

Qualité de Vie au Travail : deuxième réunion

Rappel : le droit à la négociation bafoué

En début juin, nous avons expliqué par tract notre point de vue : seuls les syndicats sont habilités à négocier, et les compositions de délégation doivent se faire dans le cadre légal pour respecter un droit démocratique élémentaire.

Nous avons envoyé un observateur à la réunion dite de « groupe de travail » composé de salariés volontaires choisis par la Direction, de délégués syndicaux réduits à un par syndicat, une surreprésentation de la DRH et des managers.

Bien que la DRH nous ait demandé de ne pas le faire, nous rendons compte aux salariés de la réunion par l'intermédiaire de notre camarade présent à la réunion, sans donner à ce stade un avis collectif de la CGT, qui se construira à partir de nos réunions syndicales sur tous les sites.

Le point de vue de notre camarade présent à la seconde réunion du 18 juin du Groupe de Travail grenoblois.

Avertissement : Je mélange les choses entendues et mes commentaires. La journée n'était pas faite pour introduire ou dégager une vision statistique et objective.

Méthodes de gestion, désignation des managers et des experts.

J'ai entendu dans cette réunion beaucoup d'interrogations ou de critiques : La Tech ladder ou la filière expertise : quels sont les retours pour les salariés ? (Je suis critique sur leur existence ; il faudrait en faire une étude plus objective, en plus du sexisme dans la composition). Trop de réunions inutiles. Trop de procédures. Demande que les SOP soient élaborées avec un avis local. Circuit de signatures trop compliqué. Cohérence des priorités fonctionnelle et hiérarchique. J'ai mis en cause les mauvaises méthodes de gestion à ST. A supposer qu'il y ait des méthodes : j'ai demandé que les simples salariés soient informés des méthodes de management et donc de ce qu'ils étaient en droit d'attendre en termes d'information : planning, budgets etc. Une

suggestion pour connaître ce qui se passe dans les autres entreprises. Une suggestion de gouvernance partagée : au lieu de l'autoritarisme. J'en ai profité pour mettre les pieds dans le plat : et si les managers et les experts étaient choisis par les salariés ?

Ces questions ne sont pas des sujets de négociation avec les syndicats.

Gestion de la connaissance.

Certaines formations sont exclusivement pour les managers. Outils peu pratiques pour trouver une formation. Je me suis aperçu le lendemain qu'une procédure ST-France avait été mise en place pour détecter les transferts indispensables (« critiques ») de connaissance à mettre en place lors d'un départ de l'entreprise d'un salarié. J'ai noté que l'avis du salarié concerné n'était pas pris en compte, seul celui du manager. De façon générale, dans notre entreprise de haute technologie, la connaissance n'est pas gérée avec des méthodes partagées présentes à tous les niveaux. Il existe plutôt un système bureaucratique : définitions irrégulières de matrices, de métiers sans prendre en compte les avis des salariés.

Les classifications de la convention collective de la métallurgie sont actuellement remises en cause par le patronat, en voulant retenir les compétences des postes plutôt que l'expérience et les diplômes.

Au niveau ST, aucune négociation en vue.

Gestion du découpage des organisations, des métiers.

Propositions de points de rencontre, approbation des exposés métiers, reprendre les expériences à Rousset de « vis ma vie », c'est-à-dire de permutations pendant une semaine de deux personnes entre deux organisations différentes. Cela sur la base des méconnaissances entre organisations ou métiers. A mon avis, c'est un palliatif à la mauvaise gestion des échanges de connaissances entre organisations, équipes, métiers. Proposition qu'il y ait une organisation centrale qui serve d'agence d'intérim (expression utilisée de « voltigeurs »). Flexible sur plusieurs métiers ? A savoir que la loi interdit à juste titre de créer de la précarité sous forme d'agence intérim interne. Il faut plutôt penser à une organisation centrale de certains métiers. Et à gérer les surcharges et les sous charges

Exposés métiers et « schools » très bien.

Trop de réorganisations.

Mobilité, reconversion : opacité. Perte des connaissances quand il y a des départs. Demande que les personnes qui partent soient automatiquement remplacées lors d'une demande de mobilité (Je ne pense pas que la Direction dira oui).

