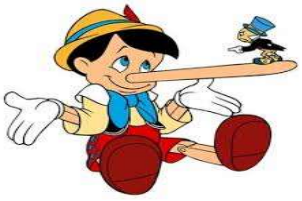
Le Blog (nouvelle adresse) : http://intersyndicale-rif.com

Chronique du Grand Naufrage de la direction RIF…

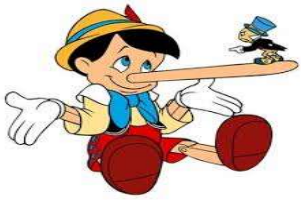
Préambule

Fin décembre 2018, l'Intersyndicale demandait dans une lettre ouverte l'attribution d'une prime Macron. La direction a proposé en moyenne 150 euros, tout en indiquant qu'elle n'avait pas les moyens de faire grand-chose de plus en matière de salaire.

Plus tard l'Intersyndicale demandait d'avancer les NAO, ce que la direction acceptait avec peine, insistant encore et toujours sur le fait que **les caisses étaient vides** à cause du PSE… L'Intersyndicale demandait de sortir à peine moins d'1% du « livret A » de RIF afin de donner un signal positif aux salariés.



Aujourd'hui, elle a réussi à trouver de l'argent. Cherchez l'erreur…



CHAPITRE I : Synthèse des avancées salaires/primes

Le talon de 45 euros pour les coefficients 155 à 215 par rapport au 1,8%

Les chiffres pris en référence sont les salaires moyens des salariés Rif au 31 décembre 2018

Coeff catégorie « **ouvriers** »	Salaires de base moyens bruts au 31/12/18	Avec augmentation de 1,8 %	**Avec talon de 45 euros**	Pourcentage d'augmentation réelle avec talon
155	1760 €	1791 €	1805 €	**+ 2,55%**
170	1827 €	1859 €	1872 €	**+ 2.46%**
180	1885 €	1918 €	1930 €	**+ 2.38%**
190	1999 €	2034 €	2044 €	**+ 2.25%**
215	2105 €	2142 €	2150 €	**+ 2.13%**

Coeff catégorie « **employés** »	Salaires de base moyens bruts au 31/12/18	Avec augmentation de 1,8 %	**Avec talon de 45 euros**	Pourcentage d'augmentation réelle avec talon
190	2079 €	2116 €	2124 €	**+ 2.16%**
215	2130 €	2168 €	2175 €	**+ 2.11%**

<u>Le talon de 25 euros pour les coefficients 225 à 305 par rapport au 1% d'AG (0.8% étant en AI)</u>

Les chiffres pris en référence sont les salaires moyens des salariés Rif au 31 décembre 2018

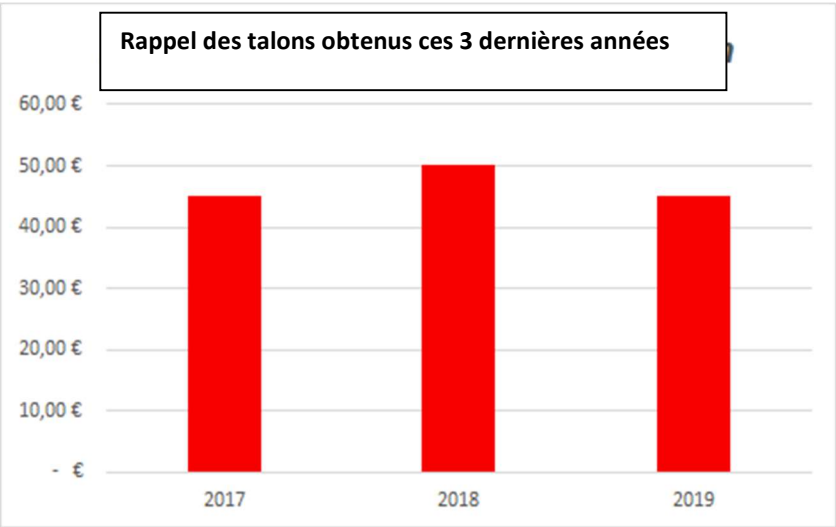
Coeff **toutes catégories**	Salaires de base moyens bruts au 31/12/18	Avec augmentation de 1 %	**Avec talon de 25 euros**	Pourcentage d'augmentation réelle avec talon
225	2266 €	2288 €	2291 €	**+ 1.10%**
240	2278 €	2300 €	2303 €	**+ 1.09%**
255	2356 €	2379 €	2381 €	**+ 1.06%**
270	2471 €	2495 €	2496 €	**+ 1.01%**
285	2516 €	2541 €	2541 €	**+ 1%**
305	2788 €	2815 €	2813 €	**+ 0.9%**

- La direction proposait d'abord un talon de 20 EUR, soit une mesure « décorative » !

