

Evolution « **Ultime** » ou pas, de la **PMP** en **PDP** (Processus de Développement de la Performance)

Comme décidé par le Groupe, le projet du « Nouveau système d'évaluation des performances des salariés », nous a été présenté le 18 janvier dernier. Ce projet se veut comme « l'ultime » évolution de la **PMP** actuelle (Performance Management Process) et sera remplacé dès 2023 par le **PDP** (Processus de Développement de la Performance). Cette évolution sera appliquée dès cette année.

C'est la fin du « carré magique » à 9 cases de la PMP, une nouvelle grille à 16 cases ... (4 pour la Performance globale + 4 pour les Comportements globaux) le remplacera.

Cette nouvelle approche met d'avantage l'accent sur les critères "comportementaux" qui sont bien maintenus (Leurs « définitions » sont reprises de la PMP: voir Tract de la **CGT** du mois d'octobre 2022).

Nous espérons que le comportement « évalué » ne soit pas **que** celui attendu par le seul manager, mais bien celui de l'entreprise au sens large.

PMP 2022

(Définitions actuelles des comportements)



PDP 2023

(Nouvelles définitions des comportements)

OBJECTIFS	DÉPASSE	7 Atteint systématiquement les objectifs à un niveau supérieur. Toutefois, est en deçà des attentes en matière de Comportements.	8 Atteint systématiquement les objectifs à un niveau supérieur. Agit également systématiquement en adéquation avec nos Comportements attendus.	9 Réalise systématiquement des performances à un niveau exceptionnel tant sur le plan des Objectifs que des Comportements. La personne est reconnue comme un exemple en matière de Comportements.
	PLEINEMENT ATTEINT	4 Répond pleinement aux attentes en matière d'atteinte des Objectifs. Toutefois, est en deçà des attentes en matière de Comportements.	5 Répond aux attentes tant en matière d'Objectifs que de Comportements.	6 Fait constamment preuve de Comportements exemplaires. Répond aux attentes en matière d'atteinte des Objectifs.
	NON ATTEINT	1 Est considérablement en deçà de l'atteinte des Objectifs et des Comportements attendus.	2 Répond aux attentes en matière de Comportements. Toutefois, est en deçà des attentes en matière d'Objectifs.	3 Fait constamment preuve de Comportements exemplaires. Toutefois, est en deçà des attentes en matière d'atteinte des Objectifs.
		À AMÉLIORER	PLEINEMENT CONFORME	EXCELLENT
		COMPORTEMENTS		

Performance globale	
Exceptionnel	A constamment dépassé les objectifs attendus et a eu un impact notable et largement reconnu. Bien au-delà des attentes !
Entièrement atteint	A atteint toutes les cibles et tous les objectifs en accomplissant constamment un travail de haute qualité. Continuer sur cette voie.
Partiellement atteint	Objectifs partiellement atteints et/ou difficultés à assurer la qualité attendue. Il faut faire un effort supplémentaire.
Non atteint	N'a pas atteint la majorité des objectifs (les résultats sont en deçà des attentes.) Un effort de redynamisation est nécessaire.

Comportements globaux	
Exceptionnel	A constamment été exemplaire sur nos Comportements. Reconnu comme exemple par ses managers et ses collègues.
Efficace	A constamment mis en œuvre nos Comportements dans ses actions quotidiennes.
Partiellement efficace	A mis en œuvre nos Comportements dans certaines actions, mais pas de façon constante. Il y a une marge de progression.
Insatisfaisant	A été systématiquement en deçà dans la mise en œuvre de nos Comportements. Il reste encore beaucoup à faire.

D'après la direction, cette évolution « devrait permettre aux personnes d'apprendre, de s'améliorer en permanence et de se sentir reconnues pour leur contribution ». Sous couvert de mettre en place des échanges « continus ascendant-descendant » dans cette PDP (sans avoir aucune certitude de la prise en compte des remarques des collaborateurs), nous n'avons pas non plus de garantie sur l'abandon du système de « Quota » ou de « Sous-notation forcée » qui était en vigueur avec l'approche PMP.

