



# Courrier U.F.I.C.T.

**Bulletin d'information du Bureau de l'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Délégués médicaux - N°210 - AVRIL 2012**

**L'Édito**

## ■ Sarkozy ? Non merci !

**O**n ne peut pas dire que les questions de fond de société envahissent la campagne électorale des deux candidats considérés comme principaux.

La question de l'emploi industriel, et plus généralement de l'industrie en France, n'est abordée qu'à coup d'annonces médiatiques, de déclarations opportunistes sur certains sites menacés de fermeture.

Le bilan du quinquennat du président Sarkozy est accablant sur cette question.

La France a en effet perdu 337 000 emplois industriels de 2008 à 2010. De 2009 à 2011, pendant que se créaient 494 sites industriels, 880 disparaissaient, soit un bilan négatif de 386 disparitions de sites !

### Le président Sarkozy s'en émeut en fin de règne

La CGT, la Fédération Nationale des Industries Chimiques, au travers des journées d'actions, notamment celle du 22 mars dernier, avaient à cœur de mettre cette question de l'emploi industriel au centre de la campagne électorale en rappelant que l'équilibre économique dépendait essentiellement de l'industrie française.

On ne peut pas asseoir une économie sur le seul développement des services comme le laissent entendre les partisans des délocalisations, MEDEF en tête !

La question du droit d'intervention des pouvoirs publics sur le développement industriel du pays est ainsi posée. Ce droit doit consister à exiger que l'argent public, englouti par les entreprises privées, le soit sur des engagements précis de produire sur le territoire français.

Cela passe aussi par donner de vrais pouvoirs aux salariés dans l'entreprise. La présence de syndicats dans les conseils d'administrations des entreprises doit être obtenue.

Le droit de veto pour les CE, sur les licenciements pour les entreprises qui dégagent des profits ou distribuent des dividendes, doit être conquis.

Les salariés doivent pouvoir intervenir sur les choix

stratégiques de l'entreprise, sur l'emploi, les investissements, le suivi des aides et financements publics. En exemple, l'opacité de la gestion des pôles de compétitivité doit cesser et une présence syndicale s'y imposer.

### Revenons à la campagne présidentielle.

Outre le bilan catastrophique sur l'emploi et sur l'emploi industriel en particulier, le quinquennat Sarkozy est calamiteux.

### Pas question d'en reprendre pour 5 ans !

- ☞ 5 nouvelles années de pouvoir solitaire et absolu : **Non merci !**
- ☞ 5 nouvelles années pour voir notre industrie démantelée : **Non merci !**
- ☞ 5 nouvelles années pour que notre fonction publique soit ravagée : **Non merci !**
- ☞ 5 nouvelles années pour assister à la fin de l'école publique et de l'Éducation nationale : **Non merci !**
- ☞ 5 nouvelles années pour constater la fin du contrat de travail et du Code qui va avec : **Non merci !**
- ☞ 5 nouvelles années pour voir la disparition de notre système d'assurance maladie, basé sur les cotisations sociales issues du travail : **Non merci !**
- ☞ 5 nouvelles années à subir une Europe autoritaire Merkozyste imposant sa super-austérité au nom de la toute puissante finance : **Non merci !**



Imprimé par nos soins :  
**FNIC CGT**  
263, rue de Paris - Case 429 -  
93514 MONTREUIL CEDEX  
Tél. 01.48.18.80.36  
Fax. 01.48.18.80.35  
<http://www.fnic@cgt.fr>  
E-mail : [fnic@cgt.fr](mailto:fnic@cgt.fr)  
Bimestriel : 2,74€  
Directeur de Publication :  
Gilles HELLIER  
ISSN 0248-787x  
N° CPPAP : 0613506522

