

Airbus a-t-il le droit d'évaluer le « courage » de ses cadres ?

Par Marie Kostrz | **Rue89** | 04/01/2011

La CGT de l'avionneur dénonce les critères subjectifs utilisés par la direction lors des entretiens annuels.

Peut-on évaluer la capacité d'un employé à « agir avec courage » ? Le 6 janvier, devant le TGI de Toulouse, la direction d'Airbus devra justifier des critères utilisés lors des [entretiens annuels d'évaluation](#). La CGT de l'entreprise, qui a porté plainte, considère que les critères comportementaux utilisés par Airbus sont illégaux et dégradent leurs conditions de travail.

« Agir avec courage », « faire face à la réalité », « développer mes talents » : ce sont les qualités dont un cadre d'Airbus doit faire preuve pour espérer effectuer une brillante carrière. Ces critères dits « comportementaux » sont utilisés depuis janvier 2010 pour évaluer, lors de leur entretien annuel, les 10 000 cadres d'Airbus.

Xavier Petrachi, délégué syndical de la CGT Airbus à Toulouse, refuse cette nouveauté. Selon lui, il s'agit de critères subjectifs, impossible à quantifier, et donc illégaux :

« On demande qu'Airbus prouve qu'il est possible de mesurer ces qualités. Pour nous, c'est impossible, et l'entreprise a dépassé le cadre légal. »

Il demande donc la suppression de ces critères d'évaluation pour les 5 000 cadres de la branche Airbus Opération, dont la CGT est représentative.

Le courage, critère plutôt adapté à l'évaluation d'un pompier

L'affaire n'est pas sans précédent. En 2008, le tribunal de grande instance de Nanterre [a débouté Wolters Kluwer France](#), qui utilisait des critères « flous basés sur des valeurs » pour évaluer ses employés : parmi elles l'intégrité, la responsabilité ou le travail en équipe.

Un cas de jurisprudence, qui conforte l'avis rendu par la [Cnil](#) en 2005 : l'appréciation des aptitudes professionnelles doit se faire sur la base de « critères objectifs et présentant un lien direct et nécessaire avec l'emploi occupé ».

Pour Sylvain Niel, avocat en droit social, c'est avant tout à ce dernier point que le juge devra porter attention. Selon lui, il est difficile voire impossible de rendre une évaluation absolument objective. Cependant, toute catégorie n'est pas forcément légitime :

« Il faut regarder si les critères comportementaux ont vraiment un lien avec la tâche confiée à l'employé. S'il paraît plausible qu'on attende d'un pompier qu'il agisse avec courage, c'est un peu plus flou pour un employé d'Airbus... »

Cette adéquation entre les critères instaurés et l'emploi évalué est d'ailleurs une obligation, selon [l'article L. 1222-2 du code du travail](#) :

« Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié, ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes. »

Pour la CGT, le moral des salariés est affecté et le copinage favorisé

Airbus, de son côté, refuse de justifier l'emploi de ses critères avant la date du procès. Olga Renda-Blanche, directrice relations sociales d'Airbus France, déclare tout de même :

« C'est un procès d'intention. Le seul objectif d'Airbus est de développer les compétences des employés, de les emmener à un bon niveau. »

Une position que ne partage pas la CGT. Xavier Petrachi souligne :

« Selon notre enquête auprès des cadres, l'ambiance s'est dégradée depuis l'instauration de ces critères subjectifs, ça a favorisé le copinage. Les cadres doivent faire le café au chef quand il arrive pour se faire bien voir, c'est du vécu. Impossible pour eux de manifester le moindre désaccord. »

[Yves Clot](#), psychologue du travail et auteur du [« Travail à cœur »](#), a observé que ces évaluations affectent les employés. Pourtant, elles ont été largement développées en France ces dernières années :

« Les entreprises souhaitent appliquer des méthodes très valorisées dans le monde anglo-saxon. Les employés français vivent très mal le jugement qu'on porte sur eux. »

Sélectionner ceux qui supportent l'insupportable

Tout en remettant en cause ces critères, le psychologue doute de l'efficacité de l'action en justice de la CGT. Le vrai problème, selon lui, est la dégradation des conditions de travail et non les critères comportementaux :

« Aujourd'hui, on privilégie la rentabilité sur la qualité du travail fourni, ce qui a des conséquences sur les conditions de travail, extrêmement dures dans certaines entreprises. Ces dernières utilisent ces critères pour sélectionner les employés qui sont les plus à même de supporter l'insupportable. »

Yves Clot poursuit :

« Je connais une entreprises où l'un de ces critères comportementaux est la “capacité du salarié à travailler dans un environnement dégradé”. C'est de l'eugénisme : on ne garde pas les plus compétents, mais ceux qui sont capables de survivre dans des situations invivables. »

Cette sélection est aussi, selon Sylvain Niel, un moyen d'écarter les salariés les moins motivés, à l'heure où selon lui, ces derniers sont de plus en plus démobilisés par rapport à leur travail.

La CGT espère que ces critères comportementaux seront déclarés illégaux par le TGI de Toulouse. Même si la justice le suivait, rien n'empêchera cependant d'autres entreprises de continuer à les utiliser pour évaluer leurs salariés. Sylvain Niel explique :

« Tant que la Cour de cassation [dont les décisions assurent une application harmonieuse des lois, ndlr] n'est pas saisie, et qu'elle ne décide pas de condamner ces critères, rien ne pourra être interdit aux entreprises à l'échelle nationale. »