

A la Toussaint il y a deux ans, nous avons dénoncé, dans un tract intitulé 'dialogue social et chrysanthèmes', l'autisme d'une Direction empêtrée dans une organisation ubuesque et incompréhensible que seules peuvent expliquer la volonté de ne rien gérer ou l'incapacité à le faire.

Nous dénonçons alors les décisions arbitraires et unilatérales de la Direction qui remettait en cause, comme par caprice, des usages en place depuis des années dans l'usine (primes supprimées pour les déplacements à l'étranger de moins de 7 jours, 4ème semaine de congés imposée en décembre dans certains secteurs, mise en poste de forfaits 38h, arrêt de la mise en conformité légale des bacs +2 etc...). Nous dénonçons cette même Direction incapable d'entendre les salariés et d'apporter des réponses à leurs problèmes, que ce soit individuellement ou collectivement. Nous dénonçons aussi la ronde des hauts responsables qui ne restent pas assez longtemps pour savoir écrire 'Sagem' jusqu'au bout et la complexité des organigrammes qui, rajoutée à l'organisation matricielle, permet à certains de prendre des décisions dont ils n'assumeront pas demain les conséquences et à d'autres de ne pas en prendre du tout. Nous dénonçons enfin, le manque de reconnaissance et de respect du travail des salariés, ce qui depuis des années coûte en qualité, en résultat et en perte de savoir faire !

**Mais ça c'était avant ... aujourd'hui c'est PIRE !** En effet, loin de s'arranger, le mal s'amplifie ; de plus en plus de salariés (de tous niveaux) se démotivent, viennent à 'reculons', ou s'arrêtent à répétition quand ils ne sont pas à la limite du 'burn-out'. Mais quelle importance ? Tant qu'ils ne sont pas en accident du travail, cela ne touche pas les indicateurs et n'inquiète personne.

Nous remontons régulièrement certaines situations individuelles vers la Direction, et dans la grande majorité des cas aucune solution n'est trouvée et aucun pas n'est fait pour ces personnes en grande difficulté ... alors on est en droit de se demander

- A quoi sert-il d'avoir un si important service RH ?
- Qui est responsable de quoi ?
- Où est l'interlocuteur des organisations syndicales et quel est son pouvoir de décision ?
- Quelle est l'autorité du directeur du site (qui est en même temps RRH) et que peut-il faire réellement ? Est-ce bien compatible de cumuler les deux fonctions ?
- Quels sont les moyens des RH de proximité ?
- Notre organisation est-elle efficace ?

Autant de questions qui semblent elles aussi sans réponse ... épais brouillard, appelé par certains enfumage, dans lequel erre un navire conduit par plusieurs capitaines...ou peut-être plus simplement par aucun !

De plus, le peu de considération que nos Directions ont pour les salariés transparait dans leur superbe ignorance des partenaires sociaux. Porteur d'exemple, le nouveau PDG de Sagem, Martin Sion est venu sur notre site le 1<sup>er</sup> juillet, et contrairement à ses prédécesseurs, il n'a pas jugé bon de rencontrer les organisations syndicales.

Du même tonneau, lorsque nous demandons l'ouverture de négociations (sur les déplacements par exemple) ou posons des questions en réunion de Délégués du Personnel, on nous répond que cela dépend du siège (ça ne vous rappelle pas une pub qui ... se termine comment déjà ?...). Avez-vous envie de donner le meilleur de vous-même pour des gens qui ne vous entendent pas, qui ne vous voient pas ?

La baisse de la charge industrielle (12% ... ou plus, pour l'année prochaine) et Safran qui demande toujours plus d'économies sur les établissements ne vont pas améliorer le moral des 'troupes'. De toute évidence, le but n'étant plus de gagner de l'argent mais juste de ne plus en dépenser. Si faire des économies est louable, ne pas investir en ressources ou en moyens est suicidaire et cela a forcément des conséquences sur les conditions de travail et la motivation de chacun.

Dans ce contexte, un autre danger se profile discrètement depuis plusieurs années à l'horizon : la destruction du code du travail. En effet pour l'instant les accords de branches, et à plus forte raison les accords d'entreprise (ou d'établissement) ne peuvent être que plus avantageux pour les salariés. Mais le MEDEF est aujourd'hui sur le point de convaincre nos gouvernants de remettre en cause tout cela. Demain les conventions collectives ou les accords de sites seraient dérogatoires et remettraient en cause la prévalence du droit du travail. En isolant les syndicats au niveau des établissements nos dirigeants en limitent la force. Avec une Direction qui impose déjà et sans concertation des mesures parfois illégales (visite de pré-reprise au bout de 30 jours d'arrêt maladie) et vu le manque de dialogue actuel avec les partenaires sociaux, tout pourrait rapidement tourner au « *si ça ne vous plait pas, il y a du monde qui attend à la porte* » ou au non moins célèbre « *c'est ça ou le travail part ailleurs* » ... ce qui pousse à avancer, c'est le but à atteindre, pas la peur de tomber !

De nombreuses entreprises travaillent aujourd'hui sur les fondamentaux du bien-être au travail de leurs salariés :

- autonomie et prise de responsabilité de chacun
- sentiment d'utilité et de compétence
- ambiance de travail favorisant les échanges et la complémentarité
- reconnaissance du travail effectué
- sens du travail par une meilleure compréhension de sa place dans l'effort collectif
- etc...

Certes, ce n'est ni par angélisme ni par naïveté et le but est bien d'avoir plus d'efficacité pour moins de fatigue, de frustration et de stress. Ces entreprises ne s'y sont pas trompées, ces logiques dites 'gagnant/gagnant' sont beaucoup plus efficaces que les outils de rationalisation type lean, 'cucédé' et autres petits enfants du taylorisme qui restent plus efficaces pour créer des TMS (troubles musculo-squelettiques) ou des RPS (risques psycho-sociaux) que pour donner aux gens l'envie de se lever le matin pour aller bosser.



LES TEMPS MODERNES : STRESS, TMS, RPS...

Le fonctionnement de nombreuses sociétés, dont la nôtre, s'appuie encore sur la volonté de diviser les salariés. Certains d'entre nous ont connu les cols bleus et les cols blancs et on voit que les choses ont bien peu évolué, mis à part le respect qu'on avait alors pour le savoir faire des compagnons qui semble avoir disparu. Aujourd'hui on oppose volontiers collaborateurs (joli nom ?) et managers. Bonne méthode pour délaissé les premiers et surexploiter les seconds.

Ne travaille-t-on pas tous dans la même entreprise pour un but commun ? Chacun à sa place, ne voulons nous pas tous faire vivre cette 'maison' et les produits dont nous sommes fiers ? C'est pour cela qu'il serait temps de repenser la Sagem de demain, dans le respect de chacun et de ses différences, loin des logiques de jugement de valeur (commodes, simplistes ou réducteurs), de servitude et de discrimination qui nuisent à l'intérêt commun ... **demain peut-être ?... !**