Cafard et le travail

Pourquoi Cafard ? Ce surnom m'a été trouvé il y a quelques mois par un ami. Je lui ai alors demandé pourquoi? Il m'a dit avoir vu un reportage qui expliquait que le cafard est l'une des rares espèces à avoir survécu à l'extinction des dinosaures. Ils étaient cachés dans leurs graisses pour survivre à l'ère glaciaire. Et il a ajouté: " C'est aussi parce que tu donnes le cafard aux personnes qui ne te comprennent pas."

Voilà, pour le reste, je vous laisse vous faire votre propre opinion en lisant la suite.

Sachez seulement que j'ai vu beaucoup de personnes se rendre malades au travail, se plaindre sans chercher de solution, être sous antidépresseurs et se faire manger de l'intérieur en se taisant alors qu'elles ont raison! Et, parce qu'elles ne disent rien, les problèmes et absurdités empirent! Et j'ai souvent pensé impossible d'aider et de faire comprendre cela à tout le monde même si, de temps en temps, chacun y pense et aimerait que tout cela change. A présent, j'ai compris une chose qui me semble essentielle: si personne ne fait rien, ne dit rien, il est certain que rien ne se passera, ne changera et, surtout, rien de positif.

Avant de partager avec vous cette histoire qui est la mienne, j'aimerais vous assurer que, même si elle peut paraître irréelle et complètement inventée, je m'engage avec ma plus grande sincérité à ne pas m'écarter de la réalité des faits que j'ai vécu, ce que j'ai entendu, ce que j'ai dit.

Mars 2005 et fin du lycée

A quelques mois de mon BAC professionnel, mon parcours prend un virage inattendu. Je suis dans un lycée technique en France, en section productique, mécanique, option usinage, c'est-à-dire programmeur régleur CNC sur des machines programmables qui usinent du métal. Dans le cadre de cette formation, je fais un stage d'un mois dans une usine, en Suisse, et mon rapport de stage doit porter sur des machines CNC. Or, en Suisse, l'on me fait faire de l'usinage conventionnel, à la main, avec une machine sans programme. Cela n'est pas bon pour mon rapport de stage.

Au lycée, mon professeur principal était censé passer chaque année voir les élèves en stage. Lors de mes stages précédents, il n'était jamais venu me voir. Cette année-là, il appelle ma mère qui lui explique ma situation et qui l'informe que je ne vais sans doute pas finir ma dernière semaine de stage au vu de cette situation. Mon professeur insiste. Ma mère lui dit alors qu'il n'est jamais venu me voir lors de mes stages précédents pendant mes trois années de formation et que, découvrir la Suisse pendant deux jours tous frais payés par le lycée, peut être intéressant... Sur ce ils racrochèrent.
Mon professeur vient en Suisse, parle avec mon chef de stage, demande à me voir. Nous discutons un moment de mon stage et, alors que nous allons nous quitter en fin de conversation, il me dit:

- Ah, au fait, j'ai oublié de te dire. Ta mère, comme elle m'a parlé au téléphone, si elle avait été en face de moi, je lui aurais mis une grande claque dans la tête!

A ces mots, je me lève, envoie balader ma chaise sur roulettes et crie :

- Mais qu'est-ce qu'il me dit?! Il est fou?

Je passe dans l'atelier et un ouvrier me demande:

- Caf', ça va?
- Non, il est complètement taré, je vais le saigner ce gros porc!

Mais mon professeur qui m'a suivi a tout entendu. En me retournant alors, je lui crie:

- Casse-toi! Casse-toi! Et vite!

Il part. Je décide de quitter mon stage avant sa fin dans une semaine et de rentrer en France.

A mon arrivée, j'explique à ma mère ce qui s'est passé. Elle me dit qu'il me reste seulement deux mois jusqu'aux examens, que j'ai une bonne moyenne, que je dois laisser aller, continuer, ne rien dire. Mais comment, comment pourrais-je ne rien dire, ne pas réagir? Il est mon professeur et c'est lui qui devrait me montrer comment me conduire. Au grand désespoir de ma mère, je décide d'aller au lycée rendre mes livres à ce professeur et de ne pas passer mon BAC professionnel. Je vais donc en classe rendre mes livres et prendre congé de lui, de mes camarades. Je repars sous ses menaces. A ses yeux, je suis l'exemple parfait de celui qui va gâcher sa vie. Ma dernière réponse est:

- Ne vous inquiétez pas pour moi, je réussirai très bien sans ce bout de papier. Et si vous voulez mettre une grande claque dans la tête de ma mère, elle vous attend. Bonne continuation et bonne chance pour votre bac, les gars! Ciao, ciao.

Différentes places de travail

Un ancien patron de stage m'engage comme programmeur régleur sur tours et centres d'usinage. Je fais six mois, en étant moins bien payé que mes collègues régleurs qui règlent et font fonctionner une machine pendant que je fais la même chose avec trois machines. Le patron ne veut pas acheter de rectifieuse (une machine permettant d'avoir un état de surface lisse pour les pièces usinées). Nous sommes donc obligés de lancer les tours (une autre machine pour l'usinage) à 1500 tours/min, de toiler (passer du papier de verre) les pièces en mouvement, en ouvrant les portes des tours. Nous n'avons donc aucune sécurité. Alors, parce que cela m'apparaît juste et pour nous protéger, je contacte l'inspection du travail pour que l'usine soit mise aux normes de sécurité. Je suis alors bien conscient que mon action peut éventuellement faire fermer l'usine et, par la même occasion, nous faire perdre notre travail. Mais quelle est la meilleure solution ? Je ne sais pas. Quelques mois auparavant, un collègue s'était tapé les doigts contre le mandrin (partie de la machine en mouvement) en toilant des pièces. Cet accident et mon désir de quitter cette usine me permettent de choisir d'en parler à l'inspection du travail. Elle ne ferme pas l'usine mais les machines doivent être mises aux normes, les sécurités remontées et employées correctement. Personne ne perd son emploi, quel soulagement! Mon patron a sans doute des coûts financiers. Quel aurait été le poids de la perte d'une main d'un employé?

Je change donc d'usine et commence là un horaire 3/8 (matin, soir et nuit). Cela se passe bien, je m'entends bien avec les employés et j'apprends vite ce qui est nécessaire dans une nouvelle place de travail. Quand nous sommes de nuit, le travail est relativement tranquille. Dans mon équipe, un collègue est un peu le lascar de l'équipe, il a un sale caractère et il est un peu craint par les autres. De mon côté, comme j'ai un bon contact avec tout le monde, je m'entends bien avec lui aussi. Un soir, je le vois avec un autre collègue vers les ordinateurs dans une salle. Je vais alors les voir en rentrant dans la salle. Ils sont sur internet et cherchent sur des sites des baskets pas chers à commander. Comme j'ai vu à l'entrée de l'usine une affiche stipulant qu'un logiciel de traçage a été installé et qu'il est formellement interdit d'aller sur internet, je dis donc au collègue :

- Eh, mec, fais attention, il y a un logiciel de traçage, ils vont savoir!
- Mais non t'inquiète pas, j'efface l'historique, regarde!

Et il me montre. Connaissant un peu l'informatique, je lui explique que cela ne suffira pas. Les nuits passent et il y a un contrôle, un matin à 4h, sans que mes collègues soient pris. La direction nous informe le jour suivant qu'il est établi désormais que notre équipe va sur internet et que nous allons tous être entendus pour savoir qui est le fautif. Toute l'équipe passe. Moi, étant intérimaire (temporaire), je ne me sens pas concerné comme le reste de l'équipe. A mon tour devant la DRH (directrice des ressources humaines), je déclare ne pas être allé sur internet et, que je sache ou non qui est allé sur internet, je ne cautionne pas la délation. Le lendemain, la DRH annonce à l'équipe que la direction a décidé de geler les 13èmes salaires jusqu'à ce

qu'elle ait un nom de fautif. Les employés se concertent, mettent dans une enveloppe les noms des deux collègues concernés et ils leur expliquent cela. Je suis sur ma machine. Étant en intérim, je ne reçois pas de 13ème salaire et je n'ai donc aucune raison de prendre part à la discussion. Pourtant, après leur discussion, un collègue vient vers moi et me dit :

- Eh, Caf', ça va?

- Oui, et toi?

- Oui, ça va et je veux te dire: pour l'histoire d'internet, on a mis le nom des deux et quand on le leur a annoncé, le lascar a dit: "Je n'étais pas tout seul et tout le monde va y passer, le petit jeune aussi était sur internet."

- Ah, il a dit ça?

- Oui mais ne lui dis rien, s'il te plait, sinon il va savoir que nous te l'avons dit!

Il y a là une barre de fer, je la prends et pars vers lui plus loin dans l'atelier. Le collègue m'attrape et me dit:

- Non, arrête, s'il te plait, arrête, calme-toi!

Je fais mine de me calmer, pose la barre de fer et je repars vers le lascar. Quand j'arrive vers lui, il commence à dire:

- Alors toi, ne commence pas à ouvrir ta gueule, tu étais là et tu étais sur internet et tu as touché la souris!

Je me rapproche de lui, le tire par le col et l'emmène au calme, derrière une machine et je lui dis:

- Tu as voulu jouer, alors ok, oui, je suis venu, je t'ai dit de faire attention et tu m'as répondu: t'inquiète pas, j'efface l'historique.

- Ouais, t'étais là!

- Bon, pas de problème, mais regarde moi bien en face, c'est tout!

Le lendemain, je suis convoqué à nouveau par la DRH. Elle m'explique qu'on lui a dit que j'étais là aussi alors que j'avais déclaré que je ne savais rien et que je n'étais pas allé sur internet. Je lui explique que, oui, je suis allé dans le bureau pour prévenir mes collègues, pour qu'ils arrêtent. Et que je lui ai déjà expliqué que je ne cautionne pas la délation. Et j'ajoute:

- Par contre, Madame, maintenant, j'aimerais un papier signé par vous, que cette histoire ne sera jamais mentionnée pour une éventuelle embauche ou pour ma carrière dans cette entreprise.

Elle me répond:

- Non, vous avez ma parole mais pas d'écrit.

- Eh bien, si je n'ai pas ce papier, comme je suis en intérim, j'arrête vendredi.

- Mais non, je vous donne ma parole.

- Je viens de vous le dire. Au revoir, Madame.

Je sors du bureau, retourne sur ma machine. Les collègues viennent se renseigner, je leur explique ma décision. Ils me disent:

- Mais non, tu as la parole de la DRH!

Le jour suivant, une réunion est organisée avec le PDG de la boite que les employés croisent rarement. Il nous explique que c'est comme au foot, que nous sommes une équipe, qu'il y a des personnes hors jeu qui allaient être sanctionnées, que d'autres personnes sont semi hors jeu et, pour celles-ci, c'est bon pour cette fois.

Après la séance, le délégué syndical qui avait appris que j'allais quitter l'usine vient vers moi:

- Tu es sûr? Je peux faire quelque chose pour toi ?

- Non, ça va bien. Moi, la seule chose est que j'aurais bien aimé dire ce que je pense à ce PDG. Mais bon, tant pis.

- Mais je peux t'avoir un rendez vous, si tu veux?

- Ah oui, vraiment?! Alors volontiers.

Il appelle la Direction et tombe sur la DRH qui lui explique qu'il n'y a pas de problème, je peux la voir. Le délégué syndical insiste et dit que non, c'est le PDG que je veux voir et non elle. Le rendez vous est pris pour le vendredi à 11h00, avant que je finisse, comme je l'ai décidé, à 13h00 en fin de poste. Je travaille sur ma machine quand la DRH traverse l'atelier, arrive vers moi et me dit:

- Alors, c'est comme ça qu'on travaille?

- Bonjour Madame. Oui, la pièce est en train de s'usiner, l'autre est montée, prête à l'échange. Il faut que j'attende, je ne peux pas la changer pendant l'usinage.

- Et vous voulez voir le PDG?

- Oui Madame, vous avez très bien compris.

- Alors, vendredi à 11h00.

- Oui, j'ai très bien compris.

- Au revoir.

- Au revoir, bonne journée.

Le vendredi, le délégué syndical vient me chercher, nous allons à ce rendez-vous et il commence en expliquant que je voulais rencontrer le directeur par rapport à l'histoire d'internet. Il est coupé tout de suite par le directeur:

- Mais ce jeune homme a une voix. Il peut s'exprimer?

Le délégué, avec un petit sourire en coin et sans savoir ce que je vais dire, répond:

- Oui, oui, il a une voix, alors je le laisse. A toi, Cafard.

- Bonjour et déjà merci de prendre un peu de temps pour m'écouter. Je voulais vous voir tout simplement pour vous dire mon incompréhension, comme le fait de ne pas vouloir me faire un papier m'innocentant dans cette histoire d'internet.

La DRH:

- Je vous ai donné ma parole !

Je lui réponds:

- Vous, Madame, en arrivant hier près de ma machine, avant même de me dire bonjour, m'avez dit en premier: "Alors, c'est comme ça qu'on travaille?"

Elle se lève, folle de rage, s'appuie contre le bureau et crie:

- Oui, il était adossé, les bras croisés et il avait le baladeur dans les oreilles et il n'a même pas daigné l'enlever.

- Tout à fait, Madame, sauf que je vous ai dit: "Bonjour Madame. Oui, la pièce est en train de s'usiner, l'autre est montée, prête à l'échange. Il faut que j'attende, je ne peux pas la changer pendant l'usinage." Quant à mon baladeur, oui, je n'ai pas ôté mes écouteurs et il ne me semble pas vous avoir faire répéter quoi que ce soit car il était éteint.

A ce moment, le directeur comprend ce que je viens de dire, calme tout de suite la DRH et me dit:

- Bon, très bien. Alors, vous avez ma parole, la parole du directeur PDG de cette usine.

- Quant à vous, Monsieur, votre parole? Nous avons eu une réunion et vous avez employé la très belle métaphore du football, en nous expliquant que nous étions une équipe, qu'il y avait des personnes hors jeu et d'autres semi hors jeu. Permettez-moi de vous dire, Monsieur, je n'aime pas forcément le foot mais je connais les règles. Au foot, on est hors jeu ou on ne l'est pas. Semi hors jeu n'existe pas. Tout ça pour dire coupable ou semi coupable. Mais, aux yeux de la justice, on est coupable ou innocent et moi, je suis innocent, alors bonne continuation. Au revoir, Messieurs Dames.

Je me lève, leur serre la main. Ils sont bouche bée. En retournant à l'atelier, le délégué qui vient d'assister à la scène, me dit:

- Tu sais, Caf', en 10 ans de délégué syndical, j'en ai vus passer devant les RH et peu devant le directeur. Mais je n'ai jamais vu quelqu'un descendre la direction comme tu viens de le faire.

- Ah, ça je ne sais pas, mais merci à toi. Je peux partir soulagé d'avoir pu dire les choses. Comme ça, cela ne me travaillera plus. Et, peut-être, ça aidera un peu?

C'est au moment où l'on me propose un CDI (contrat à durée indéterminée), après plusieurs mois de travail dans une nouvelle place, que je reçois un appel téléphonique de Suisse pour un poste dans une entreprise à la recherche d'un profil comme le mien. Mes intentions ne sont pas de quitter la France mais je vais quand même visiter l'entreprise et j'accepte le poste, après de sérieuses négociations concernant le salaire.

En Suisse, à nouveau

Il n'est sans doute pas nécessaire que je relate absolument toutes les péripéties vécues dans mes places de travail. Elles ressemblent à celles que tout employé vit un jour ou l'autre, dont il est témoin ou dans lesquelles il se trouve pris personnellement. Donc, après un certain temps dans cette entreprise et de nouvelles expériences de ce qui est à mes yeux non respect de base, mensonge, magouille ou incompétence, je cherche du travail et contacte la personne qui m'avait appelé quand j'étais encore en France. Rendez-vous dans une entreprise pour le lendemain. Je commence dans cette petite entreprise sous traitant pour une grande boîte suisse. Tout se passe bien quand, après trois mois, un jeudi, mon chef d'atelier vient vers moi:

- Salut, Caf', ça va?

- Oui très bien et vous, Monsieur?

- Bien merci. Dites-moi, est-ce que ça vous intéresserait de travailler quelques mois sur la mazak (une autre machine), parce que nous avons un collègue qui va être à l'arrêt un bon moment.

- Pourquoi pas pour quelques mois? Avec plaisir, j'aime bien apprendre de nouvelles choses. Par contre, je préfère cette machine, celle où je suis maintenant: elle est vraiment plus intéressante et le travail aussi. Donc, avec plaisir pour le temps où il vous manque une personne.

- Ok, très bien, je vous tiendrai au courant.

La journée passe, le lendemain en fin de matinée, mon chef vient une nouvelle fois me voir:

- Eh, salut Cafard! Vous avez réfléchi depuis hier? Toujours d'accord d'aller sur la mazak?

- Eh bien oui, rien n'a changé depuis hier, je suis toujours d'accord pour le remplacement quelques mois mais en aucun cas pour du définitif, je suis bien sur cette machine.

- Eh bien, ce serait peut-être un peu plus long...

- C'est-à-dire? Expliquez-vous! Moi, ça ne m'intéresse pas alors.

