

# Déclaration CSE Central du 1 février 2021

## Information et consultation du CSE Central sur le projet de mise en place des Comités de performance et des Suivis Individuels de Travail

Cette méthode qui nous vient des Etats-Unis est bien connue et ne nous semble pas respectueuse des salariés. Coller une étiquette sur un employé grâce à un « radar de performance » en fonction justement de sa performance et de son engagement, c'est stigmatisant et parfois cela peut devenir dégradant. Les Huits catégories nous font penser à une émission de télé-réalité où l'on s'amuserait à noter chaque candidat. Comment peut-on envisager de mettre en compétition les salariés d'une entreprise en leur collant derrière le dos l'adjectif « Minimaliste ou Insuffisant » ! ***Ces mauvais élèves devront-ils porter un bonnet d'âne sur la tête pour travailler pendant 3 mois jusqu'à la prochaine évaluation !***

Le SIT (Suivi Individuel de Travail) sera ensuite validé par un comité de performance qui définira entre 3 et 8 critères pour quantifier la performance et l'engagement de chaque salarié. ...Il existe déjà des entretiens individuels prévus par la loi réalisés tous les ans (normalement...), alors pourquoi mettre en œuvre ce nouvel outil ?

L'objectif pour la Direction serait soit disant de donner à chaque salarié un feedback (retour) qui soit juste, différenciant (qui démarque chaque salarié) et exigeant ; de vérifier la bonne adéquation de chaque salarié à son poste.

En réalité, la CFDT estime qu'il s'agit d'une méthode bien connue appelée « Ranking » et qui a pour objectif d'évaluer et de classer des salariés à hauts potentiels jusqu'à ceux jugés moins performants. Aux Etats-Unis, ce système surnommé « Rank & Yank » (classer et virer) a suscité beaucoup de polémiques et de procès. (en Europe aussi d'ailleurs).

Ce classement réduit la performance de l'entreprise en renforçant la compétition individuelle. Il détruit la coopération et la convivialité. Ce projet constitue une dérive des systèmes d'évaluation vers des critères personnels (à la tête du client) et comportementaux. Il crée une forte pression psychologique. Pourtant, en France, il est interdit de baser des évaluations sur des critères flous et subjectifs

**La CFDT est contre la mise en place des Comités de performance et des Suivis Individuels de Travail et demande son retrait immédiat. Nous proposons que l'on applique déjà les dispositifs légaux existants (comme entre autre l'entretien individuel). Ensuite, nous pensons qu'il y a plus besoin dans l'entreprise de coopération que de compétition. C'est dans cette direction que les ressources humaines du groupe doivent déjà travailler.**