

Pingouin en salle blanche, c'est un sale boulot

Selon l'idée reçue, le travail en salle blanche serait plus propre, plus sain, et moins pénible que dans les ateliers de la « vieille industrie ». Bref, mieux vaudrait travailler sur la rive droite de l'Isère, côté soleil, chez ST Microélectronique, Soitec et autres Memscap, que sur la rive gauche, à l'ombre de Belledonne, dans la chimie, la métallurgie ou la papeterie. Bizarre confusion entre les exigences rigoureuses des produits de haute technologie et les conditions de ces productions qui n'ont rien de salubre, ni pour les ouvriers affublés du titre consolant « d'opérateurs », ni pour le voisinage victime de leurs rejets polluants¹.

Si ces emplois de pingouins étaient si reluisants, on se demande pourquoi ST et ses congénères seraient constamment en train de recruter de nouveaux élus par annonces dans *Le Petit Bulletin* et dans *Le Daubé*. Mais l'importance du « *turn over* », surtout en période de chômage de masse, dénonce la noire réalité des salles « blanches ».

"Emploi : de la merde noire à la salle blanche." (sic)

Tel est le titre d'un article du Daubé paru le 17 juin 2008 sur Grenews.com, son site à destination de la jeunesse. Il présente la "plateforme microtechnologie et électronique" du Greta de Grenoble, dispositif de formation aux travaux en salle blanche. Financé par les Assedic des Alpes, le Conseil Régional et les boîtes partenaires (ST, Soitec, Sofradir, Thalès, Trixell...), il permet à ces dernières de combler leur besoins de main d'oeuvre à moindre coût.

Pour Agnès Gosa, auteur de l'article, tout le monde est content : *"Heureux, se dit Sofradir de récupérer des gens bien formés, capables d'évoluer rapidement. Heureux, se déclarent les stagiaires qui ont retrouvé pour beaucoup l'estime d'eux-mêmes et un salaire après 5 mois de formation. Heureux, les pouvoirs publics qui ne dépensent pas en vain l'argent du contribuable et/ou du cotisant."*

Passons sur l'argent du contribuable qui n'en finit pas d'être dépensé pour la microélectronique, 500 à 600 millions d'euros d'argent public étant prévus pour le lancement du projet "Crolles 3 - Nano 2012", nouvelle alliance entre ST, IBM et le CEA-Grenoble.

Dans ses rêves sans doute, Agnès "scrap" Gosa ne s'imagine pas dans la peau d'une simple pisse-copie du *Daubé*. Elle choisit ses sujets, elle enquête, on ne la censure pas. Dans la réalité, l'article qu'elle commet relève du publi-reportage au service de gros annonceurs du *Daubé*. A-t-elle pris la peine de rencontrer ces "heureux" employés des salles blanches ?

En voici toujours un, qui autour d'une bière m'a confié ce qu'on ne lit jamais dans les colonnes du *Daubé*. Philippe a travaillé à ST en tant qu'« opérateur en salle blanche » sur le site de Crolles 1. Comme beaucoup d'autres étudiants grenoblois, il a été embauché l'été pendant 3 mois en CDD, deux années de suite.

Philippe : « Crolles 1, c'est une grande usine, où, sur la partie production, il y a 250 personnes qui bossent 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24. L'usine ne s'arrête absolument jamais. Il y a 5 équipes de 250 personnes environ qui se relaient (matin semaine/ après-midi semaine/nuit semaine/journée week-end/nuit week-end). Dans chaque équipe, on est séparés en ateliers représentant une étape différente du « process ». Le « process », c'est la chaîne de production depuis l'entrée d'une plaque de silicium brute jusqu'à ce qu'elle reparte toute gravée en Asie pour être découpé. Dans chaque atelier, en moyenne 10-15 personnes travaillent.

Chaque atelier est organisé de manière hiérarchique : tu as le simple opérateur comme moi, un ou deux formateurs, les « TPM » (ceux qui font la maintenance des machines), un « process » (qui va vérifier à chaque fois ce qui se fait sur un lot), un « BL » (Bay Leader) chef de l'atelier, un chef de plusieurs ateliers et au dessus tu as le chef de l'équipe, appelé « SHAM », seule personne que tu crains un peu.

