

Après cinq mois de préparation par la direction du projet, la consultation du CCE et des CEs locaux le 20 et 21 juin donne le coup d'envoi du déploiement d'HORIZON 2013 sur le domaine SRA.

Quelles conséquences sur l'organisation actuelle ?

D'une organisation transverse, basée sur les métiers, qui a montré ses limites dans l'efficacité et la visibilité de « qui fait quoi », du management hiérarchique et management opérationnel, la migration se fait vers une organisation verticale dédiée au produit (prônée par le groupe).

La **CFDT** conçoit que le schéma présenté :

- ❖ va dans le sens du business développement, en ligne avec les directives groupes,
- ❖ présente une logique industrielle adaptée à nos productions multi unitaires,
- ❖ redonne responsabilité et autonomie aux opérationnels,
- ❖ simplifie le transverse, et devrait orienter le reporting comme un outil de gestion et d'anticipation d'avantage que comme un outil de sanction et d'autosatisfaction (cf. le § indicateur pastèque)
- ❖ devrait minimiser la pression exercée par les fonctionnels sur les opérationnels, pressions que nous avons dénoncées ces dernières années.

Pour la **CFDT** il manque un certain nombre de paramètres dimensionnants :

- ❖ Pas de visibilité sur
 - ☹ les charges,
 - ☹ L'organisation du commerce, qui doit permettre le business development nécessaire à la pérennisation de nos charges
 - ☹ le traitement social des mobilités,
 - ☹ les compétences clés, déclinées d'après la stratégie de développement
 - ☹ les tensions sur nos métiers et compétences
 - ☹ les perspectives de développement industriel dans un marché réclamant de plus en plus d'offset.

La **CFDT** se voulant constructive, nous ne pouvons qu'avoir un a priori favorable. Toutefois, la **CFDT** veillera à ce que ces points soient examinés, traités et suivis au sein des Instances Représentatives du Personnel (CCE, CEs, CHSCT, etc...).

Nous serons vigilants durant cette mise en œuvre de cette réorganisation, tant sur les aspects de **vos accompagnement individuel et collectif** que sur les conséquences stratégiques et économiques.

Nous ferons, avec vous, le bilan de la déclinaison et mise en œuvre de l'organisation durant le deuxième semestre 2013, et remonterons à la direction les analyses qui auront été faites.

Les représentants CFDT sont disponibles pour vous renseigner, vous écouter, porter vos interrogations et vous accompagner.

Devinette

Qu'est-ce qu'un indicateur pastèque ?



C'est un indicateur **vert** en apparence, pour faciliter la promo du chef et ne pas faire de vague, mais **rouge** à l'intérieur en ce qui concerne le travail des opérationnels au quotidien.

Nous avons toujours défendu le principe qu'un **indicateur** comme son nom l'indique est un **outil** de pilotage (la preuve : il est dans un tableau de bord) et non une mesure intrinsèque.

C'est la tendance qui est utile pour faire des prévisions.

Un bon indicateur doit devenir rouge pour permettre de s'améliorer, **un indicateur toujours vert ne sert à rien sinon à faire du nombrilisme.**

Espérons que la nouvelle hiérarchie prendra cette fable à son compte !