



Syndicat Unitaire et
Pluraliste du Personnel

Savoir être ou ne pas savoir être

TSA, le 10/04/2014

SUPPer est adhérent à



www.SUPPer.org

Système d'évaluation de People 1st : Savoir être ou ne pas savoir être

C'est le printemps ! Les EAA sont terminés, les salariés sont évalués, la politique salariale définie, les feuilles de position transmises par la hiérarchie. A part sur quelques sites où la mobilisation des salariés a pu faire avancer les revendications, la routine continue

« Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie » (Article L 1222-3 du Code du travail)

SUPPer dénonce cet état de fait où la direction continue à imposer son rythme, ses exigences, son calendrier, sans réelle opposition des acteurs sociaux.

De nombreux salariés nous remontent leur amertume, voire leur colère, car ils ne se retrouvent pas dans ce simulacre des évaluations dans lesquelles les critères d'appréciation sont de plus en plus souvent contestés et contestables. Des divergences sur la façon de travailler se traduisent parfois par des conflits avec la hiérarchie. Ces situations engendrent un stress chronique qui conduit les salariés dans une spirale dépressive. **Certains managers ne connaissent pas le parcours de carrière de leurs salariés ni de formations. Dans ce cas comment peut-on juger ? Mal juger est grave.**

La remise des feuilles de position 2014 cristallise ces déceptions :

- **Déception par rapport à la réalité de l'EAA avec le N+1**
- **Déception sur l'augmentation et/ou le repositionnement attendu**

C'est la 5^{ème} année que la direction a mis en place la dimension d'évaluation « des comportements professionnels et du travail en équipe ».

C'est de plus en plus la possibilité, dans certains cas, de régler des comptes personnels n'ayant aucun rapport avec la finalité professionnelle du travail effectué jusqu'à même le dévaluer et en ne permettant plus la reconnaissance des compétences professionnelles.

« Le système d'évaluation est illicite lorsque les critères mis en place restent flous et ne permettent pas de savoir si ce sont des compétences et des objectifs concrets qui sont jugés ou si ce sont des comportements qui sont évalués avec le risque de subjectivité d'une notation basée sur le comportement du salarié devant adhérer à des valeurs de l'entreprise » (TGI de Nanterre en date du 05/09/2008).

Halte aux dérives !

Le dilemme de la direction, c'est comment continuer à motiver des salariés toujours plus performants avec toujours moins de récompenses ? En les persuadant qu'ils ne la méritent pas ! Dans ce domaine, People 1st est une arme redoutable. Ce système d'évaluation qui va toujours plus loin pour mieux formater, culpabiliser, cibler, exclure, mettre en concurrence les salariés, est un système qui **doit-être abandonné**.

Un jugement récent considère que les critères comportementaux professionnels représentant une part importante dans l'évaluation est susceptible de générer, pour les salariés, une insécurité et une pression psychologique.

Des salariés, quelle que soit leur expérience professionnelle, peuvent-être évalués dans la position « inadéquation ». Cette dérive n'a d'autre but que de se séparer du « Collaborateur ». **Le respect de la liberté et de « l'être » au travail est un droit qu'il faut défendre !**

A l'identique, dans les organisations du type « Lean », tout est organisé, conçu, pour que le salarié mis en difficulté, culpabilise, ce qui le conduit à douter de lui-même.

SUPPer veille à ce que ces EAA se déroulent dans de bonnes conditions, à savoir :

- La cohérence entre les appréciations de la hiérarchie et la notation
- La cohérence entre la notation et les mesures salariales
- La dimension comportementale

Est-il normal que des salariés notés plusieurs années en Maîtrise se voient repousser leur évolution de carrière ? Notre direction veut-elle garder nos compétences et nos talents ? N'y a-t-il pas danger de voir partir nos jeunes et moins jeunes vers d'autres horizons plus respectueux des compétences et du savoir ?

- Si vous êtes concernés par ce type de discrimination, n'hésitez pas à nous contacter !

Rappel du CCE du 13- MARS-2014

SUPPer a demandé que pour récompenser l'effort des salariés de TSA, en pleine GAE, une prime exceptionnelle soit versée à chacun en plus de la participation et de l'intéressement. **La direction a refusé prétextant le respect des accords négociés au niveau du groupe.**

SUPPer a alors demandé que le différentiel non versé, à la hauteur de 10 M€, vienne augmenter les ENF pour permettre d'assurer l'activité du plus grand nombre et de préparer l'avenir. Nouvelle réponse négative de la direction.

Rémunération variable 2013 des cadres

Elle est supérieure à celle distribuée les années précédentes

Résultats 2013 Part collective à 50%	2013	Rappel 2012	Rappel 2011
TSA hors commerciaux, hors CSS et hors services partagés	66,60%	55,28 %	60.69 %
TSA Commerciaux hors CSS	70,40 %	47,05 %	55.65 %
CSS hors commerciaux	66,04 %	59.88 %	61.39 %
CSS commerciaux	65,21 %	55.79 %	56.35 %
Services partagés	66,70 %	58.86 %	61.39 %
MAV, M&F, CCC sous contrat TSA	66,81 %		

Comme toutes les années, SUPPer a fait remarquer que les mensuels concourent eux aussi aux objectifs d'équipe mais n'en n'ont aucun bénéfice. SUPPer demande donc, en attendant l'intégration de la part variable dans le salaire, à ce que les mensuels bénéficient au moins de la part collective et touchent 4% de leur salaire annuel. **Réponse négative de la direction !**

Plan d'attribution d'actions gratuites en 2013, faites vos calculs :

Sur TSA : 38070 actions ont été attribuées à 278 salariés

- NR 8 44 personnes, 50 actions en moyenne
- NR 9 86 personnes, 70 actions en moyenne
- NR 10 72 personnes, 100 actions en moyenne
- NR 11 61 personnes, 198 actions en moyenne
- NR 12 15 personnes, 705 actions en moyenne



Pour la première fois seuls quelques Ingénieurs/Cadres ont reçu ces actions.

A quel niveau a-t-il été décidé d'exclure les mensuels ?

Cette distribution est trop subjective et se substitue à l'intéressement qui est plus équitable.

Cette année Thales proposera à ses actionnaires la distribution d'un dividende de 1,12 euro par action.

Soit une hausse de 27% pour l'actionnaire

Elections au CE de Brest :

La première réunion du CE après les élections du 25 mars s'est tenue mardi 8 avril : le bureau du CE a été désigné ainsi que représentants de Brest au CCE : c'est notre élu Bruno QUELLEC qui représentera le 1^{er} collège, dès le CCE du 10 avril.