

Ce que m'ont apportés ...

1 – Passion pour le produit

Je venais d'un métier, Construction et Réparation Navale, Mécanique où le Produit ne me passionnait pas : Moteurs Diesel Sulzer – Tubes Lance Torpilles pour sous-marins – Appareils à gouverner les navires – Usinage d'Hélices etc.

En fait tout cela m'emmerdait profondément. J'étais essentiellement un gestionnaire: Administration, Finances, Personnel etc.

Et je découvre ce monde merveilleux de la Parfumerie.

En amont: Fleurs, feuilles, lichens, gommes, racines ...

En aval : Essences, concrètes, absolues, produits aromatiques de synthèse et le Produit final: extrait 1 composition.

Le Produit pour moi, c'est le cœur du business. Je le disais souvent à mes collaborateurs :

« N'oubliez pas le Produit. La gestion, les sous, les computers, le marketing, c'est très bien, c'est même indispensable.

Mais le plus important, c'est le Produit.»

Ce métier n'est toujours apparu comme recouvrant de multiples aspects de j'activité humaine: – Agriculture: nous traitons des plantes, du végétal

– Industriel : il suffit de regarder l'importance des Unités de Production

– Artisanal: car il y a encore beaucoup de «tours de main»

– Artistique: la création d'un Parfum.

Oui, vraiment, c'est un beau métier.

2 – Ouverture sur le Monde

Jusqu'alors, à notre génération et dans notre formation universitaire, nous étions assez peu

ouverts à l'international.

Ma seule expérience antérieure, en fait d'exportation, consistait en des négociations avec les Marines portugaises et pakistanaïses concernant la vente de T.L.T. (Tubes Lance Torpilles). A

vrai dire, c'était surtout ma connaissance de langues étrangères (modeste) qui m'avait conduit dans cette galère, car mon vocabulaire technique était plus que limité.

À vrai dire, je suppléais mes Patrons, tous X.GM, dont aucun ne parlait autre chose que le français.

Et alors, je découvre le Monde, en entrant chez Roure. Tant sur le plan des achats que sur le plan des ventes.

Beaucoup de Produits Naturels de base proviennent des zones subméditerranéennes, tropicales ou équatoriales.

C'est donc la noria des origines : Indonésie, Equateur, Honduras, Iran, Calabre, Sicile, Maroc, Egypte, Haïti, Réunion, Comores etc.

Roure dispose, et depuis longtemps, d'un important réseau de filiales et d'agences. L'activité d'Exportation est fondamentale. Peut-être 60% du chiffre d'affaires.

C'est donc pour moi une variété incroyable de contacts dans le «Monde entier» (comme on dit maintenant).

Je ne pratique très bien aucune langue étrangère (à l'exception du français...), mais je me débrouille en anglais, allemand, espagnol, italien, un peu en portugais sans oublier quelques mots d'arabe.

Alors, merci ROURE de m'avoir donné l'opportunité de m'ouvrir au monde.

3 – Du paternalisme au dialogue social

Quand on arrive à l'usine ROURE, il ne faut pas oublier que la Famille ne s'est retirée que depuis peu. Tout est donc encore marqué d'un paternalisme que l'on retrouve dans de nombreuses Entreprises grassoises.

Paternalisme:

Voir en Annexe une définition relevée dans l'ouvrage: GRASSE, l'Usine à Parfums, Cahiers du Patrimoine (page 65).

Le Patron est, à la fois, le Chef de l'Usine, mais aussi une sorte de Père.

Avec, pour conséquence, un souci (?) du confort (?) des employés et ouvriers, mais aussi l'embauche de «dynasties familiales», de père en fils et en petit-fils. Je «plonge» donc dans ce milieu social, bien différent de ce que j'ai connu à Marseille, dans la Métallurgie : syndicats très bien implantés (particulièrement la CGT), grèves nombreuses chez les métallos, les dockers, les marins. Bref, une ambiance assez orageuse.

Mais revenons à Grasse. De mémoire, nous devons être au milieu des années 1970. Une certaine agitation commence à mobiliser le personnel du Centre de Recherche. D'un bon niveau intellectuel en général : Ingénieurs de recherche, Doctorants, Techniciens supérieurs supportent mal ce paternalisme évoqué plus haut. De plus, beaucoup ont connu 68.

Mais à l'Usine aussi, une autre forme de mécontentement gagne certaines catégories de personnel, en particulier la Maîtrise de différents services de production. Les agents avaient l'habitude de «rapporter» directement au Patron de l'Usine. J'envisage de mettre en place un autre type d'organisation où ces Messieurs dépendront du Directeur Technique et de son Adjoint. Cela n'a pas plu! Et nous voilà partis pour une grève d'une semaine, avec occupation partielle de l'usine et «retenue» (il ne s'agit pas encore de séquestration) du Président Vidal (juste revenu des USA) que j'accompagne, bien sûr. Nous sommes restés bloqués de longues heures dans la Salle de réunion, surveillés, en particulier, par quelques membres du personnel du Centre de Recherche.

J'ai, alors, été assez impressionné par le Président qui me conseille de faire dactylographier une Note précisant:

« Par la présente, Mr Charles Vidal, PDG de Roure et Mr François Weymuller, Directeur de l'Etablissement de Grasse, déclarent que

toute signature obtenue sous la pression des Représentants du Personnel, concernant un accord de fin de grève doit être considérée nulle et non avenue dans les circonstances présentes.»

Je me souviens alors que C.V. fut à l'époque un Haut Fonctionnaire de Vichy et qu'il avait, peut-être, connu une situation comparable, en face de la Puissance occupante. Comme toujours, la grève s'est, bien sûr, terminée. La reprise n'a pas été facile, car le personnel s'était divisé en deux camps à peu près égaux: grévistes et non-grévistes. Il a bien fallu néanmoins reprendre le boulot ensemble.

Cette grève va marquer, à mon sens, le début d'une évolution des mentalités, de part et d'autre (du paternalisme au dialogue social).

Ce qui permettra, peut-être, des années plus tard, dans des circonstances très difficiles: fusion, fermeture de sites, licenciements de trouver des solutions dans un climat, sinon apaisé, du moins constructif