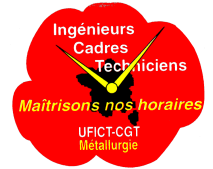




# Expertise People1st présentée au dernier CHSCT



Le 14 décembre a eu lieu la restitution aux élus du CHSCT de l'expertise sur le nouveau processus People1st. Les dernières évolutions, consolidation remplacée par adéquation, abandon de la logique de la plus petite notation d'un des trois axes, ont été intégrées dans l'analyse par le cabinet ARETE en charge de l'expertise qui a aussi relevé la maladresse du vocabulaire et l'iniquité du mécanisme.

Pour autant, la conclusion est claire : **la dangerosité du processus pour les salariés a été reconnue par le cabinet d'expertise** qui énonce qu'il a « *identifié deux facteurs conjugués (fonctionnement par quota et évaluation des comportements) qui ne sont pas remis en question dans cette mise à jour corrective. Or, ces facteurs de risques associés constituent une source importante de stress chronique chez les collaborateurs. Cette situation nous incite à préconiser d'inscrire la démarche People1st dans le Document Unique d'Evaluation des Risques ainsi que dans le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et des Conditions de Travail du CHSCT et de réactualiser ces deux documents au regard de l'ensemble des préconisations numérotées de ce rapport.* »

Le document de synthèse de l'expertise est riche d'enseignement, un tract n'y suffirait pas. Le CHSCT organisera une restitution à l'ensemble des salariés courant janvier. En attendant et au vu de la proximité des entretiens, nous vous proposons des morceaux choisis issus du compte-rendu d'expertise.

## Participation/Représentativité

La participation de 64% à l'enquête faite est élevée et dénote d'un intérêt important sur le sujet.

La répartition colle bien à celle de l'établissement pour le genre, l'unité d'appartenance, la catégorie.

Pour les métiers, une plus grande participation des cadres du domaine techniques est relevée néanmoins la proportion est respectée entre les cadres en charge d'évaluer et ceux qui ne le sont pas.

## Nouveau people1st et dimension collective

Le premier objectif poursuivi par la direction par les évolutions de People1st est de renforcer et valoriser la dimension collective et donc l'amélioration du fonctionnement collectif. Ce qui fait a priori l'adhésion de tous. Qui pourrait ne pas être d'accord sur le mieux fonctionner ensemble ?

Pourtant cet objectif est jugé non atteint. A la question *les évolutions 2010 ont-elles modifié les relations de travail avec mes collègues*, 97,3% répondent qu'il n'y a pas eu d'amélioration, 15,9% estiment même que cela les a dégradées. Seulement 2,7% jugent l'impact positif. **C'est un discrédit complet.**

## Un fonctionnement déloyal

Le cabinet énonce ce que beaucoup d'entre nous ressentons, nous citons : « *il est possible de parler aujourd'hui d'une certaine déloyauté organisationnelle* » (et encore il a pris des pincettes !)

Ce propos est étayé essentiellement par les confidences de polichinelle des managers et les faits suivants :

- Les quotas à respecter et donc le phénomène de « *mise en concurrence indirecte* »,
- Les notations sont données en amont avec le N+2 (on savait ... mais c'est bien quand c'est écrit) suivis de rédactions d'évaluation pour coller aux décisions),
- La **non SMARTitude** des objectifs (**S**pecific, **M**easurable, **A**chievable, **R**ealistic, **T**ime-bound),
- 20% des salariés signent un chèque en blanc en validant leur entretien sans en connaître la notation,
- Le mécanisme de recours sur les évaluations quasi inexistant et le parti pris des RH systématique pour les évaluateurs,
- Les nouveaux critères d'évaluation sont dits moins pertinents par 53% des évalués auxquels il faut ajouter 24% de sans avis. Les chiffres s'inversent complètement pour les chargés d'évaluations qui trouvent les nouveaux critères plus pertinents à 50,6% (sans avis 9,6%).

