



Le P'tit Coquelicot

2015

Le trimestriel de la CGT Axway - Décembre 2015

Expertise du CHSCT sur le projet global d'évaluation annuelle des salariés : avis des élus

Le 22 septembre 2015, la Direction a présenté au CHSCT un projet de nouveau support annuel d'évaluation intitulé « *Entretien annuel d'évaluation de la performance* » qui sera utilisé à compter de l'année 2016 pour les évaluations de l'année 2015.

Présenté à ce stade sans dispositif d'accompagnement, les élus se sont interrogés sur les conséquences de ce projet en termes d'évaluation professionnelle des salariés, de rémunération, et de risques psychosociaux. En effet, le nouveau support ne comprend pas de partie consacrée à l'évolution professionnelle, ni sur la formation car axé que sur l'appréciation de la performance.

Les élus se posent la question quant aux motivations de la direction : que tente-elle de mesurer ? Comment compte-t-elle mesurer les résultats des entretiens ?

Les membres du CHSCT, inquiets des répercussions possibles de ce support d'évaluation sur les conditions de travail et la santé des salariés, décident de recourir à une expertise auprès d'un cabinet agréé, le cabinet Technologia. Ce dernier a remis un rapport qui confirme les inquiétudes des élus. Il suggère plusieurs recommandations de modifications sur le projet de nouveau formulaire mais également sur le processus global de l'entretien annuel. **Parmi les préconisations de l'expert, les membres du CHSCT retiennent particulièrement les points suivants :**

- Les salariés ont besoin de connaître les grandes orientations de leur entreprise et les moyens que celle-ci se donne pour déployer sa stratégie.
- L'entretien annuel doit être pertinent pour les salariés, et leur permettre de prendre du recul par rapport à leur activité et de se projeter dans l'avenir.
- les salariés entendent que la discussion porte aussi sur les moyens dont ils vont disposer pour atteindre les objectifs.
- L'importance de l'investissement du manager n+1 qui est l'interlocuteur légitime et compétent pour conforter les connaissances et les faire évoluer.
- Garantir aux salariés un retour argumenté sur les demandes exprimées en entretien annuel.
- Préalablement à son entretien, le salarié devra avoir reçu une notice explicative sur les dispositifs accompagnant le déroulement de celui-ci.
- Rendre plus explicite et transparent le système de rémunération afin de mieux comprendre les décisions prises à l'égard des salariés.
- Il nous paraît essentiel de réintroduire dans le formulaire les rubriques « formation » et « évolution professionnelle », afin que ces sujets continuent d'être discutés et actés lors de l'entretien annuel.

Concernant le support à l'entretien professionnel, les élus estiment indispensable de :

- Changer l'intitulé « *Evaluation annuelle de la performance* » par « *Entretien professionnel : support d'appréciation et de développement individuel* ».
- Rappeler l'objectif de l'entretien en indiquant : « *L'Entretien Annuel est l'opportunité d'évaluer l'activité passée, de partager les idées et les points de vue entre le manager et le salarié et, sur la base de ce constat, de fixer les objectifs pour l'année à venir.* »



Il peut être associé au document *Formulaire de préparation à l'Entretien Annuel* permettant de définir le plan d'accompagnement destiné à supporter le salarié dans l'atteinte des objectifs fixés. »

