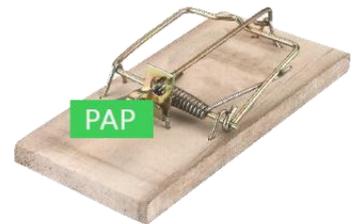




A CONSERVER

PIP, PAP, POUM ?

Suite aux dernières Revues de performances, certaines personnes ont eu une note de 1, « sous-performant » ce qui conduit à un PIP (Performance Improvement Plan) ou Plan d'Amélioration de la Performance (PAP). Ce système est actuellement dévoyé par des managers pour piéger des salarié(es). Nous condamnons cette manœuvre.



Que faire en situation de PIP ?

Commencez par contacter vos élus **FO**.

Lisez la [documentation officielle RH](#) sur Box (*), et préparez les entretiens du PIP pour vous assurer que les objectifs sont pertinents, mesurables et objectifs. Attention ! Ne laissez aucune place à l'improvisation. La signature de votre plan « PIP » signifie que vous acceptez son contenu et que vous comprenez les conséquences si vous ne répondez pas aux exigences mentionnées : **cessation d'emploi** (dans le respect !) ou transfert vers un poste différent.

(*) Overview of the Performance Review, STIP and Goal Setting process - Process Guide for Managers and Employees - French

Vos objectifs 2017 pour ne pas vous retrouver en PIP en 2018 !

Définition des objectifs

Habituellement surchargés, peu de managers ont lu le document officiel et l'ont partagé avec leur équipe. Celui-ci rappelle que les objectifs doivent être correctement définis. **Refusez les objectifs** qui ne correspondraient pas aux critères définis dans la documentation et **retravaillez-les avec votre manager**.

- Une définition d'objectifs solide forme la base de la haute performance en clarifiant les attentes et en permettant aux collaborateurs de planifier leur travail. Les objectifs doivent :
 - Être clairs, spécifiques et rester dans le périmètre du rôle du collaborateur
 - Inclure des critères de réussite objectifs (qualitatifs ou quantitatifs)
 - Être réalistes et réalisables : fixez des objectifs ambitieux mais n'exigez pas la perfection ou l'irréalisable
 - Avoir une date de début et de fin appropriées : les objectifs ne seront pas tous atteints pour l'année complète
 - N'en fixez pas trop ou trop peu (4 à 6 objectifs est une bonne moyenne)

Extrait Documentation SE



Retrouvez nous sur <http://www.fo-schneider.com>

Contactez-nous : foseg@fo-seg.fr / 06 87 34 22 83

Abonnez-vous
aux inFOs →





Extrait Documentation SE

Suivi des objectifs

La gestion de la performance est un processus continu. Assurez-vous qu'un suivi régulier (**mensuel**) est fait avec votre manager comme préconisé dans la documentation. Entrez dans le système Talentlink les évolutions qui ne vous permettent pas d'atteindre vos objectifs et **dont vous n'avez pas la responsabilité** : changement de stratégie, de priorité, suppression/réduction de ressources, etc. Dans un contexte de pression sur les effectifs, **la confiance, la bonne entente avec votre manager ou votre compétence** ne pourra pas vous sauver si votre poste est visé, et si vous ne prêtez pas la plus grande attention à tous les aspects de la gestion de votre performance, y compris procéduriers.

- Le responsable et le collaborateur se réunissent régulièrement (habituellement une fois par mois) pour faire le bilan des progrès réalisés et mettre à jour les objectifs : les écarts de performance sont corrigés avant de devenir trop larges et les objectifs restent pertinents.

Des Revues de performances utilisées pour supprimer des postes

Lors des Revues de performances début 2017, des salarié(e)s ont eu des surprises : objectifs rajoutés juste avant l'entretien, évaluation des comportements systématiquement négative, et se sont retrouvé(e)s en PIP sans avoir eu la moindre remarque en cours d'année. La centaine de PIP de 2016 a conduit à 8 licenciements sur le bassin grenoblois. Gageons qu'un nombre significatif de ruptures à « l'amiable » de contrats peuvent s'y ajouter.

Soyez d'autant plus vigilant(e) sur vos objectifs car **l'évaluation sur des critères comportementaux SCOPE peuvent abaisser votre note à 1 : « sous-performant »**. En dépit des consignes les valeurs SCOPE sont utilisées pour baisser des appréciations.

- Si les objectifs sont atteints mais que le comportement est **clairement inadapté**, le résultat de performance en sera affecté :
 - on ne parle pas seulement de 1 ou 2 petits écarts à combler, mais d'un comportement qui impacte de manière négative sur la performance de l'équipe ou de l'organisation

Ces critères sont **subjectifs** et difficilement appréciables par des managers à distance ou qui n'ont jamais rencontré leurs collaborateurs (managers saturés de travail, restriction des déplacements). Ce management à distance se trouve naturellement compliqué par les problèmes de langue et interculturels.

FO demande l'arrêt de l'utilisation des valeurs SCOPE pour affaiblir les notes des salarié(e)s.

FO demande l'utilisation de critères objectifs et mesurables lors de la définition des objectifs.

Salarié(e)s ne restez pas isolé(e)s ! Contactez vos représentants du personnel FO pour vous assister pour ces entretiens.



Retrouvez nous sur <http://www.fo-schneider.com>

Contactez-nous : foseg@fo-seg.fr / 06 87 34 22 83

Abonnez-vous
aux INFOS →

1^{er} mars 2017

