



CHER(E)S COLLEGUES, **VOS ORGANISATIONS SYNDICALES DENONCENT UNE PRATIQUE ILLEGALE !**

Le 06 mars dernier, le Tribunal de Grande Instance de Paris a déclaré illicite le système d'évaluation de la performance 2012 mis en place par la Direction générale interdisant ainsi sa mise en œuvre :

Dit que le nouveau dispositif d'évaluation des cadres éligibles à la rémunération variable au sein des sociétés Sanofi Aventis France, Sanofi Winthrop Industrie, Sanofi Pasteur, Sanofi Aventis Recherche et Développement, Sanofi Chimie et Sanofi Aventis Groupe, dit "*Reconnaissance et évaluation de la performance*", est illicite ;

Fait interdiction aux sociétés défenderesses de mettre en œuvre ce dispositif ;

Le 7 mars 2012, vos Organisations Syndicales ont interrogé la Direction sur le rappel de la décision de justice pour lui demander de quel droit elle continuait à maintenir le processus de fixation des objectifs avec le même dispositif. Nous n'avons aucune réponse à ce jour !

Le même jour, par une note interne, la Direction, au motif d'un léger ajustement dans son application, a décidé de passer outre ce jugement pourtant clair, en continuant à organiser des RDV de fixation des objectifs sur la base même de ce système jugé illicite dans sa totalité.

La fixation des objectifs 2012 sur cette base est totalement illégale. La direction le sait mais essaie de passer en force.

Ce comportement montre un profond mépris de la justice de notre pays et un profond mépris des salariés de l'entreprise.

Que dire encore d'une charte éthique établie par la seule Direction et qui n'est même pas respectée.

Nos Organisations Syndicales dénoncent cette pratique et nous avons demandé par courrier adressé à la Direction des Ressources Humaines en la personne de M. Pucci, en date du 16 mars de respecter le jugement du tribunal.

Sans réponse de la part de la Direction dans les plus brefs délais, nous retournerons au Tribunal pour demander l'exécution du jugement.

En effet, si un nouveau système d'évaluation devait se mettre en place, encore faudrait-il que la Direction nous **informe et consulte** au sein des Instances Représentatives du Personnel. (CE, CCE, CHSCT)

D'ici là, aucun processus de fixation d'objectifs reposant sur des bases d'évaluations non conformes ne peut être mis en place.

Par ailleurs, de nombreux salariés ont été consternés par la note qui leur a été attribuée au sujet de l'évaluation 2011.

Cette note a été calculée sur la base du système d'évaluation (entre autres l'évaluation du comportement) qui a été jugé illicite.

De plus ce système ne devait voir le jour qu'en 2012 et non être utilisé en 2011, conformément aux engagements pris par la Direction et encore une fois non respectés par celle-ci.

C'est pourquoi tout salarié qui du fait de cette note attribuée à partir d'un système illicite se verrait sanctionner sur le RVI peut demander justice et le versement de la somme moyenne des précédentes années.

Tout salarié peut demander dans le cadre de la même procédure, la destruction des données résultant de ce système d'évaluation (évaluation 2011 et fixation des objectifs 2012).

Nous allons instruire une intervention groupée auprès du juge des référés prudhommaux pour tous les salariés qui demanderont réparation. Le juge des référés statuera en urgence. Contactez nous à ce sujet.

La Direction devrait réfléchir à sa volonté de passer en force et de vouloir instaurer un dispositif déclaré illicite.

Quelle ne imagine pas un instant que nos O.S. laisseront faire.

Ce système inscrit dans la stratégie actuelle d'économies, de diminution des emplois, de diminution de la masse salariale et d'augmentation de la pression sur les salariés avec les conséquences sociales et psychologiques qui en résultent. Nous la condamnons énergiquement.

Nous invitons une dernière fois la Direction à reprendre le dialogue social dans cette entreprise qui aujourd'hui bafoue les droits des salariés et n'applique même pas le code éthique que tout a chacun a du lire et signer !!!!!

Le 21 mars 2012