- Disons que sur cette machine où vous travaillez, ça va super bien pour régler la machine mais pour monter les gabarits (palettes où l'on fixe les pièces à usiner) ça va moins bien.

- Ah bon!!! Pourquoi on ne m'a jamais rien dit? Tout le monde me dit que je travaille bien.

- Mais non, pour monter les gabarits ça va bien mais pour régler la machine ça va un peu moins bien. Et il y a l'ancien apprenti, on lui avait déjà dit qu'après son apprentissage, il pourrait travailler sur cette machine

- En d'autres termes, je n'ai pas le choix. Si je refuse, vous ne voulez plus de moi ?

- Non, on est vraiment content de vous, mais on ne peut pas vous garder sur cette machine et la mazak est intéressante. En plus, il y a beaucoup de programmes à tester. Alors, ça vous va?

- Eh bien..., vous savez, Monsieur, même avec de la vaseline, ça fait jamais du bien de se faire enculer. Quand on n'est pas habitué. Mais ne vous inquiétez pas, j'irai sur la mazak dès lundi, sans souci.

Et je pars plus loin dans l'atelier. A ce moment-là, je me dis: " Tu y as peut-être été un peu fort, là, Caf'?" C'était ma réaction immédiate. Après réflexion, je pense que cette histoire de machine est quand même injuste. Comment aurais-je pu ne rien dire? Le week-end passe. Le lundi, je commence sur cette nouvelle machine, la mazak, par des pièces où la seule personne qui sait les régler et les produire n'est pas là! Ce sont des pièces en magnésium (métal inflammable). Un extincteur est obligatoire à cause du risque que la machine prenne feu. Ces pièces ont aussi des cotes (dimensions) avec des tolérances (écart entre le mini et le maxi) très serrées et, pour aider le tout, ce métal est très facilement déformable. Alors que je commence à régler ces pièces, mon chef d'atelier arrive et me dit :

- Salut, ça va? Pas facile de faire ces pièces. Il faut être minutieux.

- Vous savez, Monsieur? Cela ne sert à rien de faire le faux cul, vendredi est passé. Maintenant, il n'y a plus de problème. Et vous en faites pas pour les pièces, ça va bien se passer. Bonne journée.

Il repart sans un mot. Dès le lendemain, tout est normal et je continue à travailler dans cette boite. Je fais trois jours seul avec ces pièces compliquées.

Jean-Robert

Et maintenant je veux parler d'un homme, Jean-Robert. Je le rencontre quand il revient à cette machine mazak, après des jours d'arrêt de travail à cause de monstres problèmes de dos. Je rencontre un homme super, plein d'honnêteté mais marqué par la vie. Je travaille avec lui pendant trois semaines, en journée, temps durant lequel je me forme. Je vous parle de Jean-Robert car j'apprends son parcours, entrevois toute la souffrance qu'il peut ressentir et il ne m'est pas possible d'écrire sur le travail, sur mon parcours à moi, sur mes incompréhensions et sur le poids, sur l'impact du stress et du mal-être au travail sans parler de lui.

Jean Robert avait été bûcheron la plus grande partie de sa vie, avait vécu dans les bois, sans chauffage, et il avait travaillé sans cesse pour gagner vraiment rien. Son parcours familial avait été aussi très difficile. Je ne me permets pas d'en parler. Malgré tout cela, il décide à 43 ans de faire un apprentissage et un CFC (4 ans d'études et de travail en entreprise) dans l'usinage métallique, dans cette entreprise. Commençant sans connaissances du tout, il arrive à obtenir son CFC et à avoir un emploi dans cette usine, ce que je respecte particulièrement et admire profondément.

Il ne parle pas trop de lui mais il est un employé plus que modèle. Par exemple, lorsque nous testons un nouveau programme pour de nouvelles pièces, nous devons chronométrer le temps d'usinage et le temps d'échanger la pièce. Il prend le temps minimal pour changer la pièce le plus rapidement possible. Cela fait que, s'il doit remettre la pièce ou changer un outil, ce qui arrive fréquemment, les temps deviennent impossibles à tenir. Je le vois souvent timbrer sa pause et faire tourner quand même sa machine. Et, sincèrement, je n'ai jamais vu de toute ma vie une personne aussi dévouée à son travail, avec une aussi grande envie de bien faire et un si grand remords d'avoir mal fait, quand cela se passe. Un autre exemple: pendant ma formation, il règle une pièce et le palpeur, c'est-à-dire l'outil pour prendre les mesures du bord de la pièce, se brise en arrivant contre la pièce. Jean-Robert est tout de suite vraiment mal à l'aise et même paniqué au plus profond de lui-même. Le chef arrive:

- Salut, ça va, ça se passe bien?

Mais quand il voit le palpeur cassé dans les mains de Jean-Robert, il change d'attitude et crie:

- Mais qu'est-ce que c'est, putain, une tige de palpeur, mais tu sais combien ça coûte? Fr. 600.00! Mais ce n'est pas possible!

Je vois l'embarras de Jean-Robert et je comprends que le chef réagit comme ça car il voit et sent chez Jean-Robert son attitude et son mal-être du moment. Alors, il insiste à mal lui parler! J'interviens alors:

- Arrêtez de criez, c'est moi qui ai cassé la tige. Alors, renseignez-vous avant d'accuser à tort! Et si ce n'est que ça, Fr. 600.00, alors retirez-les de ma paie, y a pas de problème, j'assume entièrement. Vous avez une autre tige pour que l'on puisse travailler, s'il vous plait?

- Heuuu, ben, désolé.
- Ce n'est pas à moi qu'il faut dire ça.
- Heu, désolé, Jean-Robert, désolé. Je vais vous chercher une nouvelle tige.

Il part nous chercher une nouvelle tige de palpeur et on ne me retire pas les Fr. 600.00 sur ma paie. La dernière semaine où je travaille avec Jean Robert sur la machine, avant que je passe d'horaire de nuit, je lui propose dans l'après-midi:

- Viens, on va boire un café!
- Non, désolé, je ne peux pas, je n'ai pas le droit.
- Ah, ah, elle est pas mal celle-là, allez, viens!
- Non, sérieux, je ne peux pas.

Je vais donc au café avec un autre collègue et, tout en discutant, j'apprends que la direction a convoqué Jean-Robert et lui a fait signer un papier comme quoi il ne peut pas quitter sa machine et qu'il n'a donc pas le droit d'aller au café en dehors de sa pause de 30 minutes. Parce qu'il n'est pas assez productif. Lui qui fait tourner la machine même pendant sa pause! Tout ça parce qu'il calcule les temps trop courts! Je suis sidéré. Comment un employeur peut-il faire ça? Et, de plus, à son employé le plus honnête? Je ne comprends pas cet acharnement. J'explique le problème du temps à mon chef mais sans parler de cette histoire d'interdiction du café à Jean-Robert. Juste en expliquant que je ne peux pas tenir de tels temps car il y a le remplacement d'outils, etc.

Mon travail de nuit commence. Cela se passe bien. Travaillant uniquement de nuit, je n'ai pas de problème. En décembre, pendant la dernière semaine avant les fêtes, Jean-Robert est absent deux jours car il s'est bloqué le dos en faisant des pièces lourdes sur notre machine. Poser en porte-à-faux, à bout de bras, cela me fait un peu mal au dos, à moi qui suis bien plus jeune que lui. Quand je vois Jean-Robert au travail le lundi soir, je suis étonné comme tout le monde. Je lui demande:

- Déjà rétabli?
- Non, mais le chef m'a appelé vendredi et il m'a dit que si je n'étais pas là lundi, j'étais loin (viré) ... Alors je suis venu.

Je ne comprends pas, mon chef d'atelier n'est pas comme ça et tous ces évènements arrivent depuis qu'un nouveau directeur, est là. Il vient de la société qui nous sous-traite la majeure partie du travail et a racheté la boite. Pendant deux ans, il a mis en place une société en Chine. Très hautain. La Chine avait bien dû renforcer ce caractère. Mais, travaillant de nuit, je n'ai eu à faire à lui qu'une seule fois, quand il a voulu que l'on revienne travailler un samedi après-midi après avoir travaillé la nuit et fini à 7h du matin. Je lui avais alors demandé s'il voulait que je plante ma tente à côté de la machine.

Je n'étais pas présent dans les différents échanges mais ma réflexion - qui n'engage que moi - arrive à la conclusion suivante: ce directeur a demandé, peut-être même en insistant fortement, au chef d'atelier qu'il appelle Jean-Robert pour lui dire de venir travailler un ou deux jours avant les fêtes. Pour montrer qu'il fallait lui obéir? Enfin, le dernier soir, tous ceux de l'équipe du soir et de nuit, nous nous souhaitons de bonnes fêtes autour d'un café et à l'année prochaine! Quand je reprends le travail au début janvier, on nous annonce, la première nuit, que Jean-Robert est décédé, qu'il a

pris des somnifères et autres médicaments, sa voiture et s'est jeté dans un lac.

Et là, c'est le choc. Comment? Comment un homme avec tant de vécus et de combats? Sa famille? Non, cela a toujours été et, même si sa vie était dure, il l'aimait, la vie. Même en comptant arbitrairement 98% pour sa vie, sa famille, il reste 2%. Et le travail nous prend en moyenne 8h00 par jour, 5 jours par semaine, 20 jours par mois, donc 160 heures juste pour accéder aux nécessités de la vie, manger, se loger et il est l'un des principaux sujets de la plupart de nos conversations de tous les jours, avec tous nos proches. Je ne peux pas croire que le travail, la lettre signée pour lui interdire le café et l'appel pour l'obliger à travailler, même malade, en le menaçant de la perte de son emploi s'il ne revenait pas, je ne peux pas croire que tout cela ne faisait pas partie des 2% de son choix d'enfin arrêter de se battre. Et, en observant le mal-être émanant tous les jours de mon chef d'atelier, je confirme ma pensée que mon directeur l'avait bien obligé à téléphoner à Jean-Robert. Et là, je comprends que mon chef qui est une bonne personne, va sans doute avoir d'énormes remords de tout ce qui s'est passé. Mais pourquoi? Parce qu'il a écouté? Non, j'espère sincèrement qu'il a compris avec le temps que c'est celui qui lui a ordonné de passer cet appel qui est responsable de l'appel. Et cette personne se sent soulagée et exempte de tout car ce n'est pas elle qui a passé l'appel. Ce n'est pas juste à mes yeux. Comment pouvons-nous accepter des choses comme ça? Je ne comprends pas.

Je dois donc travailler d'équipe de journée jusqu'à ce que l'on trouve un troisième pour remplacer Jean-Robert et qu'on le forme. Cela va bien, j'essaye de comprendre l'incompréhensible en me disant que, d'un côté, Jean-Robert est aussi enfin en paix, sans personne pour l'emmerder. Plusieurs mois plus tard, au début septembre, après avoir travaillé 10h par jour, 6 jours sur 7 pendant les mois de juillet et août pendant les vacances des autres, je change une pièce assez lourde. Mon dos se bloque. Je laisse donc un mot à mon chef expliquant la situation et je rentre chez moi prendre rendez-vous avec mon médecin. Vers 8h30 du matin, je reçois un coup de téléphone auquel je réponds.

- Bonjour, Caf'.
- Bonjour.
- Monsieur le directeur à l'appareil. Vous allez bien?
- Eh bien, non, j'ai rendez vous chez le médecin ce matin, je passerai cet après-midi pour vous donner l'ordonnance.
- Très bien, alors rétablissez-vous bien. Et vous pouvez même commencer à chercher du travail ailleurs.
- Cela veut dire quoi ?
- Cela veut dire, quand vous revenez, vous pouvez chercher du travail ailleurs, nous ne vous garderons pas.
- Alors, sachez Monsieur que je ne reviendrai pas. Je passerai cet après-midi pour prendre mes affaires. Et vous allez me payer ma semaine de dédite que vous me devez.
- Ce n'est pas la peine de passer, je ne veux pas vous voir.
- Mais moi oui, Monsieur, et j'ai beaucoup de choses à vous dire. Alors, à cet

après-midi.
Sur ce, je raccroche. Je ne comprends toujours pas cette réaction. Enfin, je vais chez le médecin, j'ai un lumbago. En rentrant, je m'arrête au travail pour récupérer mes affaires, dire au revoir à mes collègues et voir ce monsieur. Je rentre dans l'usine, je vais vers mon collègue sur ma machine pour récupérer mes affaires et je lui explique que je suis licencié, que je prends mes affaires et que je pars. A peine nous commençons à discuter que mon chef et le directeur arrivent. Le directeur me dit:

- Alors, c'est bon, vous venez, vous sortez tout de suite.

- Attendez, attendez, je dis au revoir à mes collègues et il me reste des affaires dans le tiroir.

Je sors mes affaires, il me tire vers les vestiaires, tout tombe, je n'ai pas de sac plastique, et il répète:

- Dépêchez-vous, dépêchez-vous !

- Désolé, je n'ai pas de sac plastique, je vais chercher une serviette dans l'auto.

Je vais alors chercher une serviette pour y mettre mes affaires et en pose quelques unes que j'ai dans les mains. Quand je reviens, je prends mes affaires et le directeur me pousse hors des vestiaires:

- Allez, sortez! Sortez tout de suite!

- Non, mais ça va?! Arrêtez! Vous ne voulez quand même pas me pousser et que je tombe! J'ai un lumbago, au cas où vous l'auriez oublié. Et moi, j'ai des choses à vous dire.

Nous sommes dans l'atelier vers la sortie, mon chef est là qui, me connaissant, me regarde avec l'air de dire: "S'il te plait, Cafard, c'est sur nous qu'il va se défouler!"
Le directeur enchaîne:

- Je n'ai rien à entendre de vous, vous n'êtes même pas capable d'être présent quand on a besoin de vous, et, en plus, vous m'avez menacé au téléphone, vous m'avez dit que vous alliez me faire payer!

Je m'entends rire:

- Vous plaisantez, là?! Rassurez-moi! Je viens de faire deux mois à 60 heures par semaine, 6 jours sur 7 parce que tout le monde prend ses vacances et vous me dites que je ne suis pas là quand on a besoin de moi!!! Ha ha ha et permettez-moi de vous dire, Monsieur, que c'est vous le menteur: je ne vous ai jamais menacé. Je vous ai juste dit que je ne reviendrai pas travailler et que, oui, vous alliez me payer ma semaine de dédite (délai obligatoire pour rompre un contrat en intérim ou payable à l'employé).

- De toute façon, je n'ai pas à vous entendre, Monsieur!

- La vérité n'est pas toujours bonne à entendre.

- Allez-vous en tout de suite et je vous interdis de remettre un pied dans cette usine!

- Sachez, Monsieur, que c'est vous qui êtes en train de faire couler cette usine, non seulement vous êtes un menteur mais vous prenez les gens pour des petits Chinois. Monsieur, nous sommes en Suisse et l'esclavage est aboli depuis longtemps.

- Sortez! Je vais m'assurer personnellement que vous ne trouviez plus jamais aucun travail en Suisse, je vous en fais la promesse!

Et il claque la porte d'entrée de l'usine. Je vais partir quand je me rends compte que

j'ai oublié de lui dire une chose. Et quelle chose! Alors, je ré-ouvre la porte, je mets un pied dedans et crie:

- Eh, Monsieur!

Il se retourne fin enragé et, avant même qu'il puisse parler, je poursuis:

- J'ai failli oublier, il y a une certaine personne, c'est vous, et vous seul, qui l'avez tuée. Et je viens déjà de remettre un pied dans l'usine et je trouverai du travail facilement, ne vous en faites pas!

Je referme alors la porte de l'usine et rentre chez moi, soulagé, même si, encore une fois, je ne comprends pas cette injustice. Je suis soulagé d'un poids: si cette personne ne se rend pas compte de sa responsabilité, cela lui aura été dit au moins une fois. Car je ne peux pas laisser des personnes dans l'ignorance des conséquences de leurs actes.

Si elles ne sont pas conscientes, c'est qu'elles sont vraiment sincères et c'est bien plus dangereux que leurs soi-disant haines, je pense. Si mon passage dans cette entreprise est terminé, mon expérience de la vie, du travail et mes incompréhensions ne font que grandir et se consolider. Un homme bien a abandonné ce merveilleux combat qu'était sa vie. Tout cela à cause de quoi? La famille? Les problèmes? Le travail? Ou, tout simplement, s'est-il résigné à aller voir ailleurs, ne supportant plus l'absurdité de certaines réalités de la vie? Je ne sais pas, tant de choses auraient pu en être la cause. Mais une chose me semble sûre, l'appel pour revenir travailler même en étant malade a été l'élément déclencheur.

Cela fait déjà quelques années, Jean-Robert, et je ne t'ai pas vraiment bien connu. Mais je veux te remercier, tu m'as appris beaucoup sur la vie, tu étais une personne vraie et qui a beaucoup donné. Qu'as-tu reçu en retour? Encore merci. J'aime à m'imaginer que personne ne te met plus de stress et que tu es bien sans voir tout ce qui se passe ici.

Chômage et ORP (office régional de placement)

Par la suite, je travaille dans une usine de montres de luxe. Nous sommes en 2008, la crise économique arrive. Les montres de luxe, bien sûr, sont un des premiers secteurs à être touchés. Les temporaires dont je fais partie sont les premiers à partir et les fixes sont mis au chômage technique durant le temps de la crise.

