



## La peste professionnelle: the bullshit job

Le bonheur au travail est un documentaire sur des façons alternatives de fonctionnement en entreprise ou l'on met un nom sur une peste moderne du monde professionnel: "The bullshit job", ou le travail de merde.

Mais sans s'étendre sur ce fléau, le documentaire, au travers de plusieurs exemples bien différents, montre qu'une autre organisation du travail est possible.  
Et en résumé on découvre que « la confiance rapporte plus que le contrôle ».

Le point commun entre les différents exemples ?

Le déclic est parti du dirigeant.

Une situation de crise au sein de l'entreprise provoque une prise de conscience de celui-ci : le modèle classique ne fonctionne plus.

Un modèle plus démocratique et peu paternaliste se met alors en place avec, en échange de la confiance, des avancées notables pour les salariés.

Notamment sur les horaires et sur la rémunération variable (entre autre).

Les salariés deviennent donc plus des partenaires que des subordonnés.

Est-ce applicable chez ST? On peut poser la question à notre PDG. Mais peut être aussi à nos responsables hiérarchiques directs pour démarrer au moins un débat et amener tout le monde à y réfléchir.

En attendant si vous devez assister à des réunions mortelles vous pouvez jouer au business loto pour patienter avec humour.

Liens utiles :

<http://www.arte.tv/guide/fr/051637-000/le-bonheur-au-travail>

[http://www.lemonde.fr/emploi/article/2015/02/24/le-bonheur-au-travail-c-est-possible\\_4582123\\_1698637.html](http://www.lemonde.fr/emploi/article/2015/02/24/le-bonheur-au-travail-c-est-possible_4582123_1698637.html)

<http://www.slate.fr/story/76744/metiers-a-la-con>

## Réorganisation de TR&D à Crolles

Comme certains le savent peut-être, il existe une discipline de la conception électronique qui s'intitule "Conception en vue du test" ou "Design or test" (DfT) en anglais. Lors de la dernière réorganisation de TR&D décidée par Mr Chéry, l'équipe qui, à Crolles, centralisait des ressources d'assistance aux divisions dans ce domaine (discussion centralisée avec les fournisseurs d'outils de conception pour l'achat de licences logicielles, création de solutions internes pour des outils intermédiaires, assistance à la mise en œuvre des solutions communes, mise en commun de méthodes, etc) a tout simplement éclaté. Le coordonnateur de cette équipe a été réaffecté dans une division et s'occupera désormais de ces sujets pour SA division (NB: ce n'est pas son choix personnel !).

Evidemment, dans l'opération, l'outil UtileKit (création de vecteurs de test, passerelle entre plateformes, création d'environnement de resimulation -et donc de fiabilisation- des vecteurs de test), déjà fort mal pourvu ces derniers temps voit ses dernières heures annoncées. Plus de développement, plus de soutien, fin programmée de toute référence en fin d'année.

Semblablement, le paquetage "FEKit" (*Front End Kit*, utilisé pour les synthèses de blocs IP et des circuits logiques, des plus petits aux plus gros) restera dans les mains de son promoteur mais verra du coup ses propres besoins (ceux de sa division) pilotant au premier chef les évolutions. Il faut espérer une "convergence naturelle" des besoins...

Quant au "Custom" FEKit (pour gérer les interfaces IEEE1500 avec les blocs IP), il a également un avenir bien sombre. Mais rien de grave: les outils de nos fournisseurs sont là (payants, bien sûr !).

L'activité de lien et de partage entre les différentes équipes DfT, elle, devient "auto-organisée", à la bonne volonté des divisions.

Peut-être n'ai-je pas tout mémorisé... mais qu'on ne s'inquiète pas: la saine émulation recherchée visiblement et les économies de services "inutiles" vont *forcément* conduire dès demain à des gains d'efficacité et de productivité certains !

Heu... on peut ne pas y croire ?

## Faux décors de ST

**"Valeurs environnementales" ?** Elles sont présentées comme une préoccupation de la direction alors que du matériel informatique fonctionnel est jeté (cela pourrait profiter à des associations), que des panneaux solaires sont stockés depuis un an, et que les panneaux en place ne sont pas connectés !

**"Télétravail" ?** La direction a tardé à traiter ce sujet parce que cela l'arrangeait, et fait tout aujourd'hui pour limiter l'application de l'accord. Pendant ce temps, de nombreux salariés travaillent chez eux sans compensation.

**"Pas de licenciements sur le site" ?** On sait ce qu'il en est dans la réalité : des collègues, présents depuis 10, 20 ou 30 ans, se font licencier en un mois sans cause réelle et sérieuse.

**"Prévention sur les risques psycho-sociaux" ?** Certes, l'affichage de la législation est présent sur le panneau de la direction, mais lorsqu'il y a des cas concrets de difficultés (pressions pour pousser à partir par exemple), le responsable hiérarchique est toujours soutenu par la direction.

**"Respect des conventions collectives" ?** Les salariés en dessous du minimum conventionnel ont un rattrapage via une prime. Comme cela, le problème n'est pas réglé, du coup le sujet est remis sur la table l'année suivante. L'avantage est que ça permet de discuter, c'est favorable aux rapports humains ;)

**"Action pour l'égalité Femmes-Hommes" ?** Elles ne disparaissent pas, au contraire. La principale activité de la direction en la matière est de nous justifier les inégalités plutôt que les combattre ! :(

**"Respect du droit du travail" ?** Alors comment expliquer la présence sur le site de sous-traitants en situation de marchandage de main d'oeuvre, depuis de nombreuses années ? Des collègues sur le site depuis tellement longtemps qu'on a oublié qu'ils ne sont pas de ST !

etc ..., etc ...

La réalité présentée par la direction est une illusion colorée. La réalité réellement présente, celle qui porte les vraies couleurs de ST, est beaucoup plus dure.