

OUI et APRES...

FO se pose les bonnes questions

Aujourd'hui beaucoup d'entre nous ne savent pas de quoi demain sera fait. Certains continuent à faire des efforts conséquents pour satisfaire les échéances programmes, alors que d'autres attendent désespérément de la visibilité sur leurs charges de travail. **La situation qui n'était pas claire début juin 2016 ne l'est toujours pas.**

Devant tant d'incertitudes beaucoup de salariés ont fini par cocher la fameuse « *case départ volontaire* ».

Le syndicat **FORCE OUVRIERE** relayant les craintes des salariés, s'interroge :

Un plan de sauvegarde de l'emploi nécessaire, insufflant le changement ?

FORCE OUVRIERE dénonce une fois de plus ces réorganisations qui s'inscrivent dans **une logique financière de rentabilité à court terme** au détriment **d'une stratégie industrielle à long terme et déplore la morosité grandissante chez les salariés, toutes catégories confondues.**

Trouvons des solutions pour que le salarié soit plus acteur que témoin du changement ou pire encore contraint au changement. Cela nous semble possible.

Maintien du dialogue social mythe ou réalité ?

Ecouter les partenaires sociaux, débattre avec eux, trouver des solutions de compromis sont là des nécessités incontournables.

Les prises de décision des diverses Directions ne peuvent être comprises sans des relais sur le « terrain ».

FORCE OUVRIERE est persuadé que les limitations engendrées par les nouvelles lois entrant en vigueur, ne viendront que desservir les intérêts communs de l'Entreprise et des salariés.

La négociation en cours sur le droit syndical au sein de nos établissements doit être l'occasion de **démontrer que des solutions sont envisageables.**

Pour FORCE OUVRIERE, efficacité rime avec modernité. Aujourd'hui, chez LATECOERE, une défense efficace de l'intérêt collectif comme des intérêts particuliers implique de pouvoir représenter toutes les catégories professionnelles de salariés.

Vous le savez, la conception et la fabrication d'avions résultent de nombreux processus indissociables les uns des autres, tout autant que les salariés qui les mettent en œuvre.

Est il réellement plus « rentable » de faire appel à de la ressources extérieures ?

FORCE OUVRIERE prétend qu'il existe des ressources en interne, capables d'assurer les missions confiées à cette ressource externe. Quant au sujet de la rentabilité...

Retrouver la motivation après les multiples changements de caps stratégiques, mettre en avant polyvalence, flexibilité, adaptabilité, efficacité, créativité, réactivité, voilà où **FORCE OUVRIERE** place le cœur du sujet.

La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est elle une réelle volonté ?

FORCE OUVRIERE se trompe-t-il en affirmant qu'une anticipation des besoins au travers d'une meilleure gestion est une partie de la solution. Formation interne, retour à des leaders/tuteurs, accompagnement des nouveaux entrants, autant de propositions qui contribuent à « l'excellence ».

Il est normal de connaître des hauts et des bas. Mais à une époque où il convient de s'épanouir au travail, ceux qui s'y ennuient – c'est le lot de beaucoup – culpabilisent terriblement.

Il ne s'agit probablement pas seulement de lassitude. Peut-être l'environnement (ses collègues, son secteur) est-il devenu pénible. Peut-être que les changements incessants de stratégie ne sont pas compris.

Mais il est plus probable que la perte de sens rencontrée dans sa tâche soit liée au fait que ses besoins ne sont plus satisfaits.

Ce qui a poussé certains salariés vers leur métier ne correspond sans doute plus à leurs motivations, ou alors la réalité du métier est décevante par rapport à l'idée qu'ils s'en faisaient. Notre vie professionnelle est ainsi faite de cycles entrecoupés de crises. Se remettre en question permet de les rendre fécondes.

Valorisons l'expérience. Arrêtons de remettre en cause les compétences.

FORCE OUVRIERE a du mal à croire qu'une entreprise fêtant d'ici peu ses 100 ans, en soit arrivée là par le simple fait du hasard ou de mauvais choix stratégiques.

Messieurs, Mesdames de la Direction **remettez le salarié au centre des débats**, pariez sur lui, ayez donc un peu d'audace, pariez sur l'avenir !

**L'avenir de l'entreprise
et de nos emplois
reste notre priorité!**