- **L'intersyndicale a proposé et obtenu** l'évolution du ratio AG/AI de 50/50 vers 55/50 soit pour cette année de 0.9%-0.9% vers 1% d'AG et 0.8% d'AI.

- L'intersyndicale a obtenu l'engagement de la direction sur la modification des dates de versement AI/AG pour 2020

Pour rappel : Les mobilisations et les talons ont permis **en 3 ans** d'augmenter les salaires des ouvriers 155/215 et des employés 190/215 **de 140 euros !!!!**



La prime Macron

Plafonds salaires annuels	Décision T.BEA au 25/01/19	Résultat au 14/03/19
Inférieurs à 26 000 euros	**250 euros nets**	**700 euros nets**
Entre 26 001 et 40 000 euros	**150 euros nets**	**700 euros nets**
Supérieur à	(40 001€) **100 euros bruts**	(54 000 €) **700 euros bruts**

Conclusion

Dans les faits, ce sont les salariés des catégories les plus mobilisées devant le portail qui sont les « gagnants » au niveau pourcentage fixe d'augmentation de salaires **mais ce qui est à retenir avant tout, c'est que de plus en plus de salariés du 2ème collège et des Administratifs (même si cela reste timide, c'est un fait et non un jugement de valeur) se mobilisent. Cela a pour effet d'obtenir des avancées** (part AG supérieure à la part AI et engagement de la direction sur la modification des dates de versement AI/AG pour 2020.) La preuve que la mobilisation, ça fonctionne !

Selon nous, il ne doit pas y avoir de fracture entre les grévistes et non-grévistes, l'opinion de chacun doit être respectée ! Pourtant les faits parlent, la direction donne et s'interesse à ceux qui crient le plus fort…

Lors de la dernière réunion de négociation (jeudi 14 mars), la direction a évoqué la possibilité de verser **une prime de 200 euros en mai 2019** afin qu'elle ne pèse pas sur l'exercice fiscal en cours qui se termine au 31 mars : nous verrons bien si elle le fera pour envoyer un signal de motivation auprès des salariés…

L'intersyndicale ne signera l'accord salaire 2019 que si cet engagement y figure, sinon la direction devra se contenter d'une décision unilatérale !

CHAPITRE II : Le conflit

A/ L'analyse de la puissance du conflit

Sachant que **depuis des mois**, nous avons prévenu la direction que la colère grondait parmi les salariés, une analyse a posteriori permet de se rendre compte de la puissance de ce qui a eu lieu.

Il y a peu d'entreprise ou les salariés se mobilisent 5 jours dans des conditions climatiques très difficiles (tempête, pluie, giboulées, averses, températures négatives la nuit, etc.)

Les salariés sont-ils devenus fous, ou bien est-ce un signe de l'explosion d'un système qui ne marche plus et qu'il faut absolument changer radicalement dès aujourd'hui ?

B/ L'analyse des causes du conflit

Pour faire simple, ces causes se résument en 2 sujets :

1/Motivation/reconnaissance

2/Ecoute/dialogue/communication/Prise en compte des idées

1/ Sur la partie Motivation/Reconnaissance :

Bon nombre de salariés ont pu exprimer pendant la durée du conflit une grosse carence en termes de **Motivation et de Reconnaissance,** en particulier **dans certains secteurs.** Pas de merci, pas de bravo, pas d'encouragements lors des périodes difficiles, ou d'établissement de records, injustice au niveau de l'attribution de coefficients etc.

Les responsables du TBG ont pris l'initiative d'attribuer 40 euros sur les clefs restauration pour souligner les récents records de production : jusqu'à la rien de choquant car cette initiative apporte pour une fois de réelles retombées. **Il est simplement dommage que certains salariés liés à cette activité** n'y aient pas eu droit. L'erreur sera surement corrigée la prochaine fois.

Mais quelle est la vision et la perception des salariés des autres activités ?

Mauvaise car lorsqu'ils doivent faire des heures supplémentaires à gogo, supporter des conditions de travail extrêmes pour répondre à des demandes exceptionnelles ou traiter des commandes urgentes, il n'y a parfois même pas un message de remerciement.