Sans travail, je m'inscris à l'ORP, l'Office régional de placement, pour toucher les indemnités de chômage. J'y reste pendant huit mois. Je cherche du travail, puis, comme le retour sur les entretiens d'embauche, retour donné lors des rendez-vous obligatoires avec la conseillère en placement, finissent toujours, avec un rire, par: "Vous êtes trop qualifié, vous aller partir quand la crise sera finie!", je décide de ne pas me rendre malade avec le fait que je ne trouve pas de travail.

Un jour, l'on me propose un entretien dans une grande entreprise de café. Je vais à l'entretien qui ne se passe pas trop mal. Mais je n'ai pas de connaissances en

électricité. Comme je suis au chômage, l'entreprise propose une formation de deux mois donnée dans une grande usine et ce, en vue d'une proposition d'embauche. Le chômage m'inscrit pour cette formation. Je la suis et, peu avant sa fin, je mange un jour à midi à la cantine avec des collègues. Et qui est-ce que je vois venir vers moi? Mon ancien chef de l'usine où j'avais connu Jean-Robert! Il me dit:

- Salut Caf', qu'est-ce que tu fais là? Tu vas bien?

- Je travaille ici, ça va bien, je suis embauché. Eh, bonjour Monsieur!

Je viens de voir Monsieur le Directeur de cette ancienne usine qui suit mon chef et qui, dès qu'il me reconnaît, tourne les talons et part vite.

- Sérieusement, tu es embauché ici? reprend mon ancien chef

- Non, je rigole! Je suis en formation de deux mois, mécanique, électrique et pneumatique, en vue d'une embauche.

- Ah, ok! Alors je te souhaite tout de bon pour la suite. Bonne journée, ça m'a fait plaisir de te voir.

Je finis de manger et reprends les cours de l'après midi. Ah, j'oublie de vous dire que mon ancienne entreprise avait coulé et que tous les employés gardés avaient été transférés dans la boîte qui nous sous-traitait le travail…et qui est l'entreprise où je suis actuellement ma formation! Je retourne donc en cours et, à mon arrivée, le formateur me pose la question suivante:

- Dis-moi, tu connais Monsieur X?

- Oui, bien sûr, c'est le directeur fou dont je vous ai parlé, celui de mon ancienne boite. Pourquoi ?

- Parce qu'il est venu me voir tout à l'heure.

- Ah oui? Et qu'est ce qu'il vous a dit ?

- Vous avez Caf' en formation? Il faut lui arrêter sa formation, tout de suite! Il travaillait pour nous avant la fermeture. Il était souvent absent et faisait du mauvais travail! C'est un bon à rien.

- Ah, ah! Et qu'est-ce que vous lui avez répondu?

- Eh bien, désolé, la formation est terminée, je viens d'avoir les résultats. Il a fini premier, 91% de réussite en électricité mention excellent et 88% en mécanique pneumatique, mention très bien. Désolé, je ne peux rien faire pour toi.

- Ah, merci pour les résultats et désolé pour ce monsieur qu'il n'ait pas encore compris ses torts. Au revoir, Monsieur, et je vous souhaite plein de bonnes choses.

J'ai donc réussi ma formation en finissant premier et cet homme qui s'était juré de tout faire pour que je ne retrouve pas de travail en Suisse, m'a retrouvé là, dans sa boite, non pas en tant qu'employé comme il a pu le croire au début, mais en formation pour un emploi. Il tente alors de casser ma formation - et, peut-être, ma vie - par haine des vérités passées que j'ai pu lui dire. Encore une fois, il n'a retrouvé que sa frustration. Peut-être comprendra-t-il un jour que la haine et l'acharnement sont les plus inefficaces des armes.

Fin de formation, stage et entrée dans l'usine de café

Après ma formation, j'attends la réponse de l'entreprise de café pour une embauche quand je reçois l'appel d'un collègue de formation qui m'annonce que nous allons travailler ensemble. Engagé dans cette entreprise, il est persuadé que j'ai déjà été appelé pour commencer. Lors de la formation, je lui avais proposé de l'héberger pour les 3 mois d'essai, s'il était pris. Je lui dis donc:

- Aucun problème, tu viens quand tu commences.

J'appelle alors l'usine et la RH pour demander pourquoi je n'ai pas été appelé. La RH m'explique que mon profil ne convient pas. Je demande alors pourquoi. Je n'ai pas vraiment de réponse mais, comme j'ai fini premier de la formation, comme j'ai le permis de conduire et comme j'habite à côté de l'usine, elle me dit qu'elle veut bien me donner un rendez-vous. Selon moi, l'entretien se passe bien et j'attends donc une nouvelle réponse. A nouveau en contact avec cette dame, elle m'informe que l'entreprise ne cherche plus de mécanicien. Je lui explique alors vouloir vraiment travailler dans cette entreprise parce que l'on m'a expliqué sa politique - évolution pour tous, 0 accident, 100% d'engagement et une équipe - et parce que ces valeurs et objectifs rejoignent les miens. Elle me propose alors un stage de placement financé par l'ORP, l'Office régional de placement. Ceci signifie: travail en équipe pendant trois semaines, puis travail en journée pendant le solde de trois mois correspondant au temps d'essai pour les employés fixes. Ceci signifie aussi que je perds trois mois sur la durée autorisée de mon temps de chômage et trois mois durant lesquels je vais quand même devoir faire des recherches d'emploi à prouver à l'ORP. Mais j'accepte sa proposition et appelle immédiatement ma conseillère de l'ORP pour l'informer. Elle me répond:

- Il est hors de question que vous alliez en stage de placement chez ces personnes. Vous avez fini premier de la formation, vous habitez à côté et c'est une grosse entreprise qui a de l'argent. S'ils vous veulent, ils vous prennent en fixe, à l'essai.

Je comprends sa réaction qui est normale mais je lui explique que c'est ma décision. Donc, si elle peut faire le nécessaire, je passerai chercher le papier signifiant l'accord de l'ORP dans l'après-midi. Elle me répond à nouveau:

- Hors de question, je viens de vous le dire.
- Bon, très bien. A cet après-midi, Madame.

Je raccroche et, en début d'après-midi, j'arrive à l'O.R.P. Dans le bureau de ma conseillère, entre deux rendez-vous, je commence la discussion :

- Bonjour, alors voilà, je viens chercher la feuille pour le stage de placement s'il vous plait.
- Non, je vous ai déjà expliqué au téléphone, il en est hors de question.
- Écoutez, je vais être clair. Je suis au chômage, je cherche du travail. Je suis entièrement d'accord avec vous, c'est une énorme injustice. Mais je n'ai rien à faire, c'est encore la crise. C'est un nouveau métier pour moi à apprendre et cette boîte est à côté de chez moi. Si je veux me faire exploiter, c'est mon problème, je le redis, je suis au chômage et ce n'est quand même pas vous qui allez m'empêcher de prendre du travail!

Je prends une chaise, m'assieds et dis:

- Je vais rester ici jusqu'à ce que j'aie ce papier. Vous pouvez appeler la police, on leur expliquera que l'ORP m'empêche de trouver du travail.

Elle sort, va chercher son responsable auquel je répète exactement la même chose. Et je reçois mon papier.

Je commence donc mon stage de placement dans cette usine un 1er juin, en horaire de journée, avec deux semaines d'introduction sur la politique de l'usine et l'histoire du café. Très intéressant. Pendant les semaines qui suivent, je dois toutefois éclaircir et rappeler, à diverses reprises, différents points de mon contrat de stage. Je ne veux pas rallonger ce texte en donnant des exemples. Je ne trouve pas très normal non plus le fait que d'autres mécaniciens commencent en même temps que moi alors qu'il m'avait été dit que l'entreprise ne cherchait plus personne. Encore une fois, je ne comprends pas comment il est possible d'agir avec ces manières mais je vois que c'est ainsi.

La fin des trois mois arrive. Mon chef, la RH et moi allons enfin nous voir. Bien qu'il ait été décidé au début de mon stage de nous voir une fois par mois pour faire le point, cela n'a pas été fait. Mon chef prend la parole:

- Alors, nous sommes vraiment contents de toi, tu as beaucoup appris pour quelqu'un qui ne connaissait rien au métier de technicien de maintenance. Très investi dans ce que tu fais et, si tu ne sais pas quelque chose, tu n'hésites pas à aller chercher l'information. Très bien.

La RH poursuit:

- Voilà, on est très content de toi, alors on va prolonger ton stage de trois mois, jusqu'à la fin de l'année.

Choqué, je pense sur le coup à une blague. C'était un peu le genre à la fin des mois d'essai pour ceux qui signaient le contrat fixe. Alors je dis:

- Ah oui, pas mal celle-là!!! Ha Ha Ha!

Peu à l'aise, mon chef essaye de me reprendre en me faisant comprendre que ce n'est pas une blague et il tente de trouver des justifications tout simplement improbables:

- Oui, tu vois, on est content de toi mais je ne sais pas ce que tu vaux au dépannage, je n'ai pas pu te tester, donc tu feras trois mois en équipe, tu comprends?

- Si je comprends? Je ne sais pas. Tout ce que je comprends, c'est que les personnes qui signent d'emblée un contrat fixe ont trois mois d'essai, qu'ils ne sont pas en dépannage et donc ne sont pas testés. Je comprends aussi que l'on aurait pu en parler si nous nous étions vus comme convenu une fois par mois. Je comprends aussi que je suis au chômage, que je galère et dépense de l'argent pour venir travailler gratuitement pour vous, que quand je pose un jour de congé avec les heures supplémentaires que je n'avais pas le droit de faire selon mon contrat de stage, on veut m'enlever une coche dans la feuille de présence et que cela peut me faire perdre de l'argent que j'aurais pu avoir en restant à la maison et enfin, qu'il m'est plus difficile de trouver du travail pendant que je travaille chez vous. Alors, je veux bien vous faire encore un mois en équipe à dépanner parce que je n'ai pas fait tout ça pour rien. Mais après, soit vous me prenez, soit tant pis, je chercherai ailleurs.

Et je me suis levé et suis sorti de la salle. C'est vraiment inconcevable de telles manières de faire! Mais il ne faut pas s'énerver, pour pouvoir rester lucide. N'empêche, comment comprendre ça?

Je vais donc commencer les équipes de dépannage, avec un collègue qui est arrivé en même temps que moi. Sur les deux autres mécanos de cette équipe, le premier s'est cassé le ménisque et le second a ses vacances. Nous le voyons deux jours. Après le weekend, nous, les deux nouveaux, commençons de nuit à devoir dépanner toute l'usine! Il y a une formation spéciale pour pouvoir dépanner un secteur de l'usine qui fonctionne aussi la nuit et qui a un accès réduit, avec une clef. Voyant que personne ne s'inquiète, je vais voir mon chef pour lui expliquer la situation, pour savoir comment nous devons faire et si je peux être formé pour ne pas être en mauvaise situation. Sur le coup, il me dit:

- Non, il n'y a pas besoin, ne t'inquiète pas.

- Pas de problème, c'était juste au cas où car il y a des matériaux pour les machines qui sortent de ce secteur à accès réduit. Au revoir.

Trois minutes plus tard, mon téléphone sonne:

- C'est ton chef, il faut que tu ailles tout de suite voir le responsable de ce stock pour qu'il te forme.

Voilà comment j'ai été formé, pendant 2 heures, sur une installation complexe, pour commencer la semaine de nuit. Ce mois de dépannage en stage supplémentaire touche à sa fin et je suis convoqué au bureau par mon chef et la RH. Mon chef engage la conversation :

- Alors, tu vois, ça s'est bien passé, tu as vraiment prouvé, même pour le dépannage, que l'on peut compter sur toi. Et ce que tu as fait, comment tu as anticipé ce qui pouvait arriver pour la formation avant de commencer le dépannage en équipe, cela s'appelle de la conscience professionnelle et je ne pense pas qu'il y ait 10 mécaniciens dans l'usine qui l'auraient eue. C'est très bien.

- Merci, merci beaucoup.

La RH enchaine:

- C'est très bien, on est vraiment content de toi, alors voilà ton contrat.

Elle me tend le contrat avec un stylo. Mais, quand je lis le contrat et vois le salaire proposé, je réponds :

- Merci, je suis très content de rejoindre le groupe mais on n'a jamais parlé de salaire. Vous me proposez un salaire qui, par rapport à ce que je gagnais dans mon ancien métier, est de Fr. 1200.00 en moins par mois, ce qui n'est pas rien, et seulement de Fr. 400.00 plus que mon chômage actuel.

- Mais tu sais que tu n'a pas de diplôme dans le domaine, dit la RH.

- Et tu n'es pas au niveau d'un mécanicien ni d'un électricien et encore moins d'un mécano-électro, ajoute mon chef.

- Et si vous êtes trop déçu, il faut nous le dire, finit la RH avec un air de dire: "La porte est là. Vous pouvez partir."

- Eh bien, je vous le dis: je suis énormément déçu, voir même dégoûté par la mentalité de cette usine et par vous, Madame. Mais ne vous inquiétez pas, mon

travail sera toujours aussi bien fait. Merci, bonne journée.

Je la regarde bien droit dans les yeux, signe mon contrat, me lève et quitte le bureau. C'est donc sur ces derniers mots que j'entre avec un contrat fixe dans cette entreprise.

Quelques incompréhensions, questions, réflexions

Avant de continuer de relater la suite de mon histoire dans cette entreprise, je souhaite faire part maintenant de quelques incompréhensions que j'ai vécues au fil de mes quatre années passées en son sein. Comme vous avez pu le remarquer jusqu'ici, j'ai toujours avancé dans le monde du travail en étant à la fois un très bon employé, par la qualité de mon travail et de mon engagement, et un très mauvais employé en défendant mon point de vue, en l'expliquant au plus clairement de mes capacités et de ma lucidité du moment à n'importe quelle personne de la hiérarchie. Et, comme je l'ai expliqué plus haut, c'était parce que dans toutes ces situations absurdes et injustes, je n'arrivais pas à comprendre que toutes, vraiment toutes ces personnes soient tellement aveugles qu'elles n'arrivaient même pas à être objectives et lucides.

Autour de moi, ma famille, mes amis, mes connaissances, mes collègues de boulot m'ont toujours dit: "Tu as raison mais laisse tomber, tu peux rien y faire, ça ne sert à rien, tu vas perdre ton job, tu auras du mal à retrouver du travail, personne ne t'aidera et ils ne comprennent rien de toutes façons!" La remarque la plus incompréhensible pour moi était: "Tu ne te rends même pas compte que tu es en train de gâcher ta vie."

Je me suis alors posé les questions suivantes:
Si toutes ces personnes ne sont jamais contredites, comment peuvent-elles prendre conscience qu'elles ont tort? Comment peuvent-elles corriger leurs erreurs? Comment peuvent-elles s'améliorer et évoluer?

Et je suis arrivé à la conclusion que, eh bien, elles ne peuvent tout simplement pas. Car, comme dans l'enfance, nous apprenons par nos parents, nos frères et sœurs, les expériences de nos erreurs, peurs et appréhensions, eh bien, à l'âge adulte, c'est par nos amis, familles et collègues de travail que nous apprenons. Je ne peux donc pas en vouloir à toutes ces personnes de leurs comportements injustes. Elles sont tout simplement sincères. Et je pense que c'est bien cela le plus dangereux.

Comme je l'ai noté dans l'introduction, j'ai vu beaucoup de personnes se rendre malades au travail, se plaindre sans chercher de solution, être sous antidépresseurs et se faire manger de l'intérieur en se taisant alors qu'elles ont raison! Et, parce qu'elles ne disent rien, les problèmes et absurdités empirent! Et j'ai souvent pensé impossible d'aider et de faire comprendre cela à tout le monde même si, de temps en temps, chacun y pense et aimerait que cela change. A présent, j'ai compris une chose qui me semble essentielle: si personne ne fait rien, ne dit rien, il est certain que rien ne se passera ni changera ni, surtout, rien de positif.

Je souhaite donc tout simplement transmettre ce que j'ai fait pour être bien, pour être mieux, sans tous les problèmes ici, au travail. Pour transmettre cela, je me suis posé les questions suivantes:

- Comment faire pour que toutes les personnes qui partagent ces incompréhensions ouvrent les yeux et ne les referment plus?
- Comment prouver, dire à tous ces employés qui vivent souvent avec le nœud au ventre à se demander par exemple "Mais pourquoi ils font ça? Ils sont fous?! Il ne faut pas faire comme ça! Mais pourquoi, en plus, c'est sur moi qu'on crie alors que j'avais bien dit ce qui allait se passer si on faisait comme ça…mais c'est le patron ou le chef, etc.", bref, comment leur dire et leur prouver qu'ils ont raison?
- Comment pourront-ils me croire?