**Le 1<sup>er</sup> mai**  
**TOUS dans la rue**  
**Pour dire Non Merci**  
**à Sarkozy !**

## ● Au sommaire de ce numéro :

**Edito - Outil d'évaluation (guide pratique) - Du plomb dans l'aile des forfaits jours dans les Industries Chimiques**

**Contacts UFICT** : Gentiane THOMAS ([gentiane.thomas@fnic.cgt.fr](mailto:gentiane.thomas@fnic.cgt.fr)) ou Patrick VANISCOTTE ([patrick.vaniscotte@free.fr](mailto:patrick.vaniscotte@free.fr))

# ■ OUTILS D'ÉVALUATION

**C**e petit guide n'a pas la prétention de donner LA solution pour sortir indemne des pratiques patronales des entretiens d'évaluation, un sujet particulièrement délicat pour nos catégories où nous pouvons passer alternativement d'évalué à évaluateur... Par contre, nous souhaitons qu'il vous permette d'ouvrir le débat sur ce sujet avec les syndiqués et les salariés. Nous espérons, dans cette perspective, que vous pourrez imposer collectivement des critères et des méthodes d'évaluation basés sur les attentes des salariés. C'est d'ailleurs un élément conséquent de notre proposition de management alternatif.

## ⇒ COTE JURIDIQUE :

- L'évaluation est peu encadrée par la Convention Collective et le Code du Travail. La jurisprudence y joue donc un rôle essentiel comme l'a montré dernièrement celle de HP ou d'Airbus. Par contre, son caractère quasi obligatoire semble désormais acquis.
- Proscrire le boycott car le lien contractuel de subordination liant le salarié à l'employeur assimile la convocation à l'entretien à un ordre, et tout refus peut avoir de graves conséquences : « l'employeur tient du contrat de travail le droit d'évaluer le travail de ses salariés sous réserve de ne pas mettre en œuvre un dispositif d'évaluation qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés, et qu'en conséquence, le refus de se rendre à un entretien d'évaluation constitue une faute qui peut être sanctionnée par un licenciement (Soc. 10 juillet 2002, pourvoi N° 00-42.368). »
- Les réponses apportées dans l'entretien doivent également être de bonne foi, l'article L 1222-2 prévoit : Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit à un salarié, ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité et ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le salarié est tenu de répondre de bonne foi aux questions posées en vue de l'évaluation de ses aptitudes professionnelles. C'est ce cadre qui impose l'obligation de se rendre à l'entretien.
- S'il est une prérogative de l'employeur, l'entretien amène également des droits au salarié parmi lesquels celui d'obtenir un déroulement de carrière normal. En effet, le salarié peut, par le biais de l'entretien d'évaluation, faire valoir sa qualification, son expérience et son savoir-faire. L'obligation de bonne-foi réciproque est imposée par le Code du Travail (article L 1222-1), mais aussi par le Code Civil, (article 1134).
- Suivant les articles L 1222-2 et L 1222-3 les salariés doivent être informés, préalablement de la mise en œuvre, des méthodes et techniques employées. Ces dernières doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie. Les résultats sont confidentiels. Aucune information personnelle ne peut-être collectée par un dispositif sans information préalable du salarié.

## ⇒ DANS LA PRATIQUE :

Même si l'entretien peut s'avérer délicat, nous pouvons néanmoins agir sur sa forme et son contenu en nous appuyant, notamment sur le Code du Travail et sur l'intelligence des salariés, et l'utiliser ainsi d'une manière « offensive ».

## ⇒ CE QU'IL NE FAUT PAS FAIRE :

- Refuser l'entretien : au contraire, préparez-le, demandez conseil, faites en sorte qu'il devienne VOTRE outil, en tout cas un temps d'expression de certaines de vos exigences.
- Refuser l'auto-évaluation, (autant que possible). Certes, ce procédé essaie, encore une fois, de retourner la responsabilité vers le salarié, en le culpabilisant, et la nature humaine fait qu'immanquablement le salarié aura tendance à se dévaloriser, mais si la pression devient trop forte et nous y contrainst, renvoyez cette pression, en surévaluant votre ressenti. Vous serez de toute façon plus proche de la réalité.

