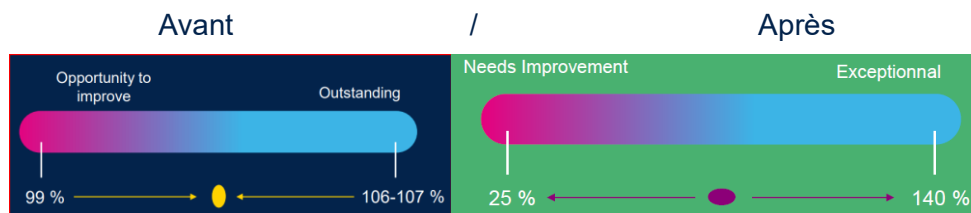


Les 21 et 25 juillet 2023, la direction a convoqué un CSE Central Extraordinaire d'information-consultation relatif à un projet Corporate, dans le cadre du programme ST Horizon. Le lancement d'un tel projet au milieu de l'été, avec un mois d'août neutralisé, laisse peu de place à un travail serein.

Les élus du CSEC ont voté à l'unanimité la mise en place d'une expertise auprès du cabinet SECAFI afin d'évaluer l'impact de ce projet. Le 11 octobre, la cabinet SECAFI a présenté en séance le rapport d'expertise et les élus du CSEC ont rendu un avis sur ce projet le 12 octobre.

Les éléments majeurs de ce projet sont :

- 1) L'introduction de critères comportementaux basés sur le « New Leadership modèle » déployé au sein de ST
- 2) Une modification des échelles de notations avec l'introduction de 4 niveaux (« Exceptionnel », « Exceeds expectations », « Meets expectations », and « Needs improvement »)
- 3) L'apparition d'un « multiplicateur » qui s'appliquera à l'ensemble du calcul STI (en fonction de la notation résultante de la goal review



- 4) La mise en place de retours (Feedback) anonymes effectués par un panel de 4 salariés choisis conjointement entre le salarié et son N+1.
- 5) La suppression de la catégorie « New in the Job », dans les « Opportunity to Improve »
- 6) ...

Au final, pour la direction, l'ensemble des mesures portées par ce projet visent à accentuer la différenciation des salariés afin de « reconnaître et encourager les individus ». De plus, ce projet lie directement performance et donc notation et rémunération globale (salaire et partie variable).

A ce jour, le déploiement de ce projet ne touche que les Cadres pour l'année 2024. Toutefois, l'objectif de la direction est de déployer ce nouveau process aux autres catégories de salariés dès 2025, avec à ce jour un engagement de la direction qu'il n'y aura pas d'impact sur la rémunération variable (prime industrielle) de ces catégories.

L'ensemble des élus du CSEC présents en séance tiennent à rendre un avis commun sur les sujets suivants :

- La catégorie des New in The Job doit perdurer.
- Les feedbacks d'autres salariés, d'autant s'ils sont anonymes, ne doivent pas être pris en compte dans l'évaluation de la performance.
- Les Risques Psycho Sociaux Organisationnels induits par le déploiement de ce projet doivent être pris très au sérieux pour les salariés et notamment pour les managers en première ligne.
- L'absence de présentation de l'étude d'impact réalisée par la direction est regrettable.
- L'impact des notations ne devrait pas être double, à la fois sur le STI et l'augmentation salariale annuelle.
- Un suivi des plans d'actions liés à l'étude d'impact de la direction doit être présenté, déployé et suivi sur chaque site.
- Les Needs Improvements doivent conduire à la mise en place d'un plan de retour à la performance systématique dans un délai maximum de 4 mois. A défaut, le salarié ne devra pas être pénalisé au niveau de la politique salariale.
- La présentation des objectifs comportementaux n'a pas été assez précise et cadrée. »

Avis des élu-e-s CGT, CSEC des 11&12/10/2023 :

« A l'issue du process d'information consultation du CSEC et du rapport d'expertise de SECAFI, les élus CGT relèvent de nombreux points sur le process d'évolution du management de la performance qui posent problèmes.

Au-delà de ce qui est qualifié par la direction comme un changement culturel et de pratiques, ils nous semblent évident que la différenciation des salariés constitue une des lignes directrices de ce projet.

