

IL FAUT LE SAVOIR !

1. RECONNAISSANCE : Y a-t-il des techniciens et des ingénieurs de 1ère et de 2ème classe ?

Les produits que nous développons sont de plus en plus sophistiqués, compact et numériques, tel la future gamme de radios Contact. Or dans les labos, de nombreux ingénieurs techniques doivent consacrer une part importante de leur temps en réunions d'avancement ou à faire du « reporting », à l'efficacité plus que relative. Ce constat de travail « non cœur de métier », pour paraphraser nos directions, est aussi flagrant en production, avec des techniciens effectuant le travail d'opérateurs, ou d'emballage. Cela entraîne non seulement un manque d'intérêt du travail effectué, une démotivation pour de nombreux salariés, mais aussi une perte importante de « compétitivité » !



Il ne s'agit pas là, pour nous, de dénigrer tel ou tel fonction **mais bien au contraire de reconnaître les spécificités et surtout le besoin de chaque métier !**

Ce manque de reconnaissance du travail réel s'illustre d'ailleurs parfaitement par cet exemple : *un technicien de niveau V.2, après 10 ans passé dans son poste, demande lors de son EAA, une promotion vers le niveau V.3. Son manager lui répond alors qu'il n'a aucune chance d'obtenir ce passage s'il reste en production et ne vas pas dans un labo.* Ainsi l'évolution de carrière de ces techniciens est plus que limité, puisqu'embauché au niveau IV.3 avec leur BTS ou DUT, ils passent V.1 au bout de 18 mois maximum, puis V.2 au bout de 10 à 15 ans suivant les cas, soit 2 évolutions en plus de 40 ans de carrière ! **Et pourtant la mise en place d'une grille unique de qualification de l'ouvrier à l'ingénieur, comme le propose la CGT, permettrait d'offrir une possibilité d'évolution de carrières pour tous !**

2. REORGANISATION IND: Ne vous trompez pas de cible !

Suite à la réorganisation mise en place dans l'industrie, une tension importante est ressentie au sein du secteur TS2, générée par des problèmes d'organisations, par le fait que les salariés ne savent plus qui fait quoi, qui est responsable de quoi. Cette tension est arrivée au point que de nombreuses frictions apparaissent entre les salariés eux-mêmes, entre collègues de travail qui subissent pourtant tous les mêmes contraintes et problèmes. **Mais ne vous trompez pas de cible, ce n'est pas votre collègue de travail qui est responsable de cette situation mais bel et bien la mise en place de cette nouvelle organisation !** Ce n'est pas la compétence ou le comportement de votre collègue que vous devez remettre en cause, mais l'organisation du travail mise en place... ou plutôt la désorganisation du travail toujours en place !



Dans ce contexte, une réunion à l'initiative de la CFDT et la CGT a eu lieu avec les responsables de TS2 afin d'alerter sur cette situation et de remonter les problèmes rencontrés. Ces derniers se sont engagés à mettre en œuvre rapidement des actions correctrices, et une réunion de bilan est déjà prévue en juin avec vos représentants du personnel. Nous avons pu mesurer aussi, lors de la visite de zone de vos représentants CGT, le sentiment de non prise en compte de l'avis et des remarques de ceux qui pourtant **réalisent tous les jours le travail : Vous !**

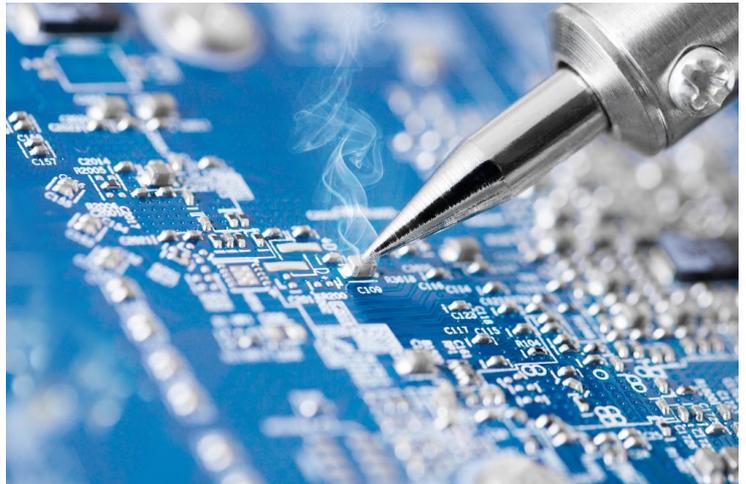
3. Visite de notre PDG JB. LEVY: Les sujets évoqués par la CGT

