

MISSION IMPOSSIBLE

Bonjour ,

Votre mission, si vous l'acceptez, sera de reprendre une part active dans l'activité et l'organisation globale de l'Entreprise connue sous le nom de T.U.S, aujourd'hui aux mains du Gestionnaire.

Au fil des années, cette organisation a muté progressivement vers des pratiques endogènes extrêmement toxiques pour le facteur H.

Il y a peu de temps, cette mutation s'est soldée par la suppression de l'Entrepreneur, par un agent externe, alias le Gestionnaire qui agit pour le compte d'une organisation internationale polymorphe répertoriée par nos services sous le nom d'Actionnaire.

A la suite de ces évènements, les opérateurs de terrain semblent désorientés et ont perdu en motivation, en force vive et en matière créative.

L'objet de la mission est de remettre l'organisation en ordre de marche, tout en préservant les paramètres économiques :

1. Remettre le facteur H au cœur des préoccupations de l'Entreprise.
2. Augmenter la pertinence stratégique du Gestionnaire par un accroissement de son champ de vision.

Vos moyens d'actions sur le terrain seront l'observation, l'analyse, la réflexion et la force de proposition.

Votre arme sera le dialogue social via l'action syndicale à la CFE-CGC.

Bonne chance.

Ce message ne s'autodétruit pas dans 5 secondes ... mais si vous le mettez dans une poubelle papier, il sera avantageusement recyclé au profit de notre petite planète !

Le ton de l'humour peut être employé pour aborder une problématique bien réelle et sérieuse. Toutefois, le constat est bien que nos organisations n'ont jamais tant eu besoin d'un dialogue social fort et d'interlocuteurs pertinents, pour faire face aux directions « nouvelle génération ».

L'époque des « patrons » n'est plus

De l'époque des « patrons », créateurs de leurs entreprises, seuls maîtres aux commandes, mais aussi éminemment responsable au regard des résultats, il ne reste rien. Si ce mode d'organisation pouvait avoir des faiblesses, il avait un point fort : les patrons étaient des hommes.

Aujourd'hui, les modes d'organisation et de structuration des grandes entreprises, des groupes, laissent place à une organisation tout à fait différente. L'entreprise est devenue une sorte de « sculpture fractale gestionnaire » : le PDG gère l'entreprise pour le compte de l'actionnaire, les N-1 gèrent pour le compte du PDG, etc ...et cela jusqu'à l'encadrement de base.

Chacune de ces briques est remplaçable en cas de déviation de la politique fixée au niveau du dessus, ce qui la rend totalement vulnérable et donc totalement malléable. Pour autant, on ne sait pas trop d'où vient la stratégie globale en dehors d'énormes courants de pensée, sur des techniques organisationnelles pré-mâchées pour nos « dirigeants ».

En quelques années, l'homogénéisation des techniques de management d'affaires, par delà les frontières et par delà les métiers, en est un exemple flagrant. Il en est de même pour les organisations, où le copier-coller est devenu le maître-mot en terme de réflexion de fond.

Si l'on ne peut évidemment pas nier l'intérêt de l'analyse des bonnes pratiques inspirées d'ailleurs, nos directeurs oublient trop souvent que nos entreprises sont d'abord des systèmes complexes, à manier avec beaucoup de précaution et non par un « tartinage systématique » de pratiques pensées, par et pour d'autres. La diversité des produits, des clients, des cultures, des caractères, des modes de production, des lieux ou même des habitudes sont autant de paramètres à prendre en considération dans toute action d'amélioration (si on lui donne réellement l'ambition qu'on lui prête !)

Un management de type « Black Box »

Avec le temps, nos directeurs ont pris conscience de cette difficulté et finalement, de leur impuissance à réellement comprendre et agir sur ce qui se passe dans leur entreprise. Le divorce est bel et bien consommé entre les « hautes sphères » et le « working level ». Le management du PDG et de ses directeurs s'apparente de plus en plus à un management de type « boîte noire » : on donne des consignes en entrée, on fixe des objectifs en sortie ... pour le reste, croisons les doigts, cela devra bien le

faire ... tout seul ! En cas d'échec, il y aura toujours une ré-organisation COTS, soufflée par un cabinet en vogue, pour s'en sortir « par le haut » ...

Accéder à l'information des autres parties prenantes

La désorientation et l'isolement des directeurs dans les grands groupes sont bien réels. De plus en plus, ils comprennent enfin qu'ils ne sont plus les seuls détenteurs d'une perspective unique et exacte de leur entreprise. Ils commencent à comprendre lentement l'intérêt et l'enjeu à accéder à l'information dont disposent les autres parties prenantes de l'entreprise, afin de diminuer les risques et d'augmenter la pertinence et l'efficacité de leur pilotage.

