



Proche
Solidaire
Efficace

Déclaration liminaire CGT

CSE – Dispositif d’entretien annuel de performance Stellantis – 2026

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les membres du CSE,

La CGT souhaite, en ouverture de cette réunion, exprimer sa position concernant le nouveau dispositif d’entretien annuel de performance mis en place chez Stellantis à compter de 2026.

À travers ce dispositif, la direction affirme vouloir renforcer la lisibilité des objectifs, homogénéiser les pratiques et mieux aligner la performance individuelle sur la stratégie globale de l’entreprise. Force est cependant de constater que ce système s’inscrit avant tout dans une logique de **pilotage renforcé de la performance**, marqué par un **fonctionnement strictement descendant**, centré sur des priorités financières et des indicateurs business définis au sommet de l’entreprise.

La CGT tient à souligner plusieurs points d’alerte majeurs.

Tout d’abord, l’**alignement exclusif des objectifs individuels** sur quatre priorités stratégiques – AOI, Free Cash Flow, Qualité et Parts de marché – pose un problème évident de **reconnaissance du travail réel**, notamment pour de nombreux métiers supports, transverses ou sociaux, dont l’activité ne se mesure pas aisément à l’aune de ces indicateurs. Ce choix risque d’appauvrir l’évaluation du travail réel et d’invisibiliser des contributions pourtant essentielles au fonctionnement de l’entreprise.

Ensuite, la CGT s’inquiète du **durcissement des seuils d’atteinte**, avec un seuil minimum fixé à 50 %, en dessous duquel l’objectif est considéré comme non atteint. Ce mécanisme accroît mécaniquement la **pression individuelle**, réduit la prise d’initiative et encourage des comportements d’évitement du risque, sans réelle prise en compte des aléas opérationnels, des contraintes organisationnelles ni des moyens réellement alloués.

Par ailleurs, l’intégration des **comportements managériaux** – agilité, responsabilité, ambition – dans la note finale introduit une **subjectivité renforcée** dans un système pourtant présenté comme normé et objectif. La CGT alerte sur le risque de biais, d’inégalités de traitement et d’utilisation implicite de ces critères comme **outil disciplinaire**, permettant d’ajuster les évaluations au-delà des résultats mesurables.

Le **lien direct et renforcé avec la rémunération variable (SAIP)** accentue encore ces dérives. En conditionnant fortement la rémunération à la performance individuelle et à la performance globale de l’entreprise, ce dispositif fait peser une **incertitude accrue sur les revenus**, tout en organisant une mise en concurrence des salarié-es qui fragilise le collectif de travail.

Enfin, la CGT regrette l’**absence totale de prise en compte des conditions de travail**, de la charge réelle, des effectifs, ainsi que des risques psychosociaux. En l’état, ce système est susceptible d’encourager sur-implication, sur-contrôle et épuisement professionnel, sans garde-fous explicites en matière de santé au travail.

29 avril 2026

Pour la CGT, ce dispositif ne constitue pas un outil de reconnaissance du travail, mais bien un **outil de transfert du risque vers les salarié-es**, faisant primer les objectifs financiers sur le sens du travail, son utilité sociale et les conditions dans lesquelles il est accompli.

La CGT restera donc particulièrement vigilante sur :

- l'équité réelle des évaluations,
- la reconnaissance effective du travail réel,
- la préservation de la santé et du collectif de travail,
- et les conséquences concrètes de ce dispositif sur les rémunérations et les parcours professionnels.

Nous demandons que ces alertes soient pleinement prises en compte dans le cadre des échanges du CSE et qu'un véritable dialogue s'ouvre sur des alternatives respectueuses du travail, des salarié-es et de leur santé.

Je vous remercie.