

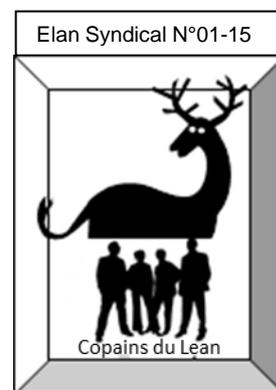


SYNDICAT FRANCIEN
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Paris le 28 janvier 2015
Collectif CFDT – Siège
BRANCHE SERVICES
COURRIER COLIS
<http://goo.gl/me4Xfe>



La procrastination d'Elan



Tendance pathologique à différer, à remettre l'action au lendemain... Dans le cas d'Elan, cette affection se conjugue avec une décharge vers les territoires des responsabilités qui auraient été naturellement celles d'un service national qui évolue et en assume les obligations envers ses personnels.

Une conduite du changement sous monitoring syndical.

Tandis que s'égrènent les semaines, les mois, et bientôt les années depuis l'annonce de l'épuisement d'Elan, il faut toute la vigilance et la ténacité de la Cfdt pour aider l'entreprise à franchir les étapes nécessaires de la conduite du changement.

Mais quelle est donc cette maladie qui frappe soudainement nos dirigeants dès qu'ils ont pris une décision douloureuse ?

Un seul mot nous vient : un diagnostic de procrastination. « Tendance pathologique à différer, à remettre l'action au lendemain... ».

Avouez que 'est le comble dans une équipe dont le leitmotiv c'est l'action, ça fait désordre. Heureusement la Cfdt assure le monitoring et a placé le malade sous perfusion pour garantir les fonctions sociales vitales !

Vous retrouverez toutes les informations de la Cfdt Elan en suivant le flashcode ou l'adresse web mentionnés ci-dessus.

On comprend bien qu'à ce stade, les DSCC après avoir avalé quelques couleuvres, rechignent à avaler l'Elan, et hésitent à payer de bonne grâce les libéralités du Siège... Le tout pour aider le Siège à faire sa productivité à peu de frais ! belle leçon de décentralisation !!

De sa création à sa dissolution, d'incompréhensions en bras de fer, la démarche Elan et ses équipiers auront été victimes de la rivalité Siège / territoires. Il y a loin des conclusions du rapport Kaspar et des promesses du pacte social de la nouvelle gouvernance, aux pratiques réelles de nos directions. Et il y a loin des principes de confiance et de bienveillance de la démarche Elan au traitement de ses propres équipiers en sortie de piste !

Il résulte de cette spirale négative un sentiment d'amertume et de maltraitance généralisée, un gaspillage de ressources et d'énergie considérables. Le galvaudage d'une belle idée, et la façon peu glorieuse d'en sortir, entacheront durablement les tentatives d'y revenir.

Quoiqu'il en soit, la Cfdt maintient le cap revendicatif :

- 1) Respect de la méthode de conduite du changement et du dialogue social, issue des recommandations du rapport Kaspar
- 2) Exigence sur le sens de l'évolution et la mise en perspective de ce qui restera de la démarche et du travail accompli pendant 5 ans
- 3) Mise en place d'un accompagnement social et financier à la hauteur des ambitions du projet d'accord social « un avenir pour tous » pour les équipiers Elan, responsables de zone et supports, impactés par l'évolution.
- 4) Sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels par l'exigence de vrais postes lors des reclassements, et un suivi dans la durée de l'adaptation réelle des compétences des agents.
- 5) Mise sous contrôle social de toute nouvelle démarche d'introduction de lean management dans l'entreprise.



cfdtsf3c.org

SYNDICAT FRANCIEN COMMUNICATION CONSEIL CULTURE
23 rue d'Alleray 75015 PARIS
Tél : 01 40 29 82 00
Fax : 01 40 29 82 10
contact@cfdtsf3c.org

**AVEC NOUS,
DONNEZ DE LA VOIX
À VOTRE VOIX**