

DIALOG : A qui profite la MASCARADE ?

Comme chaque année, le groupe Ericsson impose à ses filiales la réalisation d'une enquête dite « DIALOG » de satisfaction du personnel. Chacun d'entre nous sera encore une fois invité (et même très fortement sollicité) à y répondre, et de la manière la plus positive possible, si l'on veut qu'à défaut de nous-mêmes, nos managers et à travers eux notre CU, nos KAM... soient bien notés, eux !

De toute façon nous avons l'habitude de voir les bilans DIALOG repeints avec une belle couche de vert espérance.

La part variable des salaires de nos managers inclut le taux de réponse à l'enquête, mais pas le taux de mise en œuvre des points d'actions qui en découlent. Ce qui explique d'ailleurs les raisons pour lesquelles Ericsson juge utile d'harcéler par mail ceux qui ne répondent pas. Le but est de faire pression pour que les salariés répondent, sans quoi la direction n'aura pas ses statistiques ni atteint ses objectifs. Si, en plus, les réponses peuvent être les bonnes, vous diront certains managers, votre entité sera bien vue au niveau de la région et pourquoi pas du groupe et puis vous n'aurez pas à perdre du temps dans des réunions stériles pour suggérer des améliorations qui ne seront pas mises en œuvre...

Avez-vous constaté des résultats concrets suite aux enquêtes des années précédentes, les réunions et les plans d'actions qui s'en sont suivis, contrôlés par le management et orchestrés par des salariés volontaires désignés ? Avez-vous eu accès à un bilan des actions mises en œuvre concernant votre entité ? En êtes-vous satisfaits ? Comme chaque année, la grande majorité des plans d'action n'ont été que très partiellement mis en œuvre et pour cause, la direction n'a jamais eu la volonté de le faire et les autres acteurs impliqués dans le processus n'en ont pas les moyens. Tout est mis en place pour que notre avis ne soit pris en compte que s'il va dans le sens où veut aller la direction.

Cette enquête pourrait être un simple outil de gestion des ressources humaines destiné à récolter des informations et statistiques par service, à les comparer aux indicateurs au niveau du groupe et à suivre leur évolution (niveau de motivation, adhésion aux valeurs du groupe, niveau de confiance dans le management, etc.). Mais il semble plus destiné à se passer du dialogue social. DIALOG est un outil entièrement sous le contrôle du groupe lui permettant de choisir soigneusement les questions qui sont posées et suggérer les réponses qui doivent être faites. Après plusieurs années de pression sur les salaires, de manque de clarté sur les variables, l'absence d'intéressement en 2012, 2013 et 2014, la très forte réduction de la participation aux bénéfices, et la distribution de 29Md€ de dividendes aux actionnaires le 30 juin 2014, on élude ce qui gêne le plus, en faisant état d'indicateurs secondaires pour expliquer le manque de motivation qui pourrait, par extraordinaire, se manifester via l'enquête (normalement ce n'est pas possible si on a bien compris les valeurs et la démarche d'Ericsson : il faut être positif on vous dit). Ceci s'appelle de la manipulation.

L'enquête DIALOG ne nous sert donc pas à être entendus par la direction, puisque le but recherché est de nous faire comprendre ce qui est vraiment utile à l'entreprise, à ses actionnaires (et pourquoi pas ses clients) pour nous faire oublier ce qui nous est nécessaire, tout en « mesurant » notre niveau d'« engagement ».

Pour ceux qui, comme nous, par expérience ou par observation, ne sentent pas vraiment l'utilité de ce truc, nous vous conseillons de résister à tout harcèlement de la part d'Ericsson (contraire à sa propre charte éthique) : **ne répondez pas à cette enquête !** Quand une enquête a pour but de duper ceux à qui elle est destinée, on appelle cela une mascarade (et d'ailleurs elle dupe aussi ses organisateurs).

Puisque le groupe est devenu expert en manipulation de nos revendications : laissons-lui les deviner ... ou alors, proposons-lui d'écouter enfin ce que nous nous efforçons de lui remonter à partir de chaque pays et du comité de groupe européen par l'intermédiaire de nos représentants élus. Pour rappel, le taux de réponses France pour DIALOG en 2011 était déjà trop élevé à 65%.

MOI, JE SUIS UN BON PATRON. JE SUIS TRÈS PROCHE DE MES SALARIÉS. LORSQU'ILS ONT DES PROBLÈMES, ILS PEUVENT VENIR ME VOIR DIRECTEMENT. ILS N'ONT PAS BESOIN DE DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL !

