

TEST : UN PROJET QUI NOUS TIRE VERS LE BAS

Mercredi 30/3 la direction a présenté aux syndicats un projet de nouveaux horaires. Il prévoit un arrêt de la salle du samedi 22H45 au lundi 5H, toutes les semaines. Une semaine sur trois, la salle serait quasi-inactive le lundi jusqu'au mardi 5H.

Les horaires proposés – outre la suppression des équipes de WE, qui devraient se recaser – modifie fortement les horaires des autres équipes, et des supports (maintenance etc.). Les salariés que nous avons rencontrés (réunions d'info CGT-CFDT) ne s'y retrouvent pas dans leur immense majorité. Quelques exemples : l'équipe de Nuit travaillerait 5 nuits chaque semaine, alors qu'ils n'en font que 4 deux semaines sur trois aujourd'hui ; deux équipes travailleraient systématiquement le samedi, dont l'une jusqu'à 22h45...

Ces horaires « repoussoir » (on ne connaît pas encore les aspects salariaux et « accompagnement ») ont encore plus incité au débat économique sur les fondements du projet.

La discussion a commencé lors d'un CE (jeudi 31/3), en présence de trois responsables d'Engineering de STE, HVD et Imaging.

Le responsable de HVD appuie le projet, car son groupe n'a plus selon lui, ni production, ni pré-production (ou lots engineering) sur notre site. Le choix a été fait semble-t-il il y a quelques années déjà, de monter des équipes à Rousset (EWS) et à Malte (Tri final). HVD est intéressé uniquement par de l'engineering pur, et peut se passer du travail continu. Il est très sensible au discours vantant l'amélioration des compétences des personnes du test et l'augmentation en efficacité.

A l'opposé, le responsable STE reconnaît la gêne provoquée par l'arrêt du travail continu et la diminution des plages horaires disponibles. En effet STE utilise la salle pour tous ses lots d'engineering et de pré-production, ainsi que pour certains lots de production. Il indique qu'il perdrait 10% de capacité avec ce projet et qu'en conséquence il devrait externaliser la production. Pour la partie engineering, il espère compenser une partie du temps perdu par « l'amélioration des compétences » que lui promet la direction. Il estime qu'ainsi l'efficacité augmenterait de 10% !

En intermédiaire, le responsable Imaging dit ne pas être gêné « à l'instant t », admet qu'à certains moments toutes les plages horaires ont été utilisées. Lui aussi table sur une « efficacité accrue » vendue par la direction. Cependant, en raison d'une activité cyclique, il considère qu'à certains moments cet arrêt pourra être handicapant.

On voit que le projet de la direction coïncide plutôt avec le modèle « HVD ». Or aujourd'hui la salle vit principalement grâce à STE : 60% des plaquettes testées en février et 85% des boîtiers. Le risque est donc de contraindre les utilisateurs actuels de la salle à délocaliser leur production et leur pré-production.

En effet, aujourd'hui, l'existence du travail continu donne une grande souplesse. Outre les plages horaires couvrant toute la semaine, un lot peut être traité sans difficulté s'il arrive par exemple en fin de semaine. Contrairement à ce qu'on pourrait croire, l'activité engineering occupe une bonne part des plages nuit et WE.

Perdre le travail continu, c'est perdre cette souplesse et en conséquence, ne plus pouvoir traiter les demandes très cycliques de l'engineering.

D'autres points sont apparus dans le débat et dans les discussions avec les salariés concernés, comme par exemple :

- 40% des maintenances préventives sont faites en WE ; si le projet de la direction passait, il faudrait les faire en semaine, au détriment de l'activité engineering
- Les statistiques de l'activité du test présentées par la direction ne rendent compte que d'une partie du travail : les plaques livrées ; Quid des nombreux lots engineering non entrées dans la « moulinette production » ? Quid des boîtiers ?
- Comment croire que le Test conserverait les effectifs de support actuel dans cette nouvelle organisation ?

De plus, une étrange bizarrerie affecte le document présenté par la direction : aucun chiffre n'est donné pour évaluer les conséquences (en coût) de la plus faible utilisation des testeurs. Alors que l'on nous a toujours expliqué qu'il fallait amortir les testeurs par une activité industrielle suffisante ?

Tout ceci nous conduit à la question suivante : plutôt que de détruire le système existant (où l'engineering utilise la souplesse du travail continu), pourquoi ne pas l'améliorer ? Plusieurs pistes sont possibles :

- La direction dit vouloir accompagner son projet de mesures de formation, d'amélioration des compétences. Nul besoin de changer d'horaire, de supprimer le travail continu, pour y parvenir ! Surtout que cela fait bien longtemps que la demande est faite, tant par l'engineering que par les salariés du Test !
- Pourquoi ne pas revoir l'organisation du travail ? Depuis environ trois ans, une organisation rigide a été instaurée : chaque salarié est cantonné dans son poste, la polyvalence est proscrite. D'où un gâchis de compétence, des salariés qui pourraient répondre à des demandes et qui n'en ont pas la possibilité.
- Pourquoi ne pas renforcer les équipes de semaine, par quelques embauches ?

Les élus du CE ont demandé le déploiement d'une expertise économique sur le projet. La direction n'est pas d'accord pour la prendre en charge, car elle dit qu'il n'y a pas de suppressions d'emplois.

Les syndicats sont loin d'être systématiquement favorables au travail dominical. Il se trouve que sur le site de Grenoble, les personnels en place ont construit leur vie autour de cette organisation et rendent ainsi un service apprécié à leurs collègues.

Y a-t-il une telle urgence à tout chambouler quand des aménagements de l'existant rendraient un meilleur service sans désorganiser des vies ? Au lieu de s'engager dans une dynamique descendante, à la fois au Test et pour le site ?

STOP !

Ce projet ferait perdre à notre site une de ses richesses : une activité industrielle, une grande souplesse pour l'engineering. Ceci se rajouterait aux difficultés de STE, à la volonté de la direction de couper le site en deux, au chantage fait à tout propos concernant l'embauche des sous-traitants, à l'asphyxie du packaging... Il est temps de stopper cette spirale descendante et d'en revenir aux engagements de création d'emplois de NANO 2012. Il est nécessaire de faire jouer la synergie entre Crolles et Grenoble, notamment au niveau du Test.