

NOV.
2023

EVALUATION ANNUELLE / STIP : La mesure de performance se calcule en IMPACT

Schneider Electric est une «entreprise à impact», notre Direction souhaite donc évaluer la performance de ses collaborateurs sur ce thème : mesurer l'IMPACT de chacun.

Le territoire France déploie la déclinaison corporate des nouvelles valeurs du groupe (IMPACT) piliers de la nouvelle mesure de la performance.

Pas une révolution, une évolution.

L'IMPACT : ÇA SE DÉCLINE COMMENT ?

Chez Schneider, on aime les acronymes, on en a donc trouvé un avec IMPACT, en anglais comme «Inclusion» «Mastery» «Purpose» «Action» «Curiosity» «Team». On balaye donc les valeurs d'entreprise, les «leadership expectation» ou encore les «employer value proposal». Soit 13 concepts résumés dorénavant en un mot : IMPACT

Vous serez donc mesuré sur votre Impact, et classés en 3 catégories contre 4 précédemment.

▶ 1. Impact en Développement (ex low performer) :

Vous n'êtes pas au niveau attendu, besoin de soutien = votre manager vous fera un coaching adapté. Le PIP (Plan Individuel de Performance) est définitivement écarté des processus RH). Et ça repart ou ça part = comprenez, vous êtes sur la tangente.

▶ 2. Impact Constant (ex performer) :

Vous faites bien votre travail, dans la règle, parfois même super bien. Mais vous plafonnez, vous êtes un bon collaborateur, engagé, et précis. Vous serez dans le ventre mou, rien d'extraordinaire.

▶ 3. Impact Exceptionnel (ex High Performer) :

Pas besoin de préciser ! Si ? Il faut être excellent partout : Business, Clients, équipe, résultats, contribution exponentielle, valeurs de SE, responsabilité et appropriation de tous les sujets = c'est vous l'Impact Player ! La perle rare...pour cette année.

Vous l'aurez compris, rien ne change vraiment = sauf les notes qui passent de 4 à 3 niveaux.

La CFE-CGC regrette le désengagement des HRBP pour accompagner les personnes identifiées « Impact en Développement - low performer » entrant dans un processus de Progrès. Seul le manager sera aux manettes. Sera-t-il formé pour cela ?

Pour autant, la CFE-CGC se réjouit de la disparition du PIP, protocole qui souvent légitimait une rupture conventionnelle ou un licenciement pour insuffisance professionnelle.



ET LE STIP DANS TOUT ÇA ?

Il reste pour la Direction un élément essentiel de motivation et d'engagement, le catalyseur de la collaboration et du travail d'équipe, l'outil vertueux de la reconnaissance universelle de la performance. La structure reste la même 50% Performance Groupe / 50% IMPACT Individuel.

Avec une dispersion entre 0 et 200% (pour ceux qui voudraient encore y croire). **Alors qu'est ce qui change vraiment ? Pas grand-chose en vérité... mais quand même.**

▶ La CFE-CGC acte positivement la suppression de l'ajustement +/-50 points laissé à l'appréciation de l'entité. Ce procédé discutable était source de frustration.

▶ Le budget reste calé à 100% mais cette moyenne remonte au niveau de l'entité et non plus au niveau de l'équipe : cela devrait donner plus de flexibilité aux managers pour une réelle différenciation au sein d'une l'équipe.

▶ Quand les Performers pouvaient être rémunérés à 90% du STIP, c'est à dire notés 9/20 ! La CFE-CGC approuve le seuil minimal de 140% pour rémunérer les plus méritants.

Bref, qu'il s'agisse du STIP, de la façon de noter la performance ou de la récompenser, la France déploie les pratiques globales du groupe. Aucune marge de manoeuvre n'est laissée au territoire.

CONCLUSION

Pour la CFE-CGC, l'évolution se concrétise a minima, avec quelques courtes avancées.

Nous aurions souhaité réformer plus en profondeur pour un meilleur partage de la valeur. Mais pour la Direction, il n'y a pas de négociation possible sur la structure de la rémunération.

La décision est globale et unilatérale. Par le système de la notation à 3 seuils, on augmente le ventre mou (80% - Impact Constant), on stigmatise les moins bons mais on valorisera peut-être mieux les plus méritants avec une possibilité d'atteindre plus de 140% sur la part individuelle.

STIP outil d'Engagement et Motivation :

Depuis longtemps la CFE-CGC dénonce ces messages et politiques de motivations salariales en trompe-l'oeil.

Si l'évaluation s'affiche sur 1: les valeurs, 2 : la contribution au succès collectif et 3 : l'atteinte des objectifs individuels; ne soyons pas dupes, rien ne change, la mesure de l'IMPACT individuel conservera les mêmes biais qu'auparavant ...à la tête du client !

Le bilan social parle de lui-même : ceux qui sont réellement récompensés chez SE touchent des « actions de performance » (gratuites)

La CFE-CGC souhaite que ce dispositif soit déployé plus largement, sur toutes les strates de la population qui contribue à la performance de l'entreprise. Les managers pourraient les distribuer dans les équipes, de façon différenciée. Cela aurait aussi l'avantage de renforcer l'actionariat salarié, un souhait de la CFE-CGC.

La CFE-CGC s'est abstenue lors de cette consultation en CSE-C et reconnaît les courts bénéfices apportés par cette nouvelle mesure.

VOS CONTACTS

Philippe BORDAS
Gérard LE GOUEFFLEC
Annabelle HALBERT
Alain DEMIRDJIAN

cfecgc.schneider@gmail.com

Adhérez
confidentiellement
à la CFE-CGC