Nous espérons que l'initiative des responsables TBG servira d'exemple à la direction qui prendra l'initiative de généraliser cette pratique en octroyant facilement des enveloppes spéciales aux managers de toutes les activités lorsque des records ou implications humaines spéciales auront lieu.

Les salaires, les augmentations et les primes

En écoutant les représentants de la direction, les salariés n'ont pas droit au fruit de leur investissement dans leur travail, seul l'actionnaire y a droit parce qu'il a investi financièrement. Il faudrait « déjà être content d'avoir un travail… »

Nous savons tous que la plupart des salariés ne viendraient pas au travail s'ils pouvaient simplement vivre d'amour et d'eau fraiche ! Ils attendent aussi quelque chose en retour, autre que leur salaire de base.

Dans certaines entreprises qui ont compris le concept **GAGNANT/GAGNANT,** en redistribuant équitablement le fruit des richesses et résultats produits, le climat est beaucoup plus sain, les salariés sont beaucoup plus motivés mais RIF ne l'a pas encore assimilé !

<u>Les conditions de travail</u>

Rif n'a pas non plus compris (ou ne veut pas comprendre) que plus les conditions de travail sont dégradées ou restent mauvaises, plus l'absentéisme s'accroit. Cela a un coût pour la collectivité (sécurité sociale, que tout le monde paye), mais aussi un coût supplémentaire par rapport au régime spécifique de carence en Alsace/Moselle (les fameux 3 jours) : là c'est RIF qui paye. Très mauvais calcul !

Il existe encore des aberrations chez RIF : **exemple aux AIO** ou des salariés doivent encore se servir de leurs ongles en guise de JIG pour extraire des parties plastiques. Résultat ? Ils finissent avec les ongles en sang et en arrêt de travail. Nous sommes pourtant au XXIème siècle !

Malgré l'intervention des élus et du CHSCT, la seule solution trouvée par la direction est de mettre des intérimaires jetables sur ce poste... qui finissent en arrêt de travail bien entendu….

Depuis la fin du PSE des ouvriers, des employés, des techniciens, des cadres et assimilés souffrent de la réorganisation car RIF n'a pas tenu compte de ce qui est ressorti du rapport CHSCT, ne met pas les moyens nécessaires dans les secteurs et services concernés, c'est l'histoire du chien qui se mord la queue et les victimes sont les salariés ! Il faudrait attendre ? Non, le PSE aurait dû prévoir tout cela ! La réactivité immédiate s'impose !

RIF a dépensé des dizaines de millions d'euros pour se séparer de 200 salariés, et décide de dépenser 20 000 euros pour améliorer la qualité de vie au travail de 620 salariés en 2019 : comment le prenez-vous ?

2/ Sur la partie Ecoute/dialogue/communication/Prise en compte des idées des salariés :

a) Certains salariés ne savent même pas **qui sont certains dirigeants de notre entreprise, normal, ils ne les voient jamais** dans les ateliers !!!! **Est-ce normal d'après vous ?**

b) Certains dirigeants **ne connaissent même pas les noms ou prénoms de bon nombre de salariés,** dont certains sont là depuis plusieurs décennies !!!! **Est-ce normal d'après vous ?**

c) **Le rôle des hauts Dirigeants et du Président** n'est- il pas aussi de connaitre les salariés, de leur serrer la main, de passer un petit moment avec eux pour échanger, de temps en temps en les écoutant et savoir ce qu'ils pensent, ressentent ou vivent ? D'après vous ?

Seul le Directeur Général prend un peu de temps pour échanger avec les salariés…

Certains d'entre vous ont pu constater qu'en plein conflit, « le VRP de RIF » n'était pas intervenu, ne disait pas bonjour et n'allait pas vers les salariés mais vers le restaurant, alors que les échanges étaient très vifs avec les RH dans le hall d'accueil MPG…

Il s'agit clairement d'un point à travailler à l'avenir afin que les salariés ne se sentent plus comme de simples matricules!

d) **La direction demande en permanence à ses hiérarchiques** de relayer la politique RIF ou Groupe, les communications importantes alors que ce n'est pas leur rôle car, comme par exemple pour les questions PSE, ils ne sont pas juristes, n'assistent pas aux débats avec les Organisations Syndicales et restent malgré eux sans réponses devant les questions et/ou inquiétudes des salariés. **A chacun son métier…**

