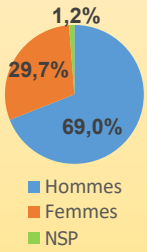
Carrière et Rémunération

SONDAGE

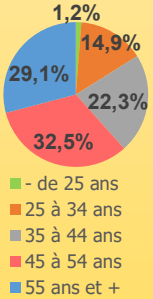
Mai 2025

Des retours représentatifs de nos effectifs :

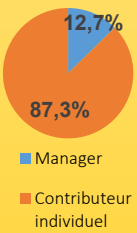
GENRE



TRANCHES D'ÂGE



STATUT



Pensez à prévoir votre entretien professionnel de mi-année !

Résultats de notre sondage sur l'EAP : La Direction notée 1, « en développement »

Vous avez été nombreux à répondre à notre sondage de février sur l'Entretien Annuel de Performance (EAP). Pour la majorité, cette nouvelle formule d'évaluation n'était pas intuitive et pas facilement applicable.

RÉSULTATS :

- **Information / Communication :**
  Si **70%** d'entre vous pensent avoir été informé suffisamment tôt,
  45% n'ont pas bien compris cette nouvelle formule d'évaluation.

- **Contribution au succès des autres :**
  58% pensent que le succès des autres ne contribue pas à leur propre réussite, et plus de **60%** n'ont pas pu définir des pistes d'amélioration en 2025…

- **Valeurs IMPACT :**
  40% ont eu du mal à comprendre et évaluer les 6 comportements IMPACT, et **66%** n'ont pas pu définir de plan d'amélioration concret…

- **Evaluation et performance :**
  48% confirment que leurs objectifs ne sont pas précis, objectifs et mesurables, **63%** estiment que le poids égal des 3 valeurs d'évaluation (individuel, IMPACT, Feedbacks) n'est pas équitable…

NOS REVENDICATIONS :

- **Des objectifs précis et mesurables** pour tous les critères d'évaluation,
- Une incitation forte au **suivi tout au long de l'année**,
- **Des informations précises et concrètes :** managers et managés ont été pris au dépourvu et abandonnés.
- **Enfin, attention à certains abus :** des salariés ont été évalués « en développement » sans explication sérieuse alors qu'ils étaient « Compétent », voire Performant depuis des années, pour se retrouver ensuite en mobilité.
  La nouvelle notation semble encore servir à la placardisation et à la sanction arbitraire, contrairement aux ambitions affichées.

Nous rappelons à la Direction que la jurisprudence dicte que la notation doit être « en lien étroit avec le poste, objectivement vérifiable, détaillée et se situer dans la sphère de l'activité professionnelle » [1] ; Les objectifs doivent être (…) 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.» [2]

(1) Cours d'Appel de Versailles, 2 octobre 2012, n° 12/00276 - (2) Cour d'Appel de Toulouse, 21 septembre 2011, n° 11/00604

Carrière et Rémunération

SONDAGE

Mai 2025

Avec FO, vos avis comptent. Ils seront nos arguments pour interpeller la Direction en 2025.

SYNTHÈSE DE VOS COMMENTAIRES :

Baisser ma charge de travail et la charge mentale, moins de pression de la ligne de management

Impossible avec les quotas de respecter 15-70-15

Aucune idée et aucune précision apportée sur les axes d'amélioration

En faisant un **entretien / trimestre**, avec un meilleur **suivi** avec le manager

Fixer des objectifs SMART ; Organiser des entretiens réguliers ; Former et développer les **compétences** pour un bon management de la performance…

Un **meilleur suivi au cours de l'année** et une modification des objectifs en cours d'année si les priorités et sujets changent

En **supprimant des objectifs** et me permettre de me concentrer sur moins de choses…

Quasi **impossible d'atteindre "exceptionnel",** ce qui a un impact sur le **STIP et la motivation**

Ne pas travailler toujours dans l'**urgence**…

Revenir à des critères mesurables et atteignables.

Avoir un **STIP à la hauteur de du travail fourni**, sans moyenne à 100% au sein d'une équipe…

Les **RH doivent établir un format clair** et former les managers à mener un entretien annuel professionnel structuré, couvrant les 4 aspects suivants: performance de l'année écoulée, les objectifs pour la nouvelle année, plan de développement, et revue salariale.

Inclure la validation du **plan de formation** dans l'entretien, pour **éviter de cocher une case pour rien** !

En prenant en compte ma valeur et mon impact auprès des personnes avec lesquelles je travaille de manière transverse au quotidien…

Pouvoir **choisir ses feedbacks**

Le **passage de « consistent** » à « **exceptional** impact » est devenu très **compliqué**

Plus de **reconnaissance** du travail accompli

De l'objectivité !

Revoir les objectifs en cours d'année si évolution du marché trop compliqué

Arrêter de **changer les règles** en cours d'année !

La performance n'est pas vraiment mesurée, mais **suggestive**… et si vous êtes un homme de **plus de 50 ans**… plus aucun espoir d'évoluer malgré de bonnes performances

Cette formule **nivelle vers le bas, désavantageant** l'employé et favorisant l'entreprise.

