



# La Lettre



30/05/2018

Le Sommaire

## Maintenant Évaluation rime avec Restitution ...



Chaque période a ses marronniers...

[<la suite>](#)

## Mais Évaluation rime aussi avec Précaution...

Rating 1 ou 2, champagne ! Celui-ci ne vous est pas offert pour autant, ce serait trop beau ☺



[<la suite>](#)

## Individualisation ? Et bien non !



Ensemble, plus forts...

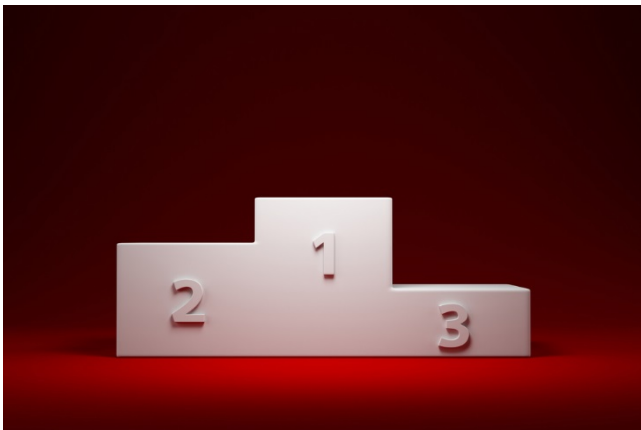
[<la suite>](#)

**Alors que le processus d'évaluation touche à sa fin, ce qu'il vous faut savoir pour l'évaluation est comme toujours téléchargeable ici:**

<http://vu.fr/eval2018>

---

## **Maintenant Évaluation rime avec Restitution ...**



**Chaque période a ses marronniers**, et pour les fins de période d'évaluation, on retrouve l'éternel **entretien individuel** qui permet de prendre connaissance des **résultats d'évaluation de votre travail**. Ceux que vous octroie généreusement votre manager.

Pour rappel, ce n'est pas vous ou votre personnalité qui doit être ainsi notée mais les résultats mesurables de votre travail. On peut en disséquer les éléments mais c'est avant tout la vision - partielle- de

votre travail par le manager qui a en charge cette évaluation, avec des contraintes en termes de distribution de notes...

On rappellera que cette année, **la grille de notation a changé en cours de période** et qu'il faut donc vous attendre à passer sur une **notation numérique**, qui va de :

- **1** si votre manager juge que vos résultats sont « **Très supérieurs aux attentes** »
- à ...
- **4** si votre manager juge que vos résultats sont « **Inférieurs aux attentes** »

Même avec quelques années de pratique, cette **restitution de la notation** est toujours un moment vécu avec intensité par les salariés de quelque bord qu'ils soient. Certains managers, souvent les plus humains, ont décrit à quel point il détestent d'ailleurs cet exercice. Et de plus en plus nombreuses sont les entreprises qui l'abandonnent purement et simplement...

[<Revenir au sommaire>](#)

## **Mais Évaluation rime aussi avec Précaution...**

**Rating 1 ou 2**, champagne ! Celui-ci ne vous est pas offert pour autant, ce serait trop beau 😊  
Vous pouvez conserver un faible espoir car vous semblez être éligible à des primes et augmentations significatives. Mais, tout comme les antibiotiques, c'est pas automatique...

**Rating 3**, alors même que vous avez atteint tous vos objectifs, pas d'occasion de se réjouir et un bon goût de frustration à la clé. Vous avez fait votre boulot ; on ne vous remercie pas...



### **Rating 4, WARNING !!!**

Il vous faut absolument **contester votre note**. Faites-le en suivant les conseils que nous vous donnons. Ne vous laissez pas submerger par des sentiments d'injustice ou de déception.

Utilisez la forme la plus rationnelle possible :

- En **rédigeant un mail de contestation** contenant des éléments **factuels** à destination de votre manager et d'un responsable RH.

- Et en utilisant la **zone commentaire** des notations Workday pour faire référence à ce mail (e.g. « mail du 05/06/2018 à destination de mon manager XX et de la RH YY »)

Pas de découragement car c'est justement le moment de réagir !

Une note revue à la hausse ? ce n'est pas garanti mais cette précaution vous permettra toujours de laisser une trace et de décrire les éléments de cette évaluation erronée.

**Vous serez ainsi toujours en meilleure situation, sur le long terme, en contestant cette note.**

[<Revenir au sommaire>](#)

## Individualisation ? Et bien non !



### Ensemble, plus forts...

Depuis des années, **évaluations et augmentations** sont dans la tête des directions d'entreprise des caractéristiques à apprécier sur un plan purement **individuel**. Au point d'en avoir quelquefois convaincu les salariés les plus fragiles.

Il nous suffit de rappeler que dans une entreprise, sans collectif de travail, sans interactions entre les salariés, sans travail en commun dans les équipes, il n'y a pas de richesse qui se crée. Qu'ils gèrent donc leurs contradictions avec cette individualisation à laquelle ils s'accrochent frénétiquement!

Si vous avez eu une **notation (« rating ») 4** et que vous avez besoin d'un coup de main, c'est le moment de vous rapprocher de vos élus et/ou de votre organisation syndicale favorite. Vous devez y trouver **les conseils qui vous aideront**.

Vous n'êtes pas seul et vous n'êtes pas sans défense. Depuis des mois, les **organisations syndicales dans leur quasi-totalité** ont prévenu la direction qu'elles seraient **très vigilantes sur ce sujet** :

- En pointant d'abord les failles multiples - y compris juridiques- des modalités de l'évaluation actuelle.

- En alertant l'inspection du travail (Direccte) en amont de leur mise en œuvre.

« Il sera compliqué pour la direction ESF d'utiliser aujourd'hui les notations de façon défavorable pour les salariés alors qu'elle a été largement informée des failles béantes de ce processus. L'exercice d'évaluation est largement contestable dans son ensemble auprès de la justice»

[<Revenir au sommaire>](#)

---

**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](mailto:contact@ugicthp.com)*