Voici ma conclusion:

Les seules choses que l'on peut admettre avec certitude sont les choses que l'on a vécues, que l'on connait, que l'on comprend et la meilleure chose, je pense, sont les preuves que l'on peut apporter. Je n'ai jamais écrit ni rassemblé de documents, de preuves durant mon parcours professionnel mais dans cette dernière entreprise, oui. En effet, cette entreprise note ses employés pour un processus d'évolution et elle leur donne des objectifs. Si ceux-ci sont dépassés, les employés doivent évoluer vers des postes plus élevés pour exploiter leur potentiel. Actuellement – et non à mes débuts dans l'entreprise – il y a des documents à l'appui de mes dires. Ils sont annexés pour que vous puissiez vous faire votre propre opinion. Il s'agit des résultats d'un sondage que j'explique plus loin. Disons, pour l'instant, que ces résultats, au vu du nombre de personnes qui ont osé prendre le risque de mettre leurs noms, m'ont poussé à agir. Les mots mal écrits, mal formulés sur des choses que je savais plus ou moins m'ont aussi poussé à vouloir écrire et expliquer ce qui se passe au maximum de personnes qui vivent ces situations dans une place de travail, ici ou ailleurs. Pour que l'on m'aide aussi à comprendre.

Revenons donc à mon travail dans cette entreprise. J'y travaillais depuis un an, tout se passait bien, super entente et le travail me plaisait. Quand un jour, mon responsable de département me demande si je peux changer d'équipe pour aller dans une autre équipe où un mécanicien a démissionné, je lui réponds:

- Non, ça ne m'intéresse pas. Je connais mon caractère, je ne juge généralement pas les gens sans les connaître mais le chef de l'autre équipe a apparemment un très mauvais caractère et je n'aimerais pas avoir de problème.

Mon chef me dit:

- C'est ce que tout le monde me dit, il faut des exemples, il faut que tu y ailles et, si ça ne va pas, tu viens vers moi, je suis au courant et on regarde.
- Je veux bien essayer mais si ça ne va pas, je reviens dans mon équipe actuelle.
- Oui, on fera pour que ça se passe bien.

J'arrive donc dans l'autre équipe avec ce chef et je vous passe quelques prises de tête.

Après trois ou quatre mois, je suis en train de parler d'un problème arrivé deux jours avant avec le spécialiste du secteur qui m'a demandé des détails, quand je reçois un appel de mon chef :

- T'es où?
- Dans l'open space avec G.D. Pourquoi?
- T'as rien à foutre dans l'open space, ta place est sur les lignes, en plus les opérateurs t'appellent et tu ne réponds pas!

Je vais alors directement vers lui pour lui demander des explications:

- Déjà, tu me parles correctement et je veux savoir qui a dit que je n'ai pas répondu au téléphone. Qu'il vienne le dire devant moi car je n'ai eu aucun appel!
- D'abord, tu vas dépanner et après on discute.
- Ok, j y vais.

Je vais faire mon dépannage puis reviens vers mon chef pour lui demander:

- On peut parler?
- Non, pas maintenant.
- Oui maintenant, on règle cette histoire.
- Non, c'est encore moi le chef! Alors, je t'appellerai quand j'aurai du temps.
- Ok, mais on se voit avant la fin de la journée.

La journée passe… Après un dépannage, je l'appelle pour lui demander qui appeler pour redémarrer une ligne. Il me dit (réponse fictive):

- 1234 T.

Il ajoute, tout à l'inverse de ses habitudes:

- Super bon travail, c'est super merci beaucoup.

A 20h30, toujours aucune nouvelle de mon chef pour éclaircir cette histoire. Je décide donc d'aller le voir pour parler:

- Tu aurais 2 minutes maintenant?
- Non pas plus que tout à l'heure mais bon… Tu veux quoi? J'ai essayé de te calmer cet aprèm mais t'es toujours énervé, tu tires une sale tête.
- Normal, je veux des explications, je veux savoir qui t'a téléphoné et t'a dit que je ne répondais pas. Parce que mon téléphone n'a pas sonné et je veux que ces personnes, s'il y en a plusieurs, viennent s'expliquer. Et tu n'as pas à me parler sur ce ton.
- Non. Je ne veux pas de problèmes entre mes opérateurs et mes mécanos, je lui demanderai et te dirai la réponse.

Il part vers la photocopieuse et je le suis en lui répétant:

- Je veux savoir qui c'est et je veux voir l'opérateur. En plus, tu n'as pas à me parler sur ce ton et à critiquer mon travail parce que j'étais dans l'open space pour résoudre un problème de lundi.

Il se retourne, s'avance très près de moi et, en me regardant droit dans les yeux, il dit:

- Qu'est-ce qu'il y a Caf' !! Mais qu'est-ce qu'il y a?! Tu veux quoi!!! Tu cherches quoi!!! Tu veux aller aux RH!!! Tu veux que je te monte aux RH!! On va aller aux

RH!

- Ok, d'accord, on va aux RH.

Là, il est surpris par ma réponse:

- Non. Mais j'ai essayé de te calmer cet aprèm, on ne peut pas parler comme ça, viens on se calme, je te donnerai un retour, je lui parlerai, on est d'accord?

Le chef de l'autre équipe arrive pour la prise de poste et me dit bonjour en voyant la fin de la discussion qui s'est relativement calmée. Je décide alors de laisser tomber pour ce soir parce qu'on ne peut pas discuter avec ce Monsieur.

- Ok, c'est bon, pas de problème, bonne soirée.

Le lendemain, j'apprends que mon chef est en vacances pour un mois. Je vais alors voir mon responsable de département avec cette même description de ce qui s'est passé et il me dit:

- J'aimerais bien que tu montes voir la RH.

- Mais moi ça m'est égal d'aller voir la RH? On avait dit que si ça se passait mal, je retournais dans mon ancienne équipe. Alors, je retourne quand dans mon équipe?

- Va déjà voir la RH et on verra.

- Ah d'accord, c'est bien ça, je reste dans cette équipe! Merci bien, bonne journée!

Je monte au bureau voir la RH, lui explique l'histoire et elle me dit :

- Très bien et qu'est-ce que tu aimerais que l'on fasse pour toi? Et pour la suite?

- Pour moi? Eh bien rien. On m'a dit que si ça se passait mal, je retournerai dans mon équipe. Alors, je veux juste savoir quand je retournerai dans mon équipe. C'est plutôt pour les autres collaborateurs qui vivent ça tous les jours.

- Alors on va voir. Mais j'aimerais que tu restes dans cette équipe et si ça ne va pas, reviens me voir.

- Ah oui, je comprends bien. Alors, merci bien, bonne journée.

Et j'ai continué dans la même équipe. Après son retour de vacances, on discuta, le chef et moi. Il a bien compris que je fais mon maximum tout le temps et qu'il ne faut pas mal me parler. Je n'ai jamais su si les RH avaient parlé avec lui. Nous nous sommes plutôt bien entendus par la suite. C'était un chef strict mais qui faisait bouger les choses et défendait son équipe.

Inconscience collective?

Et j'ai encore souvent constaté ce que j'appelle la stupide inconscience de ne pas tenter d'écouter et de comprendre les autres ou les situations. Ce qui a pour conséquence que personne ne réfléchit à des solutions. Ce qui est le plus grave, je pense. Je vais vous en donner deux courts exemples:

Un jour, en dépannage, nous n'avons pas les pièces nécessaires et une machine doit vraiment tourner. Avec mon collègue, nous usinons, perçons, bref, nous créons de

petites pièces pour réparer cette machine. Il s'agit d'une réparation provisoire. La machine redémarre et nous informons par e-mail qui de droit de la référence de la pièce ainsi que du besoin de remplacement sur cette machine. Quelques mois plus tard, lors d'un dépannage sur la même machine, je vérifie si les pièces ont été remplacées. A ma grande stupéfaction, les pièces sont toujours les pièces provisoires de huit mois en arrière. Je décide donc d'envoyer un e-mail pour me renseigner et savoir si les pièces sont arrivées. Le lendemain, mon chef, choqué que cela n'ait pas été fait pendant ces huit mois me demande :

- Quelle réponse à ton e-mail d'hier? On a les pièces? On peut faire ça quand?

Je lui montre alors la réponse:

- Salut Caf', peux-tu me dire en quoi consiste ce mail ?

Voilà. Que répondre à cela? Rien. J'ai trouvé les pièces, regardé avec mon chef quand la machine allait être arrêtée et j'ai remplacé ces pièces avec mon collègue. Mais qu'en est-il de toutes les réparations provisoires oubliées par moi-même ou par les autres mécaniciens qui ont transmis les informations et demandes? Je ne sais pas si je voudrais avoir la réponse à cette question.

Voici un autre exemple de cette inconscience collective qui fait paraître des choses graves comme des erreurs banales:

Un jour, nous avons reçu une formation "Travail en hauteur" qui consiste à savoir travailler avec un harnais de sécurité mais avec les pieds toujours sur une échelle. Enfin, normalement. Le formateur nous fait la théorie le matin et c'est déjà clair que nous allons être suspendus. L'après-midi, nous faisons les exercices et cela se confirme: nous sommes vraiment suspendus. Sympa comme formation, j'ai vraiment apprécié et appris beaucoup de choses, comme par exemple le fait qu'il faut être assuré deux fois, tout le temps, pour la sécurité. Mais je suis étonné que notre entreprise qui est vraiment pour la sécurité et dans laquelle l'on peut se prendre un avertissement si on nous fait trois fois la remarque qu'il faut tenir la main courante en descendant les escaliers, bref que notre entreprise nous laisse dépanner suspendus en l'air, à plus de 30 mètres de haut comme dans les exercices de l'après-midi. Nous sommes cinq équipes de mécaniciens et je suis dans la 4ème à passer. Le soir, je vais voir mon responsable maintenance:

- Bonjour, ça va ?
- Oui bien, et toi ? Tu étais en formation, ça s'est bien passé?
- Oui, très bien, c'est super intéressant et c'est bien, comme ça on n'aura presque plus besoin de l'entreprise spécialisée dans le travail en hauteur.
- Non, comment ça? La formation, c'est juste comment être en sécurité sur une échelle avec un harnais à plus de 2 mètres de haut.
- Ah, eh bien rassurez-moi, il y a déjà 3 équipes qui sont passées avant la mienne. Vous êtes allé voir au moins une fois la formation avant que l'on nous la donne?
- Euh, non je n'ai pas le temps mais on lui a bien dit au formateur.
- Eh bien, je vous dis que tout l'après-midi, on a appris à dépanner, suspendus à 3, 9, 15, 30 mètres de haut, accrochés sous les poutres. Et je me doutais bien que le

chef sécurité n'allait pas apprécier de nous voir suspendus partout.

- Non, mais ce formateur, quand je vais le voir, il va m'entendre!

- Il serait bien d'envoyer un e-mail, quand même, pour prévenir ceux qui ont déjà eu la formation, non?

- Euh, oui, oui je fais ça tout de suite.

Encore une fois, il m'est difficile de comprendre ces attitudes inconscientes qui passent facilement pour des faits banaux. Alors, j'avance dans ce brouillard de confusions.

Quand même les chaises s'en mêlent…

Un jour, en rentrant de week-end, je commence en poste de nuit et j'arrive dans notre bureau mécanos. Et là, à ma stupéfaction, je trouve des chaises en plastique horriblement dur pour le dos et les fesses. Mes collègues et moi, nous demandons à nos collègues de l'équipe précédente le pourquoi de ces chaises et qui a commandé des chaises si inconfortables. On nous explique alors que c'est pour une cause d'hygiène, que les autres chaises ne se lavaient pas facilement et que les mécaniciens étant souvent pleins de graisse, ce n'est pas hygiénique. Notre bureau n'est pas dans une zone d'hygiène et deux autres chaises, identiques aux anciennes, n'ont pas été changées dans l'atelier où les mécaniciens s'assoient aussi. Nous ne comprenons pas. De plus, quand l'on s'assoit sur une nouvelle chaise et quand l'on met les pieds sous la chaise, l'on actionne une poignée qui fait basculer l'assise de la chaise vers l'avant ce qui projette la personne légèrement vers l'avant.
La semaine de nuit passée, nous nous retrouvons de nouveau à un poste où l'on voit les personnes travaillant en journée. Je demande à ce que les anciennes chaises soient remises car ces nouvelles chaises ne sont pas "sécurité" à cause de la poignée. Comme je suis samaritain (sauveteur secouriste du travail) et comme j'ai un collègue qui a des problèmes de dos, je remonte (remonter = informer le supérieur hiérarchique immédiat) le point de l'ergonomie (= recherche d'une meilleure adaptation entre une fonction, un matériel et son utilisateur) et je propose une solution adaptée dans l'attente de nouvelles chaises: prendre des housses en plastique comme dans les garages pour mettre sur le dossier et l'assise des anciennes chaises. On me répond que nous pouvons reprendre les anciennes chaises en attendant que des mousses adaptables sur les nouvelles chaises soient commandées mais qu'il n'y pas besoin de housses en plastique en attendant. Quelques semaines passent et, en arrivant un jour au travail, nous retrouvons les nouvelles chaises remises dans le bureau avec certes des mousses, mais en caoutchouc presque aussi dur que le plastique d'origine.
J'essaye d'aller discuter mais l'on me dit:

- C'est comme ça, il faut faire avec.

Mais quel est le but? Pourquoi vouloir que des personnes soient mal à l'aise dans leur

lieu de travail et pourquoi dans ce bureau qui n'est pas une zone hygiène? D'autant plus que sont prônés dans l'entreprise la sécurité et le bien-être au travail. Je vais donc voir le responsable sécurité et l'infirmière pour expliquer la situation. Ils comprennent le problème et me demandent juste de faire un sondage anonyme pour savoir le ressenti de tous les mécaniciens. Je tape donc un petit sondage sur les nouvelles chaises avec deux questions: une sur la sécurité et l'autre sur le confort. Le sondage étant fini un ou deux jours après, je le remonte donc au chef sécurité et à l'infirmière. Après son dépouillement, le sondage fait l'unanimité sur le ressenti des mécaniciens. Le chef sécurité et l'infirmière me disent donc qu'ils vont en parler tout de suite à notre service pour que ce soit réglé. Quelques jours plus tard, un jeudi lors de notre séance mécaniciens, un nouveau chef de journée arrivé il y a peu de temps et qui a déjà licencié une personne nous parle et dit:

- Suite à vos remontées sur l'inconfort des nouvelles chaises de l'atelier, j'ai bien entendu votre demande et vous savez que nous revoyons l'agencement de l'atelier pour le début 2013 et nous verrons pour de nouvelles chaises à ce moment. Jusque là, vous devrez garder ces nouvelles chaises malgré l'inconfort subi. Cela vous va? Dit-il en me regardant dans les yeux. Il répète en haussant le ton et en me fixant toujours:

- Cela vous va?

Personne ne répondant et comprenant que le message m'était bien destiné car j'étais l'auteur du sondage, je réponds alors, au nom des mécaniciens:

- Non, ça ne nous va pas. Je ne sais pas si vous le savez mais la règle numéro un de l'usine, c'est "sécurité" et ces chaises ne sont pas "sécurité". Elles sont aussi très inconfortables et j'ai un collègue dans mon équipe qui a des problèmes de dos. De plus, un sondage a été fait pour faire un retour de tous les techniciens de maintenance. Et 2013, c'est dans quelques mois, une solution adaptée avec les anciennes chaises a été proposée et nous pouvons la mettre en place en attendant.

- Bon, d'accord, je verrai à mon retour de vacances dans deux semaines et, s'il faut, on remettra les anciennes même sans housse, on s'en fout.

- Pourquoi dans deux semaines? On pourrait voir ça tout de suite, ce n'est qu'une décision à prendre, non?

- Oui mais on a d'autres priorités dans l'usine.

Et il reprend le cours de la séance.

Une fois la séance terminée, il part, je lui téléphone et lui demande si on peut remettre ces chaises. Il me répond:

- Vois avec le responsable maintenance lundi ou on verra à mon retour de vacances.

Devant cette mauvaise foi, je laisse tomber et je monte voir le DRH pour lui expliquer toute la situation, sans incriminer la personne, mais en expliquant que ce n'était pas acceptable de garder ces chaises et même potentiellement dangereux pour ceux qui ont des problèmes de dos. Il me dit qu'il allait faire un E-mail au nouveau chef et que le nouveau chef fera un E-mail au responsable maintenance pour le prévenir et que, lundi, je voie avec le responsable maintenance. J'attends donc le lundi matin, vais voir le responsable qui revenait de vacances, lui explique et lui dis

qu'il devrait avoir un E-mail de son collègue. Il regarde ses messages et rien, aucun message. Il me dit:

- Ce n'est pas grave, fais remettre ces chaises que tout le monde soit bien en attendant.

Je vais donc récupérer les chaises éparpillées dans tous les services. Je n'en trouve que cinq et nous sommes huit. Je laisse donc 3 des nouvelles chaises en plastique. C'est toujours un risque d'accident ou d'arrêt maladie mais au moins je sais qu'il y aura une chaise pour l'ancien de mon équipe. Ce qui était vraiment le but premier. Mais cela ne fait qu'augmenter mes incompréhensions face à ce que je vois comme folie inconsciente chez ces personnes et face à cette absurdité de nier les dangers en prenant cela pour un combat des employés contre la hiérarchie. J'étais loin de me douter de l'immensité de ces folies.

