



BULLETIN CFDT- 2023



Nouvelle méthode d'évaluation des salariés

Nouvel IPF : risques psycho sociaux et dérive sectaire

En plein mois de juillet, la direction a convoqué un CSE Central extraordinaire pour annoncer le nouveau format de l'entretien annuel et ça va faire mal !

Le projet de la direction, dit « horizon », a pour objet de revoir le modèle managérial à ST. Le but est donc de remanier complètement l'évaluation annuelle de la performance (IPF).

Premièrement, le salarié pourra être évalué sur son attitude et/ou son comportement. Le droit français est pourtant restrictif en la matière.

Selon le droit du travail Français, l'évaluation du salarié doit porter sur des critères objectifs, en lien direct avec les aptitudes professionnelles du salarié et qui soient nécessaires -et non seulement utiles- à l'évaluation des salariés.

Deuxièmement, le manager qui évalue pourra s'appuyer sur des retours anonymes de collègues du salarié. Comment établir un environnement de travail sain dans un service avec de telles conditions !

Le recours à des témoignages anonymes de salariés pour l'évaluation du comportement introduit des critères d'évaluation beaucoup trop subjectifs rendant cette méthode d'évaluation illicite.

Troisièmement, pour les salariés éligibles au STI, même si vous atteignez vos objectifs, le manager devra appliquer un coefficient multiplicateur minorant, en lien direct avec la notation annuelle du salarié.

Ainsi, dans 90% des cas ce sera une diminution drastique du STI au profit de quelques-uns, allant jusqu'à amputer de 75% le STI en cas de notation OTI.

Quatrièmement, le n+2 pourra toujours choisir l'évaluation à la place du N+1 et ce, même si vous le croisez une seule fois dans l'année.

Autant dire que la calibration aura des impacts beaucoup plus forts sur la rémunération des salariés

Cinquièmement, l'évaluation « new in the job » qui permettait de ne pas sanctionner et de ne pas être sanctionné par la prise d'un nouveau poste disparaît.

Le salarié devra donc de nouveau être noté « opportunity to improve ». Ou comment favoriser la mobilité interne, gros point noir de l'entreprise !

La direction veut ressortir le bâton plutôt que la carotte en faisant fi des risques pour les salariés qu'ils soient managers ou non. D'ailleurs, nous souhaitons bonne chance aux managers pour jouer aux funambules lors des évaluations.

Décidément, ST n'aime pas ses salariés ! Mais, pour atteindre 20 Milliards de Chiffre d'affaires, que ne ferait-t-on pas ?



Formatage de la population : l'introduction de critères comportementaux vise à induire des comportements uniformisés, climat délétère dans les services... la dérive sectaire pointe son nez où la pensée unique devient un « must » pour être bien noté par la hiérarchie.

La différenciation à tout prix : suivant la même idéologie, depuis quelques années, la direction vise à mettre le collectif au service de quelques « talents » qui recevront de façon décuplée le fruit du travail de tous ! Les actions gratuites ne suffisent plus, les talents auront tout et encore plus !

Pour les cadres, l'amélioration du variable (STI) obtenu par les OS, notamment lors de notre dernière NAO est mise à la poubelle pour une grande majorité des salariés.

La méthode des petits pas : Une application en deux étapes. La première consiste à appliquer le nouvel IPF en 2024 uniquement aux cadres pour faire passer la pilule puis, appliquer cette méthode en 2025 aux OATAMs sous couvert d'uniformisation ! ...Comment léser les salariés en douceur.

Le CSE central a logiquement demandé une expertise avant le déploiement afin d'évaluer les impacts qu'aura ce projet sur les salariés ST. Reste à savoir si la direction jouera le jeu de la transparence et suivra les recommandations de l'expert et du CSE central.

De nombreux points restent à éclaircir quant à la légalité de ce nouveau système. Les élus CFDT mettront en œuvre les moyens nécessaires pour que notre système d'évaluation respecte la législation Française qui garantit les droits des salariés.

La CFDT dénonce ce système ainsi que la méthode utilisée et demande à la direction de renoncer au déploiement de ce programme tel quel , les élus s'inquiètent pour l'ensemble des salariés et demandent à la direction d'instaurer un climat sain et une bonne ambiance de travail pour atteindre ses objectifs !