

UN AN DEJA, DRESSONS LE BILAN ET ABORDONS L'AVENIR

Il y a presque un an, nous changions de Direction locale. Ce changement portait l'espoir d'un renouveau, de la fin du management par le stress, d'une meilleure vision industrielle et commerciale de l'entreprise, d'une amélioration du dialogue social et de la reconstruction de la motivation des salariés. Maintenant que l'année touche à sa fin, où en sommes nous? La CFDT dresse un bilan de cette année 2010 et évalue les perspectives pour 2011.

6 mois d'état de grâce :

Effectivement, la 1^{ère} moitié de l'année a été riche d'espoirs et d'enthousiasme :

Sur le volet industriel :

- une stratégie d'entreprise plus claire et mieux partagée,
- une politique produit qui capitalise sur la GDE,
- enfin une vraie politique d'investissement pour le développement de l'entreprise,
- une réorganisation plutôt réussie,
- un déménagement du BE et un réaménagement de la production rationnels,
- un directeur local qui va au charbon au niveau commercial !

Sur le volet social :

- l'aménagement d'un nouvel espace repas pour les salariés qui mangent sur le lieu de travail avec une ouverture sur le patio bien agréable aux beaux jours,
- la promesse d'un CE proche des salariés,
- via l'accord groupe, l'amélioration du montant du budget du CE, ainsi que le règlement du passif (avantages perdus suite au dernier plan social) pour lequel NE est l'établissement ayant subi le plus grand préjudice. Rappelons que votre équipe CFDT locale, a logiquement obtenu cette juste compensation.

Le point d'orgue de cette période aura sans nul doute été la journée portes ouvertes de début septembre, où l'enthousiasme général et l'adhésion des salariés étaient palpables.

Plan de charge du BE et politique RH : le revers de la médaille

Malheureusement, cet épisode idyllique n'aura pas duré. L'examen du plan de charge, affiné par métiers, fait apparaître des creux de charge estimés durables. Les vieux démons d'adaptation du potentiel à la charge ont ressurgi via des solutions de type RH :

- tout d'abord, la pression exercée sur le métier logiciel avec pour solution des mutations dans le groupe,
- pression sur plusieurs autres personnes "jugées" pas assez rentables ou plus assez motivées,
- détournement des entretiens de carrière en entretien pré-préliminaire de licenciement, visant même parfois les plus vulnérables d'entre nous...

Le règne de la terreur par la menace du licenciement serait-il de retour ? Chacun se dit : "aujourd'hui c'est lui, demain serai-je le prochain ?". Conséquence, la motivation générale, en cours de reconstruction, s'effondre d'un seul coup.

Décembre : le grain de sable dans les rouages de la production

En production, un comportement "fautif avéré" fait l'objet d'une sanction. Mais de l'avis général, la sanction envisagée (le licenciement immédiat) paraît disproportionnée, et de fait, cause un véritable malaise. Les partenaires sociaux (ces 2 mots prennent ici tout leur sens), tardivement informés, auront toutefois permis d'atténuer la sanction. Si le pire a été évité, personne ne sort gagnant de cette situation. Ni le "fautif" qui reste sous surveillance, ni les plaignants qu'il faudrait bien se garder de traiter comme des délateurs.

Nul doute que la Direction aura eu la tête un peu près du chapeau en frappant si vite et si fort. Il faudra probablement qu'elle accompagne ce retour en communiquant à tout le service, afin de dissiper tout malentendu et de prévenir des tensions qui pourraient subsister.

Perspectives commerciales externes pour 2011 : "les faits sont têtus"

A en croire l'expérience acquise depuis quelques années, nos affaires externes sont plutôt de petite taille et ne représentent qu'une partie anecdotique de notre CA. Par contre, notre structure, notre polyvalence, et le fait d'appartenir à un groupe reconnu, nous conduit aussi sur des affaires de plus grande dimension. En tout cas d'un montant supérieur à l'autorisation de signature des dirigeants de notre filiale. Si la prudence est de mise pour de telles affaires, il ne faut toutefois pas que cela frise la frilosité. Nos équipes techniques et commerciale(s) se battent pour gagner ces affaires, au point de travailler le samedi pour être au rendez-vous à la remise des offres. Le ressenti des équipes est, qu'il faut parfois déployer autant, sinon plus d'énergie à vendre ces affaires à nos dirigeants, qu'à nos clients. Personne ne souhaite revivre l'expérience Barracuda. Alors, si dès le départ, on décide d'"y aller", le soutien de nos PDG doit être

total et leur confiance palpable. Sinon c'est de la perte d'énergie et de motivation.

2011 un budget en retrait :

Quelles conséquences sur l'emploi ?

NE, filiale cœur de métier, est frappée comme l'ensemble du groupe par une prévision de charge en retrait. Mais compte tenu de notre taille, cette sous-charge est plus criante qu'à NS. Qu'envisage la Direction ? Probablement pas de plan social, ni de licenciement économique. Peut être du chômage partiel ? **Qu'en sera-t-il en 2011?** Quoi qu'il en soit, elle dément avoir des objectifs de départs de personnels. Gageons qu'il en soit ainsi, car depuis 5 ans, il est probable que NE ait le plus fort taux de « licenciements » du groupe, toutes filiales confondues.

Conclusion :

Nous devons continuer à construire, mais dans la sérénité

Une année 2010 qui finit plus mal qu'elle n'a commencée, une prévision budgétaire 2011 pessimiste, un effectif qui ne sera plus que de 112 personnes à la fin de l'année, et une ambiance qui s'est largement dégradée tant les salariés ressentent qu'ils ne sont qu'une variable d'ajustement.

Pourtant, nous voulons y croire ! La politique volontariste de développement industriel et commercial mise en place en 2010, et notamment à l'externe, sont susceptibles de changer la donne dès 2011. Gageons sur cette réussite, car les équipes RAO, et les équipes projet, malgré les inquiétudes légitimes, conservent leur professionnalisme et se battent pour leur entreprise. Ce n'est donc pas le moment de démotiver les salariés. Enfin, un soutien sans faille des dirigeants de la filiale et du groupe, tant pour l'interne que pour les affaires externes, est plus que jamais requis.

En cette fin d'année, qui aura été éprouvante pour nombre d'entre nous, la CFDT vous souhaite de passer d'excellentes fêtes.