

Evaluer le salarié ou évaluer le travail du salarié ???

publié le 10/01/2011, vu 2823 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Le 6 janvier la CGT a assigné la société Airbus France devant le TGI de Toulouse. Dans cette affaire, il est question du nouveau système informatisé d'évaluation des salariés dénommé "Performance et Développement". Ce dispositif a été appliqué à partir de 2008 aux cadres dirigeants puis, s'est vu étendu en janvier 2010 à l'ensemble des cadres.

D'après les constatations du délégué syndical central CGT, ce système introduit " des quotas préétablis de salariés " à caser dans chacun des quatre niveaux de performance, ce qui remet en cause la sincérité de l'évaluation individuelle.

Pour sa défense, la société Airbus aurait précisé que " la prise en compte des valeurs portées par l'entreprise et l'importance donnée au comportement de ses cadres sont des critères, parmi d'autres, parfaitement naturels pour apprécier le management " des salariés.

Par ailleurs, en sus de la question de l'insertion des critères comportementaux dans l'évaluation, l'autre problématique de cette espèce sera de déterminer si une politique de quotas des notes a été mise en place.

De plus, cela conduit à s'interroger sur la question de savoir si le fait d'être mal noté (sous-entendu déconsidéré), malgré ses efforts et être mis en concurrence avec ses propres collègues constitue un risque pour la santé des salariés ?

L'introduction de critères comportementaux dans l'évaluation des salariés est récente et fait polémique dans le monde du travail dans la mesure où, ils restent le plus souvent vagues et subjectifs... Et débouche la plupart du temps sur une part d'arbitraire dans les prises de positions des managers.

Or, depuis la montée en puissance des inquiétudes autour de la prolifération des risques psychosociaux dans les entreprises, la question de l'évaluation des salariés reste un débat sensible de part les conséquences possibles de l'évaluation sur la santé mentale des salariés dits "les plus fragiles".

Au demeurant, ce type de système ne peut que déclencher un état de souffrance puisque, le salarié ne sait pas avec précision sur quoi il est noté ni véritablement comment il doit faire pour être bien noté. Dans de telles circonstances, la notion de "stress négatif" généré par l'évaluation apparaît inéluctable et requiert dès lors une étude en amont des risques de l'évaluation sur la santé du personnel pour qu'un système puisse être reconnu comme valide et par la suite utilisé.

Affaire à suivre donc...

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL