

Comité Social et Économique du 26 mai 2020

édito

L'effet Dunning-Kruger, ou quand les plus mauvais se croient doués !

Qu'ont-ils encore inventé ? A qui vont-ils s'en prendre ? Qui vont-ils brocarder ? Il travaille dans quel service ce Dunning-Kruger ? C'est un cadre, c'est sûr ! Vont-ils le pousser à la démission ? Pourquoi sont-ils si méchants ?

On se détend, pas la peine de contacter le cabinet d'avocats de la CGC séance tenante ou de compléter un joli tableau de reporting sur les RPS. La psychologie permet souvent de mieux comprendre le monde qui nous entoure, notamment le monde du travail.

Comme vous l'aurez compris, Dunning-Kruger ne travaille pas à Saint Gobain PAM. D'ailleurs si nous voulons être précis et vu le contexte actuel, il est nécessaire de l'être, David Dunning et Justin Kruger ne sont pas salariés de Saint Gobain PAM, ce sont deux professeurs de psychologie américains.

Les fidèles lecteurs des publications de la CGT Saint Gobain PAM sont désormais rompus au « principe de Peter, ou quand les incompetents prennent le pouvoir ». Le principe de Dilbert n'aura bientôt plus de secret pour nos lecteurs assidus, en particulier ceux qui ne sont pas dénués d'humour. Pour être complet, boucler la boucle en quelque sorte, il nous fallait regarder de plus près ce fameux principe de Dunning-Kruger, ou pourquoi les incompetents se croient-ils si doués ?

C'est à la fin des années 90 que Dunning et Kruger, sont interloqués par McArthur Weeler qui décida de dévaliser deux banques. En effet, manque de chance pour lui, il sera arrêté le soir-même, confondu par les caméras de surveillance. Il faut dire qu'il s'était rendu sur le lieu du crime le visage découvert, la tête enduite de jus de citron... Le voleur était persuadé que, comme pour l'encre invisible, le citron le rendrait indétectable des vidéos de surveillance. Voilà pour la petite histoire.

Dunning et Kruger ont donc théorisé sur l'effet de surconfiance qui est un biais cognitif selon lequel les moins qualifiés dans un domaine surestiment leurs compétences. Ce phénomène a été démontré au moyen d'une série d'expériences, tout cela est donc très sérieux.

L'effet Dunning-Kruger touche tout le monde, du PDG à l'opérateur. Bien évidemment, en fonction des responsabilités que l'on a dans l'entreprise, les conséquences sont plus ou moins graves. Malheureusement, les syndicalistes ne sont pas immunisés contre le syndrome Dunning-Kruger. Nous pourrions citer quelques exemples locaux récents mais ce n'est pas l'objet de cet édito. Et puis, il nous faut faire preuve d'objectivité, être à la CGT n'imunise pas vraiment contre le Dunning-Kruger.

Pour lutter contre ce mal sournois qui peut conduire à la catastrophe, il faut d'abord rester humble et mettre au placard ses certitudes. Il est assurément utile de connaître ses sujets et de faire confiance au collectif et notamment à l'intelligence collective autant d'atouts qui font cruellement défaut dans le monde actuel où l'individualisme prévaut.

La citation du mois ...

« Le problème avec le monde, c'est que les gens intelligents sont pleins de doutes tandis que les plus stupides sont pleins de confiance ».

Charles Bukowski

Marche des installations ...

Semaines impaires (du 08 juin aux CP) :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samadi	Dimanche
Matin		2,4 PDN 10h / jour				VSD GDN (4h / 14h)	
Après Midi		Fondrie 8h / jour					
Nuit		GDN 10h / jour				VSD MDN (18h / 4h)	

Semaines paires (du 08 juin aux CP) :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Matin		2,4 PDN 8h / jour			MDN / PDN	VSD MDN (4h / 14h)	
Après Midi		GDN 10h / jour			GDN 8h		
Nuit		Fondrie 10h / jour				VSD GDN (18h / 4h)	

Vernis 6 mètres : Un homme pressé vs un homme providentiel ...

C'est compliqué ! C'est la réponse la plus courante qui nous est faite lorsque l'on évoque le sujet sulfureux du Vernis 6 mètres.

Le sujet est souvent discuté lors des réunions, tant ce secteur cumule les difficultés depuis de nombreux mois maintenant.

Pannes à répétition, défauts de conception, problèmes de manutention, peintures inappropriées, perte du savoir-faire, etc ... Voilà les difficultés auxquelles sont confrontés les salariés de ce secteur.

Il n'est pas rare que plusieurs fois dans la semaine, le Vernis soit en panne 6h sur 8.

La direction semble avoir pris conscience du problème, d'ailleurs, elle aurait décidé de modifier quelque peu l'organisation du secteur afin de résoudre les problèmes.

Ainsi, même si aucun communiqué officiel n'est encore tombé, il semblerait que Thierry Capla soit orienté vers ce secteur pour régler les différents problèmes : c'est l'homme providentiel.

