



Lettre ouverte de vos élus Force Ouvrière

Le 07 avril 2008

Interrogation sur l'avenir de Beaumont le Roger :

Le syndicat FO porte à votre connaissance plusieurs points d'interrogations qui ont été abordés de nombreuses fois avec notre direction. Des réponses nous ont été faites mais aucune avancé n'a été constatée. Le personnel de BLR s'inquiète des directives prises.

On a intégré un directeur de production en nous expliquant qu'il y aura une meilleure coordination entre les différents secteurs et que tous les problèmes d'organisation seront plus faciles à résoudre. De ce point de vu, nous étions d'accord. Des changements étaient nécessaires et en aucun cas nous étions réticents au changement malgré ce que dit notre direction. Des investissements ont été fait, des nouvelles productions ont été intégrées et des modifications de travail ont été effectuées. Le gros problème est que l'on veut tout réinventer. Nous sommes conscients qu'il y avait des choses à améliorer mais aujourd'hui, on attaque tous et on ne finit rien.

Paradoxe : Notre direction réagit positivement aux évolutions du personnel (changement de coefficient, de poste etc.) mais pour toutes autres propositions, liées par exemple à l'organisation, elle fait la sourde oreille.

Jugement précipité : Quand elle nous annonce fièrement que la production n'a pas pâti du déstockage des matières premières et qu'à ce moment les fabrications vivaient sur les réserves. Aujourd'hui, elles commencent à en souffrir.

Valeur ajoutée et proximité : Notre direction rétorque systématiquement, à ceux qui leurs demandent pour quelle raison elle ne passe pas dans les services de fabrication et d'appuis. Elle n'aurait aucune valeur ajoutée à aller voir sur le terrain, les gens, les machines et les organisations des services. L'un d'entre eux a même ajouté devant tout le personnel « qu'il laissait cette pratique dépassée aux anciens directeurs, qu'il trouvait hypocrite de dire bonjour aux gens et qu'il n'avait pas envie de compter les rouleaux de papiers toilette ». Mais depuis peu, cette même direction s'est prise des cartouches par un autre DU. Depuis, ils sont dans tous leurs états, certainement pas habitués à ce qu'on s'adresse directement à eux. Sans doute trop habitués à se cacher la vérité. Vont-ils comprendre un jour, qu'une bonne direction va sur le terrain prendre la vraie température en observant et en écoutant les gens. Pour nous, nous pensons que la proximité est le gage de l'efficacité et certainement pas de l'hypocrisie.

Sentiment d'abandon : Des investissements ont été faits mais aucune organisation correcte n'est mise en place ainsi que les formations adéquates. Quand un salarié fait part d'un souci ou d'une idée d'amélioration qu'il a rencontré, personne ne réagit et n'émet aucune action concrète, on se jette la pierre entre service et on demande au personnel d'être solidaire et d'avoir de l'entraide. Un sentiment d'abandon est ressenti par l'ensemble du personnel.

Par contre, on modifie les façons de procéder sans réfléchir aux conséquences que cela engendre derrière et toujours sans concerter le personnel.

Remerciement et considération : Sans même parler de salaire, l'effort d'un salarié qui a accepté de se déplacer un samedi pourrait être gratifié d'un remerciement. Son responsable pourrait se renseigner sur le travail qu'il a

effectué. Surtout que le travail le samedi relève plus d'une réponse à une mauvaise organisation qu'à un problème de charge.

Gaspillage : Des milliers d'Euros sont jetés par les fenêtres. Des outillages neufs sont rentrés à BLR avec précipitation et pression sur le personnel. Malgré cela, ces investissements ont tardés à être mis en production pour des raisons inhérentes au personnel et sans aucune explication. En attendant, les rentabilités sur les coûts des pièces concernées accusent au moins un semestre de retard.

Manipulation des chiffres : Des TRS sont annoncés dans certains secteurs. Cela interpelle la plupart du personnel car on a plus l'impression de secteur d'expérimental tant les arrêts sont longs et fréquents. Nous pensons qu'il faudrait regarder les problèmes de fond au lieu de tricher.

Tricherie : Notre direction met de l'énergie à ne pas engranger les mauvais points en accident de travail. Ce serait tout à son honneur si ce n'était pas fait malhonnêtement. Elle ose répondre, pour se défendre, que c'est pour le bien de BLR. Des salariés se blessent sérieusement et sont contraints de rester chez eux. Seulement, l'entreprise leur demande de ne pas fournir d'arrêt de travail et en compensation, elle les paye comme étant présents dans l'entreprise. Mais en amont, rien n'est fait pour éviter ces accidents. De qui se moque-t-on ? Pour nous il est grand temps que tout le monde travaille dans le même sens.

Le personnel de BLR n'est pas contre le changement, comme le dit si souvent notre direction, mais il est contre la désorganisation et le mauvais management. L'implication du personnel pourrait être faite et ceci éviterait la démotivation grandissante du personnel.

La liste des anomalies est encore très longue. Le personnel perd confiance à tous les niveaux. Nous ne pouvons plus laisser notre entreprise dans cet état. Nous nous sentons tous concernés. Il est temps de réagir et de redresser la barre. C'est pour toutes ces raisons que l'on vous demande un rendez-vous, pour débattre de ces sujets et vous amener plus d'explications.

Je me tiens à votre disposition.

Veuillez agréer, monsieur, mes sincères salutations.

Mr Chiret Michel
délégué syndical Force Ouvrière de Beaumont le Roger.