Ils essaient de créer une ambiance un peu « sympa » alors tu dois tutoyer tout le monde, sauf le chef d'équipe.

J'étais dans l'équipe 4, c'est-à-dire celle de week-end de jour. L'atelier où je travaillais était sur la fin du « process ».

Manipuler des lots au prix "d'un Espace toutes options".

Mon travail était celui d'un opérateur de base. Il constituait à ouvrir des « lots » (boîtes de plaques de silicium), à les mettre dans un autre panier, à les poser dans une machine, à les remettre dans leur boîte quand elles sortaient de la machine (en tous 3min que je répétais des dizaines et dizaines de fois par jour). Les premiers jours où tu bosses, t'es assez concentré parce que tu as une certaine pression sur toi vu qu'un lot – surtout en fin de chaîne - ça représente beaucoup d'argent : à peu près 30 000 euros ou le « le prix d'un Espace toutes options » comme m'avait dit la formatrice. Et puis assez rapidement, ça devient très routinier, mécanique, lassant.

En plus, des fois, quand il y a eu des problèmes avant toi, on reçoit pas de lots, donc tu peux rien faire, mais t'es obligé d'être dans la salle blanche à rien foutre, ça peut durer plusieurs heures, voir plusieurs jours. Mais même quand tu ne fais rien, tu dois faire semblant de faire quelque chose, parce que si un chef passe, tu ne dois pas être assis. D'ailleurs dans mon atelier, j'avais de la chance parce qu'on pouvait s'asseoir des fois mais il y a des ateliers où t'es obligé de rester debout tout le temps, c'est-à-dire 10h30 par jour.

Dès le début on te met assez rapidement dans l'ambiance. Après l'entretien d'embauche, tu es convoqué pour 2 jours de formation où on te présente toute la multinationale ST. C'est là que j'ai commencé à déchanter et à me rendre compte que j'avais débarqué dans un truc craignos.

Bon déjà, tu es obligé de prendre la mutuelle chez ST (30 euros par mois). Mais ce qui m'a glacé, c'est qu'un des premiers trucs qu'on te demande c'est le nom d'une personne à qui léguer en cas de décès. En fait on te dit « ne vous inquiétez pas ça n'arrive jamais, mais si vous veniez à décéder il faudra que qu'une personne récupère vos salaires.» C'est pas vraiment rassurant.

Au début de la formation, on t'explique aussi qu'il ne faut pas avoir peur de parler à tes supérieurs de tes collègues parce qu'à toi on t'apprend la bonne façon de travailler, donc il ne faut pas hésiter à dire si certains ne font pas comme il faut. On t'explique que ce n'est pas de la délation mais que ça permettra à l'entreprise de se perfectionner. Par la suite, si tu veux prolonger ton contrat ou signer un CDI, on t'incite plus ou moins directement à « balancer deux ou trois collègues ».

Ensuite pendant les 2 jours de formation, ils font visiter les salles blanches, mais pas directement à l'intérieur, pour ne pas avoir à mettre des combinaisons, mais dans des couloirs hermétiques vitrés le long des salles. Ils baratinent d'infos sur les ateliers, et s'extasient sur les robots qui marchent tout seul.

Et puis ensuite on t'apprend le travail, c'est-à-dire à tenir une boîte, porter une boîte, et surtout à ne rien contaminer.

"Clean concept"

Parce que les règles d'hygiène et de sécurité sont draconiennes. Ils appellent ça le « clean concept ».

Bon déjà, il y a la combinaison. Tu dois la mettre dans un certain ordre, c'est tout un rituel : d'abord la cagoule puis la combi puis les bottes sur un banc spécial. Chaque week end tu changes de combi. Au début tu as besoin d'aide et cela te prend du temps. Mais après tu fais la course parce que plus vite tu l'enlèves et plus vite tu la mets, plus tu gagnes des pauses.

Les plaques de silicium sont hyper sensibles et il ne faut pas qu'il y ait la moindre poussière qui arrive dessus. De l'air sort du plafond et le sol est fait de plancher en plastic avec de petits trous pour que les poussières puissent passer. Des gens nettoient perpétuellement les salles blanches.

