

NOUVELLE EVALUATION EAP: Que l'IMPACT ?



Dans un contexte professionnel en constante évolution, les méthodes d'évaluation des salariés subissent des transformations significatives.

La récente mise en place de nouvelles règles d'évaluation, axées sur l'«IMPACT» plutôt que sur la performance, soulève de nombreuses interrogations.

Ce changement, présenté comme une initiative bienveillante par la Direction, semble pourtant créer une confusion parmi les employés.

ÉVALUATIONS : DE NOUVELLES RÈGLES FLOUES AUX CONSÉQUENCES BIEN RÉELLES

La méthode d'évaluation a changé. Le salarié n'est plus évalué sur sa performance mais sur son «IMPACT» ! tout un programme !!

Au lieu de 4 critères (non compétent, compétent, performant, très performant)

Nous en avons désormais 3 :

- I IMPACT en développement
- I IMPACT constant
- I IMPACT exceptionnel

POURQUOI CE CHANGEMENT ? QUELLES CONSÉQUENCES POUR VOUS ? NOUS AVONS POSÉ LA QUESTION À LA DIRECTION.

Un changement présenté comme bienveillant...

Officiellement, l'objectif affiché de la Direction est de simplifier l'évaluation et de la rendre moins «scolaire». Mais dans les faits, de nombreux salariés ne s'y retrouvent pas.

Les principaux changements :

Les évaluations déterminent toujours le bonus, mais avec moins de critères et les tranches évoluent :

I évaluation IMPACT en développement – STIP de 0% à 80%

I évaluation IMPACT constant – STIP 81% à 139%

I évaluation IMPACT exceptionnel – STIP 140% à 200%

Impact Constant : une évaluation vide de sens

75% des salariés seraient classés «IMPACT constants» : un critère fourre-tout qui ne reflète ni progression ni régression. Impossible de comprendre si l'on s'améliore ou non.

On peut rester sur un IMPACT constant et passer d'un bonus de 90% à 130%, ou l'inverse, quelle est la logique ?

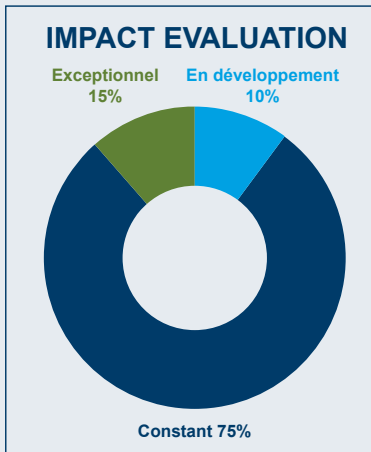
IMPACT exceptionnel : Qui peut s'auto-évaluer comme « exceptionnel » ?

Comment un manager juge-t-il un «IMPACT exceptionnel» ? Nous avons demandé des exemples : **la Direction reste vague.**

Cela devrait concerner jusqu'à 15% des salariés.

(Suite page 2)





IMPACT en développement :

Cette évaluation devrait concerner au moins 10% des employés.

Comment peut-on considérer que noter un salarié moins bien que 90% des autres est un acte de bienveillance ?

Parce qu'on a préféré le qualificatif «en développement» que «non compétent» ce serait moins douloureux?

La Direction affirme que cette répartition dépend de l'organisation globale et non de l'équipe.

Ainsi, une même équipe pourrait n'avoir que des collaborateurs évalués en «IMPACT constant» ou «IMPACT exceptionnel».

Mais dans la réalité au-delà de 110 %, le manager devra demander une augmentation de l'enveloppe à son organisation

En théorie, cela ne change pas grand-chose... Mais, combien iront réellement défendre leur équipe ? **Ce système met les collaborateurs en concurrence.**

Que se passe-t-il pour une équipe qui a accompli un travail remarquable ? Quelle marge de manœuvre reste-t-il au manager s'il est contraint de limiter les évaluations à «IMPACT constant» ?

LES FEEDBACKS : UNE OBLIGATION... QUI NE CHANGE RIEN

Désormais obligatoires, les feedbacks sont parfois contrôlés par les managers qui en imposent les auteurs !

Les feedbacks ne sont pas toujours pris en compte, notamment pour les collaborateurs notés «en développement».

Nous avons vu des collaborateurs avec de très bons «feedbacks» passer de «performant» (ancienne notation) à «IMPACT en développement» sans explication, sur un même poste... si ce n'est un

changement de manager.

Des évaluations opaques et incohérentes

La Direction ne communique pas de statistiques claires.

La CFE CGC se demande si cette nouvelle approche est une avancée, ou encore une nouveauté inutile, peaufinée et réfléchie par des équipes éloignées de la réalité des salariés ?



CONCLUSION

La CFE-CGC demandera, à la Direction,

après cette première campagne d'évaluation nouvelle formule :

- Le STIP / SIP versé pour les collaborateurs en impact en développement. Nous voulons vérifier le traitement réel du variable pour ces populations stigmatisées (entre 0 et 80%, l'écart est immense).

- La même chose pour les STIP / SIP en IMPACT exceptionnel : ou serons-nous dans l'espace 140% – 200% ?

Enfin, encore un changement... qui mériterait d'être noté «en développement», loin de l'impact «exceptionnel» qu'on est en droit d'attendre chez Schneider Electric !

VOS CONTACTS

Philippe BORDAS
Gérard LE GOUEFFLEC
Annabelle HALBERT
Alain DEMIRDJIAN

cfecgc.schneider@gmail.com

Adhérez
confidentiellement
à la CFE-CGC



Schneider Electric