



INGENIEURS et CADRES: Donnons-nous une chance

12 mai 2015

Alors qu'en ce mois de mai 2015, l'union CGT des ingénieurs, cadres et techniciens fête ses 50 ans, peu d'entre vous connaissent ce syndicalisme spécifique, dans la CGT, sur des projets revendicatifs tels que le management, le droit à la déconnexion, l'Agirc, les jeunes diplômés, l'égalité femme/homme...

A DCNS Cherbourg, les analyses CGT sur l'évolution du salariat, des qualifications et du travail sont des données de plus en plus partagées par vos collègues. Ainsi, pour la première fois, notre syndicat vous invite à soutenir une liste complète de candidats ingénieurs et cadres CGT.

"Diriger et apprendre ne sont pas dissociables"

Cette maxime de J.F.Kennedy est malheureusement ignorée de nos cadres dirigeants qui systématiquement après une très courte période d'observation, sans jamais se donner le temps d'apprendre ou de comprendre les particularités de ce que nous fabriquons, (et parfois en le revendiquant !), entament une réorganisation de services tout en nous expliquant que leur prédécesseur n'avait rien compris mais qu'eux, vont redresser la barre.

Depuis 12 ans, les plus naïfs penseront que c'est pour laisser l'empreinte de leur passage éclair dans l'entreprise ou sûrement écrire une ligne de plus dans leur CV. Les autres s'apercevront que même présentées sous le prétexte de "rectifier le tir", toutes ces réorganisations vont systématiquement dans le même sens: accroître la profitabilité au détriment de la qualité industrielle.

Reste que les vrais barreaux, les ingénieurs et cadres de terrain, naviguent à DCNS dans un océan où rien n'est permanent sauf le changement !

Les multiples et incessantes réorganisations empêchent le développement et le partage des compétences entre celles et ceux qui savent que, pour résoudre les problèmes liés à la construction de l'objet industriel le plus complexe du monde et donner de la pérennité à l'entreprise et à ses salariés, ce n'est pas d'un avenir court-termiste dont leurs carrières ont besoin.

Quelles légitimités industrielles peuvent donc avoir ses sempiternels remaniements qui laissent des postes inoccupés, qui créent des flottements avec tant de carences organisationnelles dans une période aussi critique que celle que nous connaissons actuellement sur le Suffren ?

"Pour manager sereinement une équipe on a besoin de sentir que le niveau du dessus te fait confiance et que tu n'as pas tout le temps une épée de Damoclès au dessus de la tête".

Or, depuis le début des études on a fonctionné en mode pompier avec des coups de collier pour passer des jalons (Fin de C1 ; fin de C2 : étude d'emménagement...) C'est à dire que ce que nous étions habitués à subir uniquement en fin de bateau, nous l'avons connu quasiment sans discontinuer depuis 6 ans sur Barr, Brésil et Inde !!

Et c'est comme ça qu'on se retrouve ensuite avec des fiascos du genre BSMI ou des jalons Suffren qui deviennent des vrais sprints dont on sort épuisé. Et pourtant on remet le couvert immédiatement derrière, laissant indubitablement sur le carreau, le responsable qui maîtrisait son domaine technique mais qui se sentait beaucoup plus au bout du fusil, que soutenu par sa hiérarchie.

Au final, alors que le leadership c'est l'art de faire faire quelque chose par quelqu'un, parce qu'il a envie de le faire, on se retrouve avec les héros de la veille qui sont les pestiférés du lendemain: des chefs d'équipe encensés, puis jetés aux orties; des cadres partis en RPS par paquet de 5 ou 10 à cause d'un gonflement de leur périmètre qui n'accepte pas le refus, mais se traduit de plus en plus souvent par un "pétage de plomb" transformés sous le terme générique de "grosse fatigue"...

Et pour cause, chaque réorganisation de service légitimée pour accroître la productivité nous demande de plus en plus d'efforts... Or, il faut 6 mois pour mettre une orga "indispensable" en place, 1 an pour qu'elle fonctionne de façon nominale puis... 6 mois de dégressivité pour qu'une nouvelle orga "indispensable" la remplace... La DIM, ça vous parle ?

Bien évidemment, ce fonctionnement obscurcit considérablement l'avenir des cadres en terme de poste et de fonction.

Un comble: ils sont même incapables de prédire le devenir de leurs propres équipes ne sachant pas comment ils vont être repositionnés dans la nouvelle organisation, ni même si leur poste ne sera pas refondu avec un autre. En un mot: c'est la gabegie!

