



**Monsieur Dominique PREVOST**

Issy-les-Moulineaux, le 20 décembre 2016

Courrier envoyé par courriel

**N/Réf.** : DRH/EL-BG/16-091

**Objet** : **Votre courrier du 11 octobre 2016 et votre rencontre du 1<sup>er</sup> décembre 2016**

Monsieur le Délégué Syndical Central,

Par courrier du 11 octobre dernier, vous aviez souhaité attirer mon attention sur un certain nombre de points relatifs aux missions et responsabilités des managers de l'Entreprise.

Vous avez, notamment, demandé que soient pris en compte pour les managers de terrain :

- la définition exacte de leur périmètre de compétence et de responsabilité dans tous leurs domaines d'action,
- la mise en oeuvre d'une étude afin d'éviter toutes redondances dans leurs tâches,
- le remplacement d'outils de suivis (tableurs Excel, par exemple) par des applications adaptées,
- une sensibilisation des responsables de toutes les directions aux tâches demandées aux managers de terrain,
- le soutien, l'aide et la reconnaissance de leur hiérarchie dans l'exercice de leur fonction,
- la mise en place, par réseau, d'un référent SST,
- l'arrêt de la réduction des effectifs sur le terrain et dans les autres services de l'entreprise.

Je regrette qu'une confusion dans l'organisation de mon agenda ne m'ait pas permis d'échanger avec vous le 1er décembre dernier. Monsieur GERARD, Directeur des Ressources Humaines, m'a fait part du long entretien que vous aviez eu ce jour-là en présence de Madame LEFORT, Responsable des Relations Sociales, dans nos locaux d'Issy-les-Moulineaux avec Madame LEFEBVRE, Monsieur MIDA et Monsieur PERARDEL.

Concernant le périmètre de responsabilité et les tâches assignées aux managers de terrain, nous ne considérons pas qu'il ait fondamentalement changé depuis la mise en oeuvre de la réorganisation.



Nous voulons que nos managers de terrain exercent leur mission dans les meilleures conditions : à cet égard, nous veillerons à ce que d'éventuelles lourdeurs dans les processus administratifs ou dans le niveau d'exigence de reporting ne viennent pas faire obstacle à la bonne marche de leur action. Nous poursuivrons la mise en oeuvre d'outils de gestion qui se substitueront à des applications encore trop souvent utilisées par habitude ou par précaution (fichiers Excel en doublon de saisies dans SAP, par exemple). Nous devons également continuer d'harmoniser nos processus sur tous nos territoires. C'est le sens, notamment, de la création du Support Exploitation en 2015.

Mais, nous attendons aussi de chaque manager qu'il conduise les changements au sein de l'Entreprise, en contribuant à optimiser les organisations, à prioriser les actions comme les projets et à rechercher une meilleure productivité. Chaque manager doit être pleinement acteur de l'évolution professionnelle de ses collaborateurs dont il veille à la sécurité et à la qualité de vie au travail.

A cet égard, nous considérons que, dans le domaine de la sécurité comme dans celui de la lutte contre l'absentéisme, le rôle du management de proximité est fondamental : il se traduit non seulement par la mise en oeuvre des consignes de sécurité et des plans de prévention, mais aussi par l'écoute et l'attention portée à chaque femme et chaque homme au sein des équipes.

Je reste ouvert à une nouvelle discussion avec votre organisation syndicale en début d'année prochaine, mais je souhaitais d'ores et déjà vous confirmer nos positions sur ces points.

Veillez agréer, Monsieur le Délégué Syndical Central, l'expression de ma sincère considération.

  
**Lluís DEULOFEU**  
**Directeur Général**