- Réintroduire les rubriques suivantes :
 - Formation : qui pourrait contenir un bilan des formations suivies sur les 3 dernières années, les formations demandées par le salarié et les objectifs de formation à venir ;
 - Evolution professionnelle : comportant un bilan sur les 3 dernières années, le coefficient Syntec, l'emploi repère occupé par le salarié et les objectifs en terme d'évolution de carrière pour l'année à venir ;
 - Evolution salariale : intégrant le niveau de salaire sur les 3 dernières années, les demandes du salarié en la matière et le rappel du salaire médian de la BU de rattachement.
- Evaluer le salarié en :
 - Eliminant les éléments d'évaluation arbitraires ;
 - Définissant des objectifs individuels et collectifs en relation avec les réalités métier tout en **respectant un équilibre entre quantitatif et qualitatif** ;
 - Réduisant l'échelle d'appréciation de 5 à 4 en **supprimant « nettement dépassé »** ;
 - Ajoutant une case « **non évaluable** » avec un « commentaire » dans chacune des cases « élément(s) de mesure » ;
 - Ajoutant une case « commentaire » sur chaque appréciation ;
 - Revisitant les critères de la rubrique « *Valeurs Professionnelles en actions* » pour ne garder que les pertinents ;
 - Intégrant pour chaque objectif fixé, une rubrique « *Plan d'accompagnement* » spécifiant **les moyens (formation, organisation, support, etc..)** et souhaits du salarié.
- Communiquer aux salariés la matrice permettant la détermination de la note d'évaluation globale par le manager.
- Remplacer la phrase accompagnant la signature par : « *En signant ce formulaire vous confirmez que l'entretien a eu lieu.* »

En conséquence, les membres du CHSCT expriment leur volonté de travailler conjointement avec la direction dans les meilleurs délais à la création d'un formulaire prenant en compte les préconisations et remarques du présent avis.

Au sommaire

- Page 1 Expertise et avis du CHSCT sur le système global d'évaluation.
- Page 2 Liberté d'expression du salarié : où s'arrête-t-elle ?
- Page 3 Parlez-vous français ? Chroniques de nos voisins en lutte ; élections professionnelles dans l'UES.
- Page 4 Risques psychosociaux : les représentants du personnel également concernés.

Retrouvez [La CGT Axway](#) sur JIVE le réseau social d'Axway

Liberté d'expression : jusqu'où le salarié peut-il aller ?



Le salarié dispose d'un droit d'expression individuel et collectif sur le contenu et l'organisation de son travail mais également, comme tout citoyen, d'une liberté de parole. Attention toutefois, celle-ci n'est pas absolue. Certains propos peuvent se retourner contre leur auteur.

Qu'est-ce que le droit d'expression dans l'entreprise ?

Le Code du travail reconnaît à tous les salariés un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Il doit avoir pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour **améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production**. Ce droit doit s'exercer sur les lieux et pendant le temps de travail et être rémunéré comme du temps de travail. Il ne peut en aucun cas motiver une sanction disciplinaire. Un accord collectif doit être conclu dans l'entreprise pour définir les modalités d'exercice de ce droit d'expression. À défaut, l'employeur doit engager, chaque année, des négociations sur ce thème ou, s'il n'existe pas de délégué syndical au sein de l'entreprise, consulter le comité d'entreprise ou les délégués du personnel [*C. trav., art. L. 2281-1 et s.*]. À compter du 1^{er} janvier 2016, le droit d'expression devient un thème obligatoire de la négociation annuelle « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail » (voir *Social Pratique* n° 662, p. 15).

Les salariés sont-ils libres d'exprimer leurs opinions ?

Comme tout citoyen, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, d'une liberté d'expression à laquelle il ne peut être apporté que des restrictions justifiées par la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché [*C. trav., art. L. 1121-1*].

Exemples

Un règlement intérieur ne peut pas interdire toute conversation étrangère au service entre collègues [*CE, 25 janv. 1989, n° 64296*]. En revanche, des restrictions peuvent être apportées à la liberté d'expression pour assurer la protection de la réputation et des droits d'autrui dès lors que ces restrictions sont proportionnées au but recherché. Une transaction peut ainsi comporter l'engagement réciproque de cesser tout propos critique et dénigrant, dès lors qu'elle est précise dans son objet, quant aux personnes concernées, qu'elle est limitée dans le temps et raisonnable [*Cass. soc., 14 janv. 2014, n° 12-27.284*].

Si l'employeur licencie un salarié alors que ce dernier a seulement fait usage de sa liberté d'expression, le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse.

