

INFORMATION & CONSULTATION DU CHSCT SIDEL B&S

sur les aspects d'hygiène et sécurité et des conditions de travail du projet de réorganisation de la société Sidel B&S

REUNION EXTRAORDINAIRE DU CHSCT DU 21 JANVIER 2016 14h00

DECLARATION DES MEMBRES DU CHSCT

1. Les raisons du PSE et ses conséquences

D'après les arguments de la direction, l'organisation actuelle est trop complexe. Cependant en passant de 2 entités à 5, la prise de décisions claires et stratégiques pour l'entreprise pourrait être plus difficile. Avec 4 directeurs d'entités sur 5 basés hors Octeville, ainsi qu'une réduction des niveaux de hiérarchie, comment les décisions et les informations pourraient-elles être relayées correctement ? Le nombre important de managers basés hors site d'Octeville les coupera des salariés d'Octeville et des réalités du terrain. Ce management à distance engendrera une baisse de motivation des salariés ainsi qu'une baisse d'efficacité car il n'existera plus de travail collaboratif ni de prise en compte réelle des contraintes et des besoins liés à l'activité du site. De plus cet éloignement des managers rendra difficile la compréhension des choix stratégiques et par conséquent l'adhésion des salariés.

Avec ce projet de réorganisation, les salariés éprouvent incompréhension et inquiétude quant à la pérennité du site d'Octeville et de leurs emplois. Les membres du CHSCT constatent déjà depuis l'annonce du plan social en septembre que l'inquiétude des salariés provoque des risques psychosociaux (recrudescence des accidents du travail liés aux RPS). La décision arbitraire de supprimer, fusionner ou transférer certains services vers d'autres sites (exemple : organisation Services) engendre de la frustration et de la peur chez les salariés. Ils ne partagent pas et ne comprennent pas ces choix dits stratégiques.

Il a par ailleurs plusieurs fois été évoqué par la direction que les achèvements de ces programmes justifiait un départ "retardé" dans le temps de certains salariés : ainsi, pour résumer, on va demander à certains salariés de s'investir sur ces programmes tout en sachant que plus ils iront vite sur le sujet plus vite ils pourront être licenciés. Cette situation sera forcément anxiogène puisque clairement on demande à ces salariés de contribuer à leur propre licenciement mais également à celui d'autres collègues.

Le projet « M&S » (Modularisation et Standardisation) est selon la direction un programme clé pour l'avenir de Sidel, mais il est aujourd'hui source de tensions professionnelles pour les salariés d'Octeville. Ce projet est flou, difficile à poursuivre, inopportun et en inéquation avec des réductions d'effectifs. L'argument de la direction est que l'organisation actuelle freinerait la coopération interservices et intersites. Ce changement de méthodes de travail, selon la direction, permettrait de rendre plus efficient, transparent et ainsi éviter la perte de compétitivité en interne. Un tel projet doit s'inscrire dans une organisation déjà constituée, ce qui n'est pas le cas avec le projet de réorganisation à venir. La mise en place d'une future organisation ainsi que le déploiement du projet M&S provoquera un grand nombre de dysfonctionnements tels que la réduction de la capacité d'innovation, la diminution de la réactivité voir l'interdiction des adaptations spécifiques favorables jusqu'alors à la bonne relation avec le client (reconnue comme une valeur du site d'Octeville). Les relations de travail entre les clients internes ou

externes se trouveront dégradées augmentant les risques psychosociaux pour les salariés d'Octeville qui chercheront à faire tant bien que mal le travail d'excellence que l'on attend d'eux. La mise en place du projet M&S comme tout projet subira une période de « résolution des dysfonctionnements » ce qui aura comme contraintes d'engendrer pour le personnel d'Octeville un besoin d'adaptabilité important ainsi que de faire face à un surcroît de travail. Les salariés d'Octeville subiront une grande frustration car ces choix et ces méthodes leur seront imposés. La mise en place du projet de réduction d'effectifs ainsi que le programme M&S constitueront alors un risque non négligeable de dégradation des conditions de travail du personnel d'Octeville, ainsi que des risques psychosociaux certains.

2. La justification économique

Les arguments de la direction :

- Le coût des équipements trop élevé,
- Le partage du marché avec de nouveaux acteurs provoque une diminution des parts de Sidel,
- Le portefeuille Sidel ne permet pas toujours de répondre aux attentes des clients,
- Le développement des nouveaux produits trop lents,
- L'existence d'un décalage entre les messages commerciaux et l'organisation vis-à-vis des clients.

Ce qui engendre :

- Une baisse de production
- La mise en place du projet M&S
- La recherche de réduction des coûts

Ces arguments avancés ne sont pas partagés par les salariés, les opérationnels pour qui la réduction des effectifs n'apparaît pas comme un élément fort du projet visant à améliorer la situation de Sidel.

