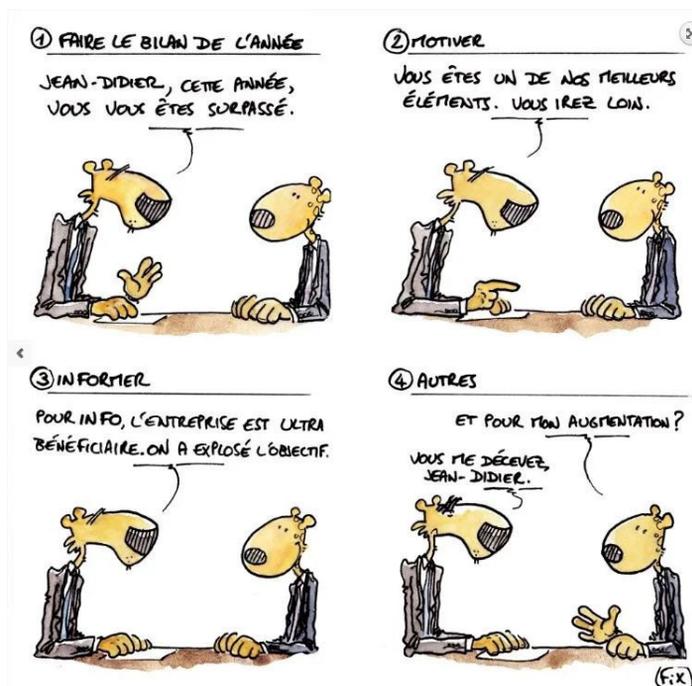


Le guide de votre carrière

TOME 1 : Votre entretien annuel

- S'il ne doit pas être le seul contact formel avec votre manager, il reste un moment clé de votre évolution professionnelle et salariale
- Une bonne préparation permet de l'aborder avec sérénité
- L'entretien professionnel / de développement peut être réalisé à cette occasion



Dans ce TOME 1 :

Page 2 : **Anticipez, préparez, démontrez, négociez**

Page 3 : **La notation IMPACT**

Page 4 : **L'entretien professionnel / de développement**

Complétez votre lecture avec

> notre TOME 2 :

Votre reconnaissance financière

> notre TOME 3 : Votre évolution professionnelle (la formation)

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez votre [équipe locale FO](#)



1^{er} syndicat du Groupe Schneider Electric

Site FO Schneider : www.fo-schneider.fr

Retrouvez-nous aussi sur  @FO.Schneider.Electric



Téléchargez l'application mobile



FO Schneider Electric

Anticipez, préparez, démontrez, négociez

Votre entretien de performance conditionne votre rémunération et votre évolution, et il vous suit tout au long de votre carrière. Deux raisons pour soigner sa préparation et son déroulement.

Faites des points toute l'année au minimum 1 fois à mi-année

- **Demandez** la réévaluation de vos objectifs si nécessaire ⁽¹⁾.
- **Faites noter** vos tâches exceptionnelles et/ou récurrentes afin qu'elles soient prises en compte, même s'elles ne sont pas toujours valorisées.
- **Formalisez** le contenu de vos échanges dans Talent Link et/ou faites un compte rendu par email.
- **Sollicitez** un feedback régulier auprès des personnes avec qui vous travaillez ; sauvegardez emails, step-up.
- **Conservez** les appréciations et remerciements de vos interlocuteurs internes et externes.
- **Joignez** ces témoignages à votre prochaine évaluation.
- **Choisissez** avec discernement les destinataires de vos demandes de retours.

👉 Il est techniquement possible pour votre manager de demander des témoignages en votre nom ou de vous conseiller des personnes à qui les demander. **Mais cela doit être fait avec votre accord.**

Le jour J

- **Proposez** une reprogrammation si vous n'êtes pas prêt et demandez un rendez-vous supplémentaire si nécessaire.
- **Argumentez** toujours avec des éléments qualitatifs et quantitatifs.
- **Ne quittez pas** l'entretien sans connaître votre évaluation.
- Si vous n'avez pas eu votre entretien de développement/professionnel⁽²⁾ lors de l'échange, indiquez le dans le commentaire final avant de cocher la case de clôture.
- **Fixez-vous** des objectifs précis et mesurables, surtout pour la notation comportementale ; Faites-vous expliquer les objectifs imposés s'ils ne sont pas clairs pour vous.

En cas de désaccord

- Démontrez en restant très factuel.
- Si le dialogue n'aboutit pas, provoquez un entretien avec votre RH et faites-en un compte-rendu.
- Vous n'êtes pas obligé de signer votre entretien, mais sa validité ne sera pas remise en cause.
- **Faites-vous accompagner par votre équipe FO !**

Votre augmentation

C'est le moment d'exprimer vos attentes et vos demandes d'évolution salariale en lien avec votre niveau de performance...

A faire aussi

- Une durée d'entretien d'au **moins 90 min** est conseillée.
- Si nécessaire, **réclamez que l'entretien soit fait en français**, c'est la loi. En cas de litige, seuls les documents en français seront recevables.

Cadres au forfait jour

Evoquez systématiquement votre charge de travail et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, c'est une obligation légale et conventionnelle. Utilisez le **dispositif d'alerte** si elle est trop importante.

