

# Évolution de l'évaluation de la performance

Section RENAULT

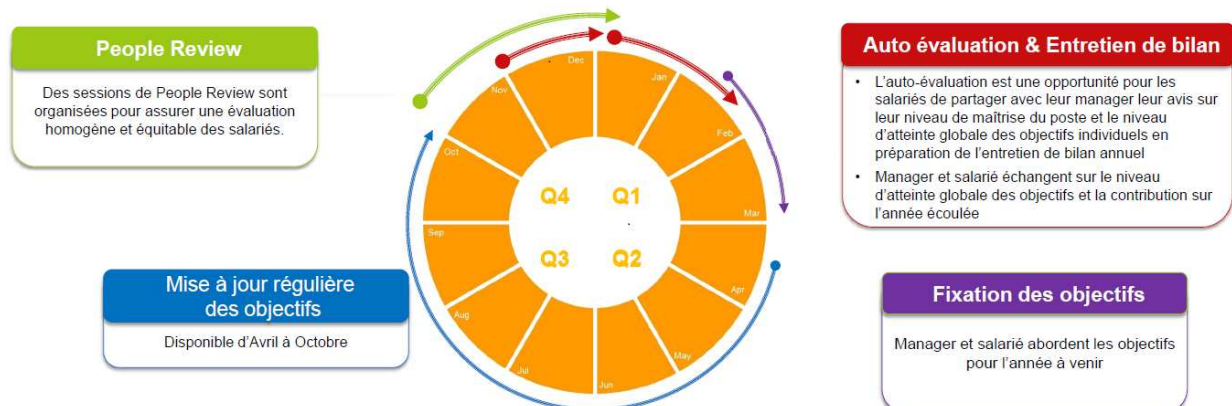
N° 167 2 mars 2021

Compte-rendu SM-TE de la réunion du CSE extraordinaire du 10 février 2021

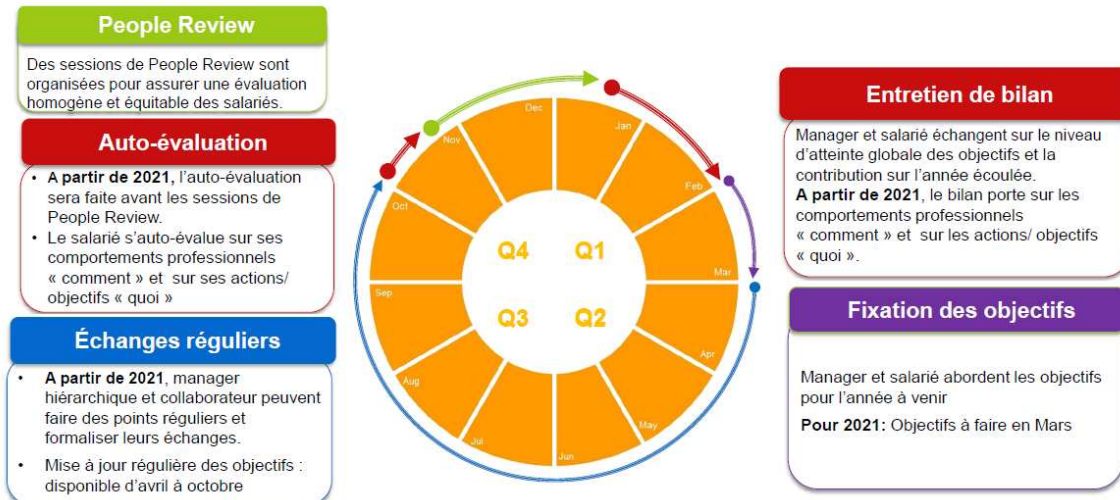
Le CSE de Guyancourt était informé le 10 février en séance extraordinaire d'un projet d'évolution de l'évaluation de la performance bouleversant les règles actuelles d'appréciation des collaborateurs.

Sur la base de la présentation présentée aux élus (vues 8 et 9), comparatif entre la situation présente et le projet :

## LE CYCLE DE MANAGEMENT DE LA PERFORMANCE ACTUEL



## ÉVOLUTIONS PROPOSÉES DU CYCLE DE MANAGEMENT DE LA PERFORMANCE



### Analyse du SM-TE exprimée lors de ses interventions en CSE :

1) La **People review**, évaluation faite par les pairs du N+1 en dehors de toute relation de travail, supprime la relation entre le salarié et son hiérarchique. Il ne semble pas qu'elle fasse preuve de loyauté ni de transparence, qui sont pourtant des exigences du RGPD.

