



29 avril 2026

Compte rendu de la réunion extraordinaire du CSEC sur le nouveau dispositif d'entretien annuel de performance chez Stellantis &You France, tenue à distance le 29 avril 2026

Participants à la réunion pour la CGT :

- Fabien Olive, élu CSEC Marseille
- Teddy Coulon, élu CSEC Toulouse
- Grégoire Restoy, RSC
- Giuseppe Lucatelli, DSC

Absents excusés :

- Lydia Taleb, élue CSEC Paris Nord
- Artur Mendes, DSC adjoint

ORDRE DU JOUR

1. **Information et consultation du CSEC sur le projet d'évolution de l'entretien annuel d'évaluation de la performance. Document de la direction joint à la convocation.**

La séance débute à 10h30. Les organisations syndicales FO, CFE-CGC et CGT font chacune une déclaration liminaire. La déclaration CGT remise à la direction est annexée.

La direction présente le document aux élus et répond aux questions posées. En 2026, sous la direction de son nouveau CEO Antonio Filosa, Stellantis lance un modèle de gestion de la performance visant à :

Renforcer le lien entre la performance individuelle et les résultats de l'entreprise.

Aligner les objectifs individuels sur quatre axes stratégiques : AOI, Free Cash Flow, Qualité et Parts de marché.

Intégrer l'évaluation des comportements (Agilité, Responsabilité, Ambition) dans le processus d'appréciation de la performance.

Favoriser la transparence via une définition précise et un suivi régulier des objectifs sur OneHR.

Le nouvel outil sera déployé auprès de l'ensemble des agents de maîtrise et cadres de Stellantis &You France. Pour accompagner ce déploiement, des formations et webinaires sont prévus pour les managers, en lien avec les RH locaux. Cependant, la direction n'a pas précisé le volume

Contacts CGT Stellantis & You France : DSC Giuseppe Lucatelli ; Artur Mendes DSC adjoint ; Grégoire Restoy RSC



cgt.stellantisandyou@outlook.fr

06 02 71 33 57

06 10 09 17 29

06 08 10 81 50



29 avril 2026

horaire de formation alloué à chaque manager et les représentants du personnel n'auront pas accès au contenu détaillé de ces sessions.

La CGT a interrogé la direction sur l'absence d'accès aux historiques des anciens entretiens d'évaluation.

La direction a répondu qu'il s'agissait d'une situation habituelle et a indiqué que les entretiens antérieurs seront enregistrés en version PDF dans le nouveau logiciel ONE HR à partir de juin 2026.

Consultation des élus du CSEC et points divers

Synthèse du vote et évolution organisationnelle :

1. Résultats de la consultation sur l'évolution de l'entretien annuel

Syndicat	Position
FO	Abstention à l'unanimité
CFDT	Abstention à l'unanimité
CFE-CGC	Défavorable à l'unanimité
CGT	Défavorable à l'unanimité

2. Point divers

- La direction a informé que les Correspondant.e.s Paie Local (CPL) seront désormais rattaché.e.s aux Ressources Humaines, et non plus aux Pilotes économiques.

Aucune justification quant à cette réorganisation n'a été donnée.

Analyse critique

Un dispositif qualifié de "moderne"... mais qui accroît le contrôle et la responsabilisation individuelle

Dans la continuité des récentes évolutions pour plus de transparence, d'alignement stratégique et d'agilité, Stellantis met en place une nouvelle organisation visant à renforcer la gestion et la cohérence des objectifs pour tous les salariés. Le nouvel entretien annuel, effectif en 2026, mise sur la responsabilisation individuelle par rapport aux résultats du groupe, tout en modifiant les critères de part variable et d'augmentation individuelle.

Points d'alerte sur les évolutions introduites

- 1. Des objectifs imposés, avec peu de marge pour adapter au terrain**

Contacts CGT Stellantis & You France : DSC Giuseppe Lucatelli ; Artur Mendes DSC adjoint ; Grégoire Restoy RSC



cgt.stellantisandyou@outlook.fr

06 02 71 33 57

06 10 09 17 29

06 08 10 81 50



29 avril 2026

- Les objectifs sont fixés de façon hiérarchique, depuis la direction jusqu'à chaque salarié, au détriment d'un dialogue personnalisé.
- L'alignement obligatoire sur les priorités du groupe laisse peu de place à la prise en compte du travail réel, des contraintes d'équipe et des conditions concrètes d'exercice.

👉 **On bascule d'un entretien d'échange à un entretien formalisé et centré sur des objectifs préétablis.**

! 2. Nouveau seuil minimum à 50 % : une barrière qui peut limiter la progression des évaluations

- En dessous de 50 %, aucune note n'est attribuée.
- Entre 50 et 100 %, la performance est considérée comme conforme aux attentes.
- Atteindre 100 % devient un objectif très élevé.

👉 **Conséquence : plus de salariés risquent d'obtenir une note basse, avec un impact direct sur la part variable.**

! 3. Les "comportements" deviennent un critère managérial central

Agilité, ambition, responsabilité... Des notions complexes à apprécier objectivement.

👉 **Ceci accroît le risque de biais ou d'arbitraire, notamment pour les salarié-es exprimant leur désaccord.**

! 4. Introduction d'une grille à 5 niveaux pour différencier davantage l'évaluation

L'ajout de 5 niveaux d'appréciation permet :

- de classer les salarié-es,
- de comparer les résultats,
- de renforcer la concurrence,
- de justifier les augmentations selon la performance individuelle. **Pour rappel, la dernière augmentation générale pour ces catégories date de 2022.**

👉 **Ce dispositif s'inscrit dans une logique de « ranking », différenciant davantage les parcours professionnels.**

■ Points soulevés par la CGT

- Un dispositif peu adapté à la réalité des métiers.
- Une pression accrue sur les salariés, via des objectifs plus contraignants.
- Une individualisation qui fragilise la cohésion et les plus exposé-es.





29 avril 2026

- Une évaluation des comportements pouvant introduire de l'arbitraire.

■ Propositions de la CGT

- Des objectifs réalistes, co-construits et adaptés à l'activité réelle.
- La suppression des seuils qui défavorisent l'évaluation.
- Une évaluation centrée sur le travail concret, non sur des comportements subjectifs.
- Une part variable indépendante de la note individuelle et revalorisée pour tous.
- Le respect des qualifications et expertises des salarié-es.
- Le maintien d'un entretien professionnel qui reste un vrai moment d'échange, non de pression.

👏 La CGT invite les salarié-es à rester solidaires

Pour accompagner la mise en place du dispositif, la CGT s'engage à soutenir chaque salarié-e :

- pour contester une note jugée injuste,
- pour signaler les dérives managériales,
- pour défendre les droits et conditions de travail.

👉 Conclusion

Ce nouveau dispositif apparaît davantage comme un outil de contrôle, de différenciation et d'ajustement des rémunérations individuelles.

La CGT réaffirme sa volonté de défendre un système d'évaluation équitable, transparent et respectueux du travail réel.