Ces justifications sont fragiles, à aucun moment la méthode d'évaluation des postes supprimés et les conséquences n'apparaît dans ce projet de réduction des effectifs.

« Est-ce le projet de réorganisation qui conduit à la suppression des postes, ou le projet de suppression des postes qui conduit à la réorganisation ? »

Le manque d'implication des salariés dans ce projet est dangereux d'une part pour les salariés mais aussi pour la pérennité du site d'Octeville. De nombreuses conséquences sur les conditions de travail des salariés d'Octeville vont voir le jour ainsi que de nombreux risques psychosociaux induits par le projet de suppressions de postes qui n'a pas été conduit par un travail de fond sur les fonctions et les tâches des salariés.

3. Les conséquences sur les conditions de travail et la santé des salariés

- Un risque d'intensification du travail

Avec une charge de travail aujourd'hui sensiblement constante, un des risques principaux pour les salariés d'Octeville est l'intensification du travail liée à la réduction des effectifs. La baisse de la charge de travail envisagée par la direction n'est pas crédible. En effet la mise en place des projets augmentera la charge de travail afin de pouvoir « coller » aux objectifs. Les outils informatiques obsolètes, une charge de travail mentale (actuellement élevée), le recours aux heures supplémentaires, une plateforme Matrix pas encore finalisée, des projets en innovation et R&D à venir... sont des risques d'intensification du travail et donc un risque de surcharge de travail pour les salariés. Ce qui pourrait générer, compte tenu de la politique d'externalisation, une intensification de la sous-traitance et donc une perte du savoir-faire interne qui serait préjudiciable, augmentant le sentiment d'incertitude quant à la pérennité du site d'Octeville.

D'autre part ce projet de réduction d'effectifs ainsi que la gestion de la sous traitance est en totale contradiction car la charge de travail non absorbée serait sous-traitée alors que les salariés Sidel auraient été licenciés. Cette situation génèrera stress et mal être au travail pour les salariés restant, qui travaillaient auparavant avec des collègues licenciés et de surcroît devront former les sous-traitants qui remplaceront les postes supprimés.

La charge de travail d'une fonction supprimée ou transformée serait reportée sur des salariés dont la fonction n'est pas dédiée. Par exemple les tâches d'une assistante seraient réparties sur d'autres assistantes et des concepteurs. Ce qui augmenterait la charge de travail de ces derniers.

La perte de ressources dans certains domaines risquerait d'intensifier mais aussi de complexifier le travail des salariés qui devraient absorber la charge de travail des postes supprimés.

Cela aurait pour conséquence en outre de l'intensification de la charge de travail de créer de nouveaux risques psychosociaux (diminution de la qualité de travail, insatisfaction du travail réalisé).

De plus le nombre d'heures supplémentaires réalisées depuis des années met en évidence la surcharge de travail subie par les salariés aujourd'hui. Réduire les effectifs conduirait à l'augmentation de la charge de travail sur les salariés restants et conduirait à une perte d'efficacité mais engendrerait aussi une augmentation des situations de « burnout » à moyen terme.

- Un risque d'appauvrissement du travail

La suppression d'activités va générer un appauvrissement du travail, sur certains métiers la reprise d'activité pour lesquels ils sont surqualifiés risque de nuire au bon fonctionnement du service mais aussi est potentiellement source d'augmentation de risques psychosociaux pour le salarié mais aussi pour ses collègues (notamment pour les transformations de poste liés à la réduction de niveaux hiérarchiques).

- Un risque de perte de compétences

Aujourd'hui, aucun plan de transferts de compétences n'est prévu. La GPEC ainsi que le « contrat de génération » n'ont pas été sollicités. Le plan de réduction d'effectifs ne prévoit pas d'accompagnement pour les salariés qui verraient leurs postes modifiés. Des salariés ayant acquis une expérience professionnelle spécifique à Sidel ne pourront pas la transmettre ce qui est préjudiciable aux salariés mais aussi à l'entreprise. Ces situations pourraient

engendrer un mal-être au travail du fait de ne pas avoir toutes les connaissances nécessaires au poste.

- Un risque pour les collectifs de travail

Véritables indicateurs de santé des relations sociales et professionnelles dans l'entreprise, les collectifs de travail ont un rôle de régulation et d'intégration au sein d'une organisation. Le projet de réorganisation, notamment la réduction des effectifs va entraîner des remaniements et aura des conséquences graves, une « casse » des collectifs existants et une reconstruction des coopérations ce qui prendra du temps et de l'énergie. Depuis l'annonce du PSE les collectifs de travail se sont affaiblis du fait d'une situation d'insécurité, de méfiance engendrant une culture de l'individualisme au détriment du collectif. Cette situation génère des relations professionnelles difficiles voire conflictuelles ce qui nuit à la santé des salariés.