Filter le « millefeuille managérial »

C'est dans ce cadre là que l'action syndicale requiert un rôle nouveau. L'action syndicale peut et doit devenir une courroie de compréhension de l'entreprise pour nos directeurs. En travaillant avec nous, ils filtrent le « millefeuille managérial » qu'ils ont eux-même installé pour faire fonctionner leurs organisations et qui agit comme autant de filtres « passe-bas », pour tout ce qui concerne les remontées d'infos pertinentes ou à risques.

L'histoire des syndicats fonde son rôle sur la défense des salariés et cela reste son cœur de métier.

Quand il s'agissait d'affronter des patrons possédant les manettes sur l'entreprise, la confrontation directe et parfois brutale pouvait donner des résultats. Aujourd'hui, les syndicats de nos grands groupes font face à des gestionnaires interchangeables, aux ordres d'un actionnaire invisible et impalpable dans la réalité.

Dans les faits, nous sommes aujourd'hui dirigés par un Concept qui arrive à asservir une flottille de gestionnaires à ses ambitions.

La donne change : la stratégie de l'attaque frontale fait FLOP !!

L'action syndicale de terrain doit prendre conscience de ces bouleversements dans ses angles d'actions possibles et modifier en conséquence ses stratégies, car elle possède encore de nombreux atouts.

Aujourd'hui, l'immense avantage que nous avons par rapport à l'époque révolue des entrepreneurs, c'est que nous sommes quasiment tous des éléments actifs dans la gestion du système. Nous sommes à même de produire des analyses en fonction des différentes perspectives du terrain que nous vivons.

Collectivement, nous possédons les clés de compréhension et d'actions de l'entreprise, au-delà de ce que possèdent nos propres dirigeants. Dans les systèmes complexes, notre intelligence collective dépasse celle de nos dirigeants, à nous de savoir la fédérer et de s'en servir.

Des objectifs partagés entre dirigeants et salariés

L'efficacité de l'entreprise et sa pérennité est un objectif commun entre salariés et dirigeants, car c'est de là que chacun tire son profit. On pourrait bien-sûr discuter de la répartition, mais l'objectif premier est la pérennité et la stabilité de nos emplois. Dans un contexte concurrentiel mondialisé, cela se décline naturellement par un second objectif partagé, de recherche d'efficacité.

En organisant la remontée d'info par la voie des représentants du personnel et en produisant de la réflexion sur nos organisations et nos modes de fonctionnement, nous sommes à même de produire de la valeur ajoutée, pour les salariés et les directions. En mettant l'humain au cœur de nos ambitions, cette valeur ajoutée servira les salariés. En proposant des solutions pertinentes et opérationnelles à nos directeurs, nous leur faciliterons la lecture de notre entreprise et agirons pour qu'ils s'améliorent dans leur management.

En prenant l'hypothèse qu'ils sont loin d'être bêtes, ils sauront se saisir des opportunités que nous apporterons.

Notre objectif : rendre nos dirigeants plus intelligents

L'action syndicale doit muter. Elle ne doit plus rester sur le seul axe de la lutte et de l'affrontement permanent entre représentant du personnel et direction. Le dialogue social doit aider et guider la direction vers une compréhension de l'entreprise, où la prise en compte de l'individu est un facteur d'amélioration du processus global.

Dans ce cadre là, chacun de nous a un rôle à jouer. Les solutions ne viendront pas d'un, mais de plusieurs.

La réflexion ne se produira pas en solo, mais sur la base d'un partage d'expériences.

Si ce projet vous intéresse, rejoignez-nous.

Ensemble, nous apporterons des solutions concrètes sur l'amélioration de notre outil de travail.

Ensemble nous construirons une réflexion et une stratégie alternative à celle de la direction, sur tous les sujets qui relèvent des enjeux importants dans les années à venir.

La CFE-CGC : un syndicat pour vous, mais pas sans vous

NOM et Prénom :

- Je souhaiterai en savoir plus sur l'action de la CFE-CGC à TUS
- Je souhaiterai participer aux réflexions en cours
- Je souhaiterai m'intéresser à une fonction de représentant du personnel
- Je souhaiterai adhérer à la CFE-CGC

Merci de renvoyer ce coupon ou de prendre contact avec Thierry FAYRET