



Le site a maintenant deux CHSCT dans un contexte d'évolution des risques professionnels ou les accidents corporels laissent de plus en plus la place aux atteintes à la santé mentale des salariés.

Concrètement, les 2 ans qui viennent de s'écouler ont été marqués par l'intervention de votre CHSCT dans le domaine de la prévention des risques psychosociaux, tout aussi importants que les risques physiques mais beaucoup plus insidieux et diffus : *Le système d'évaluation des performances de ST Ericsson, le projet de réorganisation de la salle de test et plus récemment le système d'évaluation des performances de ST.*

SYSTEME d'EVALUATION DES PERFORMANCES de STE : Résultats de l'expertise

En février 2010, la direction a décidé d'une modification importante des EPA de STE. Comme la loi lui en fait obligation, le CHSCT a été consulté. Pour donner un avis, il a décidé de se faire aider par un expert afin d'évaluer les risques que ce projet cela pourrait faire peser sur la santé des salariées. La direction a tout fait pour empêcher le CHSCT de remplir sa mission jusqu'à, fait unique à ST, attaquer le Comité en justice. Mais elle a perdu, l'expertise a pu avoir lieu et s'est terminé en janvier 2012. Le CHSCT à l'unanimité a pu alors formuler l'avis suivant (extraits) :

« L'expertise menée par le cabinet EMERGENCES sur le projet d'évaluation des performances des salariés de ST Ericsson Grenoble a mis en évidence des risques psychosociaux importants principalement dans :

- **le formulaire** : suppression de la mention « non applicable » qui permettait de gérer les situations particulières ; introduction d'une partie auto-évaluation ; durcissement des niveaux d'évaluation (« progrès nécessaire » est devenu non applicable) ; apparition d'une évaluation sur le « how » et lien avec le « what »
- **le processus d'évaluation** : représentation de l'objectif différente entre direction (moment d'échange) et salarié (unique possibilité de voir le salaire augmenter) ; opacité sur la revalorisation ; sentiment de « joué d'avance » (pré-rating / Quotas) ; objectifs déconnectés de la réalité voire dépourvus de sens ; ne reflètent pas les changements (projet, environnement) ; dépend du manager
- **l'évaluation du « what »** : évaluation individuelle alors que l'interdépendance entre salariés est très forte (gestion par projet ; fortes dépendances entre équipes) ; ne prend pas en compte l'environnement incertain caractérisé par une instabilité organisationnelle ; ne prend pas en compte l'hétérogénéité dans l'accès aux moyens : connaissance des processus, organisation, acteurs ; inégalité en fonction de la position dans le process (+- important), inégalité vis-à-vis de la relation avec le client, accès à l'information (certains en weekly / d'autres non) ; un contexte organisationnel très différent suivant les salariés (difficultés d'avoir des contextes d'évaluation similaire) ; activité soumise à de nombreux aléas économique ; marché qui change très vite et qui n'est pas pris en compte ; dépendance importante du manager ; écart entre l'effort fourni durant l'année et la reconnaissance ;
- **l'évaluation du « how »** : pré-supposés contestables : lien entre adhésion aux valeurs (pas forcément visible) et comportement (visible), lien entre adhésion aux valeurs et atteinte des objectifs, salarié censé connaître les valeurs mais de fait discours différent entre salarié et direction ; rien dans l'évaluation ne permet d'étayer l'appréciation du manager sur l'adhésion aux valeurs du salarié

A cela s'ajoutent des facteurs aggravant comme : l'absence de reconnaissance de la dimension collective du travail (risque de décompensation psychopathologique et de maladie), l'évaluation individuelle peut menacer la collaboration entre salariés et donc le collectif de travail, les responsabilités des éventuels échecs sont supportés par des individus, un sentiment d'injustice et d'arbitraire, un « dérapage » possible : passage de l'évaluation du salarié à un jugement de la personne

En conséquence, les élus du CHSCT proposent pour :

- **le « How »** : sa suppression car conformément à la mission du CHSCT (art. L.4612-1) qui consiste à veiller à l'observation des prescriptions légales prises pour protéger la santé physique et mentale des salariés, les élus ont bien noté que cette partie de l'évaluation est condamnée par la jurisprudence.
- **le « What »** : ajouter une dimension collective dans l'évaluation ; réintroduire la mention « not applicable » (permettrait de prendre en compte les aléas de l'activité qui entravent la possibilité d'atteindre objectifs) ; donner au salarié la possibilité de s'exprimer sur l'ensemble des tâches réalisées dans l'année et des difficultés qu'il a rencontrées ; prendre en compte les difficultés rencontrées par le salarié (contexte organisationnel ; modification des priorités ; des projets ...)
- **le « Processus d'évaluation » et le « formulaire »** : procéder à l'évaluation dans des organisations stables ; définir les appréciations au niveau de l'équipe après les entretiens à la place des pré-rating ; revaloriser « meets expectations » ; interdire les Quotas et le communiquer aux salariés ; communiquer sur la règle appliquée entre évaluation et rémunérations ; mettre en place un possible recours incluant une tierce personne autre que la hiérarchie ou la RH (médiateur, représentant du personnel ?) ; mettre à disposition des salariés un formulaire dans leur langue maternelle ; mettre en place les moyens de supprimer l'hétérogénéité des représentations autant pour les salariés que pour les managers (formation obligatoire ?)

*Dans l'état actuel de ce projet et vu les risques importants qu'il fait peser sur la santé mentale et physique des salariés, les élus donnent un **avis défavorable.*** »

SYSTEME d'EVALUATION DES PERFORMANCES de ST : La direction prend son temps

Suite à une enquête interne « corporate » la direction a présenté le 7 décembre 2011 son projet pour ST en vue d'une application immédiate et en minimisant sa portée comme elle l'avait fait pour celui de ST-E, 2 ans auparavant.