C'est le cas par exemple pour un cadre qui, cessant de participer à un projet de restructuration, crée un syndicat d'entreprise et critique le projet, le qualifiant de « sornois et hasardeux » [*Cass. soc., 3 juill. 2012, n° 11-10.793*]. L'employeur ne peut pas invoquer l'obligation de loyauté du salarié ou son obligation de discrétion pour sanctionner l'exercice de sa liberté d'expression [*Cass. soc., 22 sept. 2015, n° 14-14.021*; *Cass. soc., 3 mai 2011, n° 10-14.104*].

À noter : les écrits produits devant les juridictions relèvent de la liberté fondamentale de la défense et ne peuvent pas justifier un licenciement, même si le salarié a proféré des propos injurieux [*Cass. soc., 28 mars 2006, n° 04-41.695*].

Quelles sont les limites ?

Le salarié abuse de sa liberté d'expression et peut être sanctionné s'il utilise des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs.

Exemples

Il y a abus de la liberté d'expression lorsque le salarié :

- a volontairement proféré, dans le cadre d'une mise en scène préméditée, des propos mensongers et injurieux visant l'employeur et dont il savait qu'ils allaient être publiés et préjudiciables [*Cass. soc., 26 avr. 2006, n° 04-44.538*];
- a, en public, qualifié son directeur d'agence de « nul et incompétent » et les chargés de gestion de « bœufs » [*Cass. soc., 9 nov. 2004, n° 02-45.830*];
- a transmis à la cliente de son employeur un message destiné à ce dernier qui le menaçait d'une cessation du travail si le salaire du mois précédent n'était pas immédiatement payé [*Cass. soc., 5 oct. 2004, n° 02-44.487*];
- a mis en cause la moralité de l'employeur dans des actes relevant de sa vie privée [*Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 09-72.054*].

L'abus de la liberté d'expression s'apprécie en fonction du contexte. Les juges prennent par exemple en compte le fait que le salarié compte 12 ans d'ancienneté et n'a proféré ses propos excessifs qu'auprès de quelques collègues [*Cass. soc., 21 janv 1992, n° 90-44.375*]. Au contraire, la position hiérarchique du salarié peut être aggravante [*Cass. soc., 19 sept 2007, n° 06-40.491* : *cas d'un salarié ayant un poste important dénigrant l'entreprise devant des repreneurs potentiels et injuriant le directeur*]. Mais les cadres dirigeants disposent bien, également, d'une liberté d'expression : dès lors qu'il s'abstient d'utiliser des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs, un cadre peut ainsi critiquer l'incompétence de son président auprès des membres du conseil d'administration et des dirigeants de la société mère [*Cass. soc., 27 mars 2013, n° 11-19.734*].

À noter : la faute lourde peut être retenue si le salarié utilise des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs dans une intention de nuire [*Cass. soc., 29 avr. 2009, n° 07-44.798*].

Source : *Social Pratique*, n°666, 10 novembre 2015.

LIBERTÉ D'EXPRESSION



Les heures supplémentaires « oubliées » coûtent cher à Altran

Une direction qui s'entête, un syndicat qui ne lâche rien et des juges qui appliquent le droit. Telle peut être résumée cette affaire qui voit 450 ingénieurs gagner le paiement de leurs heures supplémentaires, contre la volonté de leur direction. Laquelle prétendait leur imposer un forfait horaire.

Dans un arrêt, la Cour de cassation rejette les requêtes du groupe Altran et conforte le principe qui veut que seuls les salariés au moins rémunérés au plafond de la sécurité sociale (38 000 euros annuel en 2015) peuvent relever du forfait horaire hebdomadaire fixé par la convention collective de la branche Syntec à 38h30 maximum.

Signée en 1999, la convention Syntec prévoit trois modalités de rémunération : les 35 heures de base, le forfait hebdomadaire permettant 10% d'heures supplémentaires (38h30) ou une autonomie complète pour les cadres au forfait jour.

Sept années de contentieux

Cette bataille judiciaire ne date pas d'hier. *La CGT accompagne les salariés qui lui ont fait confiance depuis 2008*. Initialement, elle a poussé des collaborateurs à attaquer Altran aux prud'hommes en faisant valoir que des ingénieurs rémunérés sous le plafond de la sécurité sociale ne peuvent relever de la deuxième modalité. Et qu'ils sont donc en droit de réclamer le paiement des heures supplémentaires entre 35h et 38h30. Les prud'hommes leur donnent raison.

