

Les ravages des « quotas » de cotation et de l'évaluation comportementale

Cela fait maintenant 2 ans que nous dénonçons des dérives de plus en plus visibles des évaluations de fin d'année. L'imposition de « quotas » stricts (même rebaptisés hypocritement « guidelines ») pour fixer le niveau de « contribution » des salariés fait de plus en plus de ravages. Tout comme la tendance de plus en plus nette d'utiliser l'évaluation des comportements pour sanctionner les salariés.

Ces dérives sont illégales et elles font régner un climat délétère. Les responsables RH (H pour « Humaines », quelle ironie !) portent une lourde responsabilité dans cette situation et devront y faire face si la santé psychique des salariés en pâtit.

Rappelons les principaux éléments que nous évoquions dans de précédents tracts mais que certains salariés ont découvert au travers d'explications parfois gênées de la part de leur hiérarchique au moment de l'entretien « bilan » de fin d'année.

Officiellement, l'évaluation se base sur l'atteinte des objectifs annuels et sur l'appréciation des « comportements professionnels ».

En fonction du positionnement dans le « 9 cases » qui en découle, la contribution des salariés est cotée : « insuffisante », « partielle », « forte », « excellente » ou « exceptionnelle ».

Mais, depuis quelques années, les orientations qui avaient pour objectif d'homogénéiser la cotation se sont transformées en de véritables quotas de plus en plus stricts. Voir, ci-dessus, les quotas pour les bilans de l'année 2023, information recoupée au travers de plusieurs témoignages. Comme les responsables RH savent qu'il est illégal de les imposer (voir encart ci-dessous), ils ne les donnent qu'à l'oral lors des « People Review ».

Car c'est lors de ces réunions (qui réunissent les chefs d'UET, le chef de service et le RH du secteur) que les « copies » rendues par les CUETs sont confrontées entre elles pour arriver à respecter les quotas au niveau du service. Ainsi, lorsque, dans un service, aucun CUET n'a mis, dans un premier temps, de salariés dans les cases « contribution insuffisante » et « contribution « partielle », eh bien, il va falloir en trouver 15% (soit 7 ou 8 sur un service de 50 personnes) ! C'est souvent là que la dimension « comportementale » est très utile puisqu'elle est subjective et qu'il suffit de trouver un moment de tension dans l'année ou un désaccord (même technique) pour le justifier. Et cela fonctionne aussi pour les autres « cases ». Ainsi, il ne faut pas qu'il y ait plus de 30% de « contribution excellente ou exceptionnelle ».

Plusieurs salariés nous ont spontanément fait part des justifications données par leur CUET pour expliquer leur classement :

« Il y avait trop de monde dans la case « excellente », j'ai dû te faire passer dans la case « forte contribution » ».

« J'ai baissé ta note de comportement parce que tu stresses tes collègues. »

« Le directeur n'a pas apprécié que tu remontes un problème de conditions de travail. »

COMMENT ? (comportements professionnels)	Quotas 2023		
Est allé au-delà	Forte contribution	Excellente contribution	Contribution exceptionnelle
A démontré régulièrement	Contribution partielle	Forte contribution	Excellente contribution
N'a pas démontré régulièrement	Contribution insuffisante	Contribution partielle	Contribution partielle
	Certains actions réalisées		Réalisées
			Au-delà des réalisations attendues
			QUOI (Objectifs)
			Contribution exceptionnelle 10%
			Excellente contribution 20%
			Forte contribution 55%
			Contribution partielle 10%
			Contribution insuffisante 5%

Cette pratique est interdite par la loi !

Cette pratique de « ranking forcé » qui classe les salariés selon des quotas établis à l'avance et qui prédétermine donc le nombre de salariés à classer dans chaque niveau de performance est illégale. Elle a 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). Obliger les CUET à violer la loi, c'est inadmissible.

Le plan de promotion 2024 découle des évaluations

Pour essayer de faire croire qu'elle octroie des augmentations de salaires supérieures à l'inflation officielle (3.8% en fin d'année 2023), la direction a, une fois de plus, additionné le % d'Augmentations Individuelles (AI) et le % des Augmentations Générales de Salaires (AGS). Cela lui permet de dire dans les médias que les augmentations de salaires sont égales à 4% : 2.5% d'AGS + 1.5% d'AI pour les classés A/B/C ; 1.7% AGS + 2.3% d'AI pour les classés D/E et 0% d'AGS + 4% d'AI pour les cadres.

