

« New People Vision »

Changer le pansement plutôt que penser le changement

La Direction des ressources humaines globales présentait le 9 octobre 2018 dans une vidéo les nouvelles *valeurs* -en réalité des comportements, remplaçant les valeurs SCOPE et sur lesquelles les salarié(e)s seront noté(e)s.

Schneider promeut un socle commun de valeurs pour mobiliser ses salarié(e)s afin d'affronter la concurrence accrue, la mutation accélérée de l'industrie, la digitalisation, le nouveau protectionnisme et l'intégration réussie de nouveaux talents.



Evaluation globale de la performance ★★☆☆

Compétent	"Merci pour votre travail. Il reste encore quelques objectifs à atteindre. Nous travaillerons ensemble pour combler les lacunes identifiées et faire passer votre performance au niveau supérieur"
-----------	--

Coup de com' ?



La Direction reconnaît qu'il s'agit de buts à atteindre qui vont nécessiter des efforts.

Cependant, malgré de louables intentions, n'importe quelle nouvelle *People Vision* échouera si les problèmes structurels ne sont pas adressés.

Le changement, l'innovation ne se décrètent pas à coups de mantras. Ils sont le fruit d'une remise cause de l'organisation, de ses systèmes, de sa gouvernance et de son style de management.

FO constate que ne sont prévus par la Direction pour accompagner le changement, que des plans de com interne, des e-learnings, des conversations avec son manager, sur Yammer, à la machine à café, et des hashtags.

Pris en tenaille entre les ambitions et la réalité et face à l'absence de moyens effectifs mis en œuvre pour accompagner réellement les salarié(e)s, ces dernier(e)s vont encore une fois devoir gérer des injonctions paradoxales, sources de stress, de découragement et de désengagement.

« *Apprendre chaque jour* », « *Agir comme des propriétaires / entrepreneurs* », « *Oser faire autrement* », « *Le client d'abord* »
« *Accueillir la différence* » :
Des mots magiques, des mots tactiques....



FO est agréablement surpris de voir apparaître dans les nouvelles valeurs des notions d'accueil de la différence, l'encouragement à faire autrement, et l'appel au comportement d'entrepreneur.

C'est en effet cet état d'esprit qui a fait la force et le développement de Schneider Electric en France, et depuis cette base, partout dans le monde.



Mais FO regrette de ne pas avoir entendu d'engagement de la Direction pour renverser la tendance exclusivement *top-down* et autoritaire à l'œuvre dans certaines Divisions depuis quelques années, qui tente de transformer des équipes « d'entrepreneurs agiles et passionnés » en pousse-cailloux.



FO a bien noté que « les carrières sont de plus en plus longues » et retient que l'âge des salarié(s) ne doit **enfin (!)** plus être sujet à discrimination.

Mais nous attendons avec impatience des plans d'action plus ambitieux en faveur d'une valorisation de l'expérience des personnes expérimentées.



Les usines, personnes sourdes et malentendantes, et celles et ceux qui ne parlent pas anglais..., salarié(s) de seconde zone?

- Les salarié(e)s des usines n'ont pas été informé(e)s de l'intervention des Ressources Humaines et il n'est pas prévu à ce jour de session de rattrapage.
- La vidéo n'a pas été traduite en français ni sous-titrée !

Où est l'inclusion prônée par la « Proposition de Valeur Employeur » ?

* PIP : Performance Improvement Plan = Plan d'Amélioration de la Performance



« Le client d'abord » : Nous soutenons notre force de vente.

Quid des CCC et de leurs salarié(e)s, ballotés entre réduction d'effectif, nouveaux outils diminuant la qualité du service clients et un recours massif à l'emploi précaire qui mériterait d'être pérennisé ?

Pour passer d'un plan de com à des plans d'action, placer les salarié(e)s en situation de réussir et qu'ils « se sentent en sécurité » (sic !) chez Schneider et puissent être les « acteurs de leur carrière »

FO REVENDIQUE

1. Une mobilité équitable :

• Un encadrement strict visant la publication de tous les postes à pourvoir et de leur examen par les managers recruteurs et le BPRH. Le **réseautage**, le recrutement des **copains** du **clan** ou du **sérail** ne favorisent certainement pas la « **disruption** » tant attendue par le Management. Ils organisent la reproduction du modèle et des idées, et ... déçoivent et découragent les salarié(e)s qui découvrent l'existence de postes lorsqu'ils sont pourvus.

2. L'exemplarité éthique et morale, la réhabilitation du management et du pouvoir du middle management

Manager est un vrai métier, avant d'être une série de techniques, qui ne doit pas se réduire à du reporting et de l'administratif, et pour certains un gros chèque et des avantages associés (voiture, stock-options...).

