

# Entretiens « bilan » et futur plan de promo :

## 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 découverts 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 ».

COMMENT ? (comportements professionnels)	Quotas 2022		
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
	Certaines 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%

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. »

### 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.

API : TCR LOG 0 58

Internet : [www.infos-cgt-technocentre.com](http://www.infos-cgt-technocentre.com)

email : [contact@infos-cgt-technocentre.com](mailto:contact@infos-cgt-technocentre.com)

**Abonnez-vous à notre lettre d'info sur notre site pour recevoir nos tracts en version numérique et d'autres informations**



# Mise en place du CSE Ampere SAS:

## 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<sup>ère</sup> 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<sup>er</sup> 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 !**

## L'objectif du 100% Electrique de Renault en Europe en 2030 tombe à l'eau !

**Décryptage :** il y aurait encore des Renault Hybrides en Europe pendant au moins 10 ans...

**Mais tout est délocalisé ou en passe de l'être ! Par exemple, l'objectif annoncé est que toute l'activité Thermique/Hybride de la MAP soit transférée d'ici la fin de l'année 2024.**

L'objectif de 100% Electrique en Europe en 2030 avait servi d'argument « massue » pour justifier :

- La délocalisation complète des activités Thermiques/Hybrides vers l'Espagne et la Roumanie.
- La création de Horse puis sa fusion avec son équivalent provenant du constructeur chinois Geely.
- La filialisation d'Ampere.

Le découpage de Renault, la déconsolidation financière de Horse, la séparation des activités Thermiques/Hybrides et Electriques : tout cela entraîne un aller sans retour pour les salariés.

Ce changement brutal de stratégie, même si beaucoup l'anticipaient avec les récentes incertitudes sur l'Electrique, nécessite que la direction apporte des réponses rapides aux salariés, en particulier ceux d'Ampere.

**La CGT réaffirme son opposition au découpage du Groupe Renault. Spécialiser un site (voire même un pays maintenant) sur une seule activité alors que les incertitudes sont grandes, c'est faire peser sur les salariés tous les risques. Du travail pour réduire l'impact environnemental de l'automobile, il y en a pour tous. Mais pour cela, il faut arrêter avec la course folle aux profits, qui nous amène socialement et écologiquement dans le mur !**

## NAO 2024

Comme chaque année, la CGT a revendiqué des Augmentations Générales de Salaire (AGS) pour tout le monde et toutes les catégories de salariés afin de couvrir l'impact de l'inflation. Les augmentations individuelles ne devant être que pour les évolutions de carrière ou les changements de poste.

Lors de la journée de négociation, qui a été assez longue, la direction a fait le choix de poursuivre l'individualisation en particulier chez les cadres en proposant des AGS nulles ou inférieures à l'inflation pour les non-cadres.

Au lendemain de cette journée, la CGT a proposé aux autres organisations de demander la réouverture des NAO. La demande étant restée sans réponse pendant plusieurs jours, celle-ci a été portée à la connaissance des salariés de certains sites. Ce qui a offusqué lesdites organisations prises entre leur envie de signer l'accord et la réaction des salariés.

**Finalement, seule la CFE-CGC a signé cédant à la menace de la direction de faire moins si l'accord n'était pas validé. Cette seule signature étant insuffisante, un constat de désaccord sera validé et la direction fait une proposition unilatérale identique à celle de l'accord ne mettant pas à exécution sa menace.**

**Encore une preuve que, pour les négociations, un rapport de force des salariés est nécessaire. Les salariés de nombreuses**

**En juin 2024, salariés Renault SAS des sites IdF  
votez pour les listes CGT  
afin que l'on porte vos revendications face à la  
direction. Avec vous soyons plus forts.**