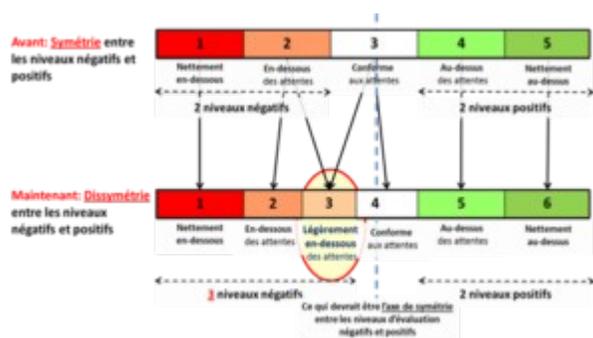




Chez Atos & Worldline, le “Management négatif” serait-il devenu conforme au droit du travail ?

Le choix fait par le Groupe Atos d'une échelle dissymétrique (à 6 niveaux) va augmenter la proportion des notes en dessous de la moyenne et accroître la pression sur les salariés et leur stress.

Le TGI de Grenoble qui vient de débouter l'affaire portée par nos collègues d'Atos, donne raison à cette analyse



Cette nouvelle échelle (à 6 niveaux) ne peut-être qu'anxiogène pour les salariés selon le TGI

Le groupe Atos ayant fait passer subrepticement cette nouvelle échelle, les CHSCT d'Atos Solutions et d'Atos Infrastructures ont pris le 17 mai 2018 la résolution de désigner un expert pour étudier si cette nouvelle échelle était conforme au droit du travail. **Atos a alors intenté un recours en référé auprès du TGI (Tribunal de Grande Instance) de Grenoble afin d'annuler cette résolution.**

Le 26 juillet 2018, le TGI de Grenoble déboute Atos de sa demande d'annulation.

Dans ces attendus, le TGI précise notamment :

-“l'évolution de l'échelle d'évaluation choisie par la direction, **crée un niveau négatif supplémentaire, ce qui ne peut être qu'anxiogène pour les salariés**”

-“il n'a pas été donné d'explication claire sur la motivation de la modification de l'échelle d'évaluation de performance des salariés”

Extrait des minutes du greffe du Tribunal

SUR QUOI

L'article L. 4614-12 du Code du travail dispose que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement et en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail prévu à l'article L. 4612-8-1 du Code du Travail.

En l'espèce, il convient, tout d'abord, de constater qu'il n'a pas été donné d'explication claire sur la motivation de la modification de l'échelle d'évaluation de la performance des salariés, le document d'accompagnement (pièce n°3 des demandeurs) étant particulièrement succinct. De plus, en absence de pièce produite à ce sujet, il semble que ce changement n'a été précédé d'aucune consultation des salariés ou des organes représentatifs.

Par ailleurs, il n'est pas contestable que ce projet présente un caractère important dès lors qu'il impacte tous les salariés de ces établissements. De plus, il n'est pas contesté que l'échelle d'évaluation joue un rôle dans la part variable de la rémunération et a pu, dans le passé, servir d'assise à des licenciements.

Il convient, encore, de relever que l'évolution de l'échelle d'évaluation choisie par la direction crée un niveau négatif supplémentaire, ce qui ne peut être qu'anxiogène pour les salariés au vu de limites difficiles à apprécier et subjectives entre le caractère « en dessous des attentes » et « légèrement en dessous », et cela d'autant plus si, comme il a été vu ci-dessus, un risque de licenciement est en jeu.

Également, il convient de constater, et cela n'est pas contesté par la direction des sociétés ATOS, que suite à l'évolution de l'échelle d'évaluation à 6 niveaux, il se crée une distorsion avec la grille des compétences obligatoires qui reste elle à 5 niveaux, avec un risque d'interprétation qui ne peut qu'ajouter aux incertitudes des salariés et présenter un risque

Chez Worldline, on pratique la langue de bois ...

La Direction nous dit : « Echelle d'évaluation de la performance avec plus de niveaux afin d'être plus précis dans l'identification des perspectives d'évolution ».

La CFE-CGC demande que l'échelle des futures évaluations redevienne symétrique (autant de niveaux négatifs que de niveaux positifs).

Pour permettre à la CFE CGC de défendre au mieux vos intérêts, donner votre avis sur cette nouvelle échelle d'évaluation à 6 niveaux ! worldline.cfe.cgc@gmail.com