Pour la CGT, ce serait une bonne nouvelle !

Certes, malgré les différents qui ont pu opposer la CGT et Thierry Capla par le passé, il reste à ce jour, sans doute le meilleur spécialiste de la centrifugation à Saint Gobain PAM encore en activité et à priori, il ne devrait pas s'occuper de la gestion du personnel. Dans ces conditions, cet éventuel renfort sera donc une bonne chose pour le secteur.

L'actuel futur ancien responsable de ce secteur, Mister G, alias « l'homme pressé » fauché en plein vol par l'effet Dunning-Kruger, serait débarqué de la partie technique.

Il n'était sans doute pas un spécialiste dans le domaine. Il a, en tout cas, démontré ses limites et accessoirement, il disposera de temps pour s'aménager une pause déjeuner digne de ce nom et espérons-le mieux prioriser les choses.

Désormais, il aura probablement le temps, par exemple d'accueillir ou de faire accueillir, comme il se doit, les intérimaires qui arrivent

PETER ET DILBERT

"Principe de Peter : Tout employé tend à s'élever à son niveau d'incompétence."

"Principe de Dilbert : Les gens les moins compétents sont systématiquement affectés aux postes où ils risquent de causer le moins de dégâts : ceux de managers."

dans ce secteur.

Ce temps libéré sera peut être aussi mis à profit pour réviser le manuel de « bienséance » ou comment s'adresser poliment, de manière appropriée et sur le ton qu'il convient à ses subordonnés, voire à ses coreligionnaires !

À titre subsidiaire, mais nous vous le conseillons fortement, cher Monsieur, prenez le temps de lire, les publications de la CGT ! Certes, elles vous permettront de relativiser les choses, mais aussi peut-être de consulter vite fait un livre des années 70 qui pourra être une découverte, pourquoi pas une révélation pour vous : « le principe de Peter ».

Si vous préférez les Bandes Dessinées, tentez le « Principe de Dilbert » : c'est la même chose mais avec des dessins. Parfois, un joli dessin vaut mieux qu'un grand discours !

Pour conclure sur note positive, sachez que l'on se remet de tout, même de ses échecs, comme le disait Nelson Mandela : « moi je ne perds jamais, soit je gagne, soit j'apprends ».



03.83.80.68.75

Contact



cgt.pam.stgobainpam@free.fr

http://cgtpam.reference-syndicale.fr

Congés Payés : explication de texte ...

Le sujet épineux des congés a été abordé au C.S.E. occasionnant une passe d'armes entre les élus CGT et la direction.

Comment passer de 4 à 3, voire 2 semaines de Congés ?

En début d'année, la direction avait annoncé qu'elle souhaitait réduire la durée de fermeture de l'établissement de quatre à trois semaines afin de répondre à la demande commerciale.

Déjà à l'époque, la CGT avait rappelé à la Direction que nous ne produisons pas de « denrées périssables » et qu'avec un minimum d'organisation et d'anticipation, il était possible de stocker des tuyaux pour fournir les clients durant la période d'arrêt.

Ainsi, les salariés pourraient profiter pleinement de leur famille durant les vacances scolaires et du beau temps.

Car malgré le réchauffement climatique, il n'y a tout de même pas du soleil toute l'année en Lorraine.

Les débats de l'époque avaient même évoqués la possibilité d'inverser

Modification des CP pour certaines équipes :

	Semaine 31	Semaine 32	Semaine 33
M7 équipe polyvalente	Travail	CP	CP
M7 « Pure »	CP	CP	Travail
Distribution Métal	Travail (10 salariés)	CP	Travail (10 salariés)

les congés 2 semaines en été et 3 semaines en hiver.

Cette option n'avait finalement pas été retenue.

Depuis, le Coronavirus est passé par là et le sujet des congés à de nouveau été discuté.

À l'occasion du C.S.E., la direction a annoncé de manière unilatérale que certains salariés ne bénéficieraient que de deux semaines de congés afin de répondre à la demande commerciale.

Les élus CGT ont précisé qu'une telle organisation était envisageable qu'à deux conditions :

- Que soit précisé l'ordre des départs en congés.
- Que le passage de trois à deux semaines soit opéré sur la base du volontariat.

Agissant probablement « sur ordre », la direction a refusé catégoriquement d'envisager un recours au volontariat.

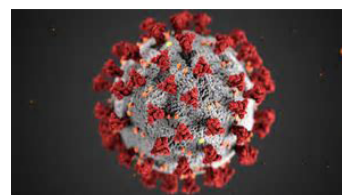
La CGT tient à rappeler solennellement au « donneur d'ordre » dont le bureau se trouve probablement quelque part entre les Hauts-Fourneaux et la « Tour du Bonheur » et qui à coup sûr fait partie du « Top 10 », c'est à dire du club très fermé des Golden Boys qui émargent en moyenne à 20 000 € par mois (effet Bruno Gard inclus), que tout le monde ne bénéficie pas de ce niveau de salaire.