Une rencontre avec les organisations syndicales représentatives du site était organisée lors de la visite de notre PDG JB. Levy sur notre site. A cette occasion, vos représentants CGT ont évoqués les sujets suivant :

➤ **La reconnaissance du centre de Cholet dans de nombreux domaines :**

- vis à vis de la stratégie achat de TGS, afin que lors de consultations sur les différentes affaires, nos compétences et savoir-faire soient reconnus et que nous soyons consultés pour fournir une partie des équipements ou productions. Notre centre de compétence de fabrication de cartes électroniques est, de l'aveu même de notre direction locale, « compétitif » pour de petites et moyennes séries. Mais ce n'est pas le seul domaine pour lequel **nous avons un réel savoir-faire et des compétences qui pourraient être plus et mieux utilisés** : notre capacité de production, de gestion de flux, de service et soutien client, de formation et autres méritent une réelle reconnaissance qui va au-delà du simple discours.
- Vis à vis des phases de définition et d'ingénierie sur les différentes affaires, tel que le programme Contact, qui est « *l'un des très rares programmes structurant au niveau du groupe* » selon notre PDG. Là encore, nous avons insisté sur le fait qu'en matière d'ingénierie et de développement, les salariés de Cholet avaient un savoir-faire et des compétences qui devaient être réellement reconnu et que cela devait se traduire aussi en termes de confiance de la part de nos décideurs dans les solutions techniques proposées.

Mais pour que la **reconnaissance réelle de vos compétences et savoir-faire** soit prise en compte, il ne faut pas que les décideurs s'arrêtent à la seule logique financière, mais que l'on prenne en compte tous les paramètres, tel que : la réactivité du travail en interne, la qualité de nos réalisations, le maintien nécessaire de nos compétences ainsi que la capitalisation possible sur les affaires suivantes, le cout globale des affaires, en intégrant des rétrofits et autres opérations d'adaptation, qui est moindre lorsque tout est réalisé en interne....Pour atteindre cela il faudrait aussi changer notre organisation, pour **cesser de travailler tous en compétition interne** et à petit périmètre, par des budgets et devis par service notamment, **pour travailler tous en coopération !**



- **L'activité médicale possible au niveau de la GBU SIX**, par rapport à l'étude concernant la sécurisation des données médicales suite à **l'action menée par la CGT** au niveau du Groupe. Nous avons les compétences pour « numériser le champ de bataille » et gérer des théâtres d'opérations militaires complexes, pour gérer les communications et l'information du ministère de la défense à Balard, pour gérer le fichier national des écoutes téléphoniques..., nous devrions être capable de gérer la gestion sécurisée des données médicales des hôpitaux, ou encore le Dossier Médical Personnalisé, qui n'aboutît pas alors qu'il pourrait être un réel plus pour tous les patients. De plus cela va dans le sens de **la diversification sur des marchés civils**, pour répondre aux baisses des dépenses militaires de nos clients principaux, **mais aussi répond à un réel besoin de société des citoyens sur un marché en pleine croissance !** Ces deux derniers axes ont pourtant été clairement exprimés par notre PDG JB Levy, à plusieurs reprises. Il serait donc temps maintenant de passer aux actes, d'autant plus que des propositions d'utilisations de nos compétences, d'adaptation de certaines technologies utilisés sur des projets vers le médicale ont déjà été formulé à la direction, qui renvoie sans cesse une fin de non-recevoir au nom du sacro-saint « cœur de métier » !



Syndicat CGT Thales Cholet

Ne restez pas seul, ensemble nous sommes plus fort... syndiquez-vous

Contactez directement un de vos élus CGT ou par email : cgt-thales-cholet@laposte.net

Site internet CGT TCS : tcs.cgtthales.fr

Syndicat CGT groupe Thales : www.cgtthales.fr

Site internet sur les dispositions sociales Thales : www.thadis.com