



Reconnaissance & évaluation de la performance Refusons l'arbitraire

Les organisations syndicales CFTC – CFE-CGC - CGT et FO, déterminées à défendre l'ensemble des salariés du groupe Sanofi en France, ont décidé de porter l'affaire en justice.

En effet, alors que les CHSCT, les CCE et les comités d'entreprise, les uns après les autres, se prononcent, souvent à l'unanimité des élus, pour le retrait de ce projet, la Direction persiste à vouloir mettre en place son projet d'évaluation et de reconnaissance de la performance.

Ce système particulièrement dangereux aura des conséquences à court et moyen terme extrêmement néfastes pour tous les salariés.

En effet, même si la Direction a été obligée, suite à notre détermination, d'annoncer que ce nouveau système ne concernerait que les cadres RVI en France, dans les faits, à court ou moyen terme il impactera et concernera l'ensemble des salariés, conformément à ce qui se passe dans les autres pays.

Pour rappel, la loi et la jurisprudence précisent :

« Tout système d'évaluation doit être pertinent et objectif, ne doit pas porter atteinte aux libertés individuelles ni en conséquence donner lieu à des questions ayant un autre objet que de permettre d'apprécier les aptitudes professionnelles et ne doivent pas avoir pour effet de compromettre la santé et la sécurité des travailleurs ni évidemment constituer un outil disciplinaire ». (TGI Versailles). Il est illégal s'il vise à noter la personnalité du salarié.

Enfin, les critères d'évaluation doivent être précisés et clairement identifiés pour chaque fonction ou métier. Le TGI de Nanterre précise qu'en présence de critères flous, *« ce sont les comportements qui seront évalués avec le risque de subjectivité d'une notation basée sur le comportement du salarié devant adhérer à des valeurs d'entreprise »* et de préciser qu' *« en l'absence de critères définis, la notation sur ce point est illicite »*.

Dans les faits, nombre de ces exigences ne sont pas respectées.

Ce nouveau système autorise la plus totale subjectivité dans l'évaluation :

- 1) Les objectifs (rebaptisés "priorités") ne sont plus pondérés entre eux et peuvent, de plus, évoluer selon le fait du prince évaluateur.

- 2) La quantification de l'axe comportemental se révèle complètement illégal, puisque aucun référentiel proportionné au contenu des postes n'existe aujourd'hui.
- 3) Les critères comportementaux proposés par la direction ne sont pas adaptés à chaque métier. Ainsi l'item « Penser de façon stratégique » aura quelle traduction pour 98% des salariés du groupe et en quoi c'est en lien avec leur métier ?
- 4) Ces critères autorisent une totale subjectivité. Ainsi, il sera facile d'utiliser l'un ou l'autre de ces 2 comportements considérés par la direction comme négatifs si un responsable entend noter négativement un salarié :
« *Retarde ses décisions par une analyse trop poussée* », ou à l'inverse « *prend une décision rapide en se fondant sur des présomptions ou une analyse inadéquate de la situation* ».

Ce système, ayant pour but de valoriser la performance, vise avant tout à noter et classer les salariés selon des critères non objectifs, où très clairement le délit de « sale gueule » sera prédominant.

Il a pour objectif d'exercer une pression sur chaque salarié, de lui faire accepter des conditions de travail de plus en plus dégradées, dans le cadre du nouveau plan d'économies, au risque, s'il conteste, de n'avoir aucune augmentation individuelle et d'être classé parmi les indésirables en vue des prochaines restructurations.

De plus, il cherche à casser tout esprit critique.

Faudra-t-il être absolument « acteur du changement », même si celui-ci se traduit par un nouveau plan de restructuration ? La direction précise que, sera jugé comme comportement négatif, tout salarié « *mettant en évidence les menaces ou les aspects négatifs du changement* ».

En définitive, ce système a pour finalité de brider la parole, de renforcer l'individualisme, chaque salarié devenant concurrent de son collègue pour espérer obtenir une augmentation individuelle. La Direction Générale espère ainsi briser tout concept de solidarité entre les salariés, pour mieux isoler chacun.

C'est pourquoi, conscients de la nocivité de ce système, critiqué à juste titre par la très grande majorité des salariés, les 4 O.S. CFE-CGC, CFTC, CGT et FO ont décidé d'aller devant les tribunaux pour tenter d'empêcher sa mise en place.

Nous comptons sur votre soutien et nous vous tiendrons très rapidement au courant des résultats de notre action pour que cesse enfin ces discriminations.

Nos 4 organisations représentatives au niveau du Groupe en appellent à toutes celles reconnues dans le groupe, les Entreprises et les Etablissements du Groupe Sanofi en France, et leur proposent de les rejoindre dans cette démarche.

Si ce nouveau système était mis en place, il aurait de graves conséquences tant en termes de santé que de rapport entre les salariés, avec des répercussions réelles sur leurs conditions de travail et leurs emplois.

Tous ensemble, empêchons qu'il devienne une usine à broyer les hommes.