



Alerte sur nos conditions de travail.

Vos élus CFE-CGC s'inquiètent de la façon dont sont menées des mesures touchant à notre évaluation professionnelle, nos données personnelles, notre vie privée ...

MODIFICATION DU PROCESS D'ÉVALUATION DU SALARIE

Des modifications majeures seraient apportées dans le nouveau formulaire d'entretien d'évaluation présenté lors du CCE du 20 mai 2014.

- Disparition du champ « **Rémunération** ». L'augmentation et la promotion ne seraient plus abordées pendant l'entretien d'évaluation.
- Apparition d'un nouveau champ « **Valeurs de CGI** ». L'évaluation du salarié porterait sur des critères subjectifs :

II. VALEURS CGI

Valeurs de l'entreprise	Exemples de pratiques mis en œuvre par le membre
Partenariat et Qualité	
Intrapreneurship et Partage	
Solidité financière	
Objectivité et Intégrité	
Respect	
Responsabilité sociale	



En ce qui concerne l'évaluation d'un salarié, la jurisprudence est claire : l'employeur doit utiliser des critères « **préétablis, objectifs et contrôlables** ». Il ne doit pas s'appuyer sur des critères d'évaluation subjectifs ou discriminatoires (*cass. soc. 17 octobre 2006, n° 05-40393, BC V n° 306*). Des valeurs d'entreprise éloignées des responsabilités opérationnelles **ne peuvent pas** être un critère d'évaluation.

LANCEMENT DE LA PLATEFORME RH

Cette plateforme a été annoncée dans un mail du 20 mai 2014. Elle permettrait « *d'accéder au Centre de service RH et à ses fonctions pour obtenir des renseignements RH, utiliser le module libre-service et obtenir du soutien en ligne* ».

S'agit-il d'un nouvel outil RH ?

S'agit-il d'une hot line ?

QUESTIONNAIRE « CLIC SANTE »

Ce questionnaire de santé (totalement facultatif) serait suivi par un comité OXYGEN composé notamment de responsables des Ressources Humaines. Après l'avoir rempli, le salarié recevrait « *un diagnostic personnel accompagné d'un programme personnel* » !

Nous pouvons légitimement nous inquiéter du contenu de ce « **diagnostic personnel** » qui serait **constitué des données personnelles et médicales des salariés**.

Les CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) doivent être consultés avant toute décision modifiant les conditions de travail, de santé ou de sécurité.

Mettre ces mesures en place sans les consulter constituerait un délit d'entrave !