Pour rentrer en salle blanche, on n'a pas le droit d'avoir ni de parfum, ni de déodorant, ni de chewing gum, ni de maquillage. Tout cela risque de contaminer les plaques. Si tu veux te moucher, il faut aller dans le « doigts gris », zones des salles dédiées aux opérations d'entretien des machines

On ne doit pas toucher quelqu'un d'autre. Par exemple on ne peut pas se serrer la main entre collègues mais on peut juste se dire bonjour de loin. Ils disent que tout contact crée des particules.

Bien entendu, ça c'est les consignes sur le papier, mais elles ne sont pas toujours appliquées. Comme je travaillais le week-end, il y avait moins de chefs qui rôdaient et on pouvait plus se permettre de transgresser les règles.

Mais à part pour ces détails-là, c'est assez dur de transgresser les règles parce que tu es tout le temps tracé et fliqué. Quand tu arrives sur le parking, un vigile te demande ton badge, et d'ouvrir ton coffre pour l'inspecter.

T'as en permanence ton badge avec toi, sinon tu peux rien faire. Il te permet, par un « bipage » sur une machine, de passer les premiers tourniquets pour rentrer dans le bâtiment; ensuite de passer dans le sas où tu vas t'habiller,

Avant chaque action réalisée sur un lot, tu bipes ton badge avant. Ce qui leur permet d'avoir une traçabilité sur chaque étape de la production et de savoir directement qui a fait une erreur.

Souriez, vous vous bipez

Pour le début et la fin des pauses, tu bipes. Même pour aller aux chiottes tu bipes. Donc on peut tracer tous tes déplacements tout le temps. Dès que tu fais un truc, on le sait. C'est assez stressant parce que tout le temps tu sens que t'es hyper contrôlé et surveillé.

Et puis quand tu sors de l'usine à la fin du boulot, un vigile fouille – pas à chaque fois mais souvent – ton sac pour vérifier que tu ne voles pas de plaques de silicium ou de combinaisons. Ils n'ont pas encore mis de caméras parce que les syndicats ont gueulé et qu'à priori je crois qu'ils n'ont pas le droit.

Mais plus que le flicage classique, on fait tout pour te « motiver » et que tu sois ton propre chef et ton propre flic. Par exemple, dans toute l'usine, il y a des écrans d'ordinateur partout, et sur chaque ordi tu peux contrôler plein de choses, notamment les lots que tu dois passer en priorité. Tu peux également suivre toute la production de la salle blanche, donc tu peux voir si t'es « dans le vert » c'est-à-dire dans les objectifs fixés pour l'équipe. Si les objectifs sont réalisés, ça veut dire que tu touches une prime tous les trois mois. Donc certains collègues te boostent et te motivent pour que l'atelier soit « dans le vert ». De toute façon en salle blanche tu t'emmerdes tellement, t'es là pour 12h, alors pour que le temps passe plus vite, eh ben tu speedes et tu vas à fond. C'est horrible.

Quand l'équipe est assez performante, des fois ils font des cadeaux : la mutuelle gratuite, un petit déjeuner ou une collation offerte.

Il y a une réunion mensuelle obligatoire pour toute l'équipe qui est assez insupportable. On te présente les nouveaux process, les résultats du moment et on t'inculque la « culture de l'entreprise ». Il faut que tu sois fier de ce que fait la boîte pour pouvoir dire à tes amis : « t'as un portable qui prend des photos, eh ben les puces c'est nous qui les faisons ».

Et puis dès le début, il y a une grosse pression pour ne pas faire de « scrap », c'est-à-dire rendre inutilisable une ou plusieurs plaques de silicium, en les cassant ou les rayant. J'ai vu une personne qui avait fait tomber un lot ; elle s'est fait humilier sur place par les chefs. Tout le monde a une grande peur. Beaucoup se disent qu'un « scrap » signifie un possible licenciement ou du moins la non reconduction du contrat.