Le groupe de conseil en technologie fait appel. Mais en septembre 2014, il est condamné par la cour d'Appel de Toulouse à verser 630 000 euros (30 000 par salarié) en rappel de salaires à 21 ingénieurs, pour non-respect des dispositions de la convention collective dite Syntec. Et notamment de son annexe 7 portant sur la durée du travail. Un premier succès pour la CGT, au bout de 6 ans de combat judiciaire.

Un petit tsunami

6000 ingénieurs et cadres peuvent alors faire valoir cet arrêt et réclamer le paiement de leurs heures supplémentaires. Finalement, ils ne sont "que" 450 à suivre la CGT sur cette logique. Mais ils ne doivent pas le regretter. Cet arrêt de la Cour de cassation « devrait générer un petit tsunami dans le secteur » selon la CGT, car « les entreprises usent et abusent des heures supplémentaires non payées ».

Le syndicat espère qu'il aura force de jurisprudence pour les sociétés de services en ingénierie de la convention collective Syntec. De son côté, le groupe Altran estime que l'arrêt apporte « une clarification importante » qui « fixe de nouvelles règles pour toute la profession, employeurs comme salariés ».

Source : Eric Béal, Liaisons Sociales Magazine, 10 novembre 2015.

Elections professionnelles dans l'UES : poursuite des négociations malgré de profonds désaccords

Dans notre numéro de septembre 2015, nous vous faisons état des dernières avancées dans les négociations qui doivent nous mener vers les prochaines élections professionnelles. Une décision administrative venait d'entériner le regroupement des délégués du personnel par site géographique. Cela signifierait, chez Axway, que les salariés du site de Puteaux voteraient pour des listes communes de délégués qu'il soient d'Axway ou de Sopra/Steria de même que ceux d'Annecy qu'il soient d'Axway, Sopra/Steria, Sopra Banking, ou Sopra RH. Cette décision, qui venait logiquement souligner le rôle d'élu de terrain du délégué du personnel (visiblement incompris et méprisé de nos collègues « z'indépendants » de Puteaux qui brillent par leur absence dans les réunions) pose cependant un certain nombre de problèmes pratiques.

C'est le cas de la désignation des élus du CHSCT. En effet, ceux-ci sont désignés conjointement par les délégués du personnel et les élus du CE. Hors les premiers seraient mélangés dans des listes inter-entreprises mais pas les seconds.

De même, certains sites géographiques sont amenés à fermer leurs portes pour cause de déménagements ou de regroupements. Le constat est partagé sur la nécessité de prendre en compte ces mouvements.

La décision administrative a été dénoncée par plusieurs organisations syndicales. Certaines pointent du doigt les difficultés de fonctionnement des futurs CE dont celui de Sopra/Steria qui regrouperait une quarantaine d'élus ! L'actuel CE issu de Sopra peine déjà à fonctionner avec des réunions mensuelles qui durent deux jours ! Des propositions avaient pourtant été faites pour découper les CE en grandes entités régionales au fonctionnement plus souple et au plus près des problématiques locales.

Les recours n'étant pas suspensifs, les négociations continuent.

Il reste cependant de profondes divergences sur les sujets déjà abordés. Elles portent en premier lieu sur les listes de salariés non électeurs ou non éligibles qui doivent exclure les salariés ayant des pouvoirs de direction. Aucun accord n'a non-plus été trouvé sur le nombre de sièges par CE ni sur le nombre des collèges électoraux (collège unique regroupant cadres, assimilés-cadres et employés ou collèges séparés pour chaque catégorie professionnelle).

Les prochaines négociations devraient également porter sur le fonctionnement des instances CE et DP et les moyens qui leurs sont alloués. Il ne fait aucun doute que ce ne seront pas les dernières et que la date des prochaines élections reste encore très incertaine !

