



Bleu de Smals

Périodique du Syndicat libéral Smals-Egov | n° 7 | Octobre 2015

Chers collègues,

Suffisamment de travail pour tous les collaborateurs de Smals@Egov ? Pourquoi mettre en place un pool d'informaticiens talentueux ? Quelles conséquences ? Quelles sont les perspectives d'avenir ? Quelles sont les responsabilités de nos dirigeants, censés gérer l'adéquation entre le volume de travail disponible et la politique d'engagement à long terme mise en place dans votre société ?

Bonne lecture,

Fabrice Lejeune, Président CGSLB-Smals & Egov

La situation actuelle

Dans le cadre du suivi de nos dossiers individuels et au travers des informations récoltées, nous devons constater que **la direction a failli** dans sa gestion prévisionnelle des ressources humaines. En effet, les motifs de licenciement sont, ces derniers temps, systématiquement liés à la diminution de la charge de travail. Cela se traduit également par des collaborateurs qui cherchent du travail, des « chefs » qui cherchent des codes d'imputation, etc. Ces situations existent dans plusieurs services. En tant que syndicat, nous pensons qu'il est de notre responsabilité de vous informer de l'état de la situation de l'emploi chez Smals... **et des mesures ou de l'absence de mesures prises par la direction !**

« La folie des grandeurs »

Trop de personnel, la faute à qui ?

Il ne faut pas tourner autour du pot et chercher dans « la crise » la responsabilité d'un déséquilibre entre le personnel disponible et le volume de travail. « Management » signifie « prévoir ». Autrement dit, le travail principal de nos managers est de prévoir, à long terme, une adéquation optimale entre le travail et le personnel disponible.

Malheureusement, ces dernières années, nos managers, disposant de larges budgets, ont engagés des collaborateurs à la pelle, afin de consommer ces budgets, sans se soucier d'une limitation de ceux-ci dans le futur. Pourtant,

avoir une visibilité à long terme pour notre entreprise, est l'activité principale de leur fonction de dirigeant. Ils ont échoué dans leurs tâches de manager, ils ont engagé de jeunes recrues, plutôt que d'investir cet argent dans la formation et la reconversion des collaborateurs expérimentés. Cela s'appelle « la folie des grandeurs » : au lieu de rationaliser les coûts, d'améliorer les processus et la gestion de carrière du personnel pour développer les compétences du personnel en place lorsque le budget disponible le permettait (années 2012 à 2014), on engage des nouveaux collaborateurs et on oublie de former les anciens collaborateurs, que l'on cantonne dans des fonctions sans avenir.

La direction « est payée » pour anticiper, prévoir et réguler les activités de Smals. Notre administrateur délégué actuel, de par ses relations, dispose de suffisamment d'informations pour anticiper une récession budgétaire. La direction n'a pas bien fait son travail. Elle est totalement responsable de la situation dans laquelle nous nous trouvons actuellement.

Pool d'informaticiens talentueux, un BON OUTIL, mais très mal utilisé !

Evidemment, avouer que l'on n'a pas anticipé est très difficile à reconnaître pour nos dirigeants. Une solution « sauve-qui-peut » a été mise en place, pour limiter la casse... Essayer de placer les collaborateurs excédentaires

de Smals&Egov dans certaines institutions. Il est évident que si vous n'avez plus de travail, vous préféreriez « l'aventure détaché » plutôt que « l'aventure licenciement ». Nous sommes très attentifs au détachement de nos collègues afin que celui-ci ne soit pas juste l'antichambre du licenciement.

Plusieurs licenciements en quelques mois...

Ces derniers mois, plusieurs collaborateurs se sont vus signifier leur licenciement. Dans la plupart de ces cas, la qualité du travail fourni est mise en cause. Il est difficile de croire que des personnes qui travaillent depuis 10 ans, voire plus, sont devenus tout à coup de mauvais collaborateurs. Même une promotion récente, justifiée par de bonnes évaluations, ne préserve pas le collaborateur d'un licenciement sous prétexte d'une mauvaise qualité du travail.

Ces justifications sont-elles crédibles ?

Prestation du préavis

Se voir signifier son licenciement est déjà un drame en soit, mais être contraint de prester sa période de préavis est une deuxième gifle donnée au collaborateur.

Vous ne convenez plus, nous n'avons plus de travail pour vous... mais vous presterez votre préavis !

Est-il humain d'imposer la prestation d'un préavis de 9, 12, voire de 18 mois à un collaborateur !

Imposer la prestation d'un préavis, contre la volonté d'un collaborateur démotivé, est tout simplement ridicule et contre-productif. Quel gain financier pour l'employeur d'avoir un collaborateur qui, dans le meilleur des cas, viendra « prester ses heures » et, dans le pire, ne supportera pas la situation, au point d'en devenir malade ?

Nous demandons à Smals&Egov de replacer l'humain au centre de ses activités.

Licenciement – Gestion de carrière

Avons-nous réellement une gestion de carrière optimale à Smals&Egov ?

Comment Smals&Egov peut en arriver à licencier des collaborateurs ayant 9, 12, ou 18 ans de carrière, si la formation continue de ceux-ci est réalisée ?

Pour les détachés, comme la direction l'a clairement rappelé au Conseil d'Entreprise de juin 2015, les principes du détachement prévoient que le recrutement et le salaire

sont du ressort de Smals&Egov et que la formation et l'évaluation incombent aux clients. Concrètement Smals&Egov délègue le suivi de carrière aux institutions.

Aujourd'hui, nous constatons que certaines considèrent les détachés comme des consultants et estiment ne pas devoir gérer les matières dévolues aux ressources humaines.

Il est temps que nos directions contrôlent l'application des principes du détachement.

Vos délégués CGSLB à votre écoute !

N'hésitez pas à contacter un délégué en cas de besoin. Ces informations, du terrain, nous sont indispensables, pour pouvoir relayer d'éventuels problèmes et essayer de faire bouger les choses...

Vos opinions, vos remarques, et questions nous intéressent. N'hésitez pas à prendre contact avec vos représentants CGSLB

Fabrice	02 787 54 74	fabrice.lejeune@smals.be
Pascal	02 787 55 70	pascal.dereuver@smals.be
Emmanuel	02 509 63 35	emmanuel.fivet@minsoc.fed.be
Patrick	02 787 54 66	patrick.bodart@Smals.be
Pascale	02 787 45 58	pascale.vigny@smals.be
Julien	02 787 55 46	julien.nzezagoki@smals.be
Christophe	02 787 58 23	christophe.delvaux@smals.be
Stéphanie	02 787 47 99	stephanie.stevens@smals.be
Arnold	02 509 83 81	arnold.coppieters@minsoc.fed.be
Yves	02 787 52 28	yves.olemans@Smals.be
Dominique	02 787 49 07	Dominique.tonnelier@smals.be
Maxime	02 741 84 50	maxime.doyen@ksz-bcss.be
Soumila	02 642 52 35	soumila.charh@wiv-isp.be

Affiliation, cotisation, avantages... plus d'information sur : www.blunews.be & www.cgslb.be