De toute façon dans mon atelier, peu de personnes étaient là depuis longtemps. Tous étaient très jeunes. Dans les équipes du week-end l'été, j'ai l'impression que la moyenne d'âge était au maximum de 25 ans. Ceux qui restent, ce sont essentiellement des jeunes étudiants comme moi qui font un été, un deuxième été et puis avec l'appât de l'argent, ils ont lâché les études et sont rentrés définitivement à ST. Mais dans les ateliers personne n'aime son travail. Personne ne l'apprécie. Tout le monde veut monter dans la hiérarchie pour ne plus faire de production parce que c'est trop chiant. D'ailleurs tous les week-end, il y avait au moins un absent. Tout le monde est à la recherche de la moindre excuse baratinée pour faire péter un ou plusieurs jours.

Beaucoup disent que si ils trouvaient un boulot aussi bien payé ailleurs ils se casseraient parce qu'ils se rendent compte qu'ils font de la merde. Le seul truc qui fait rester les gens c'est le fric.

En plus on n'est pas si bien payé que ça. En bossant le week-end et avec les primes je touchais un peu plus qu'un SMIC mais c'était loin d'être un salaire mirobolant. Surtout que les primes tu les a pas tout le temps parce que par exemple quand ils t'embauchent pour 3 mois, ils s'arrangent pour que ce ne soit pas tout à fait trois mois, à un ou deux jours près, comme ça tu n'as pas le droit à la prime de performance.

Et puis il y a aussi de l'exploitation des jeunes en formation. Quand j'y étais, ST avait un partenariat avec le lycée du Grésivaudan qui avait une formation spéciale sur les semi-conducteurs. On leur faisait signer des contrats de qualif, qui pouvait durer un an, en leur faisant miroiter des CDI derrières. Et donc ils bossent comme tout le monde, ils ont les mêmes responsabilités que les autres, mais ils sont payés que dalle (quelques centaines d'euros tout au plus). Je crois même qu'une stagiaire qui était là en même temps que moi n'avait pas été payée du tout.

Aïe ! tech

Beaucoup de gens pètent un peu les plombs et ont des comportements bizarres. Je me souviens d'un jeune qui était très vite monté, qui était très bien vu par la hiérarchie mais qui s'est fait licencier parce qu'on a découvert qu'il allait cracher tous les jours dans les chaussures de la chef au vestiaire. Beaucoup avaient une véritable haine envers la chef, sans qu'elle leur ait particulièrement fait quelque chose mais juste parce qu'elle représente l'autorité.

D'un été à l'autre, beaucoup de gens ne reviennent pas.

Le travail éprouve, lamine, alors les gens avec qui je bossais qui étaient là depuis longtemps ne faisaient pas grand chose en dehors du boulot. Un m'avait dit qu'il avait arrêté de lire et quasiment toutes ses autres activités, qu'il vivait sous le stress du crédit pris pour son petit appart que son petit salaire arrivait difficilement à rembourser. Comme tu bosses le week-end, tu ne peux plus voir tes anciens amis. Donc tu vois de plus en plus que des gens de ST. Tu parles que de ça, du boulot, des collègues, des chefs, des histoires de cul des gens de ST, des rumeurs sur des gens de ST. En plus, si tu veux, tu peux partir en voyage avec ST, prendre ton abonnement au GF 38 avec ST, avoir des réductions pour faire du karting avec ST, louer une planche à voile avec ST... Ta vie, ça devient que ST.

Je me rappelle d'une cinquantenaire qui bossait depuis des dizaines d'années dans ces trucs là, elle avait un regard vide et triste et avait l'air fatigué comme un ouvrier spécialisé dans des industries traditionnelles.

En fait c'est exactement la même chose que dans les « boulots de merde » classiques. Quand tu arrives, on t'en met plein la vue en te disant que tu fais partie d'une usine high tech à la pointe du progrès, mais en fait le travail est aussi chiant, répétitif, lassant et aliénant. »

Benoît Rérens
Grenoble, 20 juin 2008

PS : Tout autre témoignage sur les conditions de travail en salle blanche, que ce soit à STMicro, Soitec, Sofradir ou Minatec, est évidemment le bienvenu. Contact : cuvetta@yahoo.fr