

## Mauvaise note pour HP : un gros bémol sur les évaluations



**Vous avez tous lu la déclaration "gagnant-gagnant" de notre PDG, signalant le désistement en appel du jugement sur les notations. Un désistement qui était souhaité par HP alors même que HP est à l'origine de la procédure d'appel. Comprenne qui pourra !**

**Gagnants, les salariés le sont puisque le jugement de première instance s'applique immédiatement. La direction ayant eu besoin de l'accord des parties adverses pour se désister, cela n'a évidemment pas été sans contrepartie. Mais regardons de plus près les conséquences positives pour les salariés.**

### **Que dit le jugement de première instance, tel qu'il s'impose aujourd'hui à HP ?**

Tout simplement que le processus de notation chez HP est jugé **illégal** sur la base suivante:

- Le tribunal a retenu **l'illicéité du mode d'évaluation** des salariés HP CCF, en ce qu'il **tient compte, dans l'évaluation individuelle des salariés, des résultats financiers des divisions auxquelles ils appartiennent**. L'évaluation était fondée sur les résultats économiques des « business units » dont les salariés, à titre individuel, ne sont pas responsables.

- Le mode d'évaluation est également déclaré illicite en ce que **les critères d'évaluation ne sont ni précis, ni objectifs, ni transparents**. Les fameuses **caractéristiques "Smart"** (simples, mesurables, atteignables, réalistes, temporels) pourtant prônés dans les présentations de la RH **n'étaient pas appliquées**. Le mode d'évaluation actuel impose aussi aux salariés de respecter des **normes comportementales qui ne sont pas suffisamment précises et insuffisamment définies**, normes dont certaines ne sont **pas en lien avec les métiers exercés** par les salariés évalués.

- Le tribunal a également souligné le non-respect de **l'obligation d'information préalable** des salariés dans la mise en œuvre du mode d'évaluation.



**Aucune présentation du processus global d'évaluation n'a été faite aux salariés par la Direction HP** (objectifs, notation, évaluation, dates à respecter...). De plus, le processus d'évaluation ne définissait pas de manière précise et explicite les **critères des différents niveaux de performance**.

### **En clair....**

Dans le jugement maintenant applicable, cela donne : *« il est ainsi clairement établi qu'il est tenu compte dans l'évaluation individuelle du salarié des résultats financiers de la division (business unit) à laquelle il appartient. Cette appréciation qui tient compte d'éléments extérieurs à la compétence personnelle du salarié (aléa économique, stratégie commerciale de la Direction, performance des autres salariés et du manager) sur lesquels il n'a aucune possibilité d'influer pour les modifier ou les*

faire évoluer, est illicite ..., ces éléments étant sans lien direct avec le travail effectivement accompli par le salarié ».



En résumé, ce jugement force simplement HP à respecter le cadre légal quant au processus d'évaluation des salariés, et tout d'abord cet article L. 1222-3 du code du travail : **Le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard.**

### Et maintenant ?

La direction HP est dans l'obligation désormais **de négocier avec les représentants du personnel pour trouver un accord sur ce processus d'évaluation.** Il est souhaitable après ces péripéties que l'ensemble des représentants du personnel travaillent en commun pour présenter une plateforme cohérente de propositions et d'exigences. Il faut avoir vécu quelques-uns des moments dramatiques que constituent la restitution des notations aux salariés pour se rendre compte combien ces points sont importants pour leur bien-être. Les salariés ont d'ailleurs mis ce point en avant dans un de nos derniers sondages. Et l'UGICT a depuis bien longtemps soutenu et informé les salariés sur ce sujet (tracts et [dossier évaluation](#) sur notre site Ugict HP).

**Envie de réfléchir avec nous, besoin d'informations ou de conseils ?** Contactez vos représentants UGICT CGT

#### Les Ulis :

Rosine Veau	<a href="mailto:rosine.veau@hp.com">rosine.veau@hp.com</a>	06 72 99 18 10
Nathalie Ambrogio	<a href="mailto:nathalie.ambrogio@hp.com">nathalie.ambrogio@hp.com</a>	01 57 62 99 78

#### Grenoble :

Myriam Martinet	<a href="mailto:myriam.martinet@hp.com">myriam.martinet@hp.com</a>	06 80 61 88 83
Uta Ihle	<a href="mailto:uta.ihle@hp.com">uta.ihle@hp.com</a>	06 87 39 04 85

#### Bordeaux :

Marie-Florence Besnehard	<a href="mailto:marie-florence.besnehard@hp.com">marie-florence.besnehard@hp.com</a>	06 70 77 38 91
--------------------------	--	----------------

#### Nanterre :

Daniel Gureghian	<a href="mailto:daniel.gureghian@hp.com">daniel.gureghian@hp.com</a>	01 47 29 64 59
------------------	--	----------------

#### Toulouse :

Michel Soumet	<a href="mailto:michel.soumet@hp.com">michel.soumet@hp.com</a>	06 72 99 17 89
---------------	--	----------------



Toutes les informations sur l'actualité HP et des conseils sur vos droits sur notre site : [www.cgt-hp.com](http://www.cgt-hp.com)

Pour vous abonner à cette lettre d'information, un simple message à l'adresse [ugict\\_cgt@hp.com](mailto:ugict_cgt@hp.com)

Les résultats obtenus sont confidentiels.

Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie.

### Est-ce là une grande victoire ?

C'est certainement une victoire pour tous les salariés mais sur le fond, être obligé d'en passer par des actions en justice pour obtenir le respect de contraintes légales, n'est-ce pas simplement affligeant?

Ce jugement qui portait initialement sur des cas de salariés de la société HPCCF est bien entendu applicable à tout salarié de la société HPF et par extension aux entreprises issues de la scission HP.

L'UGICT-CGT encourage les salariés discriminés lors de l'évaluation, sur la base de critères qu'HP ne devait pas appliquer, à contacter un élu UGICT-CGT pour évaluer (sans jeu de mots) une possible contestation de la note. Cette contestation prévue dans le processus d'évaluation par la RH, pourrait nous apporter son lot de bonnes surprises.