



Solidaires, unitaires, démocratiques

**RENAULT**

**Guyancourt**

1 avenue du Golf  
78288 Guyancourt  
API : TCR MOD 023

Tel: 01 76 83 22 93

Port: 06 73 76 97 49

Fax : 01 76 83 22 94

[sud.guyancourt@renault.com](mailto:sud.guyancourt@renault.com)

**SUR INTERNET : <http://sudrenault.free.fr>**

**Aubevoye**

Parc de Gaillon  
27940 Aubevoye  
API : CTA G24 040

02 32 77 63 09

06 82 45 48 18

02 32 77 61 45

[sud.aubevoye@renault.com](mailto:sud.aubevoye@renault.com)



Tract n°2 Janvier 2008

## **GESTION (RH) PAR LE STRESS**

Comme chaque année, l'entretien individuel sonne l'heure des bilans.

2006 avait vu naître un classement inédit d'exceptionnel à insuffisant, mais nous étions loin d'avoir tout vu. L'année 2007 ajoute les phrases aux adjectifs, caractérisant toujours plus précisément la performance de l'individu. Il paraît que l'entretien individuel serait un moment d'échange. Nous avons tous compris que cet instant est devenu un **contrat de productivité** où il est fortement question de gérer des résultats davantage que des femmes et des hommes...

SUD s'était déjà insurgé contre le jugement comportemental apparu sur les documents 2006, constituant autant d'ingérence quant au caractère du salarié, et ajoutant des critères qui selon nous n'ont rien à voir avec l'évaluation des résultats professionnels. Dans la formule 2007, ces appréciations se sont renforcées et sont loin de constituer des éléments ordinaires.

Notamment pour le classement « *insuffisant* » qui, avec ses mots finement pesés, jette un malaise fortement préjudiciable. **Déjà source de stress ou de difficultés, le système de notation RENAULT du personnel touche cette fois le paroxysme de la vexation et de l'autodépréciation.**

<p><b>Exceptionnelle</b> <input type="checkbox"/></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Atteint des niveaux de résultats allant au-delà des missions en ayant une approche innovante et de rupture.</li> <li>A une hauteur de vue lui permettant d'être complètement autonome, y compris face aux situations nouvelles. Est moteur du changement.</li> </ul>	<p><b>Bonne</b> <input type="checkbox"/></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Assure l'ensemble des missions du poste.</li> <li>Bon niveau d'autonomie et d'initiative. Anticipe les difficultés en tenant compte de ses interlocuteurs.</li> <li>Sait s'adapter à un contexte de changement ou de complexité.</li> </ul>	<p><b>Faible (*)</b> <input type="checkbox"/></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Missions du poste partiellement assurées.</li> <li>Autonomie partielle dans l'exercice régulier de sa fonction.</li> </ul>
<p><b>Elevée</b> <input type="checkbox"/></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Atteint des niveaux de résultats allant au-delà des missions.</li> <li>Très autonome, sait anticiper des situations de changement ou de forte complexité. Est force de propositions.</li> <li>Est une référence de par ses compétences métier et qualités personnelles ou managériales.</li> </ul>	<p><b>Correcte</b> <input type="checkbox"/></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Accomplit les missions essentielles.</li> <li>Autonome dans l'exercice régulier de sa fonction, dans un contexte qui ne présente pas d'éléments de complexité particulière.</li> </ul>	<p><b>Insuffisante (*)</b> <input type="checkbox"/></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Missions du poste non assurées.</li> <li>Les compétences professionnelles sont insuffisantes, le comportement n'est pas en ligne avec les fondamentaux de management ou les attitudes professionnelles.</li> <li>Pas ou peu d'autonomie dans un contexte qui ne présente pas de difficultés majeures.</li> </ul>

La dernière phrase est particulièrement sans pitié et tranche comme un couperet : « *Pas ou peu d'autonomie dans un contexte qui ne présente pas de difficultés majeures* ».

Comment ne pas toucher à l'intégrité du salarié avec des mots aussi blessants ?

