

## Avis CHSCT projet d'accord Ericsson Modem

Le CHSCT de ST est consulté ce jour au sujet du projet d'accord de gestion de l'emploi en anticipation du terme (31 décembre 2015) des mises à disposition de salariés au sein de Ericsson Modems.

La présentation porte essentiellement sur les dispositifs de mobilité et ne couvre pas les aspects qui sont du ressort du CHSCT (RPS...).

Cependant, à la lecture du présent projet, nous relevons ou voulons mettre en avant plusieurs points qui nous semblent importants de mentionner et de suivre.

Tous d'abord, les points qui peuvent présenter un risque pour nos collègues, qui en majorité ont déjà subi « l'épopée » du transfert STE/ST :

- La période de Novembre 2014 à Février 2015 vécue sans activité pour certains, et incertitude pour tous sur leur avenir qui est source d'anxiété ;
  - La période de dispense d'activité partielle qui reste à définir, et qui sera difficile à vivre (éloignement/isolement des collègues de l'activité normale, avec le risque d'un sentiment de rejet, ...)
  - L'inégalité d'activité pour l'année 2015 ;
  - Ce projet d'accord qui est vécu comme principalement orienté vers projet extérieur (via le PMR), avec une implication réduite de la HRBP, qui peut renforcer l'impression d'abandon de la part de ST ;
  - Un système et un référentiel d'évaluation des risques qui manque de pertinence et finesse pour « apprécier » le niveau de souffrance de nos collègues
  - L'inconnu du devenir ou le risque de désajustement pour le personnel qui ne signerait pas la reconduction du détachement ;
  - Le manque de perspectives à l'issue de l'accord ;
- qui peuvent être à l'origine de troubles ou Risques Psycho-Sociaux.

Nous notons en points positifs :

- Le « sursis » de 1 an qui peut donner à des collègues, l'opportunité de construire un projet professionnel ;
- Des moyens (même s'ils peuvent être jugés insuffisant) identiques à ceux mis en œuvre dans le cadre du PDVMI de EPS (même si ce point est plutôt du ressort du CE).

Enfin, nous formulons les préconisations suivantes :

- Le suivi régulier des salariés :
  - o par le SST (1 même médecin pour tous) à raison minimale d'une fois par trimestre
  - o par le HRBP
- La poursuite des réunions hebdo (matinée) avec ST et Ericsson ;
- La mise en place d'un groupe d'expression (1/2 journée par semaine) réservé aux salariés ;
- Le statut de la situation en Q3 et Q4 en séance plénière du CHSCT ;
- La mise en place d'un plan de prévention spécifique pour toute l'équipe ;
- Une mise en œuvre efficace et réactive du volet mobilité par les HRBP :
  - o La reconversion interne qui devra être élaboré en cohérence avec les HRBP,
  - o Pas de frein « administratif » pour les postes ouverts dans ST ;
- Le renfort de nos collègues dans les services connus en surcharge, pour les salariés qui privilégient la mobilité interne.

Ce projet d'accord ne couvrant pas les sujets qui sont de la compétence et de la mission du CHSCT, nous ne pouvons rendre un avis sur celui-ci.

**Cependant, en synthèse des points et des préconisations énoncés ci-dessus, le CHSCT donne un avis négatif sur la gestion humaine faite par ST des personnes détachées chez Ericsson Modem depuis l'annonce de Ericsson en Septembre 2014 et sur l'analyse des risques.**