** qui règne sur FFB. La division RCC et RA, à part créée de l'injustice, ne semble pas réellement optimiser le plateau pour un management de proximité. On ne sait toujours pas à qui s'adresser... Résultat: le superviseur chargé d'auditer « se cachent » dans les coins des plateaux, les ROA font le rôle des sup pour combler les trous, pendant ce temps les formations sur plateau s'intensifient... Bref **maux de tête, stress, démotivation...** Le caractère « expérimental » de cette planification s'avère plus que vrai. La direction a pris (tardivement?) conscience du problème soulevé par SUD depuis maintenant plusieurs mois. Mais le temps presse et rien ne semble stopper les mauvaises habitudes ancrées dans le marbre de la routine par un personnel encadrant qui, sans repaire, se réfugie derrière leur écran d'ordinateur et n'ont de yeux que pour « lucent »... Même si la direction a pris note de nos propositions le **système de missionnage** reste maintenu. Pourtant nous le considérons à l'origine de la **crise identitaire**. Plusieurs sup même regrettent de ne plus avoir d'équipe réelle mais y trouve la raison au fait que cela coûte trop cher... Seulement à force de réduire les coûts TP prend **des risques à long termes...** On ne peut éternellement jouer aux coups de poker, **arrive le jour où le bluff ne fonctionne plus**. Le client SFR ne voyant pas de réelles améliorations qualitatives s'impatiente et la direction a tout intérêt à trouver conseil auprès des salariés et ses représentants. C'est dans ce rapport de confiance que nous souhaitons apporter les moyens à l'entreprise d'innover et d'envisager pour tout les salariés un avenir bien meilleur qu'il ne l'est aujourd'hui. **SUD n'est pas là que pour dénoncer, nous travaillons sur le fond en proposant la voix des salariés dans les rouages écrasants d'une entreprise toujours trop obnubilée par un chiffre d'affaire trop mal partagé...**

evolution



"Si il y a quelqu'un que ça gène de travailler à Teleperformance il peut partir..."



SUD ENTEND TOUT!

...Je me répète mais je prend plaisir à le dire."
Karine Valleye.
Directrice Générale Déléguée.

C'est quoi le management de proximité?

La définition du RBU de FFB:

Copie d'un mail du RBU à ses superviseurs au sujet de la nouvelle organisation FFB...

« Je profite de ce mail pour aborder le problème de l'absentéisme. Maintenant que vous avez des groupes dédiés et que les tâches administratives ne font plus partie de votre giron (Ah bon?). Je compte sur vous pour que suite à une absence, aucun TA ne rentre sur le terrain sans que vous n'ayez eu un entretien avec lui.

20% d'absentéisme sur le mois d'Août est un taux inacceptable avec un fort impact sur la réalisation du plan de marche.

Vous seuls pouvez avoir un réel impact sur ce taux via un management de proximité, facilité par cette nouvelle organisation. »

SUD condamne cette vision décadente de la responsabilité du superviseur! Il est de la responsabilité des Ressources Humaines de s'adresser aux salariés absents. Les superviseurs ont bien d'autres soucis que celui d'attiser les tensions avec les téléacteurs ! **Nous voulons que les superviseurs soient une force de mise en valeur des personnes qui leur sont confiées et non un outil de sanction.** Qu'il conserve le cadre précis de leur responsabilité dans lequel leur première préoccupation serait de tirer vers le haut chaque collaborateurs. Ceci aurait très certainement un impact bien plus positif sur la désertion du terrain...



Envoyez nous vos témoignages, réclamations, propositions sur sudtpmacedp@hotmail.fr ou reportez vous auprès de nos représentants!

Compte rendu de la réunion DP du 30/08/2007

Quelques **pertes de justificatifs d'absences** ont été signalé par les salariés. Certains ont même été sujets à des avertissements. Même s'il s'agit de cas exceptionnels afin de vous protéger de ce problème vous devez absolument faire la copie de tout les documents originaux remis à la direction. Pour ce faire vous pouvez utiliser les photocopieuses de l'établissement. Ces preuves permettront l'annulation des avertissements

les salariés qui auraient eu un **jour férié durant leur congés payés** doivent vérifier s'il ont eu un jour de congé compter en plus ou non (ex: 14 juillet). Si tel était le cas reportez-vous auprès de Aymeric Roudie (Responsable des Ressources Humaines) qui a été informé de cette apparente anomalie et traitera votre demande.

La direction a choisi de rester obscure sur les chiffres des **coût des travaux du site de TP1** mais a informé qu'ils entraînent dans le cadre du budget annuel récurrent prévu à cet usage.