Retrouvez-nous sur le Net :

<http://axway.reference-syndicale.fr/>



Risques psycho-sociaux : les représentants du personnel également concernés !

Pendant longtemps, les thématiques de la santé au travail étaient centrées sur les risques physiques : les récents développements autour des procès de l'amiante, ainsi que les atermoiements du gouvernement sur la reconnaissance de la pénibilité montrent qu'en ce domaine il reste beaucoup de progrès à faire.

La reconnaissance d'une exposition des salariés aux RPS (ou risques psycho-sociaux) est un domaine d'étude plus récent qui fait déjà l'objet de quelques études dont celles de la [DARES](#) ou de [l'INVS](#). Cette reconnaissance pourtant nécessaire se heurte souvent à la réticence des employeurs qui préfèrent y voir des causes personnelles aux salariés.

Partant de ce constat, il est aisé de comprendre pourquoi l'étude des RPS liés à l'exercice des mandats de représentant du personnel ait été jusqu'à récemment négligée.

L'enquête sur les RPS des IRP (Instance Représentatives du Personnel : membre du CE, délégués du personnel, délégués syndicaux,...) réalisée par le centre d'études et prospectives du groupe Alpha représente donc une première en la matière. On estime à environ 600 000 de représentants.

Le but de cette enquête n'est pas tant de savoir si ces représentants sont plus ou moins exposés que leurs collègues mais s'ils sont exposés à des risques propres à leurs fonctions.

[L'étude, disponible en ligne](#), montre ainsi que les femmes représentants du personnel sont plus sujettes à des situations de [stress décompensé](#) (stress qui sera à l'origine de l'apparition de symptômes).

L'étude montre qu'il existe des facteurs de surexposition tels que la confrontation aux situations de mal-être du salarié, de mauvaises relations avec la direction, un frein à l'évolution de carrière ou la sensation d'isolement.

A contrario, l'existence de formations syndicales, d'un accord sur l'exercice du droit syndical ou le soutien d'un réseau de solidarité (union territoriales, fédérations,...) conforte les salariés dans l'exercice de leurs mandats.

Si l'étude montre qu'il existe des risques spécifiques liés à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel, des solutions existent pour que celui-ci soit plus un facteur d'épanouissement professionnel qu'un risque pour la santé. Un syndicat national comme la CGT fort de près de 700 000 militants et possédant un vaste maillage territorial ainsi qu'un accès facilité à de nombreuses formations permet aux salariés d'être mieux préparés à l'exercice d'un mandat.



A lire également : [un document de la CARSAT](#) destiné aux salariés victimes de souffrance au travail afin de les guider dans leur démarche.

Chroniques de nos voisins en lutte

En Belgique : «*Si tu bouges, on te tue.*» Voilà ce que les grands patrons français ont répondu à Antoine Riboud, PDG de Danone, lorsqu'il a proposé en 1993 de réduire le temps de travail et de passer à la semaine de 4 jours. Antoine Riboud n'a pas bougé. Depuis lors, le temps de travail n'a pas bougé non plus. C'est comme si l'on n'osait plus en parler. Comme si l'idée même de travailler moins était devenu tabou. Aujourd'hui, on nous dit qu'il faut travailler plus, plus longtemps, plus dur, plus vite, plus vieux. Alors que le chômage n'en finit pas d'augmenter, que les jeunes ne trouvent pas de boulot, qu'il n'y a plus de travail pour tout le monde, on voudrait nous obliger à travailler jusqu'à 67 ans. Pierre Larrourou, lui, propose qu'on (se) bouge. Maintenant. Pour en finir avec la répartition injuste du travail, le chômage, la pauvreté, les inégalités. Pour reprendre en main le sens de l'Histoire, du progrès social, en décidant collectivement qu'on va travailler moins et partager plus.

[Lire l'article complet sur le site de la FGTB.](#)

FGTB : Fédération Générale du Travail de Belgique.

**Tout augmente
sauf les salaires
Ça suffit !**



Tous ensemble !