Postulation et sondage

Je reprends la vie au travail tout en me demandant comment, comment pourrais-je les aider? Comment leur faire comprendre que ces situations sont les sources de leurs problèmes? Et j'ai décidé de postuler pour un poste de chef-mécanos en équipe pour avoir l'occasion de leur montrer ce que l'on attend d'un chef-mécanos et pour essayer de comprendre pourquoi ils agissent ainsi. Pour cette postulation, l'on nous a bien dit de bien mentionner pourquoi nous voulons ce poste et quel poste nous voulons. Il y avait, en effet et en même temps, des postulations possibles comme chef-opérateurs et chef-mécaniciens. Il nous a bien été dit aussi que le plus dur pour le service RH était si une personne prenait un poste et qu'elle ne s'y sentait pas bien car il était difficile de revenir en arrière. J'explique donc dans le cadre de l'entretien pour ma postulation que je postule comme chef-mécaniciens pour pouvoir aider, amener un bon esprit d'équipe et développer les compétences des collaborateurs lors de leurs appels pour des pannes. J'explique aussi que si ce serait comme chef-opérateur, je devrais réfléchir mais que, à 60%, ce serait non. L'issue des postulations? Je n'ai pas été reçu. Je demande alors un retour à la RH qui m'expliqua:

- Les personnes de journée ne te connaissent pas assez, il faut que tu te montres plus. Nous te proposons un autre poste en journée.

Il s'agissait d'un poste où l'on doit s'occuper de 4 machines identiques alors qu'en équipe, l'on dépanne toute l'usine avec plus d'une cinquantaine de machines différentes et que le travail est donc beaucoup plus intéressant. Et j'aime bien les équipes. Le poste de chef-mécaniciens était en équipes. Je refuse donc le poste proposé par la RH. Et je m'interroge à nouveau. Pourquoi sur trois mécaniciens passés chefs d'équipe, aucun n'est passé chef-mécaniciens? Tous sont des chefs-opérateurs. Mais cela me va bien, j'aime les dépannages et j'aime mon poste.

Je continue ma vie au travail mais ce retour sur ma postulation me fait réfléchir et je me demande: est-ce vrai? Les personnes de journée ne me connaissent-elles pas? Comment puis-je vraiment le savoir? Alors, je décide de faire un sondage anonyme sur moi-même en prenant 6 des critères utilisés pour nos évaluations de fin d'année.

Oui, je m'explique, notre entreprise évalue personnellement chaque employé sur des objectifs personnels et collectifs. Elle évalue ses employés pour pouvoir les suivre et les faire évoluer s'ils sont trop compétents en leur trouvant un poste mieux adapté. Il y a une partie de l'évaluation où le supérieur évalue sur trois critères choisis parmi huit différents: il note dans cette partie ses impressions et l'employé note aussi son évaluation et son ressenti sur les points notés. Exemple pour moi, sur les critères engagement ou orientation résultat, il est noté 3 années consécutives: Caf' dépanne rapidement et efficacement sur toutes les installations de l'usine et interrompt souvent sa pause pour allé dépanner.

Pour mon sondage, je prends 6 de ces critères dont certains se ressemblent. Je reconnais avoir fait ça sans réfléchir sur quels critères spéciaux je voulais avoir un retour. Je distribue donc ce sondage au maximum de personnes avec lesquelles j'ai pu travailler car je suis passé dans deux équipes et j'ai travaillé avec beaucoup de personnes de journée. Je distribue sincèrement à toutes les personnes et non par affinités, en leur expliquant bien que c'est un sondage de moi-même, sur moi-même et non pas une demande des RH, qu'elles peuvent répondre anonymement, ne pas répondre si elles ne le veulent pas. Elles peuvent aussi mettre leurs noms ce qui voudra dire que c'est bien elles qui pensent ça de moi. J'explique aussi que mon but est de savoir où j'en suis et de pouvoir m'améliorer.

Sur 86 sondages distribués, 76 sont venus en retour, 54 avec les noms et 22 sans nom. Avant le dépouillement du sondage et ma lecture des résultats, j'étais bien conscient que, dans une entreprise, l'on ne peut pas être apprécié par tout le monde. A ma grande stupéfaction, les retours étaient presque tous plus que positifs: les notations étaient autour de 8 ou 9 sur 10. Mais, au delà des notes, les mots, les petites phrases mal formulés et la description de comment ces personnes, collègues ou amis, me voyaient m'ont vraiment touché. C'est pour cela que lors d'une prise d'équipe où tout le monde est présent, j'ai remercié sincèrement les collègues d'avoir pris le temps de me répondre et, surtout, de tout ce qu'ils avaient pu écrire.

Parmi tous ces résultats, deux ont attiré mon attention car ils me permettaient aussi de voir et de comprendre sur quoi je pouvais m'améliorer:

L'un n'avait pas de nom et la personne, une personne de journée, mettait principalement des bonnes notes sauf sur le critère «état d’esprit » où elle avait mis 3/10 en expliquant: "râleur, remonte les problèmes et pas les solutions." Et je comprends bien car cette personne n'a pas mis son nom mais m'a expliqué ses notes dans un bureau. Je lui ai expliqué que, oui, je remonte les problèmes, oui, c'est bien moi mais "n'apporte pas les solutions" n'est pas tout à fait exact: je donne des solutions mais ces solutions passent par une décision que lui seul, par son poste, sa fonction, peut valider ou mettre en place. J'explique alors que je vais essayer d'arriver avec des solutions où la décision aura été prise par une autre personne que lui, ce qui lui évitera le désagrément de décider.

Un autre résultat très intéressant pour moi présente à peu près une moyenne de 4/10 et cette personne n'a pas écrit de commentaire, elle n'a juste pas mis son nom. C'est un collègue d'équipe plutôt réservé et il est vrai que quand j'arrive sur une ligne pour dépanner (réparer la ligne) je discute avec un des opérateurs et je ne reste généralement pas longtemps ou, si c'est plus long, c'est un opérateur plus technique qui m'aide. Mais cette personne est aussi samaritain d'usine. Et c'est aussi vrai que, samaritain moi-même depuis peu de temps, je ne me suis jamais rapproché de lui ou n'ai jamais discuté avec lui pour le connaître; alors que, peut-être un jour, nous devrons sauver une vie ensemble. Là, je comprends vraiment qu'il est vrai que pour ce collègue je suis ainsi et qu'il a raison. Et je le remercie aujourd'hui d'avoir mis son nom. Car, s'il ne l'avait pas fait, je n'aurai jamais pu comprendre, me rapprocher de lui, prendre du temps pour le connaître et l'aider si je le peux. Sans en parler avec lui, j ai pris alors du temps pour le connaître et pour apprendre de son expérience et de ses idées. Plus tard, il est venu à l'atelier et m'a demandé si on pouvait souder un fil cassé d'un appareil à pile dont il se servait pour la guitare. Cela m'a fait réellement plaisir de voir qu'il a osé venir demander de l'aide et j'ai demandé à un collègue électro s'il pouvait lui souder ce fil. S'il n'avait pas mis son nom sur le sondage, je ne me serais peut-être jamais rendu compte qu'il s'agissait de lui et je n'aurais pas pu changer et m'améliorer. C'est aussi pourquoi je pense que l'on ne peut pas en vouloir à toutes les personnes qui agissent mal et qui font des choses irréelles et injustes car le plus dangereux c'est qu'elles sont sincèrement convaincues de bien agir.

Et il y a la part la plus grosse et la plus surprenante pour moi de mon sondage: les résultats et les descriptions sur moi de toutes les personnes sondées. Je me demande alors pourquoi tant de bons retours même de la part de personnes avec lesquelles c'est souvent explosif car je sais que je n'y vais pas avec le dos de la cuillère en général, avec tout le monde. Ma réflexion m'a amené à la conclusion que ces personnes ont compris que je cherche le juste.

Je m'explique: un opérateur, par exemple, débat d'un problème en essayant de se faire comprendre par son supérieur qui est, lui, hors sujet. Je vais faire comprendre au supérieur que l'opérateur a raison et donc le défendre. Du coup, le supérieur ne va pas apprécier mon intervention, surtout devant l'opérateur. Si un autre jour, ce même supérieur devant son propre supérieur parle d'un problème et n'arrive pas à se faire entendre, je vais expliquer à son propre supérieur et lui faire comprendre que ce premier supérieur a raison. Et alors, j'en conclus qu'ils ont compris que je cherche seulement la justesse et la solution la plus adaptée à la situation des débats.

Voilà, ce sondage m'a énormément aidé et appris sur moi-même et sur les autres. J'avance donc tous les jours en cherchant des solutions pour me faire comprendre et pour faire remonter les solutions des personnes qui travaillent tous les jours sur les installations.

Résolutions de problèmes

Dans cette grande entreprise, le plus impressionnant pour moi est que tout est mis en œuvre pour tuer les problèmes en recherchant leurs bases. Pour cela, nous sommes formés à remplir un formulaire pour résoudre les problèmes. Ce formulaire doit se remplir avec une équipe de personnes de différents postes de travail et de hiérarchie. Ce formulaire contient les questions et réflexions de base d'un technicien de maintenance qui permettent de trouver la source du problème pour le traiter. Je décide alors de remplir 5 formulaires sur les vrais problèmes de fonctionnement de l'usine en proposant des solutions adaptée pas coûteuses.

Une fois cela fait, sur divers problèmes et en discutant avec des collègues sur leurs ressentis et leurs idées. Je demande alors à mon chef et à ma RH de rencontrer les chefs de départements et mon directeur pour présenter des idées: on me le refuse en m'expliquant: "Mais non, tu ne peux pas, on ne veut pas." Et moi, j'explique que rien ne m'empêche de discuter avec mon directeur qui, d'ailleurs, dit tout le temps que sa porte est grande ouverte. La RH me donne un rendez vous avec elle, mon chef et les deux chefs de production de l'usine. L'entretien arrive. Sont présents l'un des chefs de production, le chef de mon chef et la RH qui m'annonce que j'ai seulement trente minutes et que je dois choisir de présenter le formulaire le plus pertinent. Je choisis donc le plus pertinent pour moi et l'explique en détail.

En résumé, j'explique que les trois techniciens qui ont obtenu un poste de chef d'équipe sont devenus des chefs opérateurs. Aucun n’a été nommé chef des mécaniciens. J'explique alors que c'est une perte de savoir-faire même si ces trois chefs sont en équipe, même s'ils peuvent aider les chefs mécaniciens à prendre les décisions et que c’est une perte de développement personnel des opérateurs. En effet, lorsque ceux-ci appellent le chef mécanicien pour demander un mécano, par son questionnement à l’opérateur, un ancien mécanicien devenu chef leur permettrait de résoudre le problème directement ou d'avoir le maximum d'informations sur la panne pour qu’il puisse l’expliquer lors de la demande de dépannage au mécano. Toujours en relation avec le fait qu’il n’ait pas été nommé un ancien mécanicien au poste de chef mécanicien : coût et performance pour des décisions prises en 10 à 15 minutes, décisions qui pourraient être prises immédiatement par un ancien mécanicien. Et pourquoi, sur trois nominations, aucun nommé chef mécaniciens ? Peut-être parce que, ayant travaillé avec les autres mécaniciens, il pourrait les avantager ou désavantager lors du pourcentage d’augmentation de fin d’année et quelle est la solution? Laisser le service RH gérer le pourcentage de fin d'année lors d'un entretien de 5 minutes entre le chef, l'employé et la RH. Cela ferait 5 minutes fois 20 personnes concernées, soit 1h40 par année. Il m'a aussi été expliqué que cette décision de nommer les anciens mécaniciens uniquement chefs opérateurs est aussi par peur que des anciens mécaniciens devenus chefs aillent trop eux-mêmes essayer de dépanner

ou d'aider les mécaniciens. Mais, sur 3 chefs nommés, pourquoi ne pas avoir essayé d'en nommer un chef mécaniciens, en surveillant la dernière crainte mentionnée?

Après avoir fini ma présentation, le chef de production me dit:

- Très bien Caf, c'est très compréhensible, très intéressant, je n'ai rien contre le fait que l'on me challenge, tu sais il y a 10 personnes dans l'usine qui savent remplir ce formulaire correctement (avec un grand sourire…) et tu n'en fais pas partie. (Sans doute pour me remettre à ma place.)

Je réponds:

- Tout à fait d'accord avec vous.

Surpris par ma réaction, il me dit:

- Tu le sais et tu voulais présenter ça à la direction?
- Oui, parce que la première chose pour faire ce formulaire, c'est une équipe pluridisciplinaire qui réfléchit à des solutions. Et moi, j'aimerais vous faire comprendre que je me suis servi de votre formulaire pour vous montrer des problèmes et pour proposer des solutions adaptées si possible. Mais peut-être n'ai-je pas toutes les données ?
- Oui, c'est bien mais avant de t'occuper du business, ce que nous voulons c'est que tu fasses un vrai formulaire de résolution avec une vraie équipe et sur un vrai problème de l'usine qui dure depuis 3 ans et dans ton domaine de compétences.
- Je vois que l'on ne peut pas discuter. Alors, oui, un vrai problème depuis 3 ans dans mon domaine de compétences. Merci de m'avoir écouté, au revoir.

Je sors immédiatement. Comme j'avais rencontré une personne de journée qui m'avait parlé du problème de surgraissage des machines, j'avais pris ce point (J'allais m'en occuper). Cela tombait bien. J'écris alors un mail à mon service (la maintenance) d'une page expliquant comment on pouvait mettre en place la solution au problème de surgraissage en deux étapes. Je vais voir mon chef environ 1h00 plus tard et je lui demande de revoir le chef de production et la RH parce que j'ai résolu un problème qui dure depuis trois ans dans l'usine, qui est dans mon domaine de compétences et qui, en plus, relève de l'hygiène, des coûts et de la performance. Et il me répond:

- On ne va pas aller voir la RH et le chef de production tout le temps et ça ne compte pas, on en n'avait pas parlé avant.
- Ah bon! C'est comme une partie "ça compte pas", c'était la partie de chauffe! On est au travail, on n'est pas devant un jeu et c'est un vrai problème! Enfin, ça ne sert à rien, bonne journée.

Je pars dans l'incompréhension totale face à une telle attitude. Je ne comprends pas. Toutes les valeurs et règles de l'entreprise qui prône l'entraide, l'engagement, l'écoute, la communication n'ont plus aucun sens. Je décide d'aller voir mon directeur pour en avoir le cœur net, il ne sait sans doute rien de tout ça. Il me reçoit, m'écoute et m'explique qu'avec la grandeur de l'entreprise il est de plus en plus difficile de gérer et d'être à l'écoute mais qu'il me remerciait de mon retour très intéressant.

Soulagé déjà d'avoir parlé aussi au directeur pour qu'il sache ce qui ce passe, je

continue le travail. Un jour en dépannage, je m'aperçois que des éléments sont mal réglés, je vérifie sur plusieurs autres machines et tout était mal réglé. J'explique à mon chef que j'ai réglé là où j'ai vu le problème mais qu'il faut faire quelque chose. Il me demande alors si des procédures de réglage existent et, si elles n'existent pas, d'en faire une. Je lui dis que je n'utilise plus les procédures car je sais régler mais que, oui, je pense qu'elles existent, que je peux regarder et que s'il fallait que je crée des procédures, il faudrait revoir pour améliorer la façon de les diffuser. Je sors du bureau, vais voir mes collègues, leur demande s'ils connaissent ces procédures. On finit juste d'imprimer les trois procédures existantes, que mon téléphone sonne. C'est mon chef qui veut me voir. J'y vais. Arrivé dans le bureau, il me dit:

- Voilà, je suis ton chef. Si je te demande de faire des procédures, tu dois les faire et voilà ta job desc (papier qui décrit le poste de travail) et il est marqué là "faire des procédures si nécessaire."

- Oui, faire des procédures si nécessaire, là, en l'occurrence, elles existent. (Je pose les trois feuilles sur la table.) Dans le cas où je devrais en créer une, comme je l'ai dit, il faudra revoir la méthode de diffusions pour qu'elle soit efficace.

En sortant du bureau, je retourne au bureau mécaniciens où je cherche la job desc de chef-mécaniciens, je la lis et il y a une phrase notée: "il doit remonter et cascader les problèmes opérationnels et administratifs."

J'entoure cette phrase, retourne au bureau de mon chef, lui dépose la feuille et lui dis:

- Moi, j'aimerais bien que ça, ce soit fait.

J'ai fait cela car tous les problèmes que l'on remonte où il faut que notre chef informe ses collègues sur des travaux qui n'ont pas été effectués, il ne les remonte qu'à moitié. Et, souvent quand on lui pose la question "Alors quel retour sur le problème d'hier? Tu as un mail en retour?" les réponses sont que non, ils avaient beaucoup de travail et qu'ils pourraient dire la même chose sur nous des fois. Pourtant on lui dit: "Mais qu'ils demandent! On justifie si on n'a pas pu faire. Il faut communiquer pour s'améliorer. "

Une semaine et demie plus tard, nous approchons des fêtes de fin d'année. Je suis samaritain et j'ai un collègue qui vient à l'infirmerie, il n'est vraiment pas bien. J'appelle donc le numéro d'urgence pour avoir des conseils et l'on m'explique qu'il n'est pas nécessaire d'appeler une ambulance mais qu'il faut l'accompagner quand même rapidement en taxi à l'hôpital. Je regarde donc pour avoir un taxi et je l'accompagne à l'hôpital, à 10 minutes. Pendant le trajet, il n'arrête pas de me dire:

- Quand le taxi me ramène, je prends ma voiture et je rentre chez moi.