Or, pour les élus CGT, l'accompagnement des salariés et la préservation des collectifs de travail doivent être la priorité. Les processus mis en place doivent permettre d'assurer le développement des compétences, en s'appuyant sur les points forts de chaque salarié, en reconnaissant la contribution de chacun tout en gardant à l'esprit que l'entreprise et les collectifs de travail ne peuvent fonctionner sur un modèle basé uniquement sur des salariés considérés à l'instant t comme « champions ». Les salariés considérés comme en dessous des attentes doivent bénéficier d'un accompagnement spécifique de qualité, permettant de retrouver le niveau de performance attendu, sans être mis en difficultés, entre autres, par des mesures stigmatisantes, en particulier au niveau de la politique salariale. D'autant plus que l'impact de ce genre de notations poursuit les salariés tout au long de leur carrière.

La CGT considère que le processus de différenciation utilise déjà d'autres outils tel que la distribution d'action gratuite qui reste particulièrement opaque et une politique salariale punitive, 0%, pour les personnes qualifiées comme ayant un niveau de performance en deçà des attentes. La mise en place d'un coefficient multiplicateur sur la partie variable, Short Term Incentive (STI), constitue une mesure particulièrement injuste à l'heure où ce variable a été étendu à quasiment l'ensemble de la population Cadres en ayant été introduit comme un plus pour cette population.

L'introduction de critères comportementaux, basés sur le Leadership modèle déployé par la compagnie, au sein des objectifs et du processus d'évaluation de la performance des salariés, constitue pour la CGT un point inacceptable. Les garanties quant à la mise en place de critères spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes, temporellement définis, adapté et en lien avec l'emploi du salarié, sont insuffisantes pour nous assurer que ces nouveaux éléments ne porteront pas préjudices aux salariés. Notre société ne peut pas prôner la diversité, le respect des différences, la chance que constitue la diversité et dans le même temps imposer aux salariés de répondre à une série de critères normant le comportement de chacun. La loi, et en particulier la loi Française, garantit aujourd'hui un comportement adapté dans le cadre des relations entre personnes, si tant est que l'on veuille bien se donner la peine de la faire respecter au sein des établissements de ST. Pour la CGT, ces critères comportementaux n'ont pas leur place dans le cadre de l'évaluation de la performance des salariés ; D'autant que rien ne garantit que leur analyse et notation seront objectives.

L'expertise de SECAFI a montré, malgré un panel de managers interrogés, 30, insuffisant selon nous, qu'aujourd'hui les pratiques managériales existantes sont déjà diverses et variées afin de contourner des systèmes et des règles trop rigides qui n'obtiennent pas une adhésion uniforme du management. Nous pouvons légitimement nous poser la question d'un processus unique d'évaluation à l'heure où les contraintes pesant sur les organisations révèlent des pratiques opérationnelles si différentes.

De plus, il est illusoire de vouloir, à marche forcée, dans un délai beaucoup trop court, au moment où est mise en place la Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie (NCCNM), où ST a connu une très forte croissance au cours des dernières années, affiche des ambitions de croissance encore très importants, connaît une politique massive d'investissements industriels afin d'accroître les capacités de production notamment en Europe et que la société affiche une volonté de transformer les carrières en renforçant une filière managériale et une filière technique, faire peser sur les salariés un changement majeur que constitue l'évaluation de la performance. Les Risques Psycho Sociaux en général et plus particulièrement organisationnels sont majeurs.

L'introduction de feedbacks, anonymes, le projet prônant la transparence et la simplification, provenant d'autres salariés, fussent-ils choisis conjointement par le salarié et son N+1, et la prise en compte de ces feedbacks dans l'évaluation des salariés ne peut être mise en place dans l'état. Ce genre de processus, avec dans le même temps une mise en place accrue de la différenciation ne peut conduire qu'à des tensions sources encore une fois de risque psycho sociaux et de tension au sein des équipes.

Enfin, comme évoqué lors de la séance du CSEC extra du 11 octobre 2023, il est primordial de sanctuariser le fait que cette nouvelle évaluation de la performance n'aura aucun impact sur la partie variable des OATAMs et que la direction définisse de manière précise les conditions qui conduisent à la notation NA des salariés et l'impact de ce projet pour ces salariés.

La CGT réaffirme la nécessité de partager l'étude d'impact de la direction, la méthodologie de cotation et les plans d'action associés tout au long du processus de déploiement, en impliquant les élus du CSEC et l'ensemble des élus des CSE de tous les sites de l'UES.

Avis défavorable. »

Suivez les actualités de la CGT ST France sur notre site internet : <https://stmicro.reference-syndicale.fr/>