Complétez votre lecture avec

- > **notre TOME 2 :** [Votre reconnaissance financière](#)
- > **notre TOME 3 :** [Votre évolution professionnelle \(la formation\)](#)

(1) Une date limite de modification est aussi donnée lors du lancement de la campagne – (2) Il s'agit de l'entretien qui permet d'envisager les formations nécessaires à la tenue de votre poste actuel ou futur. Voir notre [Tome 3 : Votre évolution professionnelle](#)



La notation IMPACT

Au cours de 2024, la notation a évolué et ne comporte plus que 3 niveaux, en intégrant une dimension supplémentaire subjective à celles des Valeurs. Les fourchettes de la part variable ont également changé avec des impacts conséquents sur nos rémunérations et notre engagement.

En 2024, la « contribution au succès des autres » s'ajoute aux valeurs IMPACT, toutes deux difficiles à appréhender. Elles nécessitent d'être particulièrement vigilant lors de la fixation des objectifs et de votre entretien.

Notation comportementale, que dit le droit ?

Elle 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

Vous avez des difficultés à rédiger des objectifs comportementaux précis et vérifiables ou ceux de votre manager ne vous paraissent pas l'être ? [Contactez votre équipe FO !](#)

Nouvelle évaluation et nouveaux seuils de Stip

Consultez notre [Tome 2 « Votre reconnaissance financière »](#) pour mieux appréhender les éléments de votre rémunération.

Impact en développement	Impact Constant	Impact Exceptionnel
≤ 80 % du STIP cible	81% - 139 % du STIP Cible	≥ 140 % du STIP cible

Vous pouvez être évalué en Impact Constant et ne percevoir que 81 % de votre Stip

Le PIP (Performance Improvement Plan) / Plan d'amélioration de la performance

- Il peut désormais être déclenché à tout moment dans l'année par le manager.
- Une évaluation « en développement » ne conduit pas automatiquement un PIP.
- C'est processus très encadré, assurez-vous qu'il soit respecté.

Vous êtes concernés ? [Notre équipe FO](#) vous accompagne.

IMPACT oui, mais sur la santé des salariés et sur le pouvoir d'achat !

Subjectivité, note 1 qui génère des sentiments de stupéfaction et d'injustice, la nouvelle notation a des répercussions sur la santé et l'engagement, le pouvoir d'achat le comme en témoigne le [résultat de notre enquête](#).

A l'issue de cette première année, **FO** rappelle que la jurisprudence dicte que les objectifs doivent être (...) suffisamment précis et vérifiables pour permettre au salarié de l'intégrer dans une activité concrète, et à l'évaluateur de l'apprécier avec la plus grande objectivité possible.⁽¹⁾

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



L'entretien professionnel / de développement

L'entretien professionnel / de développement est une obligation légale en France. Il doit avoir lieu au moins tous les deux ans. Il est destiné à étudier les formations nécessaires à la tenue de votre poste ou à son évolution et à votre parcours professionnel. Ne le négligez pas.

Qui est concerné ?

Les salariés en CDD, CDI, apprentissage ou professionnalisation, à temps plein ou partiel.

Quand doit-il se dérouler ?

- Dans le tertiaire, l'entretien se déroule annuellement et de préférence de manière concomitante avec les entretiens de Performance, mais il doit être effectué **dans un temps dédié**.
- Vous pouvez également le solliciter à tout moment

Quels sont les sujets abordés ?

TalentLink guide les utilisateurs sur les thématiques à adresser pendant l'entretien.

Le code du travail veut que sujets que soient aussi abordés

- La validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Le CPF et son abondement par l'entreprise
- Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le **CEP** est un dispositif d'accompagnement externe gratuit et personnalisé pour toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Vous pouvez le solliciter pour la **préparation de votre entretien de développement**.

Vous n'avez pas eu votre entretien professionnel / de développement ?

Pour conclure votre entretien de performance dans TalentLink, vous devez confirmer que votre entretien de développement a bien eu lieu... même si ce dernier n'a pas eu lieu.

Si c'est le cas, avant de cocher la case, précisez le dans le commentaire final et le cas échéant, depuis combien d'années.

L'entretien de développement / professionnel doit être réalisé :

- au retour de congé maternité, d'adoption ou parental
- Au retour de maladie d'au moins 6 mois
- après un congé sabbatique
- au terme d'un temps partiel suivant un congé de maternité ou d'adoption
- au retour d'un congé de proche aidant
- à la reprise après une période de mobilité volontaire sécurisée
- à l'issue de la réalisation d'une mission professionnelle
- Lors d'un changement d'organisation de l'entreprise ayant une incidence sur votre poste

Complétez votre lecture avec

> **notre TOME 2 :**

[Votre reconnaissance financière](#)

> **notre TOME 3 :** [Votre évolution professionnelle \(la formation\)](#)

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez votre [équipe locale FO](#)



1^{er} syndicat du Groupe Schneider Electric

Site FO Schneider : www.fo-schneider.fr

Retrouvez-nous aussi sur  [@FO.Schneider.Electric](https://www.facebook.com/FO.Schneider.Electric)



Téléchargez l'application mobile



FO Schneider Electric