Le SM-TE demande de remplacer la **People review** par une appréciation du ou des clients du salarié.

**Pour vous permettre de recevoir nos informations par courriel, communiquez-nous une adresse courriel personnelle pour ne pas passer par le réseau de l'Entreprise**

Nom/Prénom : \_\_\_\_\_ Adresse courriel : \_\_\_\_\_ Signature : \_\_\_\_\_

2) En réduisant de 4 niveaux à 3 niveaux **l'appréciation de l'atteinte des objectifs** : « *Certaines actions réalisées, Réalisées, Au-delà des réalisations attendues* », votre nouvelle appréciation n'aide pas à formuler un jugement équitable. Elle tire l'appréciation vers le bas en la sévérant.

**Le SM-TE demande de rester à 4 niveaux sur la base de la situation actuelle.**

3) **L'appréciation des « comportements professionnels »** à la place de « Maîtrise du poste », devient un jugement subjectif et arbitraire. Elle est réalisée par le manager, ne repose plus seulement sur des objectifs et ne fait pas l'objet d'une autoévaluation du salarié. Ceci constitue une évolution dangereuse pour le bien-être au travail des salariés. De surcroît, cette appréciation est l'exact contraire de l'objectif annoncé du projet : « *je comprends comment ma performance est évaluée* ».

**Le SM-TE demande que l'évaluation soit recentrée sur les pratiques et les compétences professionnelles, basées sur le Travail et sur le Métier.**

Quels que soient les processus de gestion du personnel que vous pourrez mettre en place, cela ne donnera pas grand-chose si les salariés, leurs représentants et les métiers de l'Entreprise ne sont pas respectés. Au contraire, plus vous aggraverez le carcan administratif, plus vous créerez de la souffrance et plus vous entraverez la bienveillance, l'esprit d'initiative et partant, l'autonomie à résoudre les problèmes quotidiens.

Pour accompagner le changement, vous identifiez trois acteurs : le salarié, le manager, le RH. Vous évacuez la représentation du personnel, ce qui est un comportement peu respectueux à leur égard.

Vous avez choisi de ne pas consulter les CSE des établissements. Vous nous informez seulement de la consultation du CCSE du 4 février sans nous en donner le résultat. La Direction de Renault se cantonne encore dans l'aspect strictement légaliste de la représentation du personnel mais méconnaît son rôle de facilitateur dans le fonctionnement de l'Entreprise. Du moins si on considère que l'Entreprise n'est pas réduite à son aspect financier, mais constitue une communauté d'hommes et de femmes engagés pour sa réussite.

**Le syndicat SM-TE a dans son titre, la phrase « Travaillons ensemble ». La Direction de Renault a d'immenses progrès à faire en ce domaine. Voilà un comportement professionnel dont le SM-TE souhaite l'émergence.**

En conclusion, le SM-TE demande un moratoire de la mise en place du système d'évaluation, ceci pour permettre aux élus des CSE, ou du CCSE, d'apporter leur expertise avant la mise en place de ce système.

Il n'est pas respectueux pour l'instance du CSE pour un sujet si important et impliquant pour les salariés que le CSE ne soit pas consulté. C'est une dépossession d'une prérogative du CSE.

**Dans l'état, le syndicat SM-TE n'est pas favorable à ce nouveau système de contrainte des salariés.**

Les débats en CSE de Guyancourt ont fait apparaître une levée de boucliers unanime des élus présents, tous syndicats confondus, contre ce projet d'évolution de l'évaluation de la performance individuelle. Cela corrobore la position du CCSE (Comité Central Social et Economique de Renault sas), qui avait été consulté le 4 février 2021.

**Résultat de la consultation du CCSE le 4 février sur le projet d'évaluation de la performance :**  
(les syndicats SM-TE et SUD n'ont pas encore d'élus au CCSE)

**POUR : 2** [2 élus FO]    **CONTRE : 9** [5 élus CFDT et 4 élus CGT]    **Abstentions : 9** [9 élus CFE-CGC]

**Vous appréciez le travail du syndicat SM-TE ? Rejoignez-le par votre adhésion.**

Contact : 06.98.05.13.80 / API : FR TCR LOG 0 52 / [sm-te@travaillonsensemble.org](mailto:sm-te@travaillonsensemble.org) / [@SyndicatSMTE](https://twitter.com/SyndicatSMTE)  
Siège social : 6 bis rue de la Paroisse, 78000 VERSAILLES

Cliquez Adhérez : [www.travaillonsensemble.org](http://www.travaillonsensemble.org)

Cotisation de base 33 à 55 €/an