

CSEC DU 27 AVRIL : LA CFE-CGC DIT NON A UN SYSTEME "FAR WEST"

Avril 2026



À l'issue de la séance officielle du CSEC du 27 avril, la CFE- CGC a rendu **un avis défavorable** sur l'évolution de l'Entretien Annuel de Performance (EAP) et a réaffirmé sa ferme opposition au manque de transparence et d'équité qui entoure le dispositif SAIP.



Pour nous, la performance doit rimer avec équité, reconnaissance et clarté. Or, les projets de la Direction dessinent un autre décor : celui d'un **Far West social** où les règles changent en cours de route, sans cadre clair ni boussole pour les salariés.

La Direction avance comme un convoi lancé dans le désert à bride abattue, sans balisage et ravitaillement. Les représentants du personnel sont laissés sur le bas-côté, et le calendrier est trop serré pour permettre aux managers comme aux syndicats de jouer pleinement leur rôle.



Avec OneHR et la refonte des objectifs, l'évaluation entre dans **une zone grise préoccupante**.

Les critères de leadership (Agilité, Responsabilité, Ambition) sont trop flous, donc subjectifs, surtout dans un contexte de management mondialisé.



Nous dénonçons une sanction financière déguisée avec le coefficient 0,50 pour le niveau 4, ainsi qu'un système d'objectifs trop centralisé, déconnecté du terrain et sans garanties suffisantes sur la formation des managers et des salariés.

S'agissant de la part variable (SAIP), la CFE-CGC alerte sur un dispositif devenu illisible et profondément inéquitable qui interroge sur la transparence sur la rémunération. En dépit de nos courriers, la Direction refuse toujours de corriger le résultat de 0% constaté pour l'Europe élargie en 2025. Par ailleurs, le nouveau barème introduit des disparités de calcul entre fonctions globales et rôles régionaux, avec des écarts de traitement pouvant exister entre collègues d'un même service.



Cette logique incompréhensible engendre démotivation et tensions, infligeant une double peine aux salariés, pénalisés pour des résultats financiers qui ne relèvent pas de leur responsabilité.



À cela s'ajoute une opacité persistante : comment accepter qu'une direction refuse de rendre publics les calculs précis par division, en invoquant une confidentialité que nous jugeons injustifiée ?

Sur l'ensemble des projets la CFE-CGC a réitéré en séance des demandes claires pour améliorer les :

- une transparence totale sur les indicateurs de performance et les modalités de pesée des postes ;
- la mise en place d'un socle minimum garanti pour reconnaître l'engagement réel sur la SAIP ;
- une protection effective contre les effets de double sanction entre Groupe, Division et individuel ;
- une réflexion sur un calcul par corps de métier plutôt que par grandes divisions géographiques.

Nous continuerons à nous battre pour que la performance reste un levier de reconnaissance juste, et non un outil de pilotage « **à l'ouest** » du budgétaire, au détriment des salariés.

La chanson emblématique de Jean-Patrick Capdevielle illustre cruellement le déploiement « **Quand t'es dans le désert depuis trop longtemps, tu t demandes à qui ça sert toutes les règles un peu truquées du jeu qu'on veut te faire jouer les yeux bandés** ».



Far West Social : La CFE-CGC dit NON !