FO demande à la Direction des plans d'action visant à s'assurer de **la plus haute qualité de l'encadrement** sur la durée.

Une action immédiate et urgente à mener étant notamment d'assister concrètement les managers dont les services enregistrent **des arrêts maladies et turnover anormaux**.

FO revendique également des mesures pour stopper la reconduction systématique dans un rôle de Managers celles et ceux qui sont connu(e)s pour être nocifs pour les individus et l'organisation.

Dans la nouvelle « **Proposition de valeur employeur** » Schneider s'engage à « donner du pouvoir » à ses salariés.

Espérons que ce souhait ne reste pas un vœu pieux, et que les n-1 et n-2 retrouvent de la **personnalité**, un pouvoir de s'exprimer, de défendre leurs points de vue (surtout s'ils ne conviennent pas) et leurs équipes sans être mis en danger.



3. Apprendre aux Managers à distinguer résistance au changement et expertise

« *Disrupter* »... oui, mais à quel prix ? Quels garde-fous quand un manager s'obstine dans son erreur malgré la mise en garde de la totalité des experts de son service et au-delà, coûtant des mois ou des années en perte d'efficacité et de service pour le client ? Dans le même temps, les contraintes budgétaires freinent les actions innovantes.

4. Entretien de performance : la fin de la notation de 1 à 4

Afin que « **chacun dans l'entreprise, se sente en sécurité** » (sic), les personnes notées « Compétentes » reçoivent la note de 2, c'est-à-dire, **sont en dessous de la moyenne.. et à 1 point du PIP** (Plan de Développement Personnel) et donc de la sortie.

On sent plus sur un siège éjectable que qu'en sécurité !

5. La fin des purges et de la surdité aux bonnes pratiques

• Parlez-nous de Culture de la Haute Performance !

Combien de centaines de milliers d'euros perdus à l'arrivée de nouveaux Managers, qui se débarrassent bien vite des salarié(e)s de leur prédécesseur sans les connaître, ni connaître leurs réussites et les bonnes pratiques qu'ils ont mises en place. Ils et elles sont pourtant détenteurs(trices) de l'historique, des initiatives et des process efficaces ! Défiance de principe, syndrome du « not invented by me » ? Fierté mal placée ? Insécurité ? Au niveau de salaire et de compétences présumées dont on parle, c'est regrettable.

Résultat : une perte lourde en expérience commune, une destruction du collectif qui certes... n'apparaît pas au bilan de l'entreprise. Les répudié(e)s peuvent toujours se réjouir de voir resurgir quelques longs mois ou années après, le programme ou projet dont ils avaient la responsabilité, rebaptisé d'un nouveau nom !

« Faire passer l'intérêt de l'entreprise avant son intérêt personnel... » « **Act like owners** » nous dit-on !

• A l'inverse, les Managers en orbite (mobiles tous les 3 ans) qui évoluent dans des métiers à fort degré d'expertise technique qu'ils ne possèdent pas, mettent un soin particulier à conserver auprès d'eux les experts, les privant de toute possibilité d'évolution de carrière !



FO se félicite de la simplification de l'échelle d'évaluation dans l'évaluation annuelle, qui introduit l'option « d'impossibilité à évaluer ». Ce changement sera un vrai soulagement pour les salarié(e)s et les managers qui ne pouvaient pas évaluer les valeurs inappropriées dans un rôle/poste/métier donné dans le système pr c dent.

FO s'interroge sur la licit * globale de ces *valeurs*, dont différentes jurisprudences en France ont démontré :

- Que peuvent être illicites les critères d'un système d'évaluation en raison de leur caractère flou entrainant un risque de subjectivité dans la notation des salariés. (TGI Nanterre, 5 septembre 2008, n  08/05737).
- Que « si pour apprécier les aptitudes professionnelles d'un cadre dont l'activité n'est pas toujours quantifiable [...] des critères reposant sur le comportement ne sont pas a priori illicites, encore faut-il qu'ils soient exclusivement professionnels et suffisamment précis pour permettre au salarié de l'intégrer dans une activité concrète et à l'évaluateur de l'apprécier avec la plus grande objectivité possible. ». (Cour d'Appel de Toulouse - 21 septembre 2011 (n  11/00604).
- Ainsi, la notation comportementale doit donc être en lien étroit avec le poste, objectivement vérifiable, détaillée et se situer dans la sphère de l'activité professionnelle (CA Versailles, 2 octobre 2012, n  12/00276).

*Licit  : Caractère d'un acte permis par la loi

Sources: <https://spiceportal.se.com/web/people-vision/home>