

Négociation RPS

Encore un échec !

Lors des négociations sur les risques psycho-sociaux qui se sont déroulées du mois d'octobre 2013 au mois de juin 2014, nous avons fait un compte rendu régulier de l'avancement des échanges avec la Direction et les autres syndicats.

Aujourd'hui après le refus de signer le projet d'accord de la Direction, par la majorité des syndicats (sauf la CFDT) il est l'heure de faire le bilan :

Le texte de l'accord proposé par la Direction ne permet pas de :

- Remédier aux situations actuelles de souffrance au travail.
- Empêcher que de nouvelles souffrances apparaissent.

La CGT, après avoir écouté et discuté avec la Direction et les autres syndicats, s'est faite force de proposition.

Elle a donc écrit et proposé un texte alternatif à celui « négocié ».

Celui-ci permet de s'attaquer aux causes réelles générant de la souffrance, souffrance qui ne peut que s'accroître si rien ne change.

Mais en dépit du rejet de son projet, la Direction n'a pas voulu rouvrir de négociations sur la base de ce projet alternatif.

Faute d'accord, elle va donc imposer son projet sous forme d'un Plan unilatéral de Prévention des RPS.

Voici dans les grandes lignes les divergences entre la Direction et la CGT :

Vision de la Direction	Vision de la CGT
Les RPS sont principalement le stress, un ressenti individuel du salarié qui a pour origine aussi bien sa vie personnelle que le travail	Les RPS sont un ensemble de manifestations physiques (TMS, dépression, harcèlement, ...) ou psychiques (stress, violence, ...) spécifiques au salarié mais dont la cause commune est l'organisation du travail
Les acteurs principaux sont le médecin du travail, les ressources humaines, les managers et les salariés eux-mêmes	L'acteur principal est le top-management, source des décisions et des moyens. La Direction de l'entreprise est donc l'acteur clé pour remédier au développement des RPS.
La stratégie de l'entreprise est décidée par le marché, on ne peut pas la changer, simplement en diminuer les effets	La stratégie de l'entreprise doit être établie en prenant en compte le critère de la santé au travail des salariés.
Les actions prévues se résument à la formation des managers et des salariés, à la mise en place de groupe d'échange de pratiques managériales, à la création d'un collectif de travail, à un suivi individuel du changement, à l'utilisation de l'outil StressLab	Les actions de prévention s'orientent selon 4 registres (prévention primaire) : <ul style="list-style-type: none"> . Les conditions de travail . Les facteurs organisationnels . Les facteurs relationnels . La formation
La Direction est l'autorité de contrôle des résultats à travers les organes qu'elle met en place, (cellule de veille et comité de pilotage), Les IRP n'ayant plus qu'un rôle de signalement des situations à risque	Le CHSCT est l'instance de contrôle des résultats, une cellule de veille dédiée RPS lui est adjointe pour renforcer son action

De ce constat de divergences, il est ressorti plusieurs revendications incontournables pour la CGT, et socle du texte alternatif proposé :

1. IMPLICATION INDISPENSABLE DE LA DIRECTION GENERALE ET DE SON CONSEIL D'ADMINISTRATION

La Direction s'engage, avant toute mise en application de ses décisions, à en évaluer toutes les conséquences sur la santé au travail des salariés, ceci afin d'en prévenir toute atteinte, et de prendre toutes les mesures nécessaires pour en garantir la préservation (art. 5)

2. LES ACTIONS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

a. Accompagnement du changement

La Direction doit mettre en place une politique d'accompagnement pendant et après le processus de changement. (art. 13-1)

b. Processus d'évaluation (ePA)

Conformément aux préconisations des expertises CHSCT, celui-ci doit :

- évaluer le travail et pas uniquement les résultats
- favoriser le travail collaboratif, plutôt qu'une concurrence entre salarié, par une évaluation du travail collectif.

(art 13-2)

c. Usage des N.T.I.C. (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication)

Respect du temps de vie privée du salarié en instaurant un « droit à la déconnexion » : nul ne pourra être sanctionné directement ou indirectement (via le processus d'évaluation) pour s'être déconnecté de son téléphone ou ordinateur portable en dehors de ses heures habituelles de travail. (art 13-3)

d. Reconnaissance du travail

La Direction favorisera, dans sa politique de rémunération, la prise en compte des compétences, de la qualification et de l'expertise du salarié et pas uniquement le niveau de son poste. (art 14-3)

e. Prise en compte de la pénibilité

Les parties reconnaissent que la prévention des RPS doit également passer par la prise en compte de la pénibilité tel que :

- Travail de nuit
- Surcharge de travail récurrente ou cyclique
- Etc... (art 14-4)

3. FORMATION ET SENSIBILISATION DES ACTEURS

a. Formation et sensibilisation des managers (art 15-1)

b. Formation et sensibilisation des salariés (art 15-2)

Vous trouverez le projet d'accord détaillé présenté par la CGT à la Direction sur le site de la CGT :

<http://stmicro.reference-syndicale.fr/files/2014/06/Proposition-Projet-CGT-Prevention-RPS-2014-STMicroelectronics.pdf>

NE VOUS BATTEZ PLUS SEULS... LA CGT EST LA POUR VOUS AIDER