## **Des effets préjudiciables sur notre équilibre psychologique**

Lors d'une *évaluation contraire à ses attentes*, plus de 42% reconnaissent un effet délétère sur leur équilibre psychologique alors que 28% disent avoir pris en compte de façon constructive les remarques faites. A noter, ces points sont amenés par la même question, donc impossible de répondre oui au deux en même temps.

Quelle est l'efficacité d'une évaluation contraire aux attentes sachant que pour près d'une personne sur deux elle est démotivante et sans effet pour une personne sur 4 ?

### **Extraits choisis**

Les quotas et l'estime de soi :

*Il y a une contradiction forte entre un guide RH qui valorise les comportements d'équipe et un système d'évaluation par quota qui induit des concurrences entre les individus.*

*Ce type de situation en huis clos conduit inévitablement à des récriminations nuisibles pour l'estime de soi mais permettant au hiérarchique de justifier le fait de donner une augmentation moindre.*

*Les premiers à se sentir dans une situation délicate sont les managers () qui sont positionnés en situation d'injonction contradictoire entre réaliser le processus d'évaluation et appliquer des normes descendantes.*

### **Des effets préjudiciables sur notre efficacité collective**

*Pour ARETE, cette grille de comportement présente d'autres manquements : pour des métiers d'ingénierie, elle ne valorise pas assez l'innovation mais aussi la critique constructive sinon à travers les termes «challenger le consensus» qui revêt une représentation un peu agressive. Or, dans ces métiers, il est important d'avoir l'espace comportemental de la remise en question car l'histoire montre que les valeurs de gentlemen's agreement dans l'aéronautique sont susceptibles de donner lieu à des catastrophes de grande ampleur.*

### **Nos conclusions :**

L'expertise nous conforte dans notre analyse :

- le processus d'évaluation est indispensable, le retour sur le travail fait, l'aide du manager au managé pour les tâches confiées sont nécessaires à chacun, chacune,
- le processus d'évaluation perd de son efficacité et même de sa raison d'être quand il est associé à une notation liée aux augmentations salariales individualisées. Ce qui met en concurrence les salariés alors que leur apport doit être essentiellement centré sur les résultats collectifs,
- Le système de notation étant déloyal, porter les notations, bonnes ou mauvaises dans une fichier informatique attaché à la personne n'est pas respectueux des droits Informatiques et Libertés,
- Le processus actuel est facteur aggravant de risques psychosociaux et donc porteur de dangerosité.

Nous appuierons bien sûr la recommandation de l'expert d'inscription de la démarche People1st dans les mécanismes existants de surveillance CHSCT mais au final, vaut-il ne pas mieux en supprimer la dangerosité que de la surveiller ?

**Un idée simple pour en supprimer la dangerosité, ne pas associer l'entretien à une note.  
Plus facile à faire encore, supprimer la notion de quota. Mais cela n'existe pas, non ?**

### **Pendant ce temps à Airbus...**

Airbus a été convié hier au Tribunal de Grande Instance par la CGT. La CGT y relève l'absence de consultation des instances du personnel et l'illégalité du dispositif avec ses quotas et l'évaluation de comportements non quantifiables ou mesurables (tel qu'être courageux !).

Décision du tribunal le 4 février.

#### **Nos élus :**

DP titulaires :	François Arderiu	19 35 64
	Philippe Wagner	19 75 81
DP suppléants :	Eric Delahaye	19 41 89
	Alain Marin	19 67 26
CE titulaires :	Fernand Anastasiou	19 65 72
	Dominique Rivière	19 75 76
CE suppléants :	Pierre Ferrara	19 75 49
	Arnaud Dupont	19 43 33
CHSCT :	Xavier Bouhier	19 67 56

#### **Nos mandatés en commission :**

Formation :	Dominique Rivière	19 75 76
Economique :	Arnaud Dupont	19 43 33
1% logement :	Dominique Marcaillou	19 34 64
Egalité H/F :	Delphine Lazaro	19 34 09
Handicap :	Pierre Campagnole	19 45 98
Transport :	Michel Cornilleau	19 69 55

#### **Représentants syndicaux :**

Délégué Syndical : Pierre Ferrara  
RS CCE et CHSCT : Alain Marin et Jacques Taron