**INDIGNE**

**Soutenues par une impitoyable vision de rentabilité économique, les Ressources Humaines vendent ces qualificatifs pour du politiquement correct en argumentant sur**

la transparence hiérarchique vis-à-vis du salarié.

Parce que classer une personne dans cette catégorie, c'est pour son bien ?

## COMPORTEMENT PAS EN LIGNE AVEC LES FONDAMENTAUX !

Ne soyons pas négatifs, avec un classement dégradant, on va s'occuper des gens et mettre en place un plan de progression individuelle ! Même si on commence par la nécessaire humiliation, c'est pour mieux les reconstruire psychologiquement !

Franchement, c'est ce que nous avons connu de plus sordide. Nous pensions que notre système RH archaïque avait amorcé un mea-culpa salutaire, grâce à un déploiement repensé, des RRH de proximité et l'ambition de réanimer un dialogue social atone.

Mais ce n'était que pur jus de Carabosse !

On rêvait d'une véritable prise en compte du capital humain pour la richesse de l'entreprise, mais le grand pacte de responsabilité sociale est encore bien lointain. Cette case « insuffisant » démontre que l'appréciation se transforme en procès et que la loi fondamentale des droits de l'homme d'affaires s'applique plus qu'abondamment, avec la plus implacable rigidité.

**La rigidité chez les RH, c'est juste la meilleure orientation vers l'inefficacité.**

Fichtre ! Relisons le rapport Technologia : le manque de reconnaissance, la souffrance, c'est l'inverse de la vitalité et de la performance. On peut proposer un « plan de progrès » sans stigmatiser un salarié en difficulté.

Nous avons tous compris les ravages de l'organisation du travail en termes de stress et de souffrance. Comme nous, l'inspecteur du travail et le rapport Technologia n'ont plus de doute quant à l'implication de la sphère professionnelle dans le passage à l'acte des salariés du Technocentre, alors pourquoi avoir dit tirer les leçons des drames et poser des mots aussi durs dans un document d'évaluation imprimé à des milliers d'exemplaires ?

Avec un observatoire du stress bidon, RENAULT se targuait d'être hier une entreprise exemplaire en matière de prise en charge du stress. Rattrapée par une actualité sociale désastreuse, notre multinationale

affichait nouvellement son intention de développer une autre politique de prévention des risques psychosociaux. Mais au fond, même après une journée de l'équipe tournée vers le rugby, les limites restent toujours là, tout comme les vieux réflexes consistant à pousser à bout les salariés les plus faibles.

A l'intensification, les responsables ne peuvent s'empêcher d'associer la dépréciation et la culpabilisation, convaincus que le salarié avance plus vite dans un climat de crainte...

Aujourd'hui, **« L'objectif est d'apporter de l'humanité dans le monde du travail »**

alors que **Gérard LECLERQ DRH**

nombres d'experts ont la maturité suffisante pour

dresser le lien entre le malaise psychique et le travail, il est capital de comprendre que ce n'est pas le salarié qui doit être classé « insuffisant », mais l'organisation du travail.

Un travailleur sur dix souffre de tendance dépressive. Ces chiffres alarmants délivrés par l'Institut de Veille Sanitaire Français devraient encourager l'entreprise à considérer davantage de précautions pour ne pas valider des documents potentiellement générateurs de trouble de santé mentale.

Louis Schweitzer, président de la Halde (Haute Autorité de Lutte contre la Discrimination et pour l'Égalité), commentait encore glorieusement il y a quelques temps : « Nous avons les moyens de mesurer les discriminations », son ancienne entreprise a aujourd'hui les moyens d'en fabriquer.

Dans la plus complète indignité.

**SUD réclame que la direction, avec les organisations syndicales et les CHSCT, mette en place les nouvelles bases d'un entretien individuel respectueux de la dignité humaine.**

**Carlos Ghosn prône le renforcement de « la solidarité dans l'entreprise, pour que les gens ne se sentent plus seuls face à leurs difficultés » ? Que les gens**

**se consolent, même pointés comme insuffisants, ils ne seront plus isolés avec un plan de progrès individuel...**