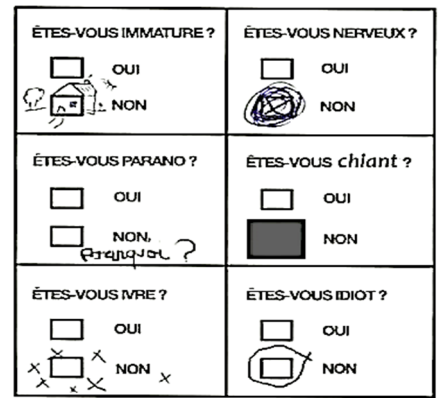


# LE PROJET AGORA / QCM : Quelle finalité cachée ?



## Quid derrière la nouvelle phase de reporting et de testing ?

La Direction a proposé à l'ordre du jour du CSE construction du mois de novembre un projet concernant la mise en place d'indicateurs de performance administrative.

Les élus ont demandé qu'un rapport d'expertise leur soit transmis :

« Dans la suite de l'expertise réalisée en décembre 2022, le CSE décide de faire appel à un expert habilité, conformément à l'article L 2315-94 du code du travail, afin réaliser un complément d'étude sur les indicateurs de performance et l'impact de leur mise en place pour les salariés, leurs conditions de travail, la définition et la valorisation de leurs compétences.

L'expertise doit notamment prendre en compte l'audit réalisé par Mme INIZAN (anciennement Bureau Véritas) à l'initiative de la Direction sur la première phase de déploiement.

Les élus se questionnent notamment sur la possibilité de regroupement des assistantes sur un lieu unique par pôle, sur la possibilité d'utilisation de l'intelligence artificielle pour réaliser tout ou partie des tâches administratives.

Les élus demandent la présentation des QCM à l'expert avant leur déploiement, et demandent à sursoir à la mise en œuvre du test et au projet des indicateurs dans l'attente de la présentation du rapport d'expertise en CSE. »

La CGT s'interroge sur la conformité d'un tel processus, notamment vis-à-vis des articles L1222-3 et L1222-4 du code du travail. Ce mode d'évaluation est appelé « ranking »

Plus largement et ce que disent les textes, le web à ce sujet : « le ranking est-il légal dans l'hexagone ? »

Un couperet définitif est tombé en 2013, avec un arrêt de la Cour de cassation concernant Hewlett-Packard France (HPF), que son comité d'entreprise et les syndicats avaient attaqué pour ranking par quotas. La cour d'appel de Versailles a déclaré illicite « la mise en œuvre d'un mode d'évaluation reposant sur la création de groupes affectés de quotas préétablis que les évaluateurs sont tenus de respecter ». Les risques sont multiples concernant l'entreprise : image écornée, invalidation du système d'évaluation, nullité des licenciements prononcés sur le fondement de ce système, versement intégral de la rémunération variable aux autres salariés « sous ou moyennement performants » sur la période concernée.

**La CGT s'inquiète de la destruction systématique des liens interpersonnels entre les assistantes et les intervenants des agences. De même, la destitution des moyens de décision des managers est caractéristique du peu de considération que la Direction Générale leur accorde. Au-delà de ce management délétère, la CGT redoute la possibilité qu'offre cette évolution du projet Agora d'utiliser à terme les ressources de l'Intelligence Artificielle avec les risques de suppressions de postes liés à cette technologie ou de création de pôles délocalisés**

