



La Lettre



22/12/2017

Le Sommaire

[Évaluation du salarié : LE sujet d'importance](#)



Depuis des mois, la direction ESF fait passer au forceps des modifications du **système d'évaluation des salariés...**

[<la suite>](#)

[Quand c'est « Clear », c'est simplement que c'est pas clair...](#)



À chacune des lettres **C.L.E.A.R.** est associé un comportement...

[<la suite>](#)

Une réaction commune de plusieurs Organisations Syndicales...



Trois organisations syndicales représentatives ont décidé collectivement de dire NON ...

[<la suite>](#)

Une nécessaire adaptation...



De la « Corp. » tombent régulièrement des directives de toutes sortes...

[<la suite>](#)



L'UGICT vous souhaite de profiter pleinement de cette fin d'année 2017...

Et de reprendre quelques forces pour 2018



Évaluation du salarié : LE sujet d'importance



Depuis des mois, la direction ESF fait passer au forceps des modifications du **système d'évaluation des salariés**.

Parmi ces modifications, deux éléments essentiels :

- La notation de chaque salarié ne serait plus sur trois, mais **quatre niveaux**.
- Des **critères comportementaux** font leur apparition dans le système d'évaluation. Ces critères, dénommés « valeurs CLEAR », sont

le moyen pour n'importe quel manager de vous mettre la note qu'il voudra, en quelque sorte à la tête du client. Même si spontanément l'idée ne lui serait pas venue, il suffira d'une simple pression pour qu'il le mette en œuvre...

[<Revenir au sommaire>](#)

Quand c'est « Clear », c'est simplement que c'est pas clair...



À chacune des lettres **C.L.E.A.R.** est associé un comportement.

Par exemple, le A -pour Aspiration- correspondrait à la définition suivante :

« *Nous aspirons individuellement et collectivement à devenir plus que ce que nous sommes aujourd'hui* »

« **PLUS** » d'accord mais plus quoi ? plus beaux ? plus nombreux ? plus occupés ? ...

Vous ne savez pas comment être « plus » ?

Normal pour vous comme pour votre manager mais c'est justement pour cela qu'une évaluation négative peut vous tomber dessus.

Ce qui est prévu dans ce cas-là, c'est la pire note de l'échelle d'évaluation.

Comme ils le décrivent ci-dessous, le non-respect de valeurs CLEAR -et comment juger de ce non-respect ? - c'est obligatoirement la note la plus dégueulasse dans cette fameuse échelle de notation.

4 Inférieur(e) aux attentes	Performance non conforme aux attentes. Contribution nettement insuffisante aux résultats de l'entreprise.	Respect des valeurs CLEAR non avéré.
--------------------------------	---	--------------------------------------

Vous observerez qu'ils ont d'ailleurs choisi les mots. **Non avéré**, c'est quand on ne peut pas prouver que c'est vrai....

Allez donc prouver que « *Vous aspirez individuellement et collectivement à devenir plus que ce que nous sommes aujourd'hui* » !

[<Revenir au sommaire>](#)

Une réaction commune de plusieurs Organisations Syndicales...



Si les **CHSCT** et le **Comité d'Entreprise** se sont déjà émus de ce sujet, **trois organisations syndicales représentatives ont décidé collectivement de dire NON** à ce système d'évaluation afin de mieux protéger les salariés.

L'UGICT, mais aussi la **CFE-CGC** et la **CFTC**, ont donc alerté en commun l'inspection du travail sur trois points de ce système d'évaluation:

- On ne peut pas changer en cours de route un système d'évaluation.

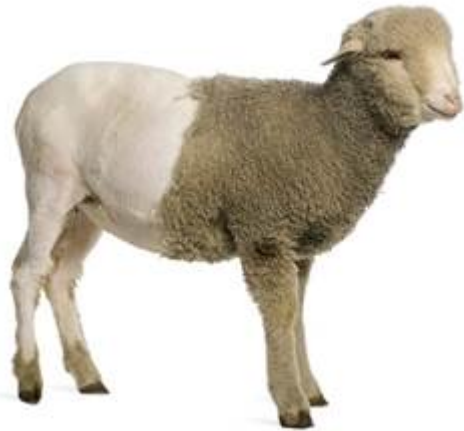
Les règles doivent être figées et connues des salariés au départ de

la période d'évaluation.

- Les **critères** comportementaux choisis sont **illégaux**.
- **ESF/DXC ne respecte même pas l'accord** signé en 2015 qui avait prévu une stabilité du système d'évaluation sur trois ans.

[<Revenir au sommaire>](#)

Une nécessaire adaptation...



De la « Corp. » tombent régulièrement des directives de toutes sortes.

Elles concernent des sujets aussi divers que :

- réduction d'effectifs,
- projets immobiliers,
- télétravail,
- stratégies commerciales,
- ou les modalités d'évaluation.

Les **réductions d'effectifs** sont, par exemple, appliquées en France sous l'angle d'un **PSE/GPEC**. C'est évidemment moins nuisible pour les salariés français qu'une simple poussée vers l'extérieur comme ça se passe dans d'autres pays et c'est aussi plus en accord avec la législation française.

Il n'y a **aucune raison** que les directives d'évaluation « Corp. » soient appliquées telles quelles en France et **sans adaptation aucune**.

Le système d'évaluation doit être **adapté à notre législation**. Vous pouvez compter sur l'UGICT pour le rappeler et prendre toutes les décisions qui permettront **d'améliorer ce système d'évaluation**, quitte à aller en justice pour défendre nos droits.

[<Revenir au sommaire>](#)



L'UGICT vous souhaite de profiter pleinement de cette fin d'année 2017...

Sur ce sujet comme sur d'autres, l'UGICT défend des valeurs de combativité et de solidarité. Entre salariés, entre organisations syndicales...

Merci de nous avoir témoigné votre confiance tout au long de cette année 2017. Nous aurons besoin pour l'année 2018 qui s'annonce de pas mal de ténacité, d'un peu d'humour et... de **la contribution de chacun.**

Alors venez nous rejoindre ! 😊

Professionnellement engagés
Socialement responsables

N'hésitez pas à diffuser autour de vous !
Vous vous posez des questions ?
Vos représentants du personnel UGICT sont là pour vous !

*Pour tout ce qui concerne l'abonnement à notre lettre d'information électronique ou pour nous contacter,
une seule adresse : contact@ugicthp.com*



