

Déclaration au Comité d'Entreprise du 27 mars 2018 sur l'évolution du système de la performance

Les salariés sont à priori favorables à l’appréciation de leur professionnalisme par l'encadrement de proximité. L'appréciation du travail effectué reste, à leurs yeux, un objectif légitime, même si sa mise en œuvre est souvent délicate, sinon problématique en raison des inégalités et des imperfections qu'elle implique. L’évaluation porte en elle la possibilité de se sentir utile, de faire un inventaire du présent et de donner des perspectives d’avenir.

Toutefois, évaluer de manière équitable est une démarche complexe qui ne saurait se réduire au bon usage d’un outil ou à la maîtrise d’une technique. Rappelons d’emblée le risque inhérent à l’évaluation individualisée de susciter des conduites de concurrence généralisée, voire des postures déloyales entre travailleurs. Il faut absolument prévenir un tel risque. Il s’agit d’accompagner le salarié dans son métier et non pas de le sanctionner pour ses insuffisances, de l’inciter à progresser et non pas à le décourager, de l’aider à s’intégrer dans l’équipe et non pas de l’opposer à ses pairs.

Encore faut-il que le manager sache écouter la parole sur le travail et ne s’exempte pas lui-même de toute évaluation sur les résultats de ses propres pratiques évaluatives.

Plus fondamentalement, renvoyer systématiquement l’agent à des objectifs individuels revient à le désolidarisé complètement du collectif. Or, c’est le cadre collectif qui permet une meilleure ambiance de travail, une culture d’entraide et de solidarité qui motive les salariés, un échange d’informations qui les pousse à partager les connaissances et les compétences.

Les réorganisations des services, le changement fréquent des responsables hiérarchiques, parfois le manque de conviction des chefs d’équipe sur la pertinence des évaluations sont à l’origine de la défaillance du système mise en place par la direction.

Le projet d'évolution du système de la performance va aggraver une situation déjà critique et s'inscrit parfaitement dans le "LEAN Management", méthode responsable de nombreux RPS et de destructions psychologiques des salariés.

La CGT dans l'intérêt des salariés s'est toujours opposés à ces méthodes de performances qui n'ont pour seul but qu'une augmentation de la productivité et des bénéfices pour le seul objectif financier d'accroissement des dividendes.

La CGT Vote contre le projet d'évolution du système de la performance.