

Entretiens Annuels d'Activité : Comment semer la confusion et risquer de casser l'entreprise

La nouveauté

Le nouveau people-first est arrivé. Dans son évolution la plus notoire, celle qui concerne les entretiens individuels, il devait mettre fin au triomphe du quantitatif, à la dictature des objectifs, dont les effets malsains ici et ailleurs -voire le malaise qui traverse la Police Nationale- ont été reconnus par la Direction de THALES. Malgré la prise en compte des défauts mis en évidence avec l'ancien système, la campagne d'Entretiens Annuels d'Activité a semé la confusion, installé un climat assez lourd entre les personnes, engendré parfois d'authentiques drames.

La confusion

Chacun peut se reporter à la documentation largement distribuée à cette occasion. Il y est fait mention de quatre niveaux de maîtrise du poste : construction, consolidation, maîtrise, excellence, et d'un supplémentaire : inadéquation.

Nulle part ne figure que chacune des trois « dimensions clés » doit donner lieu à une évaluation particulière. C'est pourtant la forte recommandation exprimée par la Direction au cours de la réunion des délégués du personnel du 18 février 2010 à savoir :
« Pour faciliter la communication autour du nouveau système, nous recommandons fortement de faire apparaître le niveau d'évaluation dans chacun des 3 domaines dans les zones de commentaires. »

Encore plus étonnant la règle arithmétique suivant laquelle la synthèse globale est la moins bonne des trois, nous semble aujourd'hui une pure invention de l'équipe RH de TUS.

L'application de cette règle a eu des conséquences désastreuses, non seulement quant à l'appréciation globale mais, plus grave, sur le futur engagement de chacun dans son travail quotidien.

La Direction de TUS doit avoir cette nouvelle donnée présente à l'esprit.

Aussi nous demandons officiellement une neutralisation des EAA 2009.

Les effets à retardement

Il a déjà été annoncé en réunion de NAO (cadrage ou société), que deux appréciations successives « en construction » justifieraient l'absence d'augmentation individuelle. Sachant que pour la population ingénieurs et cadres, les augmentations générales n'existent quasiment plus et depuis longtemps, chacun perçoit le côté extrêmement dangereux de l'opération : pour maintenir son pouvoir d'achat (ne parlons même pas de progrès), il faut aller toujours plus haut¹.

¹ On se souvient de la devise d'un grand cabinet international d'expertise : « up or out ».. Ce genre de slogan pousse à la triche. Il s'agissait ... d'Arthur Andersen !!!

Les premiers constats

Nous avons très souvent observé qu'une appréciation rabaisse la synthèse, celle concernant « *les comportements professionnels et le travail en équipe* ». Parfois authentique « note de gueule », on y trouve des débordements, « justifiés » par des considérations plus que légères, sans fondement sérieux. Mais il y a plus grave : salariés plus que mécontents, traînant un fort sentiment d'injustice, n'adressant plus la parole au supérieur hiérarchique, voire en larmes pendant plusieurs heures à la suite de l'entretien.

La Direction de TUS doit prendre la juste mesure du caractère très sérieux des conséquences.

Celles-ci sont de deux ordres :

- Pour les personnes concernées, qui parfois y laissent une partie de leur santé, et ont maintenant recours aux psychotropes et autres stimulants pour aller travailler....
- ...Et bien sûr pour l'entreprise ! Le succès de TUS, c'est d'abord et avant tout celui d'une communauté d'hommes et femmes, fortement engagés et impliqués pour les succès des affaires, de l'entreprise.

Un ressort est cassé. Cette situation hypothèque les succès dans l'avenir.

« Je peux prendre rendez-vous avec les RH » :

C'est une option que nous déconseillons. La fonction Ressources Humaines ayant élaboré ce dispositif, ne va pas désavouer son travail et modifier la synthèse de votre appréciation, plaçant au passage votre supérieur hiérarchique plus que dans l'embarras.

Dans un premier temps, que faut-il faire ? :

Surtout ne retournez pas contre vous la violence froide dont vous avez été la victime, venez en parler !

Sachez que vous n'êtes pas seul(e). N'hésitez pas une seconde à échanger avec vos collègues et avec vos délégués. Le pire c'est bien entendu de se laisser isoler. Il n'y a aucune honte à s'être fait « cartonner » dans un entretien, sachez que c'est malheureusement banal.

Vous avez déroulé votre entretien individuel avec votre supérieur hiérarchique. Vous trouvez injustes, voire injustifiées les appréciations portées sur le support.

Ne laissez pas archiver ce document sans réponse, dans un « *qui ne dit mot consent* » !

Les délégués CFDT sont là pour vous aider à formuler votre contestation, vos commentaires, à votre service dans un esprit de solidarité.

Le 9 mars 2010