En langage RH, on traduit cela par "polyvalence". Effet de mode auquel l'encadrement est dangereusement exposé, car lorsqu'on a conscience de ce que représente la construction d'un sous marin, penser qu'on puisse encadrer n'importe qui, pour pouvoir réaliser n'importe quoi, atteint très vite ses limites et nous mène à faire de graves erreurs.

Et si à DCNS on a besoin de compétences à tous les postes il est indéniable que contrairement au management, les qualités techniques sont les valeurs sûres de l'entreprise. Or cela ne s'obtient pas du jour au lendemain avec un titre au bas de ses mails.

D'ailleurs, c'est d'abord aux cadres techniques (à qui les dirigeants n'ont jamais demandé autant en terme de productivité et d'adaptabilité pour faire fonctionner leurs services en plein milieu de ce "foutoir" constitué des changements de directions, d'organigrammes au niveau du groupe et du site) que la direction assène quotidiennement: "*les programmes n'attendent pas*".

Oui mais encore? Aujourd'hui il n'y a plus vraiment d'interlocuteurs : les anciens sont partis sans avoir eu les moyens de partager leurs connaissances et les nouveaux, par définition, ne sont pas suffisamment expérimentés pour faire des choix engageants.

Dans le secteur industriel que représente le sous marin, avec une technologie aussi pointue, le refus

d'anticipation de la direction pour renouveler les compétences est gravissime.

Non seulement il nous empêche d'évoluer mais pire, il nous fait régresser car la direction ne peut ignorer qu'en confiant des périmètres beaucoup trop grands en terme de responsabilité à des cadres fraîchement arrivés, ceux ci ne peuvent osciller qu'entre craquer nerveusement ou s'en aller sous d'autres cieux.

Encore une fois, on peut se demander quel est l'intérêt industriel d'épuiser des jeunes cadres ou ingénieurs pour ensuite repartir à zéro dans des domaines d'une telle importance et aussi spécifiques que peuvent être l'emménagement ou la préparation, par exemple ?

D'autant plus que, qui dit mode pompier dit qu'il y a le feu; et donc on ne peut pas se permettre d'être indéfiniment en attente des décisions à prendre.

On a beau être à Cherbourg, ce n'est pas en ouvrant son parapluie qu'on fait avancer les projets et, on constate que désormais, quasi systématiquement, ce sont les cadres de terrain qui doivent prendre en main la résolution des multiples soucis liés à la vie du chantier. C'est à dire les cadres qui se sont vus geler leurs augmentations, leurs évolutions de carrière (sauf le passage automatique qui SEUL a eu lieu cette année) et alors qu'intéressement et participation n'ont jamais été aussi bas. Par contre, le prétendu déficit étant simplement un jeu d'écriture comptable (voir expertise Syndex), n'ayez pas d'inquiétude pour la rémunération des cadres dirigeants.

Ne soyez pas dupes: DCNS a déjà programmé 37M€ de bénéfices pour l'exercice 2015 !

Fort de ce constat partagé avec une majorité de cadres et ingénieurs de l'établissement Cherbourgeois, nous souhaiterions, que vous aussi, vous considériez les candidats de la liste CGT comme des sentinelles du bien commun que représente notre entreprise.

A la CGT, notre force nous la tirons du collectif : au sein même de notre organisation, ouvriers, techniciens, chefs d'équipes, cadre et ingénieurs sont tous représentés et confrontent leurs avis. Contrairement à une organisation corporatiste, chacun bénéficie de la vision des autres catégories de salariés.

Si la défense individuelle est l'activité quotidienne des élus DP, nous ne vous tromperons pas en vous faisant croire que si nous restons dans le cadre de ce schéma industriel, vous pourrez vous en sortir individuellement. Nous ne vous abuserons pas en vous faisant penser qu'on peut redonner du sens à votre travail tout en acceptant d'aménager les multiples plans de réorganisations. Nous ne vous mentirons pas en prétextant que tous vos acquis sont dus au travail de nos seuls élus.

Parce que celles et ceux qui pensent qu'il est impossible d'agir sont généralement interpellés par celles et ceux qui agissent, notre syndicalisme est dynamique.

C'est notre façon de penser l'entreprise, de la rendre attractive pour les futures générations de salariés et de lui donner un avenir industriel.

Donnons-nous une chance, votons CGT !

VOTEZ