Beaucoup de gens se sont plaints des relations entre équipes, voire personnelles mais sans vision objective, donc j'ai rappelé l'enquête CGT partielle sur le site, avec en général une bonne ambiance dans les équipes (sauf 3), de mauvaises relations entre équipes. Mauvaise collaboration entre équipes, (corroborée par notre enquête CGT).

Ces questions ne sont pas des sujets de négociation avec les syndicats

Gestion des carrières.

Demande de livret d'intégration. Matrices à adapter. Une vraie organisation de la gestion des carrières pour tout le monde. Cela me paraît une question importante, et cela me conforte dans l'idée des promotions régulières pour tout le monde, car cela obligerait la Direction à négocier, comme cela s'est fait à une période de la vie de ST, des grilles d'évolution, de moyens de formation, et bien sûr des augmentations liées aux promotions. Je pense qu'on a régressé sur cette question. Rien dit sur le sexisme.

Voir mon commentaire paragraphe suivant : pour négocier à ce sujet, il faudra un rapport de forces collectif.

Augmentations de salaires.

Demande que chaque manager ait un budget pour gérer la reconnaissance. Je suis contre, car je ne crois pas à l'individualisme des augmentations, je n'aime pas les cérémonies infantilisantes. De manière générale, j'ai vu beaucoup s'exprimer l'individualisme, surtout sur la « reconnaissance ». Une suggestion entendue : Éviter le « Need improvement ». La réponse DRH & Co vaut d'être entendue : Oh là, là, mais non il faut expliquer : cela veut dire « doit s'améliorer ». Mais alors cela ne veut pas dire zéro, nul, nulle augmentation, danger ? Ah bah non...

Evaluation : demande de 180°, 360° etc. ...je suis contre les notes. De toute façon, encore une fois c'est individualiste, c'est tout autre chose qu'une équipe évalue elle-même son travail, sans penser sanction/ récompense. J'ai fait remarquer que les associations, les syndicats, la famille arrivent à fonctionner sans notation...

Beaucoup de demandes par l'assistance de rémunérations variables etc. De primes de reconnaissance, de primes pour les métiers en tension qui sont obligés de rester, et aussi pour les personnes en mobilité. J'ai dit que je préférerais les augmentations générales qui traitaient tous les cas, également les promotions automatiques

par exemple tous les cinq ans, avec des formations....

Blocage dans les promotions de la vague d'embauche des années 2000. Je pense que le blocage est plus général que cela...

Que les personnes en transition ou mobilité et les métiers transverses soient évalués par les organisations précédentes ou par les organisations qu'elles servent.

Au total, on a vu comment les NAO se sont déroulées cette année. Voir les réactions des syndicats lors des NAO : la Direction prend des mesures unilatérales, ne daigne pas discuter ni négocier ; il faut que les salariés se mettent en colère collectivement pour faire bouger les lignes.

Temps de travail, Travail à distance, droit à la déconnexion, déplacements.

Demande de possibilité de demi-journées pour les temps partiels. Droit de refuser du travail en plus. Télétravail : proposition de demi-journées, d'une seconde journée, flexibilité de la journée choisie. J'ai ajouté les revendications de la CGT. Droit à la déconnexion : voir nos tracts sur le télétravail : il s'agit d'introduire un droit protecteur pour éviter le surtravail ; il y a des préconisations à suivre, dont l'assistance du jour n'était pas avertie. Déplacements: demande de prise en compte des frais de garde d'enfants. Généralisation carte affaires. Plafonds de frais trop bas. Temps de travail : plébiscite sur la souplesse du forfait jours, mais le surtravail éventuel n'a pas été abordé.

Certains de ces thèmes sont couverts par des accords améliorables : déplacements, temps de travail, télétravail. Droit à la déconnexion : obligation de le discuter.

Santé au travail.

Thème peu abordé sauf : le questionnaire stresslab sert pour l'individu et aussi pour des statistiques. Il faudrait une salle de détente en auto-accès. Pourtant l'ampleur des problèmes a conduit le CHSCT à se doter fin avril d'un comité de prévention des Risques Psycho-Sociaux et Organisationnels (RPSO).

Pas de discussion sur le sens du travail ou le sens du travail.

Au final : Renvoyons pour d'autres constats à notre enquête inquiétante de décembre présente sur notre site web pour quelques résultats statistiques. Les avis des salariés ont une influence. Les sujets non négociables sont abordés en réunion des DP ou bien en CE, CCE. Cette négociation QVT est dans une phase fourre-tout sans propositions de la Direction.