

NOTATION DES SALARIÉS

WOLTERS KLUWER FRANCE CONDAMNÉ À REDÉFINIR SES VALEURS...

Une décision du tribunal de grande instance de Nanterre met en lumière le lien entre système d'évaluation des salariés, transparence des critères et valeurs sous-jacentes.

Coup d'essai, coup de maître! Un dossier porté par le CE de l'entreprise, le Chsct et une intersyndicale (Snj, Cfdt, FO, Cftc et Cgt) a porté un coup d'arrêt à une certaine conception du management, totalement sous-tendue par l'objectif de réduction salariale. L'histoire se joue dans un groupe multinational de près de vingt mille salariés, plutôt obsédé par la réduction permanente des «coûts» et en pointe sur la flexibilité. Détail piquant, Wolters Kluwer France fait dans le droit; en France, il publie des produits d'édition et une soixantaine de journaux dont, le Lamy et Liaisons sociales, titres de référence dans toute bonne Drh. L'affaire se noue à partir d'un projet de notation des personnels – quelque mille deux cents salariés –, cadres ou assimilés pour la plupart: journalistes, rédacteurs juridiques, informaticiens, commerciaux, formateurs. L'objectif présenté par la direction aux institutions représentatives du personnel étant de mesurer la capacité des uns et des autres à «créer de la valeur en maîtrisant les aptitudes générales nécessaires au maintien et au développement de l'activité» ou encore à s'engager «à respecter les accords conclus et gérer activement la chaîne d'interdépendances en acceptant les responsabilités de son rôle au sein de cette chaîne»... Comment atteindre à une évaluation satisfaisante concernant des domaines aussi immatériels, voire franchement vagues? Grâce à un outil appelé «E-valuation», qui s'avère d'une haute sophistication, fonctionne à partir d'entretiens individuels et repose pour l'essentiel sur six valeurs du groupe: le «focus client», la «création de valeur», l'«intégrité», le «travail en équipe», l'«innovation» et la «responsabilité». Ainsi l'évaluation d'un salarié est-elle entièrement suspendue à son adhésion aux valeurs de l'entreprise et non plus à ses résultats.

Le projet arrive dans une situation tendue: l'entreprise a connu plusieurs jours de grève pour protester contre la baisse du pouvoir d'achat des salariés, et la perspective de fermeture de titres ou de produits hante les esprits. Dès lecture du projet, les organisations syndicales y trouvent confirmation de leurs alarmes et subodorent que ce projet de notation n'est que le faux nez d'un dégraissage salarial. Alarmes renforcées par le caractère éminemment subjectif et flou des valeurs mises en avant par l'employeur. Elles décident donc de saisir la justice en s'appuyant sur l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 3 novembre 2006 relatif au groupe Mornay, qui stipule que le Chsct doit être consulté sur les processus d'évaluation au regard de la pression psychologique potentiellement portée par le projet. En l'occurrence, le Chsct avait refusé de rendre un avis, considérant le projet «non abouti, insuffisant et dangereux, et pour certains aspects contraire à la déontologie et à la loi».

Devant le tribunal, les représentants du personnel et les organisations syndicales mettent en avant «les risques pour la santé» portés par un système dangereux dans son incohérence même. Elles plaident pour une évaluation centrée sur la réalité du travail, plutôt que sur des comportements «non professionnels», appréciés sur la base de valeurs subjectives et, partant, génératrices de dépendance, de stress et de risques psychosociaux. Ainsi, l'avocat du cabinet Grumbach qui représente le CE, Roger Koskas, s'interrogera sur la façon de comprendre la notion de «loyauté moyenne». De même sur la justification possible qu'il y aurait à ce qu'un journaliste soit évalué sur la base de sa contribution au chiffre d'affaires de l'entreprise.

Face à un employeur qui se targue du droit – bien réel – d'évaluer ses salariés, le tribunal de grande instance demande alors qu'on lui fournisse les fiches descriptives des postes de travail, la définition des six valeurs mises en avant par l'entreprise, la détermination des six objectifs

métiers et enfin la détermination des douze comportements professionnels selon les métiers. Il place, en quelque sorte, la direction de l'entreprise au pied du mur de son système d'évaluation en lui demandant d'en démontrer la pertinence.

D'évidence, les documents fournis ne l'ont pas convaincu: dans son jugement du 5 septembre, il indique que, si «l'employeur tient de son pouvoir de direction né du contrat de travail le droit d'évaluer le travail des salariés», les critères «doivent être objectifs et transparents» et «les informations demandées à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles». Soulignant l'absence de transparence qui caractérise la communication envers les salariés, il pointe l'absence de déclaration auprès de la Cnil de ce système d'évaluation utilisant un support informatique.

En qualifiant ce système d'«illicite», le tribunal a donc totalement validé la démarche des représentants du personnel et condamné la direction à revoir entièrement sa copie. Un bon point pour «un autre management».