

## Investir dans un management de qualité

La fête des 50ans du site fut certes belle mais le réveil est brutal.

Le management a mal. Entre démission, licenciement, sanctions disciplinaires, sous-effectif, difficulté à recruter, manque d'anticipation sur les recrutements et surcharge de travail, les managers sont en difficultés.

Le diagnostic présenté par la direction générale montre qu'UGO va devoir se montrer entreprenant. Sans une équipe de management dans les meilleures dispositions, il va être compliqué de mettre toutes les forces vives dans le bon sens de la montagne (référence au projet Hohneck). Cette montagne n'est pas infranchissable mais assez haute pour qu'il soit nécessaire de fédérer et coordonner toutes les forces pour la gravir.

Nous espérons que la direction sera bien à l'écoute des salariés mais sans oublier les managers et surtout qu'elle nous apporte rapidement des solutions. La priorité sera d'évaluer la surcharge de travail. Les managers ont besoin de temps pour écouter les personnes, pour les aider, et surtout les faire grandir.

Le turnover des managers fatigue tout le monde... Les agents ont du mal à prendre leurs marques et leurs repères avec leur manager. Ils sont lassés de cette situation et le leur font sentir.

Comment travailler sereinement avec nos équipes ? Les managers sont pris par la marche courante et la surcharge des fichiers à renseigner, la gestion des difficultés qualité en atelier qui découragent les agents et de ce fait les managers. Ces derniers sont submergés par les reportings et les fichiers à remplir sans valeur ajoutée car pas ou mal exploités par manque de temps.

Les moyens ne sont pas mis en place pour aider le manager. Des outils existent (SFR, GTA pour la planification et maintenant la digitalisation) mais ces outils ne sont mis pas en place, par manque de moyen et de temps. De ce fait, nous ne pourrons pas former nos collègues et en même temps se détacher du temps pour mettre en place les outils d'aide au management.

Une autre priorité sera le recrutement des managers.

Il faut ensuite tout mettre en œuvre pour que leur formation soit organisée et qu'elle ne soit surtout pas bâclée. Il faut faire en sorte que ces futurs managers soient mis dans les meilleures dispositions pour réussir et surtout de pouvoir rester dans l'entreprise, s'épanouir et travailler sereinement.

La situation n'est pas critique, mais elle mérite une attention particulière de la part de la Direction.

Votre délégué syndical,  
Christophe Bistch