

## Délai de prévenance, inconnu des managers!

Dans des secteurs, certaines personnes sont amenées à changer de rotation régulièrement dans la même semaine, soi-disant pour palier à de l'absentéisme, de telles pratiques deviennent monnaie courante.

Les difficultés des responsables d'îlots dans la gestion d'équipe ne peuvent pas se servir à imposer une flexibilité à outrance sans le respect du personnel.

Sud conteste ces pratiques et sera vigilant dans les semaines et mois à venir afin que celles-ci cessent.

Des délais de prévenance existent, le droit à la déconnexion, l'équilibre vie pro/vie privée. Manager une équipe ce n'est pas un jeu d'échecs où l'on place et déplace ses pions sans étudier toutes les opportunités.

**Pour certains managers, c'est bientôt échec et mat ...**



LE DIALOGUE SOCIAL :  
UN ÉCHANGE POUR LA BONNE CAUSE



## Dialogue social encore du progrès à faire ...

Certains se posent encore la question, « c'est quoi ça » ?

Beaucoup s'infligent cette peine, faire semblant de travailler avec les partenaires sociaux, pourtant le message de notre directeur et de nos dirigeants était clair.

Mais tout ceci reste une belle boule à facette, rien ne sort de nos échanges, ceux-ci sont stériles.

Ils sont incapables de traiter des actions simples pour le bien des employés, ils se rejettent tous la balle entre les ateliers, « ce n'est pas à moi, c'est à lui ».

Dans tous les groupes de travail déjà existants, un spécial aurait pu être créé celui du « respect et des postures de dialogue », les rapports humains se travaillent, le respect humain aussi...

**Sud regrette ces postures puérides et peu exemplaires.**

## Le bal des sanctions a repris ...

Sud avait déjà lors d'un tract en avril 2024 constaté une dérive sur ce sujet.

Un climat loin d'être serein pour tous.

Peut-on demander aux salariés d'être systématiquement à l'attendu avec ce climat actuel ?

- Pression permanente des managers
- Une organisation loin d'être à l'attendu et plutôt chaotique.
- Certaines remontées des opérateurs sur des problèmes qualité, pannes machines, etc... ne sont pas prises en compte.

**Les conséquences, Sud les constate et les dénonce :**

Les opérateurs sont blasés de ne pas être entendus.

Au moindre écart, rendez-vous au service du personnel pour nous rappeler le règlement intérieur et nous mettre la sanction qui leur convient le mieux.

Le droit à l'erreur, la montée en compétence, l'accompagnement pédagogique, la dextérité c'est pour plus tard ...

L'exemplarité concerne tout le monde, c'est le principe de l'équité ?

Extrait du tract sud d'avril 2024

### De manager à SP est ce un jeu ?

Sud constate depuis quelques mois une recrudescence de sanctions, est-ce un concours entre managers ?

Qui enverra le plus de monde à SP ?

Pourquoi ces Managers décident-ils pour palier à leur incompétence de systématiquement remettre une lettre atelier ou une convocation à un entretien pour sanction ?

Ne devraient-ils pas en tant que manager débiter leurs missions par accompagner, former, aider, orienter plutôt que d'engager quelconques sanctions ?

Le rôle d'un manager est de tirer son équipe vers le haut, de réussir à obtenir une cohésion afin que tout le monde se sente bien « le bien-être au travail », or aujourd'hui l'inverse se produit et ils pensent que la sanction, le flicage, les remontrances voire l'humiliation font avancer les choses avec l'aval du chef d'atelier qui cautionne, orchestre et encourage cela, pas étonnant qu'il y ait autant de turn-over ....

**Les conséquences les plus marquantes sont les risques psycho-sociaux  
accrus que nous percevons depuis quelques semaines.**

