



CARREFOUR  
GROUPE

# FLASH INFO 1/2

## LA CFDT - CARREFOUR S'OPPOSE A LA MISE EN PLACE DE **COMITÉ DE PERFORMANCE**



L'entreprise déclare vouloir positionner ses salariés sur un « Radar de la Performance » !!!

**L**e projet a été présenté lors du CSEC des hypermarchés le 25 janvier dernier, mais il va être déployé dans toutes les sociétés du groupe. Tous les salariés seront donc concernés par ce système de classement.

La CFDT a demandé à la direction d'annuler la mise en place de ce projet. Pourquoi ?

La méthode utilisée est bien connue (elle nous vient des Etats-Unis...) et ne nous semble pas bienveillante et respectueuse des salariés. **Coller une étiquette grâce à un « radar de la performance »** à chaque salarié en fonction de sa performance et de son engagement, c'est **stigmatisant** et parfois **dégradant**. Nous ne sommes pas dans une émission de télé-réalité (contrairement à ce que laissent penser les huit catégories choisies) !

**De plus, comment les collaborateurs vont-ils vivre cet étiquetage ?** Comment porte-t-on le fait d'être nommé par son manager « **Insuffisant** », « **Minimaliste** », « **Confort** » etc. pendant plusieurs mois, voire des années ? Quelle type de compétition interne au sein des équipes ?

Carrefour propose de suivre la performance et l'engagement de chacun lors d'un nouveau **Suivi Individuel de Travail** tous les 3 mois ! **Sacrée pression !**

Ce **SIT** sera ensuite validé par un **comité de performance** qui définira entre 3 et 8 critères pour quantifier la performance et l'engagement de chaque salarié.

Lire page suivante



**SUPERSTAR**  
**STAR**

**FUTURE STAR**

**PRO**

**CONFORT**

**DIAMANT CACHÉ**

**MINIMALISTE**

**INSUFFISANT**

Les salariés se verront classés dans une de ces huit catégories. Seules « Star » et « Superstar » sont positives... puisque même une « future star » est définie comme « ayant un niveau de performance en dessous de l'attendu » ! Pour plus d'infos sur la définition de ces catégories, demandez à votre délégué CFDT.



CARREFOUR  
GROUPE

# FLASH INFO 2/2

## LA CFDT - CARREFOUR S'OPPOSE A LA MISE EN PLACE DE **COMITÉ DE PERFORMANCE**



...Pourtant, il existe déjà des **entretiens individuels** réalisés tous les ans (normalement...) et prévus par la loi.

**Alors pourquoi Carrefour met-elle en œuvre des entretiens supplémentaires... beaucoup plus fréquents ? Qu'est-ce qui ne marche pas actuellement (le diagnostic ne nous a pas été communiqué) ?** De plus, comment les managers vont-ils pouvoir tenir la cadence de ces rendez-vous chaque trimestre (alors que tous les entretiens légaux annuels ne sont pas toujours réalisés) ?

La direction indique vouloir suivre **la performance et l'engagement de chacun**, qu'il s'agit de donner à tous un feedback (retour) qui soit **juste, différenciant** (qui démarque chaque salarié) et **exigeant** ; de vérifier la bonne adéquation de chaque salarié à son poste.

En réalité, la CFDT estime qu'il s'agit d'une méthode bien connue et de culture américaine appelée « **Ranking** » et qui a pour objectif l'évaluation et le classement des salariés à hauts potentiels **jusqu'à ceux jugés moins performants**. Aux Etats-Unis, ce système surnommé « **Rank & Yank** » (classer et virer) a suscité beaucoup de polémiques et de procès (en Europe aussi d'ailleurs).

Nous ne disons que c'est le cas aujourd'hui, mais que se passerait-il si ce classement était utilisé par un management (national, régional, local mal intentionné ou dysfonctionnel ?

Pour la CFDT, cette méthode de chiffrage par des critères subjectifs ne prend pas en compte la complexité du travail et ignore l'effort réel. **De plus, elle ne donne lieu à aucune forme de reconnaissance.**

**Le Ranking réduit la performance de l'entreprise en renforçant la compétition individuelle. Il détruit la coopération et la convivialité.** Ce projet constitue une dérive des systèmes d'évaluation vers des critères personnels (à la tête du client) et comportementaux.

**Il crée une forte pression psychologique.**

Pourtant, en France, il est interdit de baser des évaluations sur des critères flous et subjectifs.

**La CFDT propose que l'on applique déjà les dispositifs légaux existants (comme entre autre l'entretien individuel). Ensuite, nous pensons qu'il y a plus besoin dans l'entreprise de coopération que de compétition. C'est dans cette direction que les ressources humaines du groupe doivent déjà travailler.**