

## ASSESSMENT NON-CADRE ET FORMATION

Les *assessments* sont de plus en plus à la mode ! Après les cadres supérieurs, les cadres IIB, c'est au tour des non-cadres de devoir subir une évaluation pour valider leur promotion 255, 305, 335 et 400 pts !

Pour rassurer, il est assuré que les salariés ayant malheureusement échoué seront soutenus, aidés pour repasser au plus vite et réussir !

Malheureusement, force est de constater que pour de trop nombreux salariés non-cadres ayant raté leur évaluation, aucun accompagnement ne leur est proposé.

C'est logiquement que l'année suivante ils se présenteront à nouveau, peu confiants !

Si l'entreprise n'a pas jugé nécessaire de les accompagner pendant 1 an, c'est qu'ils sont suffisamment performants ! **La CFE-CGC demande donc que leur promotion leur soit automatiquement accordée !**

## SIMPLIFIER, VOUS DITES ?

Pas une semaine ne passe sans qu'un PDG ne demande la simplification des règles ! En particulier, la refonte du code du travail qui serait soit disant trop complexe, cause de la faible compétitivité de notre économie.

Peut être vrai ! Les PME ne peuvent pas toujours s'offrir juristes ou RH pour suivre les évolutions de ces lois et règlements !

N'oublions pas d'ailleurs que ce sont souvent les entreprises elles-mêmes qui demandent l'évolution de ces nouvelles règles pour :

- réguler leur marché et assurer une plus juste concurrence,
- parfois freiner l'arrivée de compétiteurs en imposant des normes plus protectrices,
- garantir un cadre juridique plus sûr.

MAIS le code du commerce est au moins aussi compliqué et personne ne s'en plaint !

MAIS encore plus étrange, ce sont les entreprises elles-mêmes, AIRBUS par exemple, qui complexifient leurs processus internes. A titre d'exemple la multiplication des *assessments*, des KPI, des *reporting*, ...

**A vouloir simplifier, et si on commençait d'abord là où on peut le faire facilement !! En interne !!**

## MOBILITE : ENGAGEZ VOUS QU'ILS DISAIENT ...

A grand renfort de communication, la Direction prône la mobilité ! Cependant tous les jours nous constatons que le support soit disant apporté par les services dédiés n'est pas au rendez-vous.

Ici, Monsieur X a été oublié dans les augmentations ou les bonus ! Incroyable comme la mobilité a pu faire baisser sa performance ! On lui avait pourtant demandé de changer de secteur, de sortir de sa zone de confort... et malgré les 6 mois durant lesquels il a réussi à s'intégrer parfaitement à l'équipe et à maîtriser les sujets qui lui ont été affectés, en changeant de poste, il est redevenu un nouvel embauché !

Là, Madame Y se bat avec les services RH pour obtenir le paiement des conditions de mobilité. Celles-ci étaient pourtant annexées à son nouveau contrat de travail signé à l'arrivée dans son nouvel établissement ! Il lui semblait tout de même avoir fait preuve d'engagement en acceptant de faire bouger toute sa famille.

Là-bas, Monsieur Z est parti à l'étranger ! Oh pas pour l'argent ! Le soutien financier est maintenant quasi inexistant ! Mais il croyait que cette expérience serait reconnue ! Quelle déception quand il demande à revenir en France ! Il va falloir vous trouver un poste mon bon Monsieur !! Et soyez heureux si vous en trouvez un ! Débrouillez-vous ! Alors n' imaginez pas une promo !

Engagez-vous qu'ils disaient ... Il serait bien que l'Entreprise s'engage aussi dans un vrai soutien à ses salariés mobiles ! **La CFE-CGC s'engage, elle, à les aider !**

### LIBEREZ LES MANAGERS

De plus en plus nous entendons que l'efficacité des équipes serait meilleure si elles pouvaient s'auto-manager. Cette théorie s'inspire du concept de « l'entreprise libérée » !

Des expériences sont tentées dans notre entreprise, en particulier à NZ. Il faut essayer pour juger !

Pourtant, les managés n'ont-ils pas aussi besoin d'un leader pour répondre à leurs interrogations professionnelles ou les aider dans leur développement, leur carrière ... ?

Depuis des années, la direction étant inspirée par d'autres théories d'organisation (lean management par exemple), le manager est devenu un producteur d'indicateurs car il faut tout mesurer, tout contrôler .

Plutôt que de vouloir supprimer les managers, ne serait-il pas plus efficace de limiter les KPI ? Les nouvelles technologies numériques, les machines connectées le permettent !

Pour libérer l'entreprise, libérons d'abord les managers pour leur redonner leur vrai rôle : celui de soutenir, accompagner, encourager, motiver les équipes.

**Remettons l'homme au centre de l'entreprise !**

### NOUVELLES ORGANISATIONS, CARRIERE et ... MOTIVATION

Chaque nouvelle organisation, souvent inverse de la précédente, est toujours annoncée avec le même argument choc : cette fois-ci c'est la bonne !!

Avec la même constance, depuis plusieurs années, chaque nouvelle organisation se traduit surtout par des suppressions de postes d'encadrement, sacrifiés sur l'autel de la supposée efficacité !

Comme si une organisation pouvait être efficace sans la motivation des hommes et des femmes qui la composent.

Or comment conserver l'engagement des salariés quand :

- certains sont menacés de perdre leur statut s'ils ne trouvent pas un poste !
- d'autres se demandent quelle sera leur carrière en perdant le management de leur petite équipe,
- les promotions sont moins nombreuses (En 2014, 48 salariés ont été promus IIB sur une population de 3000IIIA),
- les *assessments* conduisent à de trop fréquents échecs

**Adapter nos organisations, proposer de nouveaux outils informatiques, c'est bien !  
Mais proposer des carrières motivantes, c'est bien mieux pour l'efficacité de l'entreprise !**

### COMMENT GASPILLER 1Md€ ?

Conformément à la décision du CA de Mai 2015, AIRBUS va racheter pour 1Milliards d'euros de ses propres actions ceci pour les .... détruire !!

Pourquoi ? Pour améliorer les ratios financiers et se présenter plus beau sur les marchés financiers !!

Mais, en Mai 2015, quand les salariés ont montré leur engouement pour l'opération actionnariat salarié ESOP, les salariés n'ont reçu que 1/3 de leur demande ! Inacceptable alors que cela n'aurait coûté que quelques dizaines de millions d'euros !!!

Les salariés-actionnaires n'ont-ils pas la même valeur que les autres ??

Pourtant eux, ne sont pas des *hedge-funds* à la recherche de résultats rapides ! Ils sont le plus souvent fidèles, à même de soutenir une stratégie de long terme de l'entreprise !!

La CFE-CGC demande donc que l'entreprise réponde à la confiance des salariés en proposant de bien meilleures conditions pour la prochaine opération ESOP.