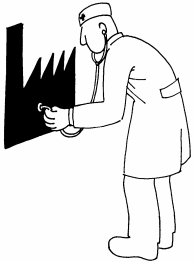


Enquête HEWITT : Ce que propose la CFDT



Cette semaine, les résultats de l'enquête Hewitt, qui traite de l'engagement et de la satisfaction des personnels de NE, nous ont été présentés. En parallèle du groupe de travail (dont nous n'avons pas les conclusions), nous avons tous la possibilité de faire remonter des propositions d'amélioration. La CFDT s'est attelée à la tâche et nous nous sommes focalisés sur le thème qui donne le plus d'insatisfaction (75%), et qui nous paraît le plus sensible : la Direction Générale de la filiale.

Le constat de l'enquête :

- | | |
|--|----------------------|
| 1) L'opinion des salariés n'est pas prise en compte par la DG | 84% d'insatisfaction |
| 2) La communication de la DG n'est pas claire et crédible | 79% |
| 3) La DG n'encourage pas l'adhésion des salariés aux objectifs | 76% |
| 4) La DG ne démontre pas sa capacité à diriger l'entreprise (leadership) | 72% |

(Au passage, le management direct s'en sort plutôt bien avec 50% de satisfaction).

Nous l'avons compris, l'intérêt n'est pas de refaire une analyse, mais de faire des propositions constructives. Donc, quelles sont les actions crédibles qui permettraient de restaurer la confiance entre la direction et les salariés, et qui ne soient pas une N^{ième} réorganisation ou une amélioration quelconque du formulaire d'EAD, ce qui d'expérience n'apporte rien.



Voici donc les propositions de la CFDT :

Elles sont basées sur le principe du respect mutuel, mais aussi sur ce qui nous semble être le bon sens, et sont des réactions à des faits observés ou rapportés par des salariés :

1) Le bon manager doit avoir un code de conduite (une morale) et l'appliquer :

Etre exemplaire sur les règles qu'il souhaite imposer à ses collaborateurs : horaires de travail, ponctualité aux réunions ...

Savoir endosser les erreurs de ses collaborateurs en présence des clients et ne pas se placer du côté du client en critiquant ou en déstabilisant ouvertement ses collaborateurs. **Le manager fait partie de l'équipe !**

2) Préférer un management par la motivation plutôt que par le stress :

Le management par le stress est caractérisé par une pression forte sur les résultats, avec une dévalorisation systématique des individus lorsque l'objectif n'est pas atteint. C'est démobilisant, et le collaborateur n'a qu'une envie, ne plus travailler sur le projet concerné, voire démissionner.

Ce sont bien les erreurs et les oublis, qu'il faut corriger, et ne pas dévaloriser (voire licencier) ceux qui les commettent.

Le bon manager est celui qui a pleinement intégré le fait que le niveau de motivation des salariés dépend en grande partie du management reçu.

Sans motivation peu ou pas de performance. La motivation est rarement dominante. La démotivation, oui !

Et la motivation ça se construit !

Pour cela, il faut :

- savoir transformer les enjeux en jeu : le plaisir du jeu engendre la victoire, la pression d'enjeu engendre la défaite.
- savoir faire de la récompensation. Car complimenter et reconnaître le travail fait, redonne l'envie de travailler.



3) Communiquer et faire adhérer au(x) projet(s) de l'entreprise :

Un bon nombre de salariés disent ne pas comprendre la stratégie. Faute de commu-

nication, les choix et les décisions sont peu ou pas partagés.

Il nous semble que chacun pourrait être associé, à son niveau, pour porter des projets qui contribuent au succès de notre entreprise.

Pour cela, la DG doit non seulement informer plus souvent, mais aussi savoir faire partager ses ambitions et ses projets pour notre entreprise :

- savoir donner des projets passionnants,
- savoir redonner aux salariés la passion pour leur métier, pour le client.

Alors, quelle est la différence entre un bon et un mauvais management ?

Le bon Manager, c'est celui qui :

- donne quotidiennement du sens au travail et à l'action,
- transmet la motivation autour de lui,
- prend conscience de l'impact de ses paroles et de son comportement sur ses interlocuteurs,
- augmente son niveau d'intelligence émotionnelle.

Ne désirant être **ni des pions ni des fusibles**, les salariés de NE ont réagi en répondant massivement à l'enquête.

Ils souhaitent avant tout être **respectés pour ce qu'ils sont et pour ce qu'ils font**.

Nous faisant les portes parole de nombreux salariés, nous souhaitons vivement que notre Direction Générale ait l'humilité et la sagesse de tenir compte de leur avis.

Dans cette perspective, nous écouterons avec le plus vif intérêt les propositions qui seront faites par la DG lors de la réunion météo du 18 décembre.

RESPECTES