



# VOICE

Tout dernièrement un vaccin de rappel pour VOICE a été effectué auprès des divers managers par notre directeur. Les vieilles menaces habituelles, du style : « y a plein de place à Turin », « une machine c'est vite démontée » etc etc.. Sont de retour. Notre directeur cède à la pression de Turin et de ses grands dirigeants plus que passionnés aujourd'hui par vos voix !

Pourquoi un tel engouement et intérêt pour la voix des salariés ? Quels sont les véritables enjeux ? Nous ne le savons pas mais nous ne sommes pas contre, toute enquête peut être bénéfique à condition qu'il en résulte des avancées.

En revanche tout ce que nous avons entendu c'est qu'il faut impérativement participer en se connectant ! Parce que, comme c'est écrit, il faut « contribuer à la bonne image » de FPT BLY.

Du coup avec le taux actuel de participation, nos dirigeants se demandent pourquoi, ici à FPT Bourbon Lancy, les salariés ne répondent pas à ce questionnaire et pourquoi une grande partie ne cautionnent pas ce qui devient aujourd'hui du harcèlement et ce jusque même au restaurant d'entreprise !

Alors Messieurs et mesdames nos grands responsables, ne cherchez pas à identifier une caractéristique ou particularité propre aux salariés de notre site qui vous permettez de cacher l'évidence mais demander plutôt directement aux salariés ce qui ne va pas !

Lorsque vous écopez d'une sanction disciplinaire parce que vous êtes en grève ou parce que vous avez mal répondu à votre supérieur hiérarchique, lorsque l'on vous refuse un bon de sortie, lorsque l'on vous impose la prise de congé forcé pour éviter le chômage partiel, lorsque vous perdez vos RTT en fin d'année, accords signés par certains, lorsque même après une enquête RPS, le résultat est à l'encontre des salariés.

Le problème ne serait 'il pas tout simplement dû au comportement de notre service des ressources humaines ?

Combien de licenciements ces dernières années, combien de démissions ? Combien de refus pour des demandes de travail à temps partiel. Pourquoi ces différences de traitement pour départ en fin de carrière : rupture conventionnelle pour les uns, retraite normale pour les autres, le chèque n'est pas le même ...

Cerise sur le gâteau, les nouvelles FDE : par exemple dans l'aéronautique un technicien au coef. 305-335 se voit aujourd'hui classifié F11 –F12, chez nous c'est E9 pour les plus chanceux, et D8 pour les autres. Idem pour chaque catégorie salariale, tout a été tiré vers le bas !

**Et c'est comme ça que vous voulez motiver les troupes ?**

Normalement le service des ressources humaines est là aussi pour épauler, guider et aider ses salariés. Chez nous, c'est un combat permanent entre RH et salariés, aucune convivialité, et très peu de respect finalement.

Si le climat social n'était pas si tendu entre salariés et responsables RH, peut-être que les salariés auraient goût et de la VOIX pour participer ...

Qu'en pensez-vous ? Depuis le temps que l'on vous le dit et l'écrit, le service RH ne serait 'il pas le fond du problème ?

**La CGT**