## ⇒ CE QU'IL FAUT FAIRE :

- Refuser les entretiens dits « de file d'attente ». Vous êtes en droit de refuser les entretiens par téléphone et d'exiger le face-à-face. Votre agenda, votre « confort » ont autant d'importance que les siens, et même plus !
- Formuler vos contestations, commentaires, remarques, critiques : la loi impose des critères objectifs, donc argumentez sur tout ce qui vous paraît contraire à votre mission, (Manque de moyens, difficultés structurelles, etc.) N'hésitez pas à mentionner le renvoi à un document joint que vous aurez rédigé au calme, relatant tout ce qui pose problème. Dans le même esprit, la loi interdit également l'évaluation comportementale. Seule votre aptitude à occuper le poste peut être concernée par l'entretien d'évaluation.
- Eventuellement, refuser l'outil informatique : l'intégralité des entretiens doit être confidentielle. Vous pouvez donc préparer sur papier votre argumentation, vos commentaires, et mentionner dans le support informatique d'avoir à s'y référer. Ainsi vous « obligerez » votre management à réellement se préoccuper et s'enquérir de vos souhaits et besoins.
- Participer activement aux diverses actions collectives de votre syndicat CGT. Par exemple, sur le thème des évolutions de carrière, sur l'exigence de moyens à mettre en œuvre pour assumer votre poste et les objectifs associés. Votre position en sera consolidée, de même que celle de vos collègues.

## ⇒ ET SI MALGRE TOUT VOTRE ENTRETIEN SE PASSE MAL :

- Si votre entretien d'évaluation ne se passe pas de façon constructive, courtoise ou objective, vous êtes en droit de ne pas signer votre entretien, en mentionnant toutefois vos réserves critiques, et ce qui motive votre refus de signature. Vous ne validerez ainsi que vos commen-



# Guide pratique



taires.

- Vous pouvez également noter « j'ai pris connaissance des objectifs qui m'ont été assignés » avant votre signature, cela indique que vous connaissez vos objectifs mais que vous ne portez pas d'avis sur leur atteinte. Cette pression « psychologique » de signer ce document est dans la droite ligne patronale du passage d'un contrat de subordination à un contrat commercial.
- Si vous vous sentez démotivé, déprimé, colérique ou stressé, ... bref, perturbé, allez immédiatement à l'infirmerie le signaler, mention en sera ainsi portée sur le cahier des accidents, en y consignnant les causes (vérifier-le ou faites le vérifier). N'hésitez pas à vous faire accompagner par un représentant CGT.
- Nous constatons de réelles dérives dans les entretiens effectués par des managers très mal formés pouvant avoir des conséquences dramatiques sur les salariés allant jusqu'au suicide.

## ⇒ **SI VOTRE ENTRETIEN EST INDIVIDUEL, VOTRE ACTION DOIT ÊTRE COLLECTIVE :**

- Si vous considérez que les entretiens tels qu'ils sont pratiqués dans votre entreprise sont illicites par exemple du point de vue des critères d'évaluations comportementaux ou du fait de l'absence de consultation préalable du CHSCT :
- La tentation serait alors grande de refuser de passer l'entretien pour ces motifs.
- Mais l'action pouvant être menée contre une évaluation illicite ne peut en réalité être individuelle, les dispositions légales n'offrant pas de possibilité d'action au salarié qui lui garantisse la sécurité de son emploi. La manière la plus sûre juridiquement de s'opposer au caractère illégal d'une évaluation professionnelle reste dans les actions collectives pouvant être menées avec les salariés par les organisations syndicales, de telles actions étant juridiquement protégées par les dispositions du Code du Travail.
- Un autre argument pour participer, activement et dans le sens de vos intérêts, à cet entretien : de plus en plus d'employeurs fondent la motivation de licenciements sur des insuffisances professionnelles, caractérisées par les mentions du management et l'absence de contestation par le salarié. Cette absence de contestations est présentée comme l'acceptation des critiques et carences mises en avant par l'employeur, donc : exprimez-vous, de manière argumentée, cela ne pourra que vous servir. Mais récemment la Cour de cassation a rappelé que l'entretien individuel ne pouvait avoir pour visée ou conséquence une sanction, donc encore moins un licenciement (Airbus).

