

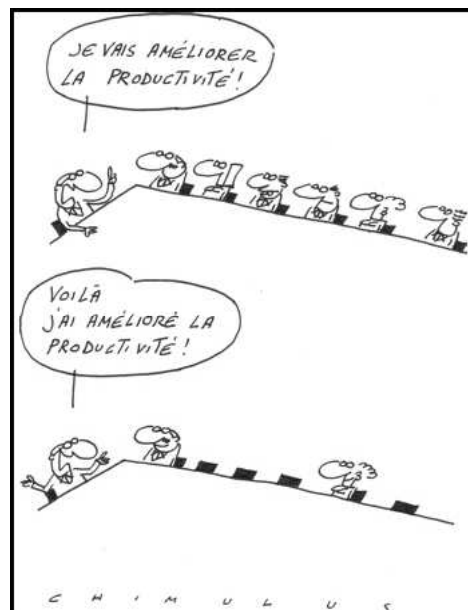
Vers un processus ou tout le monde y perd

Elancourt le 14 juin 2012

Les politiques que nous subissons actuellement, en tant que salariés, de réductions de coût comme les « 5S » les applications du « LEAN » ou encore les effets de « PROBASIS » (économie affichée de 1,5 millions d'euros) avec entre autre la mise en place de services partagés (TGS), sont contre-productives, ont des répercussions sur l'emploi et mènent à la non-qualité de nos matériels vendus !

Cette volonté à vouloir nous prendre pour des salariés interchangeables et polyvalents, occulte nos qualités personnelles et a des répercussions sur notre travail ! Ce n'est pas en déshumanisant le travail qu'il sera de meilleure qualité.

Et oui, nos qualités individuelles sont remises en cause et nous devons nous soumettre à des politiques que chacun doit appliquer ou faire appliquer à son niveau ! Les exemples sont nombreux et flagrants dans notre vie de tous les jours à TSA. Comme le présentait notre PDG : « THALES : une entreprise de haute technologie, une concentration intellectuelle avec plus de 60% d'ingénieurs ». Et pourtant, à coté de cela, nous subissons cette perte d'autonomie et d'innovation dans notre travail, à tous les niveaux et quelques soient nos métiers.



Ces politiques, appliquées au quotidien, ont des conséquences importantes : conditions de travail dégradées, santé altérée, perte de sens de travail, fragilisation, TMS aggravés, risques psychosociaux importants.

Que dire de la position de ce que la direction appelle le «middle management»? Appliquer des politiques déclinées du plus haut niveau et être confronté aux réalités du terrain : cette situation peu confortable est génératrice d'incohérences entre les impératifs de sortie de matériel et l'application de ces « nouvelles » politiques de management qui tendent toutes vers un travail dépersonnalisé et anxiogène. Mais le plus dur est à venir, le LEAN arrive dans nos labos et dans nos bureaux !

Le LEAN qui signifie amaigrissement, illustre l'idée d'une guerre contre les gaspillages matériels et humains. Tous les temps non directement productifs sont considérés comme du gaspillage à bannir. Le LEAN est un outil de réorganisation, de management avec des actions faussement participatives impliquant les salariés.

Le LEAN se caractérise par une démarche structurée et coordonnée à partir d'une boîte à outils unique et appliquée de façon identique dans toute l'entreprise. Il est précédé d'une formation des salariés et de la hiérarchie. Il finit sur une démarche de standardisation du travail quasi obligatoire.

Derrière la mise en place de cette nouvelle organisation du travail se cache tout un processus d'externalisation qui n'a qu'un seul but : diminuer le « coût du travail », tout en remettant en cause les statuts et acquis des salariés, qui engendrent à termes des pertes de savoir-faire et de compétences.

Ce n'est pas une fatalité, pour une qualité de vie par le travail avec la reconnaissance de notre apport personnel, ne devons nous pas nous dégager de cette relation de servitude ?

Ne devons nous pas changer ce mode de gestion et d'organisation, nocif à la santé, à l'innovation, à la diversification ?

Pour l'UFICT-CGT, la question du contenu du travail et de sa finalité doit être discutée, afin que les salariés puissent élaborer et défendre collectivement leur propre vision de l'activité sur la base de leur expérience. Le code du travail (L. 2281-1 et suivant) permet des espaces de discussion à nous de les mettre en place.

Mobilisons nous avec l'UFICT-CGT !

Si vous êtes confrontés à des situations difficiles générées par ces nouvelles formes de management, n'hésitez pas à contacter les représentants de l'UFICT-CGT: Liliane Corbin tel. : 3 81 96 31; Pascal Peltier Tel.: 3 81 95 19.