Il habite la ville où se trouve l'hôpital. J'essaye durant les 10 minutes du trajet de l'en dissuader mais il n'a pas l'air décidé. Je lui propose alors de prendre ses clefs et que, quand le taxi me ramènera, je poserai mon après-midi, prendrai sa voiture, viendrai le chercher à l'hôpital, le ramènerai chez lui et rentrerai en train. Il hésite un peu et finit par accepter. Je rentre en taxi, explique la situation à mon chef, m'excuse de ne pas l'avoir appelé mais je n'avais que les téléphones de l'usine (et non mon portable). Il me dit:

- Je comprends bien mais je suis ton chef et j'ai besoin de toi, tu ne peux pas

partir.
Je lui explique que j'ai les clefs de la voiture du collègue et que je suis désolé mais que je vais aller le chercher.

- Non! Je suis ton chef, je te dis non!

- Il y a peut-être une chance sur cent que le collègue rentre en taxi, prenne sa voiture et qu'il ait un accident. Mais si ça arrive? Que vais-je penser? Ah, mon chef m'a dit que je ne pouvais pas partir. Alors c'est bon, ce n'est pas de ma faute? Non, désolé, ma conscience personnelle est plus importante que mon emploi, ma carrière ou cette décision de ne pas me laisser partir. Et je peux sortir, tu ne vas quand même pas te mettre devant moi physiquement pour m'empêcher de sortir.

- Bon, alors c'est bon, je vais te laisser partir mais pour 2013 on repart sur de bonnes bases? Bonnes fêtes!

- Ok avec plaisir mais je ne peux pas changer si je ne comprends pas. Bonnes fêtes!

J'ai donc pris congé pour l'après-midi, suis allé attendre mon collègue, l'ai ramené chez lui et pris le train pour rentrer. J'étais au moins sûr que l'on passe tous de bonnes fêtes. Encore une fois, je ne comprenais pas la réaction de mon chef alors que peu de machines tournaient, qu'il n'y avait pas de panne, que c'était pour un employé mal en point et avant les fêtes.

En début d'année, je croise mon directeur, nous parlons un peu mais je ne lui explique pas l'incident samaritain car je ne veux pas que mon chef ait des problèmes. Au début du mois de février, je suis en journée, donc pendant trois jours pas avec ce chef. Il me téléphone et me demande si je peux monter au deuxième. Je lui réponds "Oui, bien sûr." et je prends l'ascenseur et je monte. Quand la porte de l'ascenseur s'ouvre au deuxième, je vois mon chef un peu pâle et ma RH. Je les salue. Nous attendons dans le couloir qu'une salle se libère, nous nous installons et mon chef engage la conversation:

- Bonjour Caf. Tu es convoqué aujourd'hui pour l'incident du 15 décembre 2012 lorsque que tu as refusé de faire des procédures.

Et la RH enchaine alors:

- Nous sommes là pour te mettre un avertissement oral! Pour refus de travailler et manque à l'autorité de ton chef.

- Alors oui, j'accepte bien l'avertissement oral mais je ne comprends pas car les procédures existaient déjà et car je n'ai pas refusé de travailler. J'ai juste expliqué que, si je devais faire une procédure, il fallait que l'on revoie sa méthode de diffusion pour qu'elle soit plus efficace.

La RH reprend:

- Oui mais on est là pour te mettre un avertissement oral pour refus de travailler et manque à l'autorité de ton chef!

- Oui, je vous ai dit que j'accepte l'avertissement oral mais que mon comportement dans ce genre de situation ne pourra pas changer et il n'y a pas de refus de travailler. Mon chef a du mal à nous comprendre. Et je donne d'autres petits exemples.

La RH me coupe:

- On n'est pas dans le passé, on est dans le présent, le 15 décembre 2012 lorsque tu as manqué à l'autorité de ton chef! Et on est là pour te mettre un avertissement oral.

- Oui, très bien, on est dans le présent et le 15 décembre 2012, je n'ai pas manqué à l'autorité de mon chef. Mais je ne comprends pas, si on est dans le présent, il y a un évènement beaucoup plus récent où j'ai réellement été contre l'autorité de mon chef. Et je ne comprends pas pourquoi on n'en parle pas aujourd'hui?

Là, ma RH reste bouche bée:

- Mais, mais…

Et mon chef tout blanc me dit:

- Heu, oui, tu permets que j'explique?

- Eh bien, non. Tu aurais voulu en parler, tu en aurais parlé avant. Alors je vais expliquer.

J'explique alors l'incident samaritain bien que je ne voulais pas en parler auparavant. Une fois l'histoire finie, ma RH complètement perturbée car elle ne connaissait certainement pas cet incident reprend:

- Oui, mais tu ne comprends pas, on est là pour te mettre un avertissement oral…

- Oui, je comprends que vous ne voulez pas écouter, alors je ne vois que deux solutions possibles. Soit vous me faites ma lettre de licenciement, soit vous me changez d'équipe. Cela fait plus de 3 ans que je travaille dans cette usine, j'ai eu 3 chefs d'équipe et ça s'est toujours plutôt bien passé.

- Mais on n'a jamais changé quelqu'un d'équipe pour ce genre de problème. Et on ne veut pas te licencier, on est super contents de toi.

- Vous êtes super contents de moi? Et vous me mettez un avertissement pour refus de travailler et manque à l'autorité de mon chef? C'est un peu contradictoire, non, tout cela?

- Eh bien, libre à toi si à 27 ans tu veux avoir un très mauvais certificat de travail qui te poursuive toute ta vie !

- Mais en aucun cas le pire certificat de travail que cette entreprise puisse inventer sur moi, ne m'empêchera de retrouver du travail! Je suis conscient de mes compétences et de mes capacités. Je vois bien que l'on ne peut pas avoir une discussion, alors je vous dis bonne fin de journée et à mes prochains avertissement oraux jusqu'à ma lettre de licenciement. Au revoir.

Je suis sorti sur ces mots. Mon chef avait la larme à l'œil et la RH était frustrée: ils étaient là pour me mettre un avertissement oral et le cours de l'entretien avait bien changé. Comment peuvent-ils réagir comme ça et ne pas essayer d'écouter pour améliorer les choses? Une chose me tracasse particulièrement et, le samedi après avoir fini mon premier dépannage, je décide de voir mon chef pour lui poser deux questions.

- Bonjour, je voulais te voir parce que j'ai deux questions à te poser.

- Oui, vas-y.

- La première, c'est pourquoi?

- Pourquoi quoi?

- Pourquoi tu m'as amené au RH pour me mettre un avertissement oral alors que tu m'avais dit après l'histoire samaritain que tu voulais repartir sur de bonnes bases pour 2013. Et comment tu as pu t'imaginer une seule seconde que ma réaction aurait pu être: "Ah, oui désolé, vraiment désolé, je vais écouter mon chef." Tu me connais quand même!

- Mais tu as refusé de travailler et tu m'as manqué de respect, tu n'as pas voulu obéir.

- Et tu sais ce qui m'embête le plus dans tout ça? C'est que j'aie dû parler de l'histoire samaritain et que je ne voulais pas en parler parce que tu ne l'avais pas mentionnée.

- Oui, mais j'ai vu la RH et, en faisant ça, tu t'es un peu tiré une balle dans le pied, j'avais raison, j'avais le droit de ne pas te laisser partir. (Dit-il, fier de lui.)

- Mais dans tout ça, tu n'as même pas compris que ce que j'ai fait c'était bien.

Je sors du bureau complètement halluciné par ce qui venait de se passer. Tellement aveuglé et certainement sous pression, il n'arrivait pas à voir que poser mon après-midi pour raccompagner ce collègue chez lui et me payer le retour en train pour revenir était une meilleure solution que de le laisser prendre sa voiture quand le taxi l'aurait ramené. Mais comment faire pour parler, pour résoudre tous ces problèmes qui vont à l'encontre des valeurs mêmes prônées par cette usine? Je décide d'écrire un e-mail à mon directeur, je l'écris tout de suite, avec toute mon incompréhension du moment et je lui demande de m'aider à comprendre. Dans l'émotion du moment, je tutoie mon directeur, ce que j'ai habituellement de la peine à faire, même s'il est d'usage dans l'usine:

Mail au directeur :

Bonjour Monsieur,

Suite a notre entretien, je tiens déjà a te remercier d avoir pris le temps de m écouter.
En prenant l initiative de venir te parler de quelques problèmes je suis passés au dessus de l autorité de mon chef, des RH, et du chef de mon chef qui ne voulaient pas que je te rencontre.
J assume entièrement le fais d être venu te voir ainsi que les conséquences d un tel acte.
Je pensais sincèrement avoir bien fait car mon seul but dans ma démarche était d amélioré les choses et de faire vraiment comprendre le ressenti des collaborateurs et d exposer quelques problèmes réel et apporter des solutions si possible.

Mardi 15 janvier j ai été convoqué par mon chef et ma RH pour m expliquer que le 15 décembre 2012 lors d un entretien avec mon chef ou il ma montrer ma job desc

et ma demander de faire une procédure. J ai expliquer que les procédures existaient déjà depuis 2 ans et que dans le cas ou je devrais en faire une un jour j aimerais que l on réfléchisse a une meilleur façon de les diffusés car si les procédures crée ne sont pas utiliser et facilement trouvable je ne voyais pas l utilité et ne créerais donc pas de procédures tant que l on n aurait pas trouver de solution.

De ce fais j ai reçu un avertissement Orale pour refu de travail et manque de respect a mon chef. Tout en discutant avec les RH et mon chef j ai donc expliqué que j acceptais cette avertissement oral même si pour moi je ne le comprend pas du fait que pour cette fois si les procédures existaient déjà et que je n ais pas refuser le travail mais ai voulut amélioré la méthode et l efficacité de la diffusion de ces dernières.

Je me suis donc résigné a contre cœur de parler d un fais plus récent ou j ai cette fois si réellement été contre l autorité de mon chef. Je ne tant n ai pas parler lorsque l on c est rencontrer car je ne voulait pas mettre en cause ou faire du tort a mon chef.

Lors d une intervention samaritain j ai accompagné un collaborateur a l hôpital de X. Tous le long du trajet il me disait âpres quand le taxi me ramène je prend la voiture, et je rentre a X. J ai essayé de le dissuader pendant le trajet. Voyant qu il était bien déterminer a quand même prendre son véhicule, ne pouvant pas téléphoner a mon chef car j était en tenu de l'entreprise avec les téléphone de l'entreprise. Je lui ais di donne moi tes clef de voiture je poserais mon après midi, je viendrais te récupérer a l hôpital te déposerais chez toi a X et je rentrerais en train.

Il a donc accepter de me laisser ses clef. En arrivant a l'entreprise j ai expliquer la situation a mon chef. Je me suis excuser de ne pas l avoir prévenu mais je n avais pas de natel.
IL m a dis je comprend bien mais je suis ton chef j ai besoin de toi (5 lignes tournais dans l usine et aucun dépannage en cour) je ne te laisse pas partir.
Je lui ais expliquer que j allais quand même partir que je comprenais que je sortais du cadre de samaritain mais que c était ma décision. Il ma dit encore une fois non je suis ton chef je te dit non tu ne sortira pas.
Alors je lui ais expliquer qu' il y avait peut être que 1/100 de chance qu' il ait un accident en prenant sa voiture, mais que si cela arrivait. Qu'allais je penser ? Ha mon chef ma dit que je n avais pas le droit de partir, alors c est bon c est pas de ma faute !!!
Non et je lui ai expliquer que ma conscience personnel passait avant mon travail, ma carrière ou cette discision qu' il avait prise et que j assumais entièrement les conséquences.
Car la phrase de la politique de l'entreprise « je rentre a la maison en aussi bonne santé que je suis arrivé au travail, mes collègues également » a un vrai sens dans

cette situation pour moi.
Et que poser mon après midi pour aller chercher ce collaborateur a l hôpital et le ramener chez lui, puis prendre le train pour rentrer chez moi. n était pas forcément une partie de plaisir pour moi.

Je ne t ais pas parler de cette incident lors de notre rencontre mais c est cette incompréhension et quelques autres qui m on pousser a venir te rencontrer.
Mon problème a lors actuel n est pas pour moi ou cette avertissement. Mais plutôt que je n aimerais pas que mon chef qui n avais pas mentionné cette incident au RH en sois pénaliser du a ma réaction d en parler.

Voila, je te remercie encore une fois de m avoir écouter en lisant ce mail. Je vais pour ma part continuer a donner mon maximum pour l usine et mes collègues comme je l ai toujours fais.
Et comme je l ais dit lors de mon entretien pour mon avertissement orale, que j en suis sincèrement désolé mais mon comportement dans ce genre de situation ne pourra en aucun cas changer.
J ai donc aussi proposé de changer de chef ou que l on me licencie si l on est vraiment pas satisfais de mon travail, ma RH ma dit mais c est juste un avertissement Oral pour refus de travailler et nous voulons pas te viré nous somme très content de toi.

J ai répondu qu' il n y avait pas de problème pour moi ,mais que l avertissement pour refus de travail alors que l on est tres content de mon travail et que les procédure existaient, tous sa est un peut contradictoire ? et elle ma répondu : libre a toi si tu veut avoir un tres mauvais certificat de fin de travail et que sa te poursuive toutes ta vie. Je n arrive plus a comprendre et a aider les personnes. Enfin j'espère sincèrement que mon chef ne sera pas pénaliser car c est une bonne personne mais peut être ce poste est difficile une personne qui n a jamais connu la production, la mécanique et qui n a jamais eu d équipe a géré.

Bonne journée

Dès le début de la semaine, je vais voir l'infirmière de l'usine pour lui annoncer que, suite à l'incident samaritain, j'arrête d'être samaritain d'usine car je comprends bien que le travail de samaritain s'arrête au moment où la personne est à l'hôpital. Je l'informe aussi que je réagirais de la même façon si la situation se représentait. Et je lui explique qu'en fin de compte, je ne perds que les Frs. 1200 du poste à l'année. L'essentiel, c'est que, s'il y a un malaise ou un accident et que je suis à proximité, je pourrais de toute façon intervenir pour aider les personnes. Et c'est là l'essentiel pour moi.

Mon directeur répond au mail par un « Bonjour merci pour votre retour, j'en ai parlé

au grand chef production, il vous contactera. »

J'attends donc. Quelques semaines passent, toujours rien.

Arrêt mal au pouce

Je m'étais fait mal au pouce en dehors du travail et il avait été mal soigné. Pour mon travail, je pouvais demander de l'aide aux opérateurs. Mais aujourd'hui, en journée à changer des pièces d'une machine à l'arrêt, je montre une pièce en plastique d'environ 200g au responsable de la machine et je lui explique qu'il y manque une autre pièce. Nous tenons alors la pièce tous les deux dans les mains et, pensant chacun que l'autre la tient, elle nous échappe. Par réflexe, tourné du côté gauche, côté de mon pouce blessé, en rattrapant la pièce, je la colle sur ma jambe et me blesse à nouveau. A l'infirmerie, l'on m'envoie à l'hôpital faire un contrôle. On me prend là en charge correctement, avec ergothérapie et un arrêt à durée indéterminée. Je reviens donc le lendemain à l'usine pour faire le rapport sur l'accident. Nous rejouons la situation avec l'infirmière, un responsable sécurité et le grand chef de production que je devais rencontrer selon ce que m'avait répondu le Directeur. Ce chef avait pris le poste de l'ingénieur sécurité en place parti soudainement pour une autre entreprise et me demande pourquoi j'avais rattrapé la pièce avec la main gauche alors que je suis droitier. Je lui réponds que j'étais tourné la jambe gauche en avant et qu'un réflexe est un réflexe, je l'ai rattrapée comme elle est tombée. J'explique que, si je ne m'étais pas fait mal 3 mois auparavant, je ne me serais pas fait mal avec une pièce en plastique de seulement 200g. Il cherche quand même d'autres hypothèses et l'on en reste là pour l'accident. Il me remercie de ma participation et me demande si j'accepterai de venir travailler en poste adapté de journée. Je réponds alors qu'il n'y a pas de problème pour moi, je suis disponible et je viendrai travailler. Il y a seulement à tenir compte de mes rendez-vous aux séances d'ergothérapie. Il me dit:

- Demande à ton médecin et tiens-nous au courant, bon rétablissement.

Depuis la maison où je vais rester 3 ou 4 semaines, j'appelle le travail pour dire quand je verrai le médecin et que je les rappellerai une fois l'avoir vu. Mon chef me dit alors:

- Est-ce que tu pourrais passer mardi à 8h30 pour voir le DRH pour parler du mail que tu as envoyé au directeur ? Et, après, il faudrait que tu passes me voir pour tes évaluations de fin d'année (formulaire dont j'ai parlé plus haut avec mon sondage et où l'on note les compétences, capacités et comportements de l'employé).

- Très bien, sans problème mardi 8h30.