Comparer cette somme à l'inflation ne tient pas la route. Ce sont les AGS qui devraient la compenser **pour tous les salariés**. Or, une nouvelle fois cette année, elles sont inférieures à l'inflation pour tous ! Et elles sont loin de compenser le retard cumulé depuis la hausse brutale des prix à partir de 2021. Quant aux Augmentations Individuelles, elles découlent en très grande partie des cotations dont beaucoup se rendent compte aujourd'hui de l'injustice. Dans la logique patronale, les AI sont censées récompenser le « mérite » : nous en dénonçons l'arbitraire. **Les dés sont pipés !** D'après les NAO, 20% des salariés ne toucheront pas d'AI (donc 20% des cadres n'auront aucune augmentation de salaire) : c'est leur positionnement dans le « 9 cases » qui servira de justification et qui aura pour conséquence la baisse de leurs revenus vis-à-vis de l'inflation.

Cette pratique est dangereuse !

Cette politique de quotas et d'évaluation comportementale a des **conséquences délétères**. Comment peut-on décréter qu'il y a obligatoirement dans chaque équipe 5% de salariés dont la contribution est « insuffisante » ? Combien de salariés ont été déclassés par rapport à la position initialement choisie par le CUET pour respecter les quotas ? Combien vont subir ce jugement comme une atteinte à leur travail et à leur personne ?

Nous rappelons que l'employeur doit veiller à la santé physique et mentale de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. En cas de non-respect de cette obligation, sa responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée. Avec son système, c'est tout le contraire de la prévention : la direction attaque directement la santé psychique des salariés !

Pour la CGT, la direction doit retirer immédiatement ce système d'évaluation illégal et dangereux.

Mise en place du CSE Ampere SAS jeudi dernier :

Encore une alliance de la CFE-CGC et de la CFDT pour exclure la CGT !

En 2019, la CFE-CGC et la CFDT avaient exclu la CGT (pourtant 1^{ère} organisation syndicale à Lardy) du CSE de Lardy. Jeudi dernier, lors du premier CSE d'Ampere SAS, la CFE-CGC et la CFDT ont renouvelé cette alliance, qui n'avait pourtant été annoncée dans aucun de leurs tracts, pour écarter la CGT des responsabilités au CSE !

Avec 11 élus CFE-CGC, 6 élus CGT et 5 élus CFDT, les 3 postes en jeu (secrétaire du CSE, secrétaire adjoint et trésorier) auraient dû refléter le vote des salariés par une répartition équilibrée.

Mais, par une manœuvre antidémocratique, la CFE-CGC et la CFDT se sont réparti les postes (secrétaire et adjoint à la CFE-CGC, trésorier à la CFDT) et ont voté les uns pour les autres afin d'exclure la CGT.

Une manœuvre tellement gênante qu'un élu CFDT n'a pas participé au vote, que 2 élus CFDT ont voté pour le seul candidat que la CGT avait présenté (poste de secrétaire adjoint avec responsabilité Sécurité, Santé et Conditions de Travail) et que 3 élus CFE-CGC de Lardy se sont abstenus de voter contre le candidat CGT.

Nous ne sommes pas là pour nous plaindre ou pour réclamer des postes. Si la direction pousse pour ce genre d'alliance, c'est qu'elle veut écarter le syndicat qui lui demande vraiment des comptes.

La prochaine étape sera la constitution du Bureau du CSE qui prend la très grande majorité des décisions pour les activités sociales du CSE. Pour la CGT, ce bureau doit respecter les résultats des élections. La CFE-CGC et la CFDT seront-elles capables de respecter la démocratie ou continueront-elles à accaparer tout pouvoir de décision ? L'enjeu est important pour les Activités Sociales et Culturelles du CSE. Les ASC seront-elles transférées au CSE Renault-Technocentre, ce qui empêcherait tout débat sur les grilles de subventions et risquerait de mettre en jeu les activités culturelles et sportives de chacun des sites constitutifs d'Ampere SAS ? Le positionnement de la CFE-CGC contre la commission de transfert (qui avait permis de maintenir les conditions du CSE de Lardy pour les salariés Ampere depuis le 1^{er} novembre) le fait craindre.

Dans tous les cas, ces manœuvres ne nous empêcheront pas de porter les revendications des salariés ni de défendre un CSE social solidaire et de proximité !

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 - AMPERE - PRESTATAIRES - INTERIMAIRES - APR - ETAM - CADRES.