Etant donné qu'elle s'y prenait trop tard (les temps d'information, de consultation et d'avis à rendre sont d'une part codifiés par la loi et d'autre part nécessaires aux élus pour prendre en compte le projet, l'analyser et formuler un avis, soit environ un

mois) elle a dû trouver une solution de rechange. Ainsi a été mis en place les fameux fichiers .xls qui ont généré un tel mécontentement chez les collègues que la direction n'a rien trouvé de mieux que d'essayer de reporter ce retard sur le CHSCT en prétendant qu'il « bloquait » le processus et refusait d'apporter des améliorations au système...

Piètre contre vérité qui a amené le CHSCT à faire un communiqué indiquant entre autre que :

(...)

- Le projet qui lui a été présenté fait référence à une enquête de satisfaction menée sur le sujet en avril 2011 et dont aucun de ses membres n'a eu connaissance.
- La direction n'est pas tout à fait à sa place lorsqu'elle prétend parler au nom des salariés en s'appuyant sur des enquêtes censées refléter leur opinion. C'est la mission des organisations syndicales et des représentants du personnel (dont le CHSCT) que de porter les revendications des salariés. C'est bien pour cela que le code du travail prévoit des élections professionnelles.
- Les entretiens d'évaluation ont une influence certaine sur les conditions de travail et peuvent causer un stress important. C'est pour cette raison qu'il est dans les prérogatives du CHSCT d'être consulté pour avis sur la problématique des entretiens d'appréciation des performances (...)
- Les modifications apportées par la direction n'ont pas semblé mineures pour les élus du CHSCT
- Ce projet, applicable à l'ensemble de ST France, a fait l'objet d'information/consultation sur les autres sites et certains (Crolles par exemple) ont demandé une expertise (qui suspend donc la mise en place du projet).
- La direction connaît bien la mission du CHSCT. Dans une démarche constructive, elle aurait dû anticiper la discussion avec le CHSCT et laisser suffisamment de temps au dialogue social plutôt que de chercher à imposer un formulaire préétabli.

(...)

Lors d'un nouveau CHSCT extraordinaire sur ce sujet le 3 février faisant suite à celui du 7 décembre, les élus ont voté une expertise en coordination avec les 2 CHSCT de Crolles, afin d'évaluer les risques de ce système d'évaluation.

Ils ont aussi demandé à la direction de changer d'attitude en donnant accès au système d'évaluation sous PeopleSoft mais en interdisant l'utilisation des parties modifiées, ce qu'elle a acceptée.

PROJET DE REORGANISATION DE LA SALLE DE TEST : Un risque à ne pas négliger

La direction a décidé de supprimer le travail de production le weekend et de changer les horaires et le rôle du personnel qui travaille en salle de test.

Après une expertise économique effectuée par le CE, le CHSCT a souhaité examiner, avec le concours d'un expert, les conséquences de cette réorganisation sur la vie professionnelle et personnelle des salariés.

Voici l'essentiel de l'avis qu'il a rendu et les recommandations qu'il a faites :

« L'expertise menée (...) a souligné ou révélé un certain nombre de risques ou de facteurs aggravants :

- *Risques de TMS importants existants (secteurs contrôle visuel, cartes à pointes, activité de tri manuel ou manipulation des équipements lourds, encombrement de la salle de test) mais aussi de nouveaux facteurs aggravants: augmentation du travail de nuit; augmentation de l'activité tri manuel; augmentation du temps de présence couplé à une diminution des pauses courtes; manque d'adhésion au projet. (...)*
- *Risques Psychosociaux et Organisationnels accrus dans un contexte déjà difficile (...) avec des facteurs aggravants du fait : de nouvelles contraintes de travail dans un environnement peu favorable (changements horaires, ressenti de perte d'autonomie et de flexibilité avec une organisation plus rigide, sentiment de favoritisme ...); d'impacts sur les conflits de valeurs et d'exigences (pas de projection sur l'avenir, chômage technique, déséquilibre vie privée/professionnel...); de la baisse de rémunération (sentiment de perte de reconnaissance, démotivation entraînant un manque de reconnaissance des pairs, désengagement du travail...); d'une lacune en ce qui concerne la place et le rôle des superviseurs.(...)*

Compte tenu de cette expertise et des observations du CHSCT, afin de réduire voir supprimer les risques listés, les élus du CHSCT proposent à la direction :

- *de réduire le temps de présence de l'équipe de nuit (temps de récupération ou diminution du temps de recouvrement ou...);*
- *de définir et mettre en place d'une politique de reconnaissance des investissements consentis par les salariés;*
- *de définir clairement le rôle clef des superviseurs en leur donnant toute l'autonomie et les moyens nécessaires à l'accomplissement de leur mission ;*
- *de bâtir un plan de communication cohérent sur le contenu et la mise en œuvre du projet et de s'assurer que chaque salarié est correctement informé.(...)*

Par ailleurs, nous faisons notre la recommandation du cabinet SECAFI de la mise en place avec leur aide d'un groupe de travail en charge de suivre la mise en œuvre de la nouvelle organisation notamment en ce qui concerne le rôle des superviseurs et apprécions l'accord favorable de principe émis par la direction.

Enfin en conclusion, concernant ce projet et l'accord dans leur état actuel, les élus espèrent que leurs remarques vont être prises en compte et donc émettent un avis réservé. »

A la suite de ce CHSCT, le CE a émis un avis similaire et une dernière réunion de négociation entre direction et syndicats a permis des avancées non négligeables pour les salariés concernés minimisant les risques encourus. La direction ayant tenu compte des recommandations du CHSCT, le nouvel accord sur les horaires a pu être signé.