

Quotas dans les notations : les conséquences se font déjà sentir

Alertés par des hiérarchiques choqués par l'imposition de quotas dans les notations des salariés lors des bilans de fin d'année, nous avons dénoncé en fin d'année dernière une méthode illégale et délétère.

Ces quotas ne sont pas de simples « orientations » mais bien des répartitions préétablies auxquelles il est de plus en plus difficile de déroger. **Cela conduit à imposer, dans chaque équipe, un nombre prédéterminé de salariés dans chaque case, y compris dans la case « contribution insuffisante ».** Et ce, malgré ce que le hiérarchique souhaite exprimer, lui qui est le plus à même d'évaluer le salarié.

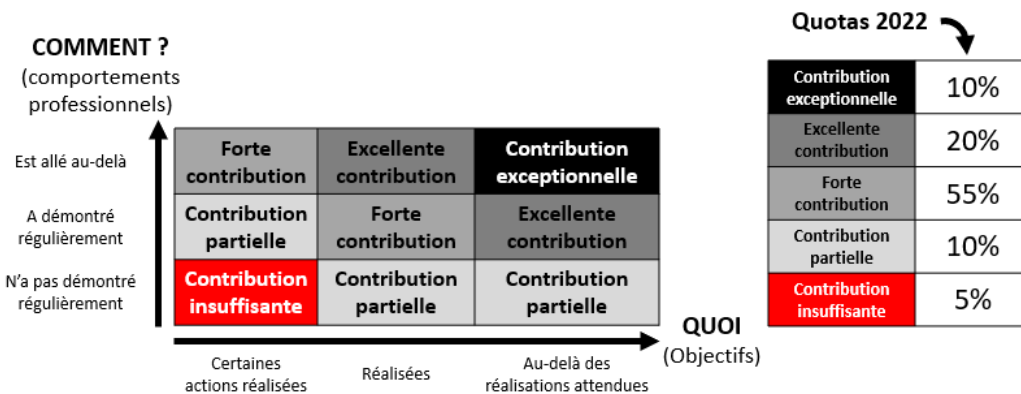
Avec le retour des premiers entretiens « bilan », nous pouvons le confirmer : cette politique a des conséquences psychologiques désastreuses. Nous rappelons que cette pratique de « ranking forcé » est illégale et qu'elle a déjà été sanctionnée chez HP (cour d'appel de Versailles du 8 septembre 2011 n°10-00567) et Airbus (cour d'appel de Toulouse du 21 septembre 2011 n°11-00604).

Nous appelons la direction à retirer immédiatement ces quotas et à faire toute la transparence sur ce dispositif. Il est de sa responsabilité de protéger la santé physique et psychique de ses salariés : cette politique, bien au contraire, la met en péril.

Faudra-t-il attendre un drame pour que notre alerte soit prise au bon niveau ?

Retour sur les éléments que nous avons déjà dévoilés en décembre 2022

Les « *people review* » se sont étalées de décembre à mi-janvier. Ces instances sont chargées d'évaluer les salariés et de les positionner dans le « 9-cases » ci-dessous. Elles se déroulent à plusieurs échelons hiérarchiques : d'abord au niveau d'un service avec les CUET, le chef de service et le RH. Chaque CUET remonte sa « copie » avec ses « MUETs » positionnés dans le « 9-cases ». Chaque année, les RH leur ont indiqué à l'oral et jamais à l'écrit les « distributions recommandées ». Pour celles des bilans 2022, nous avons indiqué les quotas ci-dessous, issus de témoignages recoupés de plusieurs CUET.



Début 2022, alertés par des salariés choqués par ces quotas, les élus CGT avaient interpellé la direction de l'Etablissement en CSE. Son représentant avait fini par dire « qu'il n'y avait pas de quotas ».

Une fois les évaluations 2021 des salariés remplies, nous avons demandé les chiffres globaux. La direction avait donné un seul chiffre intéressant : 14% des salariés de Lardy avaient été notés « contribution insuffisante ou partielle ». Très proche des quotas de cette année...

Les hiérarchiques directs ne décident pas de l'évaluation des salariés

Mais une fois que les CUET remettent leur copie, **celle-ci est envoyée dans des instances supérieures** pour assurer que les « distribution recommandées » sont bien respectées. Ainsi, une deuxième étape au niveau des chefs de service, du directeur et du RH a lieu avec, comme conséquence, des « décrantages ». Tout cela, sans que les CUET puissent dire leur mot puisqu'ils ne sont pas invités à ces réunions. Et si cela ne suffit toujours pas, des réunions au niveau des directeurs ont lieu pour s'assurer que tout le monde a le petit doigt sur la couture du pantalon.