Il est grand temps que le service RH se renforce pour déployer une communication de qualité et puisse apporter des réponses claires car le rôle des hiérarchiques est de coordonner le travail, l'organiser ou gérer la production (arrêtons de demander au garagiste de fabriquer du pain !). Nous leur en faisons part à chaque réunion. **A chacun son métier…**

Pour les salariés RIF qui ne disposent pas de la messagerie, les SV doivent lire (malgré eux), pendant le passage de consigne de 5 mn et souvent dans un bruit conséquent, des notes rédigées par l'entreprise qui restent inaudibles au milieu des consignes de production. **On laisse en réalité les bas coefficients dans l'ignorance !**

Depuis un moment nous demandons que les salariés ne disposant pas de la messagerie Lotus puissent **lire** les notes prioritaires afin de les comprendre au lieu d'assister à une récitation.

Tous les salariés ont le droit au même niveau d'information, c'est aussi ça la communication !

Il existe un pôle communication au sein du service CSE : « tiens quel est ce service ? Qui y travaille ? Quel est le rôle de chacun ? » **Le personnel du pôle communication fait un travail de qualité avec des communications bien rédigées** sur des évènements ou faits liés à la santé, l'environnement, la biodiversité et bien d'autres sujets citoyens.

Pourquoi n'existe-t-il pas un pôle communication RH, chargé de communiquer sur la vie, l'économie, la politique de l'entreprise et du groupe afin de traiter cette partie ?

Il ne faut pas s'étonner ensuite que les salariés réagissent et disent « La direction sait communiquer avec, les oiseaux, les abeilles, les moutons, les rongeurs mais pas avec ses salariés !!! »

Le PSE prévoyait la fusion de certains services et de certaines tâches : des salariés nous disent « lorsqu'un changement d'organigramme des responsables intervient, on en fait tout un patacaisse avec communication via messagerie Lotus, mais pour les salariés ? » Rien, on ne sait plus à qui s'adresser, on ne sait plus qui fait quoi et qui joue quel rôle.

Ne serait-il pas temps pas temps de recréer un organigramme avec photos, le nom du service, le rôle de chacun et sa fonction, le mettre à jour tous les mois afin que chacun puisse se situer <u>comme proposé par des salariés ?????</u>

e) **L'association des salariés lors de la conception et modification de process/procédés/méthodes**

Il existe encore des secteurs de l'entreprise ou la mentalité antédiluvienne du « tu n'es pas payé pour réfléchir » persiste.

Lorsqu'on écoute les salariés ou les futurs utilisateurs de process par exemple, qu'on les associe aux projets, que l'on prend réellement en compte leurs remarques, l'organisation est mieux comprise et acceptée, tout fonctionne mieux.

<u>Conclusion</u>

Le constat de NON-COMMUNICATION ne date pas d'hier, le dernier exemple en date est le PSE :

- **La direction n'a pas préparé celui-ci** (pas de fiche de poste pour établir les catégories pro, aucun RH juriste à bord du navire, de l'amateurisme à tous les niveaux…)
- **La direction s'est contenté d'informer le CE de la suppression de 248 postes avec de nombreux licenciements à la clef, ensuite de diffuser une simple note de service** dans la foulée. **Et après ? Plus rien**, ce sont les organisations syndicales qui ont dû rassembler les salariés dans les bâtiments pour leur expliquer, les rassurer, les tenir informés. Le comble, c'est que la direction nous a reproché d'avoir fait ce travail alors que toute l'entreprise était inquiète et beaucoup de salariés totalement en détresse !
- **Toujours pendant le PSE, ce sont les organisations syndicales qui se sont chargées de la communication** et ont du conseiller la direction (en indiquant à chaque reprise que pour bien communiquer, il faut toujours se mettre à la place des salariés).
- **A la fin du PSE**, nous avons encore insisté sur l'importance de la communication, demandé de renforcer l'équipe RH chargée de se déployer sur le terrain, la direction en a pris acte, a affirmé que c'était une priorité….
- **Et depuis qu'a-t-elle engagé ? RIEN ! Rien n'a changé, le conflit récent n'a fait que prouver que l'on en était toujours au même point.**

Il est bien joli de faire son mea-culpa après chaque incendie et de faire de belles promesses, de déclarer des engagements solennels. Mais si au final rien n'est fait, le boomerang leur reviendra à chaque fois dans la figure !