La notation réduite à 3 au lieu de 4 peut éviter le clivage mais **permet difficilement** d'obtenir la note 3 « exceptionnelle »

Une **vraie méthode SMART** et des objectifs non obscurs ou **irréalistes**

Enlever les **quotas par catégorie de performance** pour le manager de l'équipe

Modifier le poids des 3 dimensions, et m'expliquer le calcul de mon STIP final !

En arrêtant de tout individualiser et en remettant **l'esprit d'équipe** en valeur cardinale

Meilleurs répartition et **suivi des charges par le manager,** pour se concentrer sur les objectifs évalués…

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez votre équipe locale FO

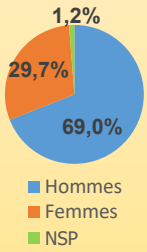
Career and Remuneration

SURVEY

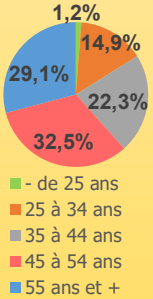
May 2025

Representative feedback from our workforce:

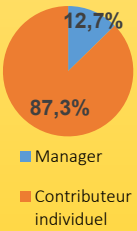
GENDER



AGE GROUPS



STATUS



Remember to schedule your mid-year professional review!

Our EAP Survey Results: Direction rated 1, "in Development"

Many of you responded to our survey on the Annual Performance Review (EAP), proof that this new evaluation formula was not so intuitive, understandable and easily applicable...

SURVEY RESULTS:

- **Information / Communication :**
  If **70%** of employees believe that they were informed early enough before EAP, **45%** did not fully understand this new evaluation formula…

- **Contributing to success of others:**
  58% believe that the success of others does not contribute to their own success, and more than **60%** have not been able to define areas for improvement in 2025…

- **IMPACT Values:**
  40% struggled to understand and evaluate the 6 IMPACT behaviors, and **66%** have not been able to define a concrete improvement plan…

- **Evaluation and performance:**
  48% confirm that their objectives are not specific, objective and measurable, **63%** believe that the equal weight of the 3 evaluation values (individual, IMPACT, Feedbacks) is not fair…

OUR DEMANDS:

- **Precise and measurable objectives** for all evaluation criteria,
- A strong incentive **for year-round follow-up**,
- **Accurate and concrete information:** Managers and managed were caught off guard and abandoned.
- **Beware of certain abuses:** employees have been evaluated as "developing" without serious explanation, even though they have been "competent" or even performing for years, only to find themselves on the move. The new rating still seems to be used for placarding and arbitrary sanctions, contrary to the stated ambitions.

We remind the Management that case law dictates that the rating must be "closely related to the position, objectively verifiable, detailed and be within the sphere of professional activity" [1] ; The objectives must be (...) sufficiently precise to enable the employee to integrate it into a concrete activity and the evaluator to assess it as objectively as possible." [2]

(1) Versailles Court of Appeal, 2 October 2012, n° 12/00276 - (2) Court of Appeal of Toulouse, 21 September 2011, n° 11/00604

Career and Remuneration

SURVEY

May 2025

Your opinions will be our arguments to mobilize the Management to better support the teams in 2025!

SUMMARY OF YOUR FEEDBACK:

Lower my workload and mental load, less pressure from the management line

Impossible with quotas to meet 15-70-15

No idea and no clarification provided on the areas for improvement

By doing a **review** / quarter, with a better **follow-up** with the manager

Set SMART goals; Organize regular interviews; Training and developing **skills** for good performance management…

Better monitoring during the year and modification of objectives during the year if priorities and topics change

By **removing goals** and allowing me to focus on fewer things…

Almost **impossible to achieve "exceptional"**, which has **an impact on STIP and motivation**

Don't always work **in a hurry**…

To return to measurable and achievable criteria.

To **have a STIP that is up to the work done**, without a 100% average within a team…

HR should establish a clear format and train managers to conduct a structured annual professional review, covering the following 4 aspects: performance of the past year, objectives for the new year, development plan, and salary review.

Include the validation of the **training plan** in the interview, to **avoid ticking a box for nothing**!

By taking into account my value and my impact with the people with whom I work in a transversal way on a daily basis…

Being able to **choose the feedback**

The **transition** from "**consistent**" **to** "**exceptional** impact" has become very **complicated**

More **recognition** of the work accomplished

Objectivity!

Review the objectives during the year if market evolution is too complicated

Stop **changing the rules** during the year !

The performance is not really measured, but **suggestive**… And if you are a man **over 50 years old**… No longer any hope of evolving despite good performances

This formula **levels down**, putting the employee at a **disadvantage** and favoring the company.

The rating reduced to 3 instead of 4 can avoid cleavage but makes it **difficult to obtain the "exceptional"** score of 3

A **true SMART method** and objectives that are not obscure or **unrealistic**

Remove **quotas by performance category** for the team manager

Change the weight of the 3 dimensions, and explain to me the calculation of my final STIP!

By stopping individualizing everything and by putting **team spirit** back as a cardinal value

Better distribution and **workload monitoring by the manager**, to focus on the objectives evaluated…

Any questions? Need help? Contact your local FO team