



LE NOUVEAU SYSTEME D'ÉVALUATION DE PULSE

Le nouveau système d'évaluation s'appliquera à tous les cadres en France, en Espagne et au Royaume-Uni. Les employés non cadres ne sont pas concernés pour l'instant.

En Allemagne, le syndicat IG Metall a rejeté son application pour les cadres, **car les enjeux sont de taille tant sur la carrière que les risques psychosociaux.**

Même si les autres syndicats diffusent des tracts justement critiques vis-à-vis de Pulse, **la CGT est le seul syndicat en France à avoir refusé la signature de l'accord L4 qui reprend l'ensemble de cette méthode d'évaluation.**



La nouvelle méthode d'évaluation :

Elle débute par une évaluation par l'employé de ses résultats personnels par rapport à des objectifs communs et individuels, confortée par des feedback de ses pairs et agréée par son N+1.

Celui-ci présente l'ensemble des évaluations de son équipe à son N+2 et à son HRBP, qui peuvent suggérer des modifications. Le N+1 aura le dernier mot et présentera sa décision à l'employé, en pourcentage suivant le barème ci-après :

1	très inférieur au niveau attendu	0% à 70%
2	inférieur au niveau attendu	75% à 95%
3	niveau attendu	100% à 115%
4	niveau attendu avec contribution majeure	120% à 145%
5	niveau attendu avec contribution exceptionnelle	150% à 200%

Considérations de la CGT :

1. L'auto évaluation

Les études montrent qu'elle conduit à une sous-évaluation : on se juge pour moins que ce que l'on est. Pour la direction c'est un bon levier pour faire accepter des primes à la baisse.

2. Le feedback

En France nous n'avons pas la culture du feedback. Celui-ci peut être biaisé par les camaraderies, ou les mesquineries.

3. L'autonomie du N+1

Elle est limitée par l'enveloppe consacrée à son groupe. Il devra trouver l'équilibre. Aura-t-il le dernier mot s'il n'accentue pas la discrimination entre nos collègues ? Quelle sera sa prime dans ce cas ?

4. Les fondamentaux négatifs de P&D sont conservés

La grille de lecture de la performance, l'expression de la prime en pourcentage pointent les sous-performant : pourtant les classés à 95 % ne méritent pas d' « inférieur au niveau attendu », d'autant moins qu'ils sont nombreux rien que pour équilibrer ceux à 105% ou plus et rester dans l'enveloppe.

Cette approche injuste a conduit à la démotivation, l'indifférence ou le burnout, qui gagne notre compagnie.

5. Nous sommes pour un système d'évaluation

- Qui sécurise le salarié dans la réalisation de ses objectifs professionnels,
- Qui reconnaisse a priori l'engagement de chacun dans l'accomplissement de nos missions, en maintenant le caractère contradictoire de l'évaluation.
- Qui identifie les développements possibles du salarié.

Le conseil de la CGT

Entrer des commentaires dans Pulse : ils seront utiles en cas de désaccord ou de note inappropriée.



Site internet du syndicat

<http://airbusce.reference-syndicale.fr/>

le 7 décembre 2017

Courriel : Syndicat.Cgt@airbus.com

Téléphone : 06 83 57 26 55