Beaucoup de salariés nous ont fait remarquer que la direction avait pu organiser des réunions d'information en urgence pendant le conflit, mais qu'ils n'étaient pas dupes car d'une part ils indiquent que cela avait à l'origine de monter les non-grévistes contre les grévistes et d'autre part que ces échanges n'avaient lieu que lorsque la maison brûlait…

CHAPITRE III : L'attitude permanente de la direction lorsqu'elle doit faire face à un problème

Ce conflit (comme beaucoup d'autres) aurait pu être réglé en amont. Au lieu de cela, la direction choisit toujours l'option « du bras de fer avec les salariés ». C'est un constat, pas un jugement.

Dans le dernier conflit, dont l'explosion couvait depuis longtemps (les organisations syndicales avaient prévenu depuis belle lurette), **la direction a fait le choix de faire perdre des millions d'euros à l'entreprise** au lieu de distribuer beaucoup moins. Nous le prouvons :

Petit calcul rapide

Entre 630 euros de prime Macron proposés et les 800 euros demandés soit 170 euros, il manquait :

- *environ 620 salariés + ceux en congé de reclassement = 750 personnes*
- *170 euros X 750 salariés = **127 500 euros***

Entre les 40 euros de talon proposés et les 50 euros demandés (qui ne concernent aujourd'hui que les salariés 155/270), il manquait :

- *pour environ 350 salariés bénéficiaires*
- ***Mensuellement** = 3500 euros X 1,45 (charges employeur) = **5075 euros***
- ***Annuellement** = 45 500 euros X 1,45 (charges employeur) = **65 975 euros***

Le nombre de salariés indiqué est une estimation proche de la réalité

Beaucoup de salariés, responsables et organisations syndicales pensent qu'avec le compromis proposé le vendredi avant le conflit (prime Macron à 800 euros, 2% d'augmentation générale et 50 euros de talon) que les dégâts auraient pu être évités.

Au lieu de cela, des sommes astronomiques ont été dépensées (pénalités transporteurs/entreprises extérieures, manque à gagner en production, 3 jours de carence pour les salariés en arrêt de travail, etc.), imaginez-vous le ratio de la perte par rapport aux sommes revendiquées ?

Mais, c'est toujours comme ça que cela se passe, **la direction Rif préfère la politique de « la terre brulée »** au lieu d'un peu de redistribution des richesses à ceux qui ont contribué à les créer !

Des responsables de production pensent que le problème aurait dû être réglé au maximum lundi si la direction avait su mesurer la détermination des grévistes !

RIF préfère toujours de **brûler des millions d'euros au lieu de redistribuer** quelques miettes ! C'est une question de principes.

CHAPITRE IV : Le remaniement du système de fonctionnement du comité de direction :

Rien ne va plus depuis des années : lorsque nous allons voir les RH et qu'il s'agit de trancher un problème, ils nous répondent : « Ce sont les managers et le comité de direction qui bloquent ! »

Lorsque nous allons voir les managers, la réponse est : « Ce sont les RH ou la direction qui bloquent ».

Donc, la question est : qui commande, qui tranche les décisions chez RIF ??? Apparemment personne et tout le monde !!!

La réactivité paralysée face à un petit problème technique : petit exemple, lorsqu'un luminaire (ampoule/néon) n'est plus en stock et qu'il serait disponible chez Mr Bricolage à

800 mètres de l'entrée du site, la réponse est que « l'on n'a pas le droit d'y aller car ce sont les règles imposées au service achat et l'on ne peut pas y déroger ». Résultat ? Du personnel reste dans le noir tout le week-end !

Les exemples de ce style sont nombreux, cela reflète le manque de réactivité et la vitesse du mammouth auxquelles sont confrontés de nombreux services. On paralyse parfois l'entreprise pour des détails. Et pourtant on nous parle d'entreprise qui se voudrait « agile »…

En fait on demande à tous les salariés d'être réactifs mais le système actuel ne le permet pas !

Certaines situations d'un niveau supérieur nécessitent également une véritable réactivité : mais dans ce cadre, cela requiert plusieurs signatures et lorsqu'un signataire est absent cela bloque et paralyse le processus.

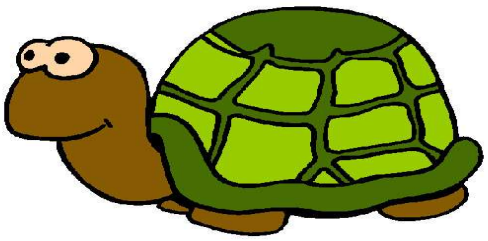
Qui subit au quotidien ce manque de réactivité ?

