

PEOPLE@RENAULT GROUP

ENTRETIEN TRIMESTRIEL



En conclusion, les élus CFE-CGC vous recommandent de faire ce point trimestriel avec votre hiérarchie pour vous assurer que tous les aspects de vos objectifs sont bien en ligne et que toute difficulté est discutée de façon transparente et honnête pour la résoudre très vite.

L'objectif primordial est d'éviter de se voir positionné « Au dessous des attendus du poste » lors du bilan annuel sans alerte ni action en cours d'une année où tout aurait semblé s'être bien déroulé !! Ce qui semble s'être passé en 2020 vu les retours de salariés qui nous ont été faits en ce début 2021 avec une augmentation très élevée du nombre du PPI ouverts.

Comme People@Renault Group vous l'a rappelé et selon le nouveau processus d'entretien individuel, c'est la saison du rendez-vous trimestriel avec votre manager.

Dans ce domaine aussi, il y a un changement climatique majeur et vos élus CFE-CGC vous en rappelle la teneur.

Jusque-là, il y avait deux jugements séparés entre la réalisation des objectifs et la manière dont ils étaient obtenus. Désormais, au « quoi » (l'atteinte des objectifs assignés) s'ajoute le comment » pour décider d'une appréciation globale du salarié. Il ne suffit plus de réaliser ses objectifs pour être bien noté au terme de l'année, le comportement importe également, et même davantage ! au point qu'un salarié qui aura réalisé TOUS ses objectifs mais aura fait montre d'un comportement jugé en deçà des attentes se verra taxé d'une faible contribution quand celle d'un autre salarié qui n'aura PAS ATTEINT certains de ses objectifs mais se sera « bien comporté » sera jugé au contraire fortement contributif !

Réunir le Quoi et le Comment dans une appréciation unique fait donc courir le risque de se retrouver de facto en insuffisance professionnelle alors qu'on aura produit tout ce qui était demandé en début d'année.

Il suffit de bien se comporter, n'est-ce pas, mais de quoi parle-t-on au juste ? Dans l'entretien d'objectifs que l'on signe, les bons comportements ne sont pas précisés. Il faut pour cela se référer à une « grille d'évaluation des comportements professionnels » auquel renvoie le formulaire d'entretien, qui développe 22 critères comportementaux tous susceptibles de faire l'objet d'une notation entre « est au-dessous des attentes », « répond aux attentes », et « va au-delà des attentes ».

Cette grille ouvre la porte à de possibles dérives, surtout dans une période de télétravail massif qui permet difficilement d'appréhender les modes opératoires de chacun. Une certaine bienveillance devrait prévaloir chez la plupart des hiérarchiques, mais quid des autres ? Et quid de possibles injonctions visant à placer x% de l'effectif sous la moyenne lors des People Reviews ou bilans annuels ?

Contact

CFE-CGC GUYANCOURT
API : FR TCR LOG 0 18
Mail : cfecgtechno@gmail.com