Le mardi arrive, je monte dans le bureau du DRH. Il me dit de m'installer et il commence:

- Bonjour, merci d'être venu, je voulais vous voir parce que M. le Directeur m'a informé du mail et m'a demandé d'éclaircir cette histoire.

- Oui, bonjour et merci de prendre du temps pour m'écouter.

Je lui explique alors mes incompréhensions et mon étonnement de voir la direction aller contre ses propres valeurs, par exemple comme quand je cite la phrase de l'usine dans mon e-mail au directeur: "Je veux rentrer dans le même état que je suis venu au travail, mes collègues également." Ces valeurs sont vraiment en accord avec mes actions, je pense.

Après m'avoir laissé parler ou écouté peut-être, il reprend la parole:

- Oui, je vois, mais je voulais surtout revenir sur un point que je suis obligé d'éclaircir, attends que je retrouve, en plus je l'ai lu hier soir... Ah, voilà: surtout le passage où tu dis ce que ta RH t'a dit, je cite: "Libre à toi, si à 27 ans tu veux avoir un très mauvais certificat de travail qui te poursuive toute ta vie!" Parce que cette phrase pourrait passer pour des menaces et j'ai discuté avec ta RH et ce n'est pas du tout ce qu'elle voulait te....

Je le coupe:

- Désolé, Monsieur, je vous arrête tout de suite, c'est mot pour mot ce qui a été dit. Je comprends bien qu'elle était là pour me mettre un avertissement oral, que j'ai parlé d'un incident avec mon chef dont elle n'avait apparemment pas connaissance, qu'il fallait qu'elle reprenne l'ascendant sur l'entretien. Mais c'est ce qui a été dit. Et non pas comme vous le sous-entendez, Monsieur, qu'elle ait dit: "Mais tu sais Caf, si on te licencie, on ne peut pas te faire un bon certificat puisque on te licencie et ça peut être dur de trouver du travail." Surtout que je n'ai posé aucune question sur un certificat de travail durant l'entretien, il me semble. Mais ne vous inquiétez pas, je n'ai pas pris ça pour des menaces.

- Bon, très bien, je vais étudier tout cela, mais je vois en résumé beaucoup de contradictions dans ton ressenti et, si on n'est pas bien au travail, il faut voir si on ne trouve pas ailleurs plus en accord avec ses propres valeurs.

- Désolé, Monsieur, mais c'est de l'incompréhension et non pas de la contradiction. La contradiction, c'est quand on est contre quelque chose, alors que l'incompréhension, c'est quand on est en accord avec ces valeurs, les valeurs de l'usine, et c'est simplement notre hiérarchie qui ne comprend pas ses propres valeurs. Comme ce qui s'est passé avec les chaises en plastique de l'atelier où la direction a pris ce sondage pour un combat des employés contre elle. Alors que c'était pour la sécurité et la santé et, comme je l'ai dit au directeur, malgré le fait que l'on ait pu récupérer quelques anciennes chaises pour les personnes qui ont des problèmes de dos, il reste encore ces chaises inadaptées et dangereuses. Encore l'autre jour, un nouveau s'assoit, actionne la poignée et part à l'avant contre la table. Bon, il ne s'est rien fait mais faut-il vraiment attendre un blessé pour faire les choses correctement ?

- Oui, je vois. J'ai une réunion, je dois me préparer, je regarde tout ça et on se revoit bientôt.

- Oui, très bien, au revoir, bonne journée.

Je sors du bureau et dois aller faire l'entretien avec mon chef pour mes évaluations de fin d'année. Je fais demi-tour et retourne vite voir le DRH:

- Excusez-moi?

- Oui?

Il a un air songeur. A cause de l'entretien que l'on vient d'avoir?

- J'avais un conseil à vous demander. J'ai maintenant l'entretien pour mes évaluations avec mon chef et, vu qu'il comprend tout l'inverse de ce que je lui dis ou ne me comprend pas, je pensais prendre avec moi une tierce personne (une autre personne) pour assister à l'entretien, pour pouvoir justifier de ce qui a été dit. Qu'en pensez-vous?

Il me regarde alors avec un air abasourdi, réfléchit quelques secondes et me répond:

- Heuu, je ne pense pas que ce soit une bonne idée, je pense que ça pourrait envenimer les choses. Laisse-moi regarder de mon côté et, de toute façon, tu n'es pas obligé de remplir ton évaluation tout de suite.

- Alors. Ok, très bon conseil, je vais le suivre. Merci bien, bonne journée.

Je vais à mon entretien avec mon chef, on s'installe dans une salle et il commence:

- Bonjour, alors pour ton entretien d'évaluation… Et déjà, comment vas-tu? Ton pouce va mieux? Tu vas bientôt pouvoir recommencer?

- Oui, mon pouce va mieux, l'ergothérapie m'a vraiment fait du bien.

- Alors, pour tes entretiens, tu es en 1/1 (en résumé : 3/3 = sommets = trop compétent pour le poste et 1/1 = vraiment insatisfaisant = ne remplit pas les critères, pas au niveau pour le poste occupé). Tu ne remplis pas les critères mais ça ne reflète pas ton travail, je l'ai marqué dans remarques. Et pour observation manager, donc moi je commence sur le premier critère*, tu ne respectes pas la procédure d'appel lors des absences 5 fois dans l'année. Alors, observation employé, j'écris quoi?

(* Ce n'est que le premier critère. Une fois, j'ai eu une coupure de courant et j'ai appelé mon chef un peu plus tard; deux fois, je l'avais appelé à 3 ou 4 reprises dans le poste et c'était occupé, pas de réponse ou il ne rappelait pas et, quand nous sommes de journée 3 jours toutes les 5 semaines, je ne dépends pas de lui; on en avait discuté car nous n'avons pas son numéro pendant ces trois jours et je lui avais proposé de nous donner les 2 numéros de téléphone qu'il peut avoir pendant ces jours pour que l'on puisse l'atteindre. Il a d'ailleurs employé le même argument de non-respect de la procédure d'appel avec un autre collègue car celui-ci avait téléphoné en fin de matinée parce qu'il n'avait pas entendu son réveil, comme moi pendant la coupure de courant. Mon collègue lui avait fait remarquer qu'il ne pouvait pas appelé puisque qu'il dormait.)

- Rien, je verrai plus tard.

- Mais non, je dois marquer.

- Rien, je verrai plus tard. Je sors d'un entretien de 1h00 avec le DRH et il m'a dit que si je voulais remplir plus tard, je pouvais. Et tu as bien mis 45 mn pour remplir ce ramassis de conneries sur moi, je peux bien prendre le temps pour savoir ce que je vais marquer et, vu, ce que tu as écrit, je ne sais même pas si je vais le signer.

- Bon, ok tu le rempliras plus tard mais tu es obligé de signer!!!

- Mais tu n'as encore rien compris. Ma signature, c'est ma main qui prend un stylo et qui signe. La seule personne au monde capable de m'obliger à signer, c'est moi!

- Très bien, on ira au RH.

- Mais on peut aller n'importe où, ça n'y changera rien et ne t'inquiète pas, je prendrai le rendez-vous au RH pour expliquer pourquoi je n'ai pas signé. Au revoir, bonne journée.

Je sors du bureau et rentre chez moi. Comment comprendre de telles réactions? Et pourquoi? Je réfléchis à nouveau sur tout ça. Que mon chef agisse comme ça, c'est bizarre et c'est surtout, me semble-t-il, depuis que je suis passé au-dessus de son autorité et de celle des RH et de son chef. Mais mon chef me connait, il connait mes réactions. Pourquoi faire ça? Peut-être que son chef et les RH n'ont pas aimé que j'aille voir le directeur et lui ont demandé de trouver quelque chose contre moi? Peut-être que cette histoire de procédures devait servir à me mettre cet avertissement oral sans aucun sens pour me calmer et pour montrer aux autres employés que tout le monde se fait remettre à sa place ? Peut-être que, même avec des vérités, il s'agit de faire payer aux "grandes gueules" et prouver ainsi que l'on ne peut rien faire? Je ne sais pas mais quelles folies les font agir ainsi? Ils me font comprendre que je dois aller voir ailleurs alors que je suis bien, que je veux juste les aider. Et cette évaluation classée en 1/1 « ne remplit pas les critères » était-ce pour avoir une mauvaise chose sur moi pour me licencier ou pour me pousser à partir? Sinon pour quoi d'autre?

Je passe mes semaines d'arrêt et, quand je vois mon médecin de l'hôpital, je lui demande pour cette reprise en poste adapté. Elle m'explique qu'il n'y a pas de problème, que par contre l'ordonnance sera "reprise à 100%" et que le poste adapté, c'est à l'entreprise de voir. J'appelle donc le travail pour expliquer que c'est donc bon pour que je reprenne, que le certificat est "reprise à 100%", qu'il faut voir pour que je ne perde pas les heures pour aller à l'ergothérapie et que mes primes restent à 100%. L'infirmière me dit "Pas de problème, il faudra regarder avec les RH quand tu commences en poste adapté." Je reprends donc en poste adapté sous un autre responsable qui me donne des travaux de journée. Cela se passe super bien, il me donne du travail de projets assez intéressants pour une amélioration et plein d'autres travaux. Étant de journée, je croise une fois le DRH dans les escaliers:

- Bonjour, comment va ta main?

- Bonjour, mon pouce va bien mais je voulais vous voir pour parler de mes heures, mes primes et de pourquoi je n'ai pas signé mon évaluation de fin d'année.

- Je n'ai pas le temps aujourd'hui mais on verra la semaine prochaine pour tout ça. De toute façon, tes heures et tes primes, c'est pour la fin du mois.

- Oui mais je vous en parle maintenant pour éviter que ce soit pour le mois prochain. Mais on regardera la semaine prochaine, je ne veux pas vous retarder, bonne après-midi.

- Oui au revoir, à la semaine prochaine.

La semaine suivante, n'ayant toujours pas de nouvelles, je monte au bureau du DRH, je le trouve et il me dit qu'il s'apprêtait à sortir.

- Oui, il n'y a pas de problème. Avez-vous pu voir pour ce qu'on a discuté la dernière fois?

- Heu non, je n'ai pas encore vu ta RH mais je vais la voir. Au revoir.
Et je le vois qui va vite discuter deux minutes avec ma RH.

Le lendemain, je monte voir ma RH pour savoir pour mes heures. Elle m'explique qu'il n'y a pas de problème, que tout sera remis en ordre à la fin du mois. Je demande alors quand on pourrait se voir pour parler de mes évaluations que je n'ai pas signées. Je l'informe aussi que, même si je ne sais pas encore si je vais partir, j'aimerais un certificat intermédiaire de travail et que l'on organise une réunion avec mon équipe pour que l'on puisse parler du ressenti de l'équipe. Elle me répond que pour le certificat il n'y a pas de problème. Pour mes évaluations et la réunion avec mon équipe elle transmettra au DRH et que l'on verrait directement avec lui pour éviter les intermédiaires. Sur ces mots, je la remercie, lui souhaite une bonne journée.

J'attends donc en travaillant de journée puisque je suis en poste adapté pour mon pouce. Deux semaines passent et je n'ai toujours pas de nouvelles. Mon chef d'équipe étant en journée, je le croise et il me demande si j'aurais 5 minutes pour que l'on se voie pour me donner l'enveloppe pour l'augmentation. Nous allons donc dans un bureau.

- Bonjour Caf, alors ce travail en journée se passe bien? Et ton pouce va mieux?

- Oui, je fais des projets d'améliorations, ça se passe super bien et je peux un peu décharger les autres techniciens de journée, ça se passe vraiment bien.

- Alors, c'est bien, nous sommes là pour que je te remettre l'augmentation de fin d'année. Il me tend l'enveloppe et m'explique: l'augmentation est en rapport avec ton évaluation de fin d'année, donc cette année, tu n'as rien. Mais si tu continues comme ça, tu auras une augmentation normale en fin d'année.

- Merci, c'est exactement ce à quoi je m'attendais et il n'y aura pas d'augmentation l'année prochaine non plus, mais ça me va bien.

- Mais si, si tu continues à bien travailler comme tu le fais, tu auras une augmentation!

- Mais non, il n'y en aura pas, mais ça me va.

- Mais pourquoi?

- Parce que cette augmentation prouve l'étendue de ta rancune et ta rancune est bien plus grande que cette simple année. Merci au revoir bonne journée et à bientôt en équipe.

Je sors du bureau, mon chef a l'air abasourdi de ma réaction si calme, avec le sourire malgré la mauvaise nouvelle et l'injustice d'une telle nouvelle.

Je croise l'un de mes collègues une demi-heure plus tard. Il me demande si j'avais reçu l'augmentation et la réévaluation de fin d'année. Je lui explique ce qui vient de se passer et lui demande: "Mais… et la réévaluation?" Il m'explique que, oui, les mécaniciens ont eu une réévaluation et l'augmentation, deux pourcentages séparés. Il ne comprend pas que je n'aie rien eu, surtout que je travaille bien et me dit que c'est injuste, qu'ils ont abusé, qu'ils sont allés trop loin, que c'est n'importe quoi. Et il me demande comment je peux rester aussi calme et que cela ne me touche pas. Son téléphone sonne, il part en dépannage et moi, je retourne à mon PC pour avancer mes travaux. Et je réfléchis à ce que mon collègue m'a dit. C'est vrai, je ne m'étais même

pas aperçu du fait de pas être augmenté ni même réévalué alors que j'essaye d'améliorer les choses, de proposer des solutions, de rétablir la communication et d'aider tout le monde. Et je me demande pourquoi, pourquoi agissent-ils tous de cette manière?

Mes réflexions continuent et évoluent.

Je comprends bien que je gêne mais ils ne peuvent pas écouter les employés, et donc moi, car ils prennent toute tentative de remonter des problèmes pour un combat, une lutte de l'employé face à sa direction. Et cela tout simplement parce qu'ils ont été éduqués par leurs études, par leurs histoires, par le travail lui-même et par leurs postes à croire cela. A croire que l'employé veut toujours plus d'argent et qu'il veut de ce pouvoir de la hiérarchie, qu'il veut combattre son supérieur, que, si on l'écoute, tous les autres voudront faire les mêmes choses et qu'ils perdront leur autorité. Alors voilà, je commence à comprendre pourquoi ils agissent comme ça.

L'employeur, la hiérarchie et l'employé vivent tout simplement la même chose.

Comme l'employé a peur de perdre son emploi, d'avoir un mauvais certificat de travail et ne comprend pas pourquoi l'employeur est si injuste, il s'imagine que la seule chose que l'employeur veut c'est l'exploiter pour gagner plus d'argent.

L'employeur a peur que l'employé le vole, lui vole du temps, de la marchandise, ou essaye de lui voler son statut et son pouvoir. Il ne comprend pas pourquoi l'employé essaye de lutter contre lui, pourquoi il ne voit pas sa chance d'avoir du travail dans une bonne entreprise. Et surtout sa plus grande peur est que les employés se rassemblent et s'unissent contre lui.

Alors voilà pourquoi c'est un dialogue de sourds créé uniquement par la peur l'un de l'autre et surtout pourquoi l'employeur ou la hiérarchie ne peuvent écouter même les remontées les plus pertinentes de l'employé et pourquoi l'employé se résigne à ne rien dire et laisse grandir le mal-être.

Je pense qu'au lieu d'éveiller la curiosité chez mes supérieurs par mes actions, j'ai plutôt fait peur, peur de ce qui pourrait se passer s'ils m'écoutaient, ne serait-ce qu'un peu. Et, comme pour la plupart des employés dont ils ne veulent plus, ils ont essayé par cette mauvaise évaluation de fin d'année de me faire comprendre que je serais sans doute mieux ailleurs pour que je décide de moi-même de partir. Mon refus de signer n'a dû faire qu'augmenter leurs peurs et ce que l'on ne peut maitriser, qui nous fait peur, on l'éloigne de nous. Alors, quand j'ai demandé un certificat intermédiaire de travail, je pense que ma direction s'est dit que leurs stratégies habituelles commençaient à fonctionner et que si je n'étais pas augmenté ni, même plus, pas réévalué, ce serait la goutte d'eau qui me ferait enfin partir loin d'eux. Un peu comme

on allume un feu la nuit dans la forêt pour éloigner les animaux.

Un jour de journée, le chef de mon chef me demande si j'ai 5 minutes. Nous allons dans une salle.
- Bonjour Caf, ça va? Je voulais te voir pour te dire que nous allons organiser quelque chose pour Raphaël, nous allons envoyer un bouquet de fleurs...
- Oui, bien sûr, (je mets la main à la poche) je veux participer si quelque chose est organisé.
- C'est ce que j'allais te demander vu que tu faisais partie de ceux qui étaient montés voir le directeur l'année dernière. Alors, attends, je me renseigne, je téléphone.