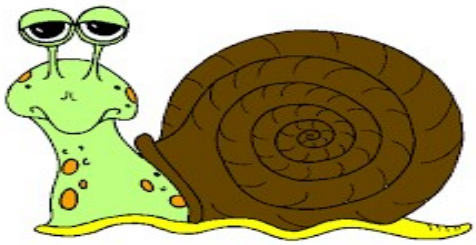
Les utilisateurs et les demandeurs sont pénalisés mais pas seulement, les salariés chargés des commandes, de la réalisation des travaux ou de la mise en place sont confrontés à l'incompréhension des demandeurs et utilisateurs, parfois la tension monte entre les salariés à cause de la rigidité et de la vétusté du système et non pas pour un problème de mauvaise volonté !

Au travers de ces petits exemples, vous serez sans doute nombreux à vous reconnaitre ou à reconnaitre certains types de situations auxquelles vous avez été confrontés !

Les exemples sont trop nombreux et ces défauts ne doivent plus perdurer, il est temps de faire confiance à ceux qu'on nomme responsables, il est temps de remettre de la marge de manœuvre, de simplifier les procédures et de mettre en œuvre ce qui a été demandé aux salariés après le départ des copieurs neufs : « aujourd'hui, RIF est maitre de son business, c'est à nous de nous développer par nos propres moyens. »

IL EST GRAND TEMPS DE REFORMER NOTRE SYSTEME ARCHAIQUE ET DE DESIGNER UN ARBITRE LORSQUE L'ON FAIT FACE A UNE SITUATION PARALYSANTE !!!





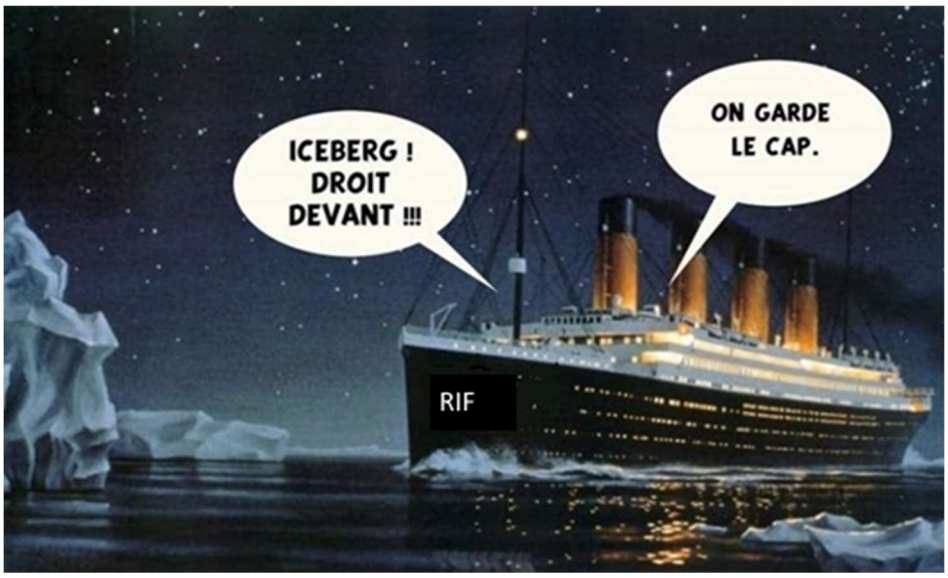
CHAPITRE V : Remettre un capitaine chevronné à la barre du navire

Si la volonté de l'actionnaire est de pérenniser le site de Wettolsheim, il est plus qu'urgent de remettre un capitaine à la barre du navire.

Si le Président et le Directeur général n'ont pas le temps de s'occuper des problèmes organisationnels de l'entreprise, ils doivent déléguer en recrutant à l'extérieur un Dirigeant et lui donner le pouvoir de réformer, arbitrer et avancer !

C'est le signe que nous attendons tous, cela permettra sans aucun doute d'éviter la plupart des conflits, d'éviter de gaspiller les ressources de l'entreprise, de redonner confiance au personnel, de pouvoir remettre l'humain au cœur de la réussite, de relancer la communication et d'optimiser les compétences de tous.

Le nombre des dernières démissions et celles en cours sur des postes clefs parlent d'elles-mêmes et n'inquiète apparemment absolument pas la direction, **mais qu'est-ce qui fait fuir les salariés ?**

A l'heure actuelle, les recrutements maintenance TBG, postes vacants divers et même les recrutements intérimaires patinent **!**

Rif aurait-il mauvaise réputation, les salaires ne sont-ils pas assez attractifs pour en arriver là !?