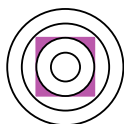


# Entretiens People First Casser Plus et Payer Moins ?

## Le Nouveau People First(\*)

**Maîtrise du poste sur 4 niveaux :  
la quadrature du cercle (\*)**



- **Soit vous y êtes presque (consolidation), soit vous en faites trop (maîtrise)**  
*Et si on veut juste remplir son contrat ?*
- **Qui doit s'adapter : le poste ou le salarié ?**  
*Le code du travail est clair (L4121-2) : adapter le travail à l'homme*
- **Derrière les mots de l'évolution de carrière ?**  
*« Les augmentations individuelles sont liées au niveau de maîtrise du poste et au positionnement vis-à-vis du marché. »  
Débutant ou en reconversion (construction) : 0%*

## Maîtrise du poste en 3 dimensions

**Synthèse = point faible ! (\*)**

- 1. La technique**  
*Et si vous n'aviez pas l'accompagnement nécessaire lors d'un changement de poste ?*
- 2. Les objectifs**  
*Et si vous n'aviez pas tous les moyens de remplir vos objectifs ?*
- 3. Les valeurs du groupe**  
*Et si la notion de satisfaction client était sujet de débat entre « bien faire son boulot » et « gagner un maximum sur le contrat »*

**(\*) : Pas d'évolution majeure d'après la direction !!!**

## Entretiens : source de stress ?

### Refuser d'y participer ?

*NON, on pourrait vous le reprocher*

### Refuser de poursuivre un entretien qui se passe mal ?

*OUI, demandez à vous faire assister, venez rencontrer un représentant du personnel.*

### Outil ePeopleFirst : Obligatoire ?

*NON, si vous commencez, vous êtes fiché définitivement. Mais vous avez la possibilité de refuser, même si la hiérarchie vous fait croire le contraire*

### Ecrire sur le document final ?

*OUI, vos commentaires sur l'appréciation de votre manager, sur le déroulement de l'entretien, sur vos conditions de travail*

### Signer le document final ?

*NON, ne signez pas si vous n'êtes pas d'accord.*

### Trouver de l'aide

*Si vous le souhaitez, les élus CGT (tous les contacts sur le blog : <http://www.cgt-servicesthales.org>) seront à votre écoute et pourront vous aider à préparer un entretien ou intervenir après.*

## Le « dialogue social » ? On en parle ...

- Selon une jurisprudence de 2007, les évaluations annuelles des salariés sont de nature à générer une pression psychologique pouvant entraîner des répercussions sur les conditions de travail,
- les représentants du personnel sont nombreux à avoir reçu des salariés bouleversés par la tenue de leur entretien, parfois au retour d'un arrêt de maladie consécutif

et pourtant ...

- les directions refusent toute consultation du CHSCT malgré un arrêt explicite de la cour de cassation
- les directions expliquent qu'il n'y a aucune modification avec l'ancien système
- les directions prétendent qu'elles négocient un accord européen sur le sujet.

## Quelques réflexions sur les entretiens

### Ces derniers jours dans un centre Thales à nouveau une tentative de suicide suite à un entretien. **ÇA SUFFIT !**

Le suicide d'une de nos collègues sur le site de Châteaubourg ainsi que la reconnaissance en accident du travail après un autre suicide à Thales Alenia Space Toulouse, ont fait réagir notre direction générale qui a essayé d'abord de minimiser les drames, en faisant obstruction aux prérogatives des CHSCT et en tentant d'étouffer leur médiatisation.

Sous couvert de faire évoluer ces entretiens, d'une évaluation des compétences vers une évaluation de la tenue du poste qui théoriquement semble une bonne chose, la direction met en place dans la précipitation une nouvelle mouture de People First responsabilisant un peu plus les hiérarchiques, qu'elle veut toujours plus aux ordres.

## Objet et méthode de People First ?

**Quel travail ?** L'écart entre le travail nécessaire et celui demandé est augmenté par des événements au quotidien : messagerie, téléphone, outils fonctionnant mal ou pas, inadaptés, ordres et contre ordres, multiplication des urgences, des impératifs contradictoires, etc., tous les imprévus, les pannes, les dysfonctionnements aléatoires sont ainsi rendus invisibles dans cette comptabilité qui ne tient pas compte de la réalité du travail. La discordance entre les modalités de description du travail, d'une part celle des gestionnaires, économistes, communicants, de nos directions, d'autre part celle des travailleurs eux-mêmes, est volontairement ignorée.

**Dire la vérité ?** Une partie importante du travail ne se voit pas car c'est avant tout l'énergie et l'intelligence que les salariés mettent en œuvre pour faire le travail "malgré tout", pour faire du "bon boulot". Travailler, c'est aussi commettre des infractions car les salariés sont obligés de « tricher » pour faire le travail demandé. S'ils respectent exclusivement les procédures, le travail n'avance plus. S'ils font du zèle, le travail s'arrête. Dans ces conditions, comment "dire la vérité" lors des entretiens ?

**Evaluer la personne ?** Avec le nouveau People First, l'évaluation de la tenue du poste va dériver vers l'évaluation de la personne, de son comportement et non de son travail. Et pour ceux qui travaillent en open-space, ceux qui ont encore plus de difficultés de concentration, de fatigue, de stress, ... des conditions de travail dégradées imposées par nos Directions, une évaluation du comportement est intolérable.

## Propositions pour une évaluation respectueuse des salarié-e-s

La CGT propose, à l'occasion des négociations européennes de changer l'objectif de l'Entretien Annuel d'Activité en prenant en compte l'exigence légitime de reconnaissance de la contribution au travail collectif de chaque salarié pour en faire le point de départ d'une évaluation collective de l'organisation du travail à tous les niveaux, et engager sa transformation en partant des réalités du terrain.

## En attendant ... SOLIDARITE des SALARIE-E-S !

Les entretiens comme toutes les situations de souffrance des salariés doivent être combattus par la solidarité des salariés entre eux. Ne plus accepter les crises de larmes, les boucs émissaires, les insultes.