

EVALUATIONS TOXIQUES

Recruter, pressurer, briser, jeter... «Tu es obsolète», «tu n'as pas de valeur ajoutée»...

Cela paraît caricatural, mais c'est un mode de management en vogue chez Capgemini dès lors qu'un profil sort un peu du moule (1).

Plusieurs salarié-es nous ont alertés à la suite de leur EDR. Ils ont non seulement eu une mauvaise note (4 ou 5 L), mais leur career-manager se sont permis des réflexions particulièrement violentes et dénigrantes : « tu es obsolète », « tu n'as pas de valeur ajoutée », « n'exagère pas avec tes prétentions salariales, Capgemini a tout de même été généreux et t'a sorti du chômage », « on ne sait pas quoi faire de toi »...

Il est inadmissible d'entendre de telles attaques personnelles de la part d'un manager ! Et c'est d'autant plus intolérable dans cette période de recrudescence de dépressions et d'angoisses liées à la situation sanitaire.

Parfois ce discours se conclut même par une proposition de rupture conventionnelle ou une suggestion appuyée de chercher du travail ailleurs. Elles sont loin les prétendues valeurs du groupe et la bienveillance autoproclamée de la direction.

Pour rappel, il est du devoir de l'employeur de nous fournir du travail et de maintenir notre «employabilité», par des formations notamment. A défaut, c'est l'employeur qui est en tort et non les salarié-es.

Il est temps de mettre un coup d'arrêt à ces méthodes nauséabondes !

Il faut réagir, Tracez tout !

Il faut laisser une trace écrite en adressant un mail demandant «pour une bonne compréhension», des explications, des précisions, ou des confirmations au manager ayant tenu ces propos, en les retranscrivant au mieux. Sinon, aucun compte rendu ne viendra jamais tracer ces paroles déplacées.

Voici, par exemple, ce que l'on peut écrire.

« Lors de l'entretien que nous avons eu le 31/03/2021 [par téléphone, dans le couloir, à la cafétéria, au RIE...] tu m'as dit que j'étais obsolète. Je trouve que cette allégation est dénigrante à mon égard et te rappelle que l'employabilité des salarié-es est à la charge de l'employeur notamment en terme de formation et d'accompagnement »

Enfin, prenez soin de garder les traces en lieu sûr : Boîte perso en copie cachée, impression papier, drive ou autre.

Contestez une notation injuste !

Par ailleurs, une notation injuste doit absolument faire l'objet d'une contestation officielle, et une demande de réexamen de la note.

Cette contestation doit être argumentée factuellement par rapport aux objectifs fixés définis par l'ordre de mission et à l'issue de l'EDP.



Et enfin, n'hésitez surtout pas à nous contacter afin que l'on puisse vous conseiller sur la marche à suivre et vous accompagner dans vos démarches.

Beaucoup de salarié-es subissent ces discours délétères, plus nous serons nombreux-ses à réagir face à ces injustices et plus nos managers seront prudents et respectueux.

(1) Nous rappelons que l'adaptation du travail à l'homme (et non l'inverse) est un des 9 grands principes de la prévention des risques professionnels prévu au code du travail (Article L4121-2).

Article L6321-1

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 8 (V)

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Les actions de formation mises en oeuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

CONTACTEZ LA CGT CAPGEMINI

**#SYNDIQUEZ-VOUS
CGT-CAPGEMINI.FR**



facebook.com/CGTCAPGEMINI

@CGT_Capgemini

linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini

@cgtcapgemini

cg-t-capgemini.fr / contact@cg-t-capgemini.fr