Titularisation des TA Leader: Avant d'entrer dans le vif du sujet la direction indique qu'un TA leader qui manage pendant 4 à 5 mois de suite est généralement titularisé... Mais il y a une contradiction: « Ce n'est **surtout** pas l'ancienneté qui permet la titularisation mais le bilan de compétence ...» « Ils sont généralement titularisés quand un poste de superviseur se libère ...» « on peut être TA leader à vie! »... SUD informe la direction que le bilan de compétence des TA Leader n'est pas une habitude entrée dans les moeurs du recrutement interne et invite Madame la Directrice Générale à se diriger vers chaque RBU pour vérifier réellement le temps passer à manager des TA Leader.

Compte rendu de la réunion CE du 30/08/2007

Le CE a demandé des **chiffres sur la situation financière** de TP et un comparatif par rapport aux objectifs fixés et le représentant du Président nous a remis un document avec des petits tableaux et des chiffres qui ne correspond pas à notre demande. Seul y est noté le retard de 6% sur le chiffre d'affaire et le résultat net après impôts En ne nous communiquant aucun chiffre valable la direction fait le jeu de l'obscurantisme

Démission de la Secrétaire Myriam Salvano et de la Trésorière Celine Barrière du CE. Elles ne sont plus habilitées à signer les chèques depuis ce jour. Olivier Sosse et Samira Alaoui, désignés à l'unanimité des voix, prennent cette responsabilité. Seules Sophie M'tima et Marie-Hélène Moysan sont autorisées à signer les chèques jusqu'au dépôt de signature à la banque des nouvelles personnes désignées.

A également été voté à 5 voix contre deux (dont la voix de SUD) **la double signature des chèques** dès le 1er euro. Il faudra donc mobiliser deux élus pour effectuer les achats nécessaire au bon fonctionnement du CE. Pour SUD cela représente un obstacle à l'autonomie du CE pour répondre au plus vite au besoin des salariés.

Le nouveau Règlement Intérieur de TPMA

Il a été soumis à l'avis consultatif des représentants des salariés qui ont voté contre... Mais la direction n'a fait que suivre la procédure et après validation par l'inspection du travail l'a fait entrer en vigueur sans trop faire de bruit le 3 août 2007 et non le 9 août 2007 comme noté sur « La Gazette ».

Le règlement Intérieur est une vraie machine à sanction et un casse tête car si à ce jour la direction devait appliquer fermement ce règlement elle n'en finirait pas de se plaindre!

Désormais et officiellement:

Fini le chewing-gum, les vêtements de sport, les portables, attention aux temps de pause, etc. Fini également pour le personnel encadrant les tenues décontractés du week-end. La rigueur est de mise.

Objectif Zero-Sale-CON

(titre du livre de Robert Sutton)



Y a-t-il des “sales cons” célèbres ? Des métiers propices à leur épanouissement ? Comment contenir celui qui est en soi ? Hervé Laroche, professeur de management et stratégie à l'ESCP-EAP et préfacier de l'édition française d'Objectif Zéro-sale-con, a répondu aux questions des lecteurs de JDN Management et expliqué comment créer un environnement de travail civilisé, garanti “zéro-sale-con”.

Comment définissez-vous un “sale con” ? Comment distinguer un sale con chronique de quelqu'un qui est simplement de mauvaise humeur ?

Un “sale con” se reconnaît aux effets qu'il produit sur autrui : on se sent méprisé, humilié, agressé, ou au moins pas reconnu... Et celui qui produit cet effet souvent, de manière répétée, est un sale con “certifié”. Sinon, bien sûr, ça arrive à tout le monde de mal se comporter.

A quels comportements quotidiens les reconnaît-on ?

Ils manquent de considération pour les autres, ne les écoutent pas, se montrent péremptoirs, agressifs, intolérants, ne sont pas ouverts aux idées et suggestions, imposent leurs avis, les expriment comme des évidences, méprisent les objections... et puis éventuellement pire : ils préfèrent des remarques agressives, des insultes, des allusions déplacées...

En quoi sont-ils nocifs pour l'entreprise ?

Ils engendrent des coûts cachés, sous forme de démotivation, retrait, voire absentéisme ou maladie pour les employés. Mais également des effets collectifs : manque de coopération entre les individus, manque de créativité, etc. Et encore : temps perdu à réparer leurs dégâts et éventuellement leurs erreurs...

(extrait du blog <http://objectif-zero-sale-con.blogspot.com/>)

Visitez notre blog!
sudtpma.unblog.fr

Un syndicalisme au cœur de l'entreprise et de ses salariés.