Un écart de l'exigence d'appréciation objective et concrète des aptitudes professionnelles revient à **sanctionner le salarié pour ce qu'il est et non pour ce qu'il fait professionnellement.**

Maintenir des critères comportementaux subjectifs équivaut à contrôler les esprits par l'obligation d'adhésion à une idéologie véhiculée par les « valeurs » de la société.

Nous craignons que les « notes » PDP servent encore comme « Critères d'ordre de licenciements », comme cela a été le cas avec la PMP pour le Service Comptabilité de Vénissieux en 2022...

Nouvelle Grille d'évaluation à 4 niveaux :

Performance globale

Exceptionnel

A constamment dépassé les objectifs attendus et a eu un impact notable et largement reconnu. Bien au-delà des attentes !

Entièrement atteint

A atteint toutes les cibles et tous les objectifs en accomplissant constamment un travail de haute qualité. Continuer sur cette voie.

Partiellement atteint

Objectifs partiellement atteints et/ou difficultés à assurer la qualité attendus. Il faut faire un effort supplémentaire.

Non atteint

N'a pas atteint la majorité des objectifs (les résultats sont en deçà des attentes). Un effort de redynamisation est nécessaire.



Comportements globaux

Exceptionnel

A constamment été exemplaire sur nos Comportements. Reconnu comme exemple par ses managers et ses collègues.

Efficace

A constamment mis en œuvre nos Comportements dans ses actions quotidiennes.

Partiellement efficace

A mis en œuvre nos Comportements dans certaines actions, mais pas de façon constante. Il y a une marge de progression.

Insatisfaisant

A été systématiquement en deçà dans la mise en œuvre de nos Comportements. Il reste encore beaucoup à faire.

Dans cette nouvelle grille, surtout concernant la « Performance globale », les termes utilisés sont **INFANTILISANTS**. On croit revoir nos bulletins scolaires : « Continuer sur cette voie, Il faut faire un effort supplémentaire, etc. ».

La CGT dénonce le manque d'équité de traitement pour la population ETAM (Qui elle aussi est « soumise » à cette PDP), car étant concernée par ce système de développement de la performance, elle ne peut toujours pas prétendre à bénéficier de la « philosophie de rémunération à la performance » comme la population cadre :

Pas de Prime d'Objectif ou Bonus (CBP) pour les ATAM!!!!

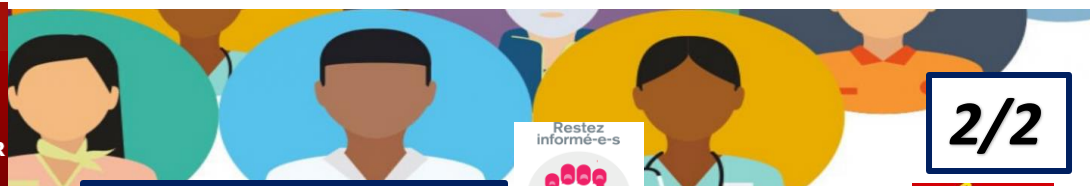


Pour toutes ces raisons, la CGT a voté contre la mise en place de cette PDP. Nous rappelons, qu'il est impératif de se concentrer sur l'évaluation du savoir-faire, et non le savoir-être ! En effet, une aptitude professionnelle ne peut être appréciée que sur des critères exclusivement professionnels et suffisamment précis afin de permettre au salarié de pouvoir les intégrer dans une activité concrète.

CONTACTEZ-NOUS

Mireille FERNANDEZ - Sophie LY
Thibaut JOURDAIN
Guillaume BROSSUTTI
Yvan MANQUAT - Thomas MULLER
Thomas ROUILLER - Eric VIGNAL

Pour vos revendications,
n'hésitez pas à nous contacter.



cgtivecovx@hotmail.com



2/2

LE TRAVAIL A PLUSIEURS VISAGES.
LA CGT A LE VÔTRE.

WWW.CGT.FR

