



Le 21 mai 2024

Point d'avancement sur les FDE

Depuis décembre 2023, la Direction des Ressources Humaines reçoit chaque mois les membres du CSE Central pour revoir les FDE, service par service, et éventuellement apporter les modifications qui sont demandées. Elle est assistée dans cette tâche par le responsable de service et/ou son adjoint qui, connaissant parfaitement les emplois dont ils parlent, sont en mesure, eux, de répondre aux questions des organisations syndicales.

A ce jour, nous avons revu les FDE des services Maintenance (2 fois), Usinage (2 fois), Montage (2 fois), et Logistique (1 fois) et nos principales demandes ont été les suivantes :

- Remplacer les FDE avec options (parfois jusqu'à 5 !) par autant de FDE que d'options initiales pour en créer une distincte par emploi
- Revoir les activités du Superviseur et du Team Leader qui ne sont pas assez différenciées pour refléter la réalité du terrain
- Créer une FDE Retoucheur par service (Montage, Usinage, Peinture...) car les activités sont vraiment différentes selon le service
- Coter les FDE en prenant en compte la polyvalence (ex. : la FDE opérateur montage est cotée B4 - 16 points, que l'opérateur travaille sur une seule ligne ou sur plusieurs !).

Après ces 5 mois de réunions, aucune FDE n'a pour l'instant été réactualisée, et à fin mai, les FDE de 4 services seulement auront été passées en revue !! A ce rythme, nous devrions avoir terminé (peut-être !) fin décembre, et encore en restant optimistes. Nous sommes loin du planning défini en 2023 ...

De plus, lors de chaque réunion, nous redemandons :

- que la cotation figure sur chaque FDE
- que le détail de la cotation de chaque FDE soit communiqué aux représentants du personnel.

A chaque fois, Madame la DRH nous répond qu'elle va demander au central... Mais puisqu'il s'agit d'une cotation d'emploi et en aucun cas l'évaluation d'une personne, si la cotation des FDE a été effectuée de manière objective, où est le problème ?

Cette situation, qui ressemble à beaucoup d'autres malheureusement, donne le sentiment que rien n'est préparé, qu'aucune organisation n'est mise en place, que l'on fait pour faire sans réel suivi des activités. Au vu des retours que nous avons des autres établissements de la région, cela semble être bien spécifique à l'usine FPT de Bourbon-Lancy....

Il est clair que dans certains cas, la DRH a délibérément "oublié" certaines activités dans les FDE par rapport à celles réellement effectuées par les salariés, et sous-évalué leur degré d'autonomie, de connaissances, de communication, dans le but d'abaisser la cotation.

Nous invitons donc tous les salariés qui ne se reconnaissent pas dans la description de leur emploi d'exiger auprès de leur manager que leur FDE soit corrigée par la Direction des Ressources Humaines avant de procéder à leur entretien individuel, puisque c'est sur cette fiche que l'évaluation annuelle est basée.