



# LA LETTRE

## "TOUJOURS PLUS, MAIS A QUEL PRIX"

Les marchés évoluant vers le "toujours plus", notre usine de Chalon a su s'adapter pour répondre à cette logique. L'organisation du travail a permis "toujours plus" de changements, les fabrications s'enchainent "toujours plus" rapidement, pour des articles "toujours plus" complexes, pour rester dans la course et au final, être "toujours plus" performant!

Sauf que derrière cette logique, il y a des services avec des hommes et des femmes à qui on demande aussi "toujours plus"! Et arrive un moment où ça coince. Même les meilleures volontés du monde arrivent à un point de rupture lorsqu'on leur en demande "trop"!

Aujourd'hui, Chalon c'est aussi le manque d'écoute, la sourde oreille aux appels de ses agents de maîtrise. C'est un manque de reconnaissance des progrès accomplis par toute cette catégorie de personnel qui s'est tellement investie, et qui néanmoins est tellement opprimée, se trouvant toujours entre le marteau et l'enclume. La grogne monte!! Elle monte également dans les services centraux, car les performances de Chalon s'expliquent peut-être aussi par leur proximité!

Qu'en est-il de l'organisation du travail qui part en "live" dans la plupart des services, du manque de moyens mis en place, des conditions de travail,? Qu'en est-il des entretiens annuels, ce moment d'écoute et d'échange avec sa hiérarchie? Qu'en est-il des augmentations de salaires, des changements de catégories, qui aux yeux de tous les agents de maîtrise et des techniciens du site sont quand même la première preuve de reconnaissance? Là, c'est plutôt la logique du "toujours moins" qui s'applique!

Toutes ces questions sont peut-être à mettre en parallèle avec le "toujours plus" d'hyper stress et d'absentéisme qui touche cette population de l'établissement!

Et pendant ce temps-là, il y a aussi "toujours plus" de camions à l'entrée de l'usine. Espérons simplement qu'il n'y aura pas "toujours plus" d'accidents!!

Néanmoins, les choses peuvent bouger en contestant cet immobilisme, et en se faisant entendre. Ainsi au BEC, en plus de pérenniser un emploi CDD en CDI, un véritable parcours métier a pu être instauré. Grâce au travail de tous, (salariés, UGICT, responsable de service, et direction) toute nouvelle embauche d'un jeune diplômé bac + 2 se concrétise par un coefficient 270 au bout de 2 années d'apprentissage du métier de dessinateur, collant ainsi un peu plus près au respect de la convention collective. Ce travail commun est également une vraie vision de l'avenir ainsi qu'une anticipation de la gestion des compétences.

Peut-être un exemple à suivre dans les services victimes de cette politique du "toujours plus"!