



Délégués du Personnel
Groupe de NANTES



Réunion du 18 janvier 2018

OBJECTIFS : Méthode et Logique... CQFD !

Pour tous les univers, les calculs sont réalisés au niveau BDDF puis redescendent au niveau DR, ensuite au niveau Groupe, après au niveau Entité et enfin au niveau Agence et tout au bout du tuyau : VOUS !

Pas d'inquiétude, il est tenu compte de l'historique, du dimensionnement de l'équipe (du réel et non du théorique), de la potentialité du marché local (typologie d'agence, développement...) et des spécificités structurelles (une fermeture par exemple) ! Bref, nous subissons, vous subissez, ils subissent...



Hausse pour toutes les rubriques ? NON! Seulement pour la Conquête, la Prévoyance et l'Assurance !!!

Pour vos élus Cfdt, c'est du toujours plus avec moins.

CSEP et CSI : MARCHÉ ARRIÈRE TOUTE !

La présentation est en cours...Maintenant que tous les collègues ont accepté le principe, changement à venir. «Les CP ont des compétences, ne doivent pas les perdre et même les améliorer. Il faut donc tempérer les rdv à 3», dit la Direction. «Les CS n'ont que 2 bras et ne pourront pas gérer tous les fonds, il n'y aura pas plus de concurrence. Les réalisations sont collectives». Où est le problème ?

BEN l'effet miroir. Briser le verre ne cause t il pas 7 ans de malheur ? Quant à l'immo, la ligne directrice reste de garder des liens. Les conditions seront différenciées selon les prescripteurs, tout comme cela l'était déjà pour les clients. Pour les secteurs, les conditions vont être communiquées dans les prochains jours.



Animations

Seulement par BDDF. Pas de spécificités Groupe.

Budget festif

De belles histoires...
Rappel : l'utilisation est possible tout au long de l'année. N'attendez pas le dernier moment.
Plus facile à dire qu'à faire, à priori !

Évaluations professionnelles

Chacun doit connaître sa date d'entretien avant le 15 février, selon le procédé habituel et obligatoire.
Si vous constatez des « anomalies » dans le dialogue, signalez-les à vos élus Cfdt.

Effectifs

Décembre 2017 : 314,3 ETP avec la sortie des CDD...
... Réintégrés pour quelques uns en janvier !!!
Rappelons que l'autorisation était de 311,5.
Objectif pas atteint mais qui s'en plaindra ?



L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE ENTRE BONNES PRATIQUES ET DÉRIVES

Si l'évaluation professionnelle est indispensable à l'évolution du salarié dans son parcours professionnel, les critères comportementaux prennent de plus en plus de place dans les méthodes d'évaluation. Subjectifs et difficilement mesurables, ils peuvent représenter un risque pour les salariés. Explications.

Les entreprises ont le choix de la méthode qu'elles souhaitent mettre en place pour répondre à leur droit d'évaluer leurs salariés. Parmi ces dispositifs d'évaluation, il existe les grilles d'appréciation, l'entretien annuel, le bilan de compétences, l'évaluation à 360° ou encore le *ranking*.

L'évaluation professionnelle ne relève pas d'une disposition légale mais de nombreuses conventions collectives imposent un rendez-vous régulier d'évaluation. En outre, il est important de rappeler que le Code du travail stipule que l'entretien d'évaluation* doit être distinct de l'entretien professionnel, devenu obligatoire par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle. Venue des États-Unis, l'évaluation à 360° permet d'évaluer les compétences, aptitudes et comportements, généralement d'un manager, en prenant en compte la perception de l'ensemble de son entourage professionnel. Quant à la méthode de *ranking* par quotas ou *forced ranking*, elle consiste à évaluer et classer les salariés en différentes catégories avec des quotas imposés à l'évaluateur. Utilisé pour gérer la masse salariale et se séparer des salariés les moins performants, ce système a été jugé illicite par la Cour de cassation.

Selon la jurisprudence, l'employeur est libre de la méthode dès lors qu'elle est pertinente au regard de la finalité poursuivie, fondée sur des critères objectifs, transparents et précis. Quant aux critères comportementaux, ils sont admis lorsqu'ils sont suffisamment définis pour être rattachés à l'activité exercée et appréciés de manière objective.

Vers une évaluation comportementale

On constate pourtant aujourd'hui que les critères comportementaux font l'objet de controverses dans les entreprises. Alors qu'ils étaient généralement pris en compte dans le cadre de l'évaluation de salariés aux métiers spécifiques comme les commerciaux, ceux-ci ont tendance à se généraliser dans les autres professions. Ce glissement d'un système d'évaluation des savoirs et des savoir-faire, à celui du savoir-être peut remettre en cause l'objectivité indispensable de l'évaluation et entraîne le risque pour les salariés d'être discriminés, et évalué de manière arbitraire et partielle. D'autant que ces critères complexifient la tâche de l'évaluateur pour lequel il devient compliqué de s'affranchir de sa subjectivité.

De fait, les critères comportementaux sont difficilement mesurables et ne peuvent être associés à des indicateurs précis. En effet, comment

mesurer et donc évaluer par exemple un « comportement exemplaire » ? Certes, l'attitude d'un salarié au sein de son entreprise doit respecter des règles, règles qui doivent d'ailleurs figurer dans le règlement intérieur, si l'employeur veut avoir recours à des suites disciplinaires, voire au licenciement. On peut aussi admettre que l'évolution des métiers et le besoin de flexibilité nécessitent que les salariés s'adaptent aussi bien en termes de compétences que de comportements à des environnements professionnels en mouvement.

Mais le registre d'évaluation lié à la dimension comportementale ne peut supplanter celui des compétences techniques, au risque de pénaliser les relations professionnelles et de perdre l'adhésion du salarié sur le niveau d'évaluation retenu. Les notions de confiance et d'objectivité sont des éléments cruciaux de dialogue professionnel, de reconnaissance et de sens au travail.

Un enjeu pour les salariés et les employeurs

L'évaluation professionnelle devient plus complexe pour les salariés mais aussi pour les employeurs qui doivent mettre en œuvre une méthode d'évaluation adaptée permettant de concilier les besoins de l'entreprise, l'épanouissement et l'évolution professionnelle des salariés. Si l'employeur est libre du choix du système, rappelons que celui-ci doit être soumis à l'information et à la consultation des instances représentatives du personnel avant sa mise en place.

La CFDT est consciente de l'enjeu que représente l'évolution de l'évaluation professionnelle et son impact sur les salariés. C'est la raison pour laquelle les équipes suivent de près les méthodes utilisées par les entreprises, les analysent, s'y forment, prennent conseil auprès d'experts dans l'objectif de protéger et d'accompagner les salariés.



*L'entretien d'évaluation ne doit pas être confondu avec l'entretien professionnel. L'évaluation a pour objectif d'évaluer la réussite du salarié dans son poste, l'entretien professionnel d'encadrer des actions de formation dans le cadre d'un projet professionnel conjointement défini avec l'employeur.

Page spéciale du magazine « Banques et Assurances » de la Cfdt (n° 435)

Prochaine réunion :
jeudi 8 février 2018

