

Entretiens annuels 2024

Une dévaluation généralisée des salarié.e.s ?

L'affaire du fichage occulte des salariés en 2015 pour laquelle la direction a été condamnée à de multiples reprises ne lui a-t-elle pas suffi ? On peut en douter au vu des révélations récentes sur les entretiens annuels 2024 des salariés.

De quoi s'agit-il ?

Chaque année, les salariés passent en revue leurs compétences avec leur manager dans le cadre de leur entretien annuel. Une occasion pour faire le point sur l'année écoulée et se projeter sur l'avenir en envisageant notamment des actions de formation. Chaque fiche de poste liste un certain nombre de compétences pour lesquelles il y a quatre niveaux : connaître, pratiquer, maîtriser et développer. Chacune des compétences fait l'objet d'une évaluation. Celle-ci peut être sur le niveau attendu pour le poste, en dessous ou au-dessus.

Depuis quelques jours, la CGT fait l'objet de nombreuses remontées de salariés qui, en comparant leurs entretiens annuels 2023 et 2024, se rendent compte d'une modification à la baisse de l'évaluation de certaines de leurs compétences. Et ce, alors même qu'il n'en a pas été question une seule seconde pendant leur entretien 2024.

Une consigne générale de dévaluation ?

S'agit-il de cas isolés ? De décisions locales à l'initiative de certains managers ? Ou bien de l'application d'une consigne donnée par la DRH de FTV ? La CGT a entamé des investigations et il s'avère que ces cas ne sont pas isolés puisque disséminés un peu partout à FTV.

La plupart du temps, les salariés concernés ont vu certaines de leurs compétences notées "au-dessus du niveau attendu" ramenées au simple "niveau attendu". Parfois la rétrogradation peut aller jusqu'à deux niveaux avec un passage de "au-dessus du niveau attendu" à "en dessous du niveau attendu". A aucun moment les salariés n'ont été informés de cette évolution au cours de leur entretien. Ils ne se sont pas rendus compte de cette modification au moment de la signature du compte rendu de leur entretien, se concentrant sur les appréciations car ils avaient confiance. D'ailleurs, qui pense à comparer ses évaluations annuelles avec celles de l'année précédente avant de signer le compte rendu de son entretien annuel ?

C'est par inadvertance que des salariés ont été amenés à comparer l'évolution de leurs évaluations et se sont rendu compte qu'ils faisaient l'objet d'une rétrogradation.

La direction doit s'expliquer

La DRH de France Télévisions a été officiellement saisie par la CGT le 18 octobre sur cette situation inacceptable, sans réponse à ce jour. Pourquoi un tel silence ?

Pourquoi la direction agit-elle dans le dos des salariés pour diminuer leur niveau de compétence ? Et cela sur des niveaux qui sont pourtant dans leurs entretiens annuels depuis 10 voire 15 ans !

Si un manager constate qu'un niveau de compétence n'est plus celui qu'il constatait l'année précédente, pourquoi n'en parle-t-il pas aux salariés concernés lors de l'entretien ? Et pourquoi ne propose-t-il pas une action de formation pour retrouver ce niveau de compétence ?

Dans les sites où cela a été mis au jour, les salariés estiment que la confiance qu'ils pouvaient avoir dans leur manager est rompue. Certains managers commencent à revenir en arrière et à s'excuser. Mais pourquoi ont-ils agi ainsi ? Quelle était la consigne de l'entreprise ?

Agissez avec la CGT

La CGT demande à la direction la remise en état immédiate des niveaux de compétences acquis par les salariés et de s'expliquer sur le sens de cette consigne.

La direction devait lancer, il y a déjà deux ans, un outil de revue des compétences. Nous attendons toujours la présentation de cet outil devant les instances. Que cherche à faire la direction ? Empêcher les salariés dont les compétences seraient "*au-dessus des attentes*" de revendiquer une évolution salariale ou fonctionnelle ? A-t-elle peur que la politique de modération salariale qu'elle pratique depuis près de 10 ans finisse par pousser les salariés à saisir les prud'hommes pour non-reconnaissance des compétences acquises ?

Nous incitons tous les salariés à comparer le compte rendu de leur entretien annuel 2023 avec celui de 2024 et, en cas de dévaluation faite dans leur dos, de saisir leur manager pour exiger une explication. Et en parallèle de prévenir leur délégué-e syndical-e ou élu-e-s CGT afin que nous puissions mesurer l'ampleur de cette politique et intervenir en conséquence.

Delphine Ernotte est arrivée à FTV en 2015 en pleine crise sur l'affaire du fichage occulte des salariés avec un système de double évaluation mise en place par la direction précédente à l'insu des salariés et de leurs représentants. Partira-t-elle en 2025 sur un remake de cette mauvaise série B produite à nouveau par la DRH de FTV ?

C'est maintenant à la direction de l'entreprise de se justifier et d'expliquer ce qu'elle compte faire pour la suite.

Paris, le 22 octobre 2024