Pour le commun des mortels c'est à dire, la plupart d'entre nous, c'est plus souvent Madine que les Maldives et ce n'est pas demain la veille que nous aurons les moyens de nous payer 15 jours de vacances aux Seychelles en hiver pour profiter du soleil.

« Rien n'est plus fort qu'une idée dont l'heure est venue » disait Victor Hugo. Après un moment de réflexion (et peut être quelques coups de fil), la direction a fait le choix de faire appel à des volontaires pour organiser ces congés, dans les secteurs les plus tendus.

Faits marquants du mois d'avril ...

L'activité a repris le 15 avril à la 6 mètres avec de la fusion électrique de gueusets.



Centrif 6 mètres :

1 500 tonnes de fonte ont été coulées entre la 6 mètres et la 7 mètres.

Le redémarrage du HF2 à partir du 1^{er} mai a été très compliqué. Différents problèmes techniques ont émaillé ce redémarrage. Il aura fallu attendre le 12 mai pour obtenir la fonte, qui était initialement prévue le 04.

Il est urgent de travailler sur la procédure de redémarrage après un arrêt long puisque ce n'est pas la première fois que de tels faits se produisent.

Si nous voulions être facétieux nous rappellerions à notre directeur un proverbe qu'il affectionne particulièrement : « l'âne corse ne se cogne jamais la tête deux fois au même endroit ». Dans le cas du redémarrage du HF2, il semblerait que le bélier, animal plus stupide, se soit substitué à l'âne. Il est vrai que ce dernier charge toujours de manière identique à chaque fois.

8 postes ont été coulés en avril avec des équipes de volontaires.

La cadence constatée était de 71 % à cause des arrêts casse-croûte et de quelques problèmes techniques.

Le bocage dans la période était de 11,6 % en tenant compte d'un écart de comptage dans les en-cours.

Ligne 7 et 8 mètres :

La coulée 7 mètres a repris le 27 avril avec une équipe de volontaires.

Concernant la cadence, elle se situe à 80 %, les arrêts casse-croûte et quelques problèmes techniques expliquent les écarts.

Le bocage se situe à 13,6 %.

Concernant les prix de revient, compte tenu de l'impact du Covid et de l'arrêt brutal de l'activité, ils sont difficilement interprétables.

Activité et résultats : Annus horribilis en perspective ...

Comme il fallait s'y attendre, la crise sanitaire va entraîner un réel impact sur les résultats de l'entreprise, qui seront sans doute très décalés par rapport au budget prévisionnel.

Toutefois, nos principaux marchés, comme déjà dit, redémarrent tranquillement.

La France, mais aussi l'Europe enregistrent les prémices d'une reprise. Une activité soutenue en GDN semble se dessiner.

Nous sommes encore bien loin des objectifs fixés, néanmoins, le second semestre pourrait nous permettre de rattraper une partie de l'activité perdue et peut-être de limiter la casse, à condition que l'on puisse fabriquer nos productions dans des conditions économiquement correctes et que nous ne soyons pas rattrapés par une nouvelle crise sanitaire.



Certes ces mesures sont contraignantes mais leur respect est indispensable pour la santé de chacun d'entre nous, de nos collègues, de nos familles et de nos proches.

Organisation des tests sérologiques rapides à l'Usine de Pont à Mousson ...

À l'occasion de cette réunion, le Médecin du Travail a présenté aux membres du C.S.E. la procédure concernant les tests sérologiques rapides.

À partir du 03 juin pour l'ensemble du personnel de l'Usine (CDI, Intérimaires et Apprentis).

Le personnel de l'infirmerie se déplacera dans une salle dédiée, désinfectée au préalable pour la réalisation des tests. Des créneaux seront réservés pour chaque secteur, y compris durant le poste de nuit.



Après la présentation du Médecin, chaque membre disposait d'une vision plus claire concernant les différents types de tests, leur efficacité et même quelques notions sur l'interprétation des résultats.

Le test et l'interprétation durent environ une vingtaine de minutes.

En matière d'organisation, il est important de rappeler que le dépistage se fait sur la base du volontariat et que les volontaires doivent se faire connaître auprès

de leur contremaître qui organisera le passage en fonction des contraintes de production.

Pour le personnel de journée volontaire, il devra s'inscrire auprès du référent Covid du secteur concerné et les

dépistages se feront à l'infirmerie.

Pour la CGT, la mise en place de ce dépistage sur la base du volontariat permettra de répondre à un besoin, celui de rassurer à un instant T.

Cependant, face à ce virus insidieux, la CGT tient à rappeler que chacun d'entre nous doit être à la hauteur de la situation en respectant les mesures de prévention, les gestes barrières, la distanciation sociale et les consignes de sécurité spécifiques.



Les tests débuteront