⇒ **COTE EVALUATEUR** : la justice en rendant les quotas illégaux (Cour d'Appel de Versailles du 8-09-2011 pour HP et cour d'Appel de Toulouse du 21-09-2011 pour Airbus) offre aux évaluateurs la possibilité de retrouver une marge de manœuvre dans l'évaluation des salariés sous leur responsabilité.

☞ **Attention entretien forfait-jours et entretien annuel d'évaluation ne sont pas de même nature. En effet, dans les accords sur les 35h il est précisé que les salariés en forfait jours (FJ) disposent d'un ou des entretiens d'évaluation afin de veiller à une répartition entre la charge de travail et les objectifs avec les moyens dont ils disposent en termes d'organisation et de ressources. La justice rappelle de façon constante l'importance de ces entretiens « spécifiques » aux salariés en FJ en lien avec la santé (Arrêt Cour de cassation du 29 juin 2011, Cour d'Appel de Versailles sur la faute inexcusable de Renault lors du suicide d'un cadre, ...).**

De l'évaluation individuelle à l'organisation collective du travail : de nombreux syndicats ont travaillé « l'évaluation ». La CGT du groupe Thalès, par exemple, a édité une plaquette sur ce sujet dont cet article est inspiré. Les publications de l'UGICT cadres et droits N°680 et 687 de 2011, le magazine Options N°574 de février 2012 et son supplément Mines énergies, peuvent nourrir votre base de réflexion.

Tous ces éléments et les dernières décisions de justice offrent des points d'appui pour construire un management alternatif. Il s'agit de passer d'organisations du travail contraintes, imposées et décrétées, à des organisations du travail négociées et partagées à tous les niveaux pertinents de l'entreprise.

**Nombre de travaux interrogent la possibilité d'évaluer le travail. Ne sont-ils pas une invitation à poser syndicalement le débat sur :**

- ☞ **Que peut-on évaluer dans le travail ?**
- ☞ **Que ne faut-il pas évaluer ?**
- ☞ **Comment on passe de l'évaluation de l'individu à celle du collectif de travail ?**
- ☞ **Comment on intègre au débat les moyens du « travail bien fait » ?**
- ☞ **Comment on régénère les liens de coopération, de partage, d'échange ?**

**A**vec cette démarche syndicale, on peut aider (individuellement et collectivement) les salariés à appréhender efficacement et offensivement « l'épreuve de l'évaluation » pour que chacun trouve du sens à son travail et puisse s'y épanouir individuellement dans des collectifs de travail revitalisés.

# ■ Du plomb dans l'aile des forfaits jours\* dans les industries chimiques



L'idée selon laquelle « quand on est cadre, on ne compte pas ses heures » a la vie dure. C'est l'argument principal invoqué par les entreprises pour justifier le passage de tous les cadres dans un 1<sup>er</sup> temps au forfait-jours et l'absence de contrôle de leur temps de travail, renvoyant chaque individu vers sa propre disponibilité pour atteindre les objectifs financiers de l'entreprise !

Sauf que le Comité Européen des Droits Sociaux ne le voit pas de la même manière et condamne à 3 reprises le dispositif de forfaits jours mis en place en France. La Cour de cassation le 29 juin 2011 le condamne aussi mais d'une manière plus douce, « attendu que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles, ... que toute convention de forfaits jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires, ... ».

