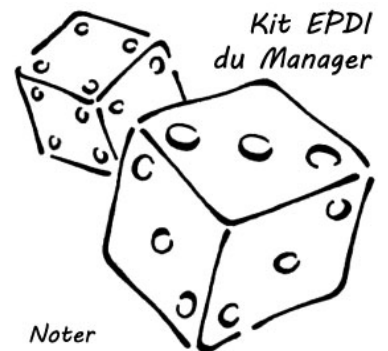


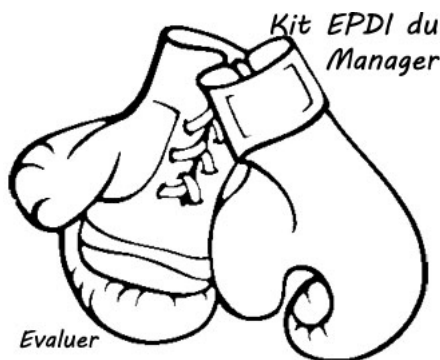
J5 – EPDI, DÉ PIPÉ ?

- La note du salarié est-elle déjà établie avant son Entretien Annuel Performance et Développement Individuel ? Qui en est responsable ?

Nous disposons d'un ordre écrit en 2012 à des managers leur demandant de renvoyer un tableau Excel nominatif avec une colonne à compléter par «la note qu'ils envisagent de mettre à chaque salarié au préalable du déroulement de l'EPDI». Il leur est indiqué que «les notes doivent représenter une gaussienne : Une majorité de 3, quelques 2 et 4 et quelques très rares 1 et 5.» Bien entendu, le manuel d'établissement des EPDI ne prévoit nullement ceci et cette infraction caractérisée a été condamnée auprès de la direction par notre syndicat, les délégués du personnel STERIA Avenir et les membres du CHSCT de notre syndicat.



- Les évaluations annuelles effectuées lors ou à la suite des entretiens annuels d'appréciation mettent en jeu l'évolution de la carrière et de la rémunération des salariés.



De ce fait, elles peuvent avoir une incidence sur le comportement des salariés, sur leurs conditions de travail et sur leur santé mentale.

« Les modalités et les enjeux de l'entretien étant manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail », le CHSCT doit être informé et consulté, avant la mise en place des évaluations annuelles de chaque salarié (Chambre sociale de la Cour de cassation, 28 novembre 2007, n° 06-21964.

- La Cour de Cassation depuis 2007 a marqué que l'EPDI = Stress + Angoisse pour les salariés. Il faut que l'EPDI, les objectifs irréalistes et les brimades cessent d'être des armes de pression, de manipulation et de sanctions injustes.



- Quel est le pourcentage annuel de réalisation des EPDI ? de satisfaction des salariés de leur évolution de carrière et de prise en compte des demandes de formation ?