Carrière et Rémunération

InFO Flash **Groupe**

Évaluation annuelle de performance (EAP), STIP : des nouveautés et des interrogations

Du 2 décembre au 7 février 2025 s'ouvre la campagne d'entretiens individuels nouvelle formule : place à l'*Impact* et à une nouvelle structure de STIP.

Après une présentation très succincte avant l'été, des webinaires tardifs et rapidement menés, ces évolutions prennent de cours les équipes et les managers.

Et vous, pensez-vous avoir été correctement formés ou informés ?
Faites-nous part de vos observations et interrogations !

Evaluation de la performance → Evaluation de l'impact

Pour les salariés connectés à TalentLink

- Les 3 dimensions ont un poids égal.
- Vos résultats individuels sont la seule variable globalement objective et quantifiable pour évaluer vos résultats annuels.
- La « contribution au succès des autres » est une nouvelle dimension qualitative qui, avec les « comportements » renforce le caractère subjectif de l'évaluation.
- Pas de formule pour l'appréciation globale : elle est soumise au jugement des managers.

Un conseil de FO : compte tenu de leur poids relatif, soignez particulièrement les dimensions « Comportements » et « Contribution au succès des autres ». Pour d'autres conseils, consultez nos guides :

> Carrière et rémunération Tome 1 : Les entretiens de performance et de développement

> Carrière et rémunération Tome 2 : Votre reconnaissance financière

STIP : Démotivation et perte de rémunération

Pour les salariés éligibles au STIP

EVALUATION	En développement	Constant	Exceptionnel
STIP	De 0 % à 80 %	De 81 % à 139 %	De 140 % à 200 %
		Moyenne de la catégorie = 100 %	

- Si vous êtes évalués « Constant », votre STIP peut être en dessous de 100 % et même être de 81 %. Dans la précédente méthode, vous pouviez obtenir 90 % en étant « Compétent ».
- La moyenne de la catégorie « Constant » doit être à 100 %. Les managers sont toujours contraints de pénaliser des membres de leurs équipes pour en récompenser d'autres.

En cas de désaccord, contactez vos représentants locaux FO.

Employment and Remuneration

InFO Flash **Group**

Annual evaluation, STIP : new features and questions

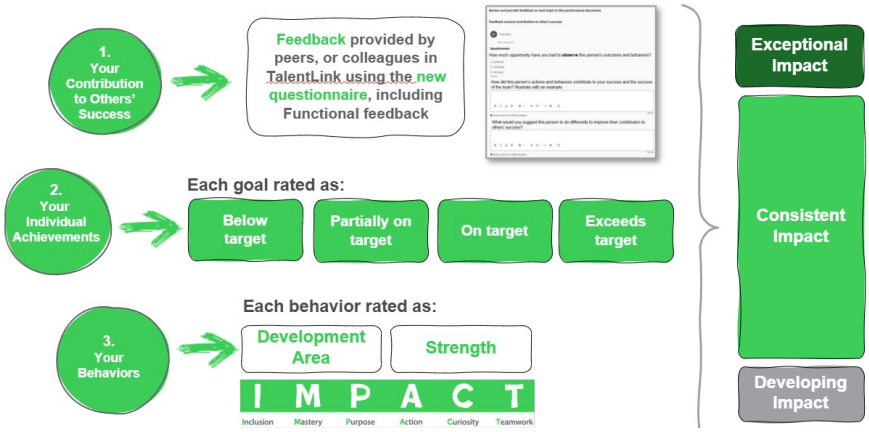
From December 2 to February 7, 2025, the new formula of individual interviews opens: make way for the Impact and a new structure of STIP.

After a very brief presentation before the summer, late and quickly conducted webinars, these developments are taking teams and managers by surprise.

And you, do you think you have been properly trained or informed?
Share your observations and questions with us!

Performance evaluation → Impact evaluation

For employees connected to TalentLink



- The 3 dimensions have equal weight.
- Your individual results are the only overall objective and quantifiable variable to evaluate your annual results.
- The "contribution to the success of others" is a new qualitative dimension which, together with "behaviors", reinforces the subjective nature of evaluation.
- There is no formula for the overall assessment: it is subject to the judgement of the managers.

A piece of advice from FO: given their relative weight, pay particular attention to the "Behaviours" and "Contribution to the success of others" dimensions. For more tips, check out our guides:

> Career and remuneration Volume 1: Performance and development interviews (FR)

> Career and Compensation Volume 2: Your Financial Recognition (FR)

STIP: Demotivation and loss of remuneration

For employees eligible for STIP

EVALUATION	In development	Consistent	Exceptional
STIP	0% to 80%	81% to 139%	140% to 200%
		Category average = 100%	

- If you are rated "Consistant", your STIP may be below 100% and even 81%. In the previous method, you could get 90% by being "Competent".
- The average of the "Consistent" category must be 100%. Managers are still forced to penalize members of their teams to reward others.

If you disagree, contact, your local FO representatives.