Raphaël est un collègue qui est décédé au travail et, l'année dernière, une collègue de mon équipe avait mis sa photo sur le mur de l'usine où est écrite la phrase de l'usine "Je rentre à la maison en aussi bonne santé que je suis arrivé au travail, mes collègues également", mur sur lequel les employés doivent coller la photo de pourquoi ils veulent rentrer à la maison en aussi bonne santé que quand ils sont arrivés au travail. Ma collègue avait expliqué alors que si elle avait mis cette photo ce n'était pas de la provocation mais sincèrement ce pourquoi elle voulait rentrer en aussi bonne santé que quand elle était venue au travail; pour Raphaël et pour qu'il ne se reproduise plus jamais un accident au travail. Nous étions quatre ou cinq à avoir rencontré le directeur. Et ma collègue avait dit qu'elle ne comprenait pas que, cette année-là, il n'y ait pas eu une minute de silence en la mémoire de Raphaël. Le directeur avait alors expliqué que la famille ne voulait pas de plaque, que l'entreprise ne voulait pas choquer les nouveaux employés avec cette histoire et que des personnes ont été choquées de voir la photo de Raphaël sur le mur. Il demandait si ma collègue pouvait réfléchir à la retirer et qu'il allait voir pour que quelque chose soit organisé chaque année pour ceux qui le veulent. Mais que la minute de silence pouvait être difficilement gardée car l'entreprise préfère la pensée positive.

- Alors, la secrétaire m'a dit qu'un bouquet a été envoyé. C'était pour t'en informer. Et l'autre jour, tu m'as dit que tu voulais me parler?
- Merci pour Raphaël, ça fait plaisir de voir que l'on pense à lui. Et, oui, je voulais te parler car je ne comprends pas les réactions de mon chef. Nous nous étions vus, ma RH, mon chef et toi pour que je vous présente des formulaires de résolutions de problèmes et tu m'avais demandé de résoudre un problème avec une vraie équipe en faisant un formulaire sur un problème qui dure depuis plus de trois ans, dans mon domaine de compétences.
- Oui, je me souviens.
- Et en sortant du bureau, j'ai fait un mail en mettant en place une solution adaptée en deux étapes. J'ai demandé à mon chef de vous revoir en rendez-vous, ma RH et toi. Il m'a répondu qu'on n'allait pas vous déranger sans arrêt et que bien que j'aie résolu un problème qui est depuis plus de trois ans dans l'usine, dans mon domaine de compétences, hygiène, coûts et performances, cela ne comptait pas, on en avait pas parlé. Mais je ne comprends pas. Est-on devant un jeu ? Cela ne compte pas? On est au travail non?

- Heu, alors ça ne compte pas, je ne pense pas qu'il voulait dire ça. On te remercie pour cette action. Mais ce que l'on voudrait, c'est que tu fasses un formulaire et sur un autre problème que tu diriges la résolution. J'en ai un qui m'embête depuis longtemps.

Il m'explique un problème.

- Oui, je peux trouver des solutions et comme je l'ai fait avant avec une équipe en demandant les renseignements à l'électricien, l'automaticien et l'opérateur. Donc avec une équipe dans la mise en place. Mais là, j'aimerais que l'on parle de mon équipe qui ne va pas parce qu'on ne comprend pas notre chef et qu'il ne nous comprend pas, se braque et il y a beaucoup de problèmes d'organisation.

- Oui, mais c'est ton ressenti et ce n'est pas les remontées de tes collègues.

- Pardon, tu peux me regarder dans les yeux et me dire que tu as demandé à mes collègues et que les retours sont à l'inverse de ce que je dis?

- Heuu, non pas directement mais en sous-entendus.

- Eh bien, permets-moi de te dire qu'il faut arrêter les sous-entendus parce que tu ne les comprends certainement pas. De toute façon, j'ai demandé un entretien avec mon équipe au DRH pour que l'on en discute.

- Mais tu ne comprends pas certaines décisions parce que tu ne connais pas les priorités de production de l'usine. Quelle est la priorité de l'usine?

- Je ne sais pas.

- Quelle est la priorité de l'usine?

- Humm, le stock de palettes (c'est un stock automatisé qui stocke les palettes de matières premières pour toutes les machines de l'usine pour l'emballage des produits.)

- Non, c'est tel type de café Y!

- Non, c'est le stock à palettes.

- YYYYY, c'est Y la priorité de l'usine !

- YYY et comment tu le fabriques et tu l'emballes le Y s'il n'y a pas de matières premières qui sortent du stock? Alors, priorité de l'usine: le stock à palettes. Allez, bonne journée.

Je sors du bureau et retourne travailler. J'ai dit stock à palettes mais j'aurais pu dire service généraux car ce sont ces installations qui fournissent l'énergie nécessaire pour faire fonctionner l'usine. Mais même ce chef de production ne se rend pas compte qu'il y a plein d'autres priorités avant les priorités de tel ou tel type de café… et c'est bien ça le problème, je pense.

Les difficultés augmentent pour tous.

Je continue le travail et je reprends en équipe, avec mon pouce à peu près rétabli, tout en attendant des nouvelles pour parler de mes évaluations que je n'ai pas signées, de mon augmentation et de la réévaluation que l'on ne m'a pas données cette année. J'attends aussi mon certificat intermédiaire que j'ai demandé. J'attends enfin, le plus important pour moi, une réunion avec les techniciens de mon équipe pour que l'on pose les problèmes, que l'on cherche des solutions et pour savoir ce que la direction attend pour éclaircir les problèmes remontés depuis déjà 3 à 4 mois. Je ne comprends pas que ce soit à moi de demander, de prévenir et comment le faire quand beaucoup de mes collègues explosent gentiment même dans les autres équipes? Comment peut-on laisser de telles incompréhensions et mal-être sans réagir? Comment peut-on nier tous ces problèmes? Ils se disent peut-être que tout a toujours marché comme ça et que ça ira toujours. Mais ce que les opérateurs voient, c'est que tout s'aggrave de jour en jour et que plus personne ne supporte cette illusion de prôner, sécurité, engagement, écoute, communication, esprit d'équipe et toute autre bonne valeur en étant radicalement à l'opposé dans les actes. Les gens ne peuvent supporter toutes ces incompréhensions et injustices. C'est une réelle torture mentale.

J'ai donc repris le travail en équipe en voyant de plus en plus mon entourage ne plus supporter ces aberrations et ce je m'en-foutisme de la hiérarchie qui empêchent les gens de travailler correctement.

Un jour, en arrivant au travail lors de la réunion avant de prendre le poste, le DRH est présent et il nous explique que, pour cette année, il y a un pourcentage d'augmentation par rapport au coût de la vie et que, pour les réévaluations salariales, il compare les salaires par postes avec les autres usines. S'ils sont trop bas, ils les remettent à niveau. Ce sont donc deux choses bien distinctes, ce qui confirme que mon salaire aurait dû être réévalué comme ceux de mes collègues qui ont, tous ou presque, eu une réévaluation qui les met tous au-dessus de mon salaire, même pour les plus jeunes arrivés après moi. Le DRH repart. Je n'ai toujours pas reçu de nouvelles. Le lendemain, je suis avec un collègue opérateur, nous passons dans un hall et nous croisons le DRH qui nous salue et continue sa route sans un autre mot pour moi. Je le suis, nous sortons d'une zone de bruit, il me dit:

- Ah, je ne vous avais pas entendu à cause des bouchons d'oreilles.

- Bonjour, j'aimerais savoir quand avez-vous décidé que l'on se voie pour parler de mes évaluations que je n'ai pas signées et de la réunion que j'ai demandée avec mon équipe parce que l'on me dit que, par sous-entendus, l'on comprend que tout va bien. De plus, quand nous nous sommes vus pour parler du mail que j'avais envoyé à notre directeur, je vous avais dit avoir bien compris que ma RH avait perdu le fil de l'entretien parce que j'avais parlé d'une histoire qu'elle ignorait ; et donc que, quand elle m'avait dit "Libre à toi si tu veux avoir, à 27 ans, un très mauvais certificat de travail qui te poursuive toute ta vie!», je comprenais bien que c'était dans

l'emportement du déroulement de l'entretien et que je ne prenais pas ça pour une menace.

Par contre, maintenant, j'aimerais bien que l'on se voie parce que l'on m'enlève l'augmentation en rapport à mes évaluations de fin d'année que je n'ai pas signées. Que l'on devait discuter, je veux bien, mais que l'on m'enlève la réévaluation de fin d'année qui, comme vous nous l'avez dit hier, est due à la remise à niveau des salaires par postes en rapport avec les autres entreprises, je ne comprends pas. Enfin, j'aimerais aussi savoir ce qu'il est prévu pour la réunion avec mon équipe car il est vraiment important de régler ces problèmes d'organisation, je pense.

- Heuu, oui mais je suis désolé, mais pas avant juin, je ne suis pas disponible avant juin
- Oui, ok, très bien, je comprends bien. Alors, en juin, bonne journée.
- Au revoir, bonne journée. (Et il est parti.)

Comment peut-on, en étant DRH et en ayant d'aussi importants problèmes à régler dans une équipe, laisser s'aggraver les choses avec un tel aplomb? Eh bien, je pense que ce qui est vraiment grave, c'est que toutes ces personnes ne se rendent tout simplement pas compte de ce qui se passe. Mais comment pourraient-elles le savoir tant que tout passe parce que le personnel en équipe subit, tout en contournant toutes ces règles et informations absurdes et contradictoires? Pour moi, c'en est même ironique tant d'absurdité qui grandit de jour en jour. Beaucoup « tombent » ou «se mettent » en dépression. Mais moi, je ne peux pas, pourquoi? Il m'est impossible de me sentir mal, je ne peux que sourire et essayer de faire prendre conscience, faire comprendre, autant à la hiérarchie - pour qu'elle ouvre les yeux sur le manque d'organisation et sur les absurdités de certaines décisions - qu'au personnel pour qu'il ne se rende pas malade avec toutes ces incompréhensions, absurdités et injustices. Comme je le dis souvent, à choisir, autant que ça aille bien! Car je n'aimerais pas qu'une histoire comme celle de Jean-Robert se reproduise dans une usine aussi grande, avec autant de personnel et autant de dépressions. Après avoir réfléchi longuement à de multiples solutions, la seule qui m'apparaît valable est de changer la base qui génère tous ces problèmes. Il s'agit de réconcilier la direction et les employés, réinstaurer la confiance, montrer le vrai pouvoir de l'entente et de la compréhension les uns vis-à-vis des autres, le vrai travail d'équipe et, surtout, une vraie évolution vers le bien-être de chaque employé. Par conséquent, viendraient alors une efficacité et une productivité que ma hiérarchie ne peut actuellement pas même tenter d'imaginer. Viendrait aussi un niveau de vie au travail pour chaque employé inconcevable pour chacun d'eux. Je dis niveau de vie au travail mais je ne parle pas de salaire ni d'augmentation, je le précise bien pour qu'aucun malentendu soit possible: je parle de qualité de vie au travail.

Conclusion

Je n'ai pas donné beaucoup de dates pour situer les faits mais je commence aujourd'hui ma conclusion avec une date: nous sommes le 12 mai 2013, un dimanche et je travaille de nuit. On m'appelle pour une panne banale dans le stock à palettes. J'arrive, je vois une chaîne cassée qui a apparemment cassé deux fois déjà. J'appelle un collègue et le chef. Le chef demande le temps d'arrêt nécessaire pour la réparation. Mon collègue l'a fait deux fois et il estime à 3 ou 4 heures le délai. Le chef prévient les supérieurs dont le chef de production avec lequel j'ai eu la discussion dans le bureau sur la priorité de l'usine et qui disait que c'était tel type de café. Je lui avais expliqué que si le stock à palettes ne tournait pas, la matière pour son café n'arrivait pas et que donc la priorité de l'usine était le stock à palettes avant le type de café. Je ne lui en parlerai donc pas car cette nuit il a bien dû comprendre par lui-même, je pense. Nous avons finalement changé cette chaîne en 2h30, sans perte ni arrêt pour l'usine. Tout ça pour entamer ma conclusion car j'aurais pu et je pourrais attendre de finir cette histoire qui ne ferait que grandir et allonger la lecture d'un livre sans fin. L'exemple précédent le démontre bien, je pense.

Alors voilà, je pense que beaucoup de livres sur le travail ont été écrits. Je ne lis pas de livres et je n'ai jamais écrit de textes. Beaucoup de personnes que je rencontre après qu'elles aient passé le stade de "Quel menteur celui-là, il se la pète avec ses histoires!" me connaissent un peu plus. J'ai l'impression que bon nombre d'entre elles avait l'espoir que ça change. Elles étaient déçues et espéraient que tout se passe bien pour moi pour la suite alors que j'avançais sans crainte, juste soulagé d'avoir dit la vérité aux personnes pour que, au moins, elles en aient été informées. Je n'ai jamais voulu de combat, j'ai cherché à l'éviter, j'ai juste essayé de proposer des solutions adaptées ou de trouver de la justesse dans les situations. La seule chose que je n'ai jamais pu éviter, c'est que mes proches ou les collègues ne se fassent de souci pour moi. En publiant ce livre, ça ne va peut-être pas s'arranger.

Ce livre est encore quelque chose que je voulais donner à toutes ces personnes rencontrées, à toutes les personnes travaillant ou ayant travaillé, PDG, RH, chefs, employés, tous. Car tout le monde vit cette pression au travail et ces incompréhensions à tous les niveaux.

J'aimerais juste vous dire qu'il est sûr que si nous ne faisons rien, rien ne pourra évoluer, mise à part une aggravation de ces absurdités, incompréhensions, injustices. Il serait préférable, au lieu de se combattre, de s'écouter en acceptant la critique constructive et en l'utilisant pour s'améliorer. Tout comme l'on remercie quelqu'un de nous avoir donné un casque parce qu'un collègue travaille au-dessus de nous. Il nous a critiqué "Tu n'as pas ton casque!" mais il nous a apporté la solution. Alors, on le

remercie parce qu'il peut nous éviter un accident. C'est la même chose à faire avec tout le reste.

Un but de ce livre est d'enlever les frustrations au travail en réfléchissant aux problèmes, en apportant des solutions adaptées et la seule façon, mes amis, c'est d'en parler! Alors voilà pourquoi un gars qui a envoyé balader son prof à 19 ans, peu avant le BAC, sans diplôme, et qui a toujours défendu ce qui est juste pour lui a décidé d'écrire un livre.

J'ai écrit les textes moi-même et choisi de payer quelqu'un pour corriger mon orthographe, reformuler certains passages et pouvoir relier toutes ces histoires sur le travail. Mais ce livre est entièrement gratuit, sans aucuns droits d'auteur pour aucune personne au monde, même pas pour moi. Vous pouvez le copier, l'imprimer, le donner sans aucun risque: ma seule condition est que le texte soit reproduit dans son intégralité. Je voulais mettre mes évaluations pour que l'on comprenne mais cela ferait trop de documents à lire, alors je mets juste les résultats de mon sondage (en masquant les noms) car c'est sans doute ce qui m'a donné envie d'aider et de partager mon histoire avec un maximum de personnes. Je vais ajouter la 2ème page internet sur laquelle je suis tombé en cherchant "cafard" quelques mois après avoir reçu ce surnom.

J'ai pris ce surnom de Cafard pour l'écriture de ce livre mais le dernier document important que je joins, c'est mon CV. Pour l'instant, il sera sans mon nom de famille ni toutes mes coordonnées. La liberté d'expression dont j'entends souvent parler à propos des écrits semble n'être apparemment pas si libre. L'on m'a beaucoup mis en garde sur le fait d'écrire à propos de personnes et d'entreprises ou, tout simplement, d'écrire un tel livre. Mais une chose est sûre, je ne mens pas et j'assume entièrement tout ce que j'ai écrit.

J'avance toujours dans ce monde incompréhensible du travail avec ses injustices et ses absurdités. En écrivant ce livre, je souhaite que l'on soulève enfin ces problèmes, que l'on en parle pour chercher des solutions adaptées. Ou pour que l'on puisse m'expliquer ces folies. Par la même occasion, peut-être certaines personnes et certaines entreprises auront-elles envie d'essayer de mieux communiquer pour comprendre et évoluer vers de nouveaux moyens et méthodes de travail?

Merci à la personne qui m'a aidée parce que mes textes ont du être un enfer à lire et à corriger. Merci à vous tous de m'avoir lu. Merci pour les sondages, merci à Jean-Robert, Raphaël et à tous mes collègues. Ne vous en faites pas pour moi… Et merci à toi, Maman, parce que c'est grâce à toi que je suis comme ça. Tu as toujours défendu la vérité et la justesse quand j'étais enfant, devant les professeurs comme devant tes amis s'ils avaient tort et moi raison.

Voilà, je vais vous laisser sur une citation que j'ai découverte récemment et qui représente ce que je pense depuis longtemps:

"Beaucoup de gens, surtout les ignorants, veulent te punir parce que tu dis la vérité, pour être correct, pour être toi-même. Ne t'excuse jamais d'être correct et d'être des années en avance sur ton temps. Si tu as raison et que tu le sais, laisse parler ton esprit, même si tu n'es qu'une minorité, la vérité reste toujours la vérité." GANDHI.

PS

A mes yeux, il est temps d'ouvrir les yeux sur nos difficultés et nos ressources pour trouver des solutions adaptées, au travail comme dans d'autres domaines de notre monde, pour évoluer vers une vraie vie en harmonie plus profitable pour tous, y compris pour notre planète.

Je souhaite que ce livre soit traduit dans le maximum de langues possibles. Si vous souhaitez m'apporter une aide, des personnes traductrices sont bienvenues !