



EIA : ARRÊTONS DE SUBIR !

L'EIA (entretien individuel d'appréciation), c'est le moment pour négocier des moyens en corrélation avec l'atteinte des objectifs que nous sommes censés partager. Et lorsque que les objectifs ne sont pas partagés, c'est aussi l'occasion d'exprimer nos réserves.

UN EIA MAL-PRÉPARÉ ET SUBI, C'EST SE METTRE EN DANGER !

Les risques pour les salariés cadres lors de leur EIA peuvent générer une pression non-supportable pour atteindre des objectifs irréalistes. Le manque de reconnaissance de leur travail, la mise en concurrence avec leurs collègues et le risque de subir des discriminations ou des mesures injustes liées à la gestion des ressources humaines peuvent les conduire jusqu'au « burn-out ».

Négocions des objectifs réalisables en respectant sa capacité de travail et le temps que l'on y passe.

L'entreprise a une obligation de résultats et le salarié une obligation de moyens.

Le salarié, quel que soit son grade, n'a qu'une obligation de moyens, il doit faire le travail qui lui est commandé pour contribuer à l'objectif général, mais ne peut pas endosser de responsabilité personnelle si le résultat n'est pas atteint.

À titre d'exemple :

Le représentant de l'employeur ne peut pas donner pour objectif zéro accident du travail de l'équipe, zéro incident ou encore le doublement du chiffre d'affaires. Mais il peut donner pour objectif de garantir la priorité de veiller à l'application des normes, si l'ensemble des moyens sont attribués.

DONC NE VALIDONS QUE DES OBJECTIFS DE MOYENS !

NÉGOCIONS DES MOYENS POUR ATTEINDRE CES OBJECTIFS

Les encadrants, comme tous les salariés, se trouvent confrontés à des buts définis par la prescription. Pour réaliser du travail bien fait, ils ont besoin de débattre et de négocier avec le ou les prescripteur(s) pour obtenir les moyens nécessaires à une production qui réponde aux exigences et prescriptions de qualité et de sécurité.

À titre d'exemple :

Le nombre d'heures ou de stages de formation pour soi ou les agents subordonnés, les effectifs pour tenir la charge, le matériel informatique nécessaire, etc.

SI LES MOYENS NE SONT PAS ACCORDÉS, LES OBJECTIFS NE PEUVENT ÊTRE VALIDÉS !

Accepter des objectifs inatteignables sans moyens, c'est aussi accepter de ne pas pouvoir les dénoncer en cas de procédure disciplinaire, d'écartement de processus de déroulement, de destitution du poste tenu comme en cas d'incident ou pire.



N'OUBLIONS PAS NOS RESPONSABILITÉS JURIDIQUES !

La délégation de pouvoir de l'employeur responsabilise les encadrants sur **LES** prescriptions.

Cette délégation de pouvoir tourne autour du triptyque autorité, moyens et compétences.

Pour la CGT et son UFCM, les compétences liées à l'expérience, la formation et aux savoir-faire sont la condition première pour lui permettre d'apprécier et exiger les moyens nécessaires pour faire correctement son travail ou réaliser ses missions.

L'autorité donnée se définit par la responsabilité de prévoir, de diriger, contrôler et coordonner les activités d'une partie d'une entreprise ou d'une organisation avec le pouvoir de commandement correspondant par délégation de l'employeur et sous son autorité.

La délégation de pouvoir, et donc sa responsabilité juridique sur les collectifs qui leur sont subordonnés, ne peut s'exercer qu'une fois ces deux premières conditions remplies.

CETTE DÉLÉGATION DE POUVOIR DOIT ÊTRE CLAIREMENT DÉFINIE PAR ÉCRIT.

Lors de nos EIA, exigeons :

- Une charge de travail qui soit compatible avec les 1589h annuelles qui nous sont payées ;
- Un temps de présence suffisant auprès des collectifs subordonnés, ce qui suppose un ajustement des tâches de reporting (communication des données) et de certaines réunions qui surchargent les emplois du temps ;
- Des appuis de proximité réactifs pour les services nécessaires aux cheminots ;
- Des appuis techniques en proximité pour garantir la qualité de la production ;
- Des moyens humains, matériels et financiers qui concourent à l'application de nos missions.

La plateforme Station C n'a pas été conçue pour apporter des réponses et préparer sereinement les EIA. La CGT a exprimé ses inquiétudes à la direction. Les réponses apportées montrent qu'il est un outil managérial au service de l'employeur, mais pas des agents (N+1 et audité).

**L'UFCM-CGT met un guide à la disponibilité
des deux intervenants de l'entretien**



Bonne lecture !