**Pour les patrons, c'est l'obligation d'établir un document de contrôle des jours travaillés et des repos, c'est l'obligation d'un suivi régulier par un supérieur hiérarchique de l'organisation du travail, avec un point sur la charge de travail et c'est le caractère raisonnable de l'ampli-**

**tude des heures effectuées, l'idée étant de s'assurer une bonne répartition dans le temps.**

La Cour de cassation applique en fait aux forfaits jours une démarche qui, d'une part, met la santé physique et mentale au centre de la réglementation du travail, et d'autre part, valide le principe que tout dépassement de la durée du travail, quotidienne ou hebdomadaire, le non-respect des temps de pause, cause un préjudice ouvrant droit à dommages et intérêts.

Même si cet arrêt de la Cour de cassation semble moins contraignant, il n'empêche que le monde de l'entreprise tremble dès qu'elle s'apprête à rendre un arrêt sur le forfait jours, comme s'il existait une perpétuelle menace sur ce dispositif. Peut-être parce que nos patrons savent que le dispositif de forfait jours tel qu'ils l'appliquent, sort de la législation sur le temps de travail ?

**Un 2<sup>ème</sup> arrêt rendu le 31 janvier 2012 s'inscrit dans le même esprit que celui du 29 juin 2011:** pas de remise en cause générale du forfait jours mais affirmation de la nécessité de respecter les règles tenant à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, faute de quoi le « droit commun » redevient applicable (décompte hebdomadaire de 35

heures et paiement des heures supplémentaires).

**En fait ce dernier affirme que le forfait jours institué dans la Convention Collective des Industries Chimiques n'offre pas les garanties suffisantes en matière de droit au repos. Il en résulte que l'entreprise qui met en œuvre un forfait jours sur la base de ces règles conventionnelles imprécises peut se voir demander des arriérés d'heures supplémentaires.**

Pour la Cour de cassation, la Convention Collective des Industries Chimiques, d'une part, ne fixe pas le nombre de jours travaillés et de repos et, d'autre part, renvoie à la convention individuelle de forfait, donc au contrat de travail, le soin de régler les modalités de contrôle. Alors que selon elle, **LES MESURES IMPERATIVES QUI DOIVENT GARANTIR QUE LE FORFAIT JOUR RESPECTE LE DROIT AU REPOS ET A LA SANTE DES TRAVAILLEURS DOIVENT ETRE DEFINIES PAR ACCORD COLLECTIF, ET PAS UNIQUEMENT PAR LE CONTRAT DE TRAVAIL VIA LA CONVENTION DE FORFAIT.**

(\* Voir courrier UFICT n°207 de Novembre 2011)

● **Pour les syndicalistes que nous sommes,** ces arrêts de la Cour de cassation sont un outil revendicatif de plus pour :

☞ vérifier que les dispositions mises en œuvre dans nos boîtes, notamment dans le cadre d'accords collectifs (s'ils existent !) appliquent bien les exigences juridiques en matière de respect des droits au repos et de protection de la santé et de la sécurité des salariés. Et une fois cette vérification faite, contrôler que cela est bien appliqué !

☞ demander à nos patrons une référence horaire et un contrôle du temps de travail effectif des salariés aux forfaits jours (y compris les heures de travail effectuées en dehors des murs de l'entreprise, pour l'entreprise, par exemple au petit déjeuner en ouvrant leur téléphone ou en lisant leurs messageries dans les transports, se connectant sur l'intranet de l'entreprise le WE,...). Car sans mesure de temps, il n'y a pas de contrôle, ni du repos, ni du paiement des heures accomplies !

**Mais la 1<sup>ère</sup> revendication de la CGT et notamment de notre Fédération dans le domaine du temps de travail** est bien de limiter, voire d'éviter le recours systématique de nos patrons au forfait jours.

Pour eux, il n'est qu'un outil de plus pour asservir encore un peu plus le salarié au travail !

Y compris sur ce dossier, l'UFICT Chimie est à votre disposition.