Ce projet visant à redresser Sidel ne pourra se faire qu'avec la contribution des salariés. Pourtant le projet de réduction des effectifs ne vise qu'à détruire les collectifs de travail ce qui est un danger pour les salariés, leur santé et l'avenir de Sidel.

La réussite des projets ne pourra se faire que si les collectifs de travail sont soudés. Ce projet est tout aussi dangereux pour Sidel que pour ses salariés. Ces salariés se sentent désarmés, plus écoutés, sans envie de travailler et avancer ensemble.

De plus la réduction des niveaux hiérarchique telle que envisagée dans le projet de restructuration au sein des services risque de nuire aux collectifs de travail existants. L'absence de positionnement hiérarchique des référents clairement défini engendrera des risques de conflits entre le « leader » et son ancienne équipe, augmentera les risques de mal être et de stress au travail des référents mais aussi des autres salariés. Cette réduction de niveau hiérarchique perçue comme une rétrogradation sera un frein aux évolutions de carrières et de salaires ce qui augmentera la frustration et la démotivation de ces référents. Ces différents point auront des conséquences néfastes sur l'efficacité du service et donc de l'entreprise.

4. Un niveau de sous-traitance accru sur certains métiers, au lieu d'une sous-traitance maîtrisée, ce qui génère de ce fait des risques notables sur le devenir des compétences en interne, mais aussi sur la répartition des tâches et des responsabilités

Rappelons, que le recours à la sous-traitance par une entreprise est motivé soit par une capacité financière et/ou organisationnelle insuffisante soit par un besoin de spécialité ou une insuffisance technique.

Au sein de l'organisation actuelle de Sidel, mais encore plus demain si l'on suit les directives du projet de réorganisation, certains métiers fondamentaux et centraux de Sidel restent centralisés dans les seules mains des sous-traitants.

Cependant, ce recours massif à la sous-traitance est loin d'être une solution magique à tous les problèmes de l'entreprise. En effet, sous-traiter implique également un certain nombre d'inconvénients plus ou moins lourds que la direction semble évacuer de son discours.

Par exemple, en premier lieu, en sous-traitant (et surtout avec des sous-traitant réguliers), l'entreprise SIDEL se rend partiellement voire totalement **dépendante de l'entreprise sous-traitante**. Egalement, en l'absence de cahiers de charges bien définis et de contrôle de cette sous-traitance des « surprises » sur la qualité des produits/prestations livrés par les entreprises sous-traitantes sont parfois à constater.

Les risques de cette sous-traitance massive et non maîtrisée sont donc les suivants :

- Dépendance forte au sous-traitant.
- Risque de manque de coordination et potentielle absence de partage de savoir-faire entre les partenaires.
- Le sous-traitant n'est pas forcément motivé par les mêmes priorités d'amélioration de la qualité des produits.
- L'entreprise Sidel assume souvent seule les conséquences vis-à-vis de ses clients en cas de défaillance qualité ou respect des délais du sous-traitant.

Aussi, nous craignons fortement un « effet rebond » sur les conditions de travail des salariés en interne : en effet avec l'absence de contrôle et de maîtrise de la sous-traitance, cela risque fatalement d'accroître les dysfonctionnements organisationnels.

AVIS DES MEMBRES DU CHSCT :

Pour l'ensemble des remarques énoncées ci-dessus, **les membres du CHSCT rendent un avis défavorable à l'unanimité** sur le projet de réorganisation et de réduction des effectifs. A aucun moment de ce projet la direction n'ambitionne de reprendre des parts de marché. L'argument principal est la réduction des coûts, que ce soit par les projets mais aussi par la réduction des effectifs.

La situation actuelle montre que la direction n'a pas pris en compte le travail réalisé au quotidien par les salariés. Les arguments sur les projets à venir (Modularisation et Standardisation, projets IT et autres processus) ne peuvent justifier des réductions des effectifs du site d'Octeville mais au contraire nécessiteraient des ressources pour les mener à bien.

Le CHSCT, instance représentative du personnel pour la défense des conditions de travail, de la santé et de la sécurité des salariés, estime que ce projet est dangereux d'une part pour les salariés qui quitteront l'entreprise, et d'autre part pour ceux qui resteront et qui devront assumer les conséquences de ce plan sur leur activité.

La mise en place d'outil comme la « COMET », le psychologue, l'écoute téléphonique PSYA, ne sont que des outils palliatifs (prévention secondaire et tertiaire) au mal être des salariés et à aucun moment une analyse de fond relative à ces risques (prévention primaire) n'a été réalisée avant le lancement du projet de réorganisation. Et ce n'est pas de la formation linguistique qui supprimera les risques psychosociaux liés à ce plan de suppression d'emploi.

Les membres du CHSCT sont inquiets sur la situation actuelle, et surtout sur les risques psychosociaux et la santé des salariés si ce projet venait à être validé. Le CHSCT alerte la direction sur l'ensemble des points évoqués et lui demande de revoir en profondeur ce plan.