De nombreux salariés sont donc « abaissés » d'une voire de deux cases par rapport à l'évaluation initiale de leur hiérarchique direct. Scandaleux !



Plus grave encore, les quotas dans la case « contribution insuffisante »

Au-delà de l'aspect légal, ce sont surtout les **conséquences délétères** de cette politique que nous dénonçons. Comment peut-on décréter qu'il y a obligatoirement dans chaque équipe 5% de salariés dont la contribution est « insuffisante » ? Combien de salariés vont se retrouver positionnés dans la case « contribution insuffisante » alors que leur hiérarchique ne l'avait pas fait à la base ? Combien vont subir ce jugement comme une atteinte à leur travail et à leur personne ? Combien vont en subir les conséquences sur leur santé psychique ? Combien de PPI (Plans de Progrès Individuel qui sont censés être déclenchés en cas de « contribution insuffisante ») aussi injustes que mal vécus ?

La dérive actuelle du haut management est particulièrement inquiétante. Nous ne savons pas si elle a pour but de pousser les salariés au départ mais elle a, dès maintenant, des conséquences néfastes sur la santé de certains salariés. Ce système de « notation forcée » va encore aggraver la situation.

Voilà ce qu'est devenue la réalité du management chez Renault depuis quelques années. On peut parler, sans crainte de se tromper, d'une ère « Le Borgne », directeur de l'Ingénierie, qui soutient fortement cette politique délétère et illégale !

« Campus EV » au L47 mais refus d'investir au L48 de la part de Renault

Maintenant que les élections professionnelles sont passées (ainsi que les informations « dévoilées » quelques jours avant pour vanter les avancées de la commission E-Lardy), nous pouvons informer en dissipant les effets d'annonce électoralistes.

Lors du CSE de fin janvier, le nouveau directeur de l'Etablissement A. Caron (toujours pas officiellement présenté aux salariés de Lardy) a indiqué l'avancement de deux « avant-projets » :

1/ **La transformation du L47 en bâtiment de formation sur l'EV** (avec salles de formations et de TP). La décision finale concernant ce « campus EV » sera prise à l'issue de cet avant-projet, piloté par la RH de la DEA-M. On voit enfin un projet lié aux formations EV se mettre en place à Lardy, il était temps ! Cependant, sans arrivées de nouvelles activités (électronique de puissance par exemple), la situation au sujet de la reconversion de tous les salariés actuels du site ne changera pas. Nous le répétons : **une reconversion, c'est 1 poste + des formations !**

2/ **La transformation du L48 en un bâtiment dédié aux essais abusifs sur les batteries.** Mais le directeur en a profité pour confirmer que cela passait par la **cession de ce bâtiment à des entreprises extérieures qui investiraient elles-mêmes dans les moyens d'essais.** Interpellé par un élu CGT sur les raisons du **refus de Renault d'investir lui-même dans ces moyens et ces essais** qui pourraient constituer une nouvelle activité intéressante pour des reconversions de salariés actuels du site, le directeur a déclaré : « *Renault n'a plus les moyens d'investir de la sorte car le laboratoire de chimie coûte cher* ». Mais il n'a rien répondu quand nous lui avons dit que Renault allait annoncer des bénéfices et le versement de dividendes aux actionnaires. **Combien représenteront les investissements refusés à Lardy par rapport à ces dividendes ?** Probablement un très faible pourcentage... Renault prend donc la décision de privilégier les grands actionnaires que l'investissement dans le futur et dans la reconversion des salariés de l'ingénierie.

Défense de nos retraites :

La mobilisation ne se dément pas, préparons le mouvement de grève qui fera plier le gouvernement !

Grève et manifestation à Paris ce jeudi 16 février 2023

Départ 14h Place de la Bastille

(appel couvre la journée)

Inscription au car (départ Lardy 12h30) par mail à cgt.lardy@renault.com ou ce midi au restaurant d'entreprise

Nous serons plusieurs à nous rendre à l'AG des Cheminots de Brétigny pour faire converger nos forces et préparer dès maintenant la mobilisation du 7 mars et ses suites. Organisons-nous, convainquons nos collègues, notre famille, nos amis, nos voisins. Ne ratons pas l'occasion rare de mettre un « stop » à la régression sociale que nous subissons depuis plusieurs décennies.

Le gouvernement veut nous retirer nos 2 meilleures années de retraite et les remplacer par les 2 pires années de boulot ? Eh bien, c'est non et toujours non !

Contact : cgt.lardy@renault.com / Facebook : [CGT.RENAULT.LARDY91](https://www.facebook.com/CGT.RENAULT.LARDY91)

La CGT Lardy : syndicat de site pour tous les salariés du CTL

RENAULT – PRESTATAIRES – INTERIMAIRES – APR – ETAM – CADRES.

