

WHAT'S NEW? BY CFE-CGC

| SEPTEMBRE 2022 |



Freepik photos

POUR VOUS AIDER

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à contacter la **CFE-CGC** à l'adresse suivante : ues-capgemini@fiecicapgemini.org

ou contactez-nous au :

0805 38 48 48

UNE QUESTION AUTOUR DES EVALUATIONS

Contactez :

- Mohamed Ijoui
- Pascal Locquin
- Ramaou Adechina
- Hamza Berti

VOUS N'ETES PAS D'ACCORD AVEC VOTRE EVALUATION ?

Contactez-nous



Edito

Chers collègues et sympathisants,

Nous espérons que les vacances qui s'achèvent ont été pour vous un temps de détente et de ressourcement.

Les vacances d'été, c'est aussi l'occasion d'anticiper les problèmes auxquels nous serons confrontés dès les semaines qui viennent ; parmi ceux-ci, le calendrier nous a conduit à enquêter sur la pertinence et votre avis sur le système d'évaluation de Capgemini (en cours de mutation et de changement). Ce système et sa qualité nous concernent tous car l'évaluation et sa qualité sont en relation directe avec l'évolution du salarié (notamment salariale...)

Certes, il n'existe pas de système parfait mais les tendances qui se dégagent de notre enquête disent nettement : « peut mieux faire ».

C'est donc une réflexion collective qui s'ouvre car les résultats de votre évaluation sur le(les) qui sont censés vous évaluer, impose . Nous attendons de la Direction de Capgemini qu'elle ouvre un moment de partage afin d'améliorer des dispositifs à ce jour imparfaits.

Dans cette démarche nécessaire d'évaluation nous avons recherché :

- Quel est- doit être - le process de décision ?
- Comment s'effectuent les arbitrages ?
- Quelles sont les consignes et les contraintes ?
- Comment fonctionne ce CED (la « boîte noire »), objet de toutes les critiques ?
- Comment progresser vers un meilleur ressenti de justice individuelle et collective,
- Dans ce contexte comment défendre le pouvoir d'achat des experts et cadres que nous sommes ?
- Comment concrètement cultiver l'implication de tous, etc...

C'est à cette réflexion importante que nous vous convions, au plus tôt.

Bonne rentrée sociale

La section syndicale **CFE-CGC**

L'évaluation annuelle : Un système devenant complexe et frustrant ?

Nous nous y étions engagés et nous avons réalisé cet été un sondage sur l'appréciation du système d'évaluation de Capgemini dans ses deux modalités : a) = classique EDP-CED-EDR. b) = PERFORM.

Dominante = L'évaluation, une nécessité, mais pour un résultat démotivant !



AVIS POSITIFS

AVIS NEGATIFS

- L'évaluation est largement perçue comme **nécessaire (78%)** par les ressortissants du système classique ; nettement moins (53%) pour Perform,
- C'est l'opportunité de **faire le point** et de s'ajuster avec l'évaluateur **(73%)**,
- L'évaluateur **maîtrise** bien le système d'évaluation (75%)
- Il est **jugé apte à apprécier** les résultats (63%) comme le potentiel (61%) du salarié (moins évident dans Perform où les réponses + et - s'équilibrent),
- La différence entre note de performance et note de potentiel est identifiée et majoritairement **admise (58%)**
- 69% des salariés estiment qu'à l'issue du processus d'évaluation **ils ne comprennent pas mieux les objectifs** de l'entreprise ! (pourtant, une des attentes fortes et un des buts de l'entretien)
- Plus inquiétant, dans la même proportion (68%) les salariés estiment que, sortant de ce processus, **ils ne sont pas davantage impliqués** dans leur travail (jusqu'à 81% chez les ressortissants de Perform = Capgemini obtient là un résultat inverse au but recherché.
- L'ajustement à la contribution de chacun n'est pas perçu (**avis négatifs en 2021 : 67%**, en forte hausse par rapport à 2020) :
- Les plus vives réserves se focalisent sur le **rôle du CED** qu'un salarié sur 2 ne juge pas pertinent ; on ne le juge pas transparent (71%) ; on ne connaît pas les règles d'arbitrage (74%) et 59% des évaluateurs ressentent une gêne pour communiquer les conclusions.

AVIS PARTAGES

- Un système **applicable à tous ?** Une faible majorité de oui (54%) dans le système classique mais, pour Perform, seul **un salarié sur trois (34%) adhère** au process,
- L'évaluation est-elle objective ? Ce n'est le point de vue que d'une faible majorité (53%) dans le système classique.

Nous sommes confrontés à une situation réellement préoccupante sur un sujet aussi essentiel : une partie importante des salariés ignore ou ne comprend pas le fonctionnement actuel. **La CFE-CGC demande l'ouverture officielle d'une négociation d'accord sur l'entretien professionnel et l'évaluation** car ces résultats obligent tous les partenaires sociaux à partager leurs retours objectifs du terrain réel. Cette négociation, pour la CFE-CGC s'impose à tous, car en effet l'évaluation du salarié est l'un des critères déterminant du dialogue entre son manager et lui et de la qualité et de la transparence du dispositif découlent notamment : estime de soi, appréciation, motivation, affectations à venir, identité personnelle, santé, équilibre vie perso/pro, rémunération et sa stabilité dans l'entreprise.

Pour finir chacun sait la relation directe entre évaluation et évolution du salaire. Alors que tout l'espace social et sociétal parle du pouvoir d'achat l'urgence est donc évidente de placer ce sujet dans le calendrier social de l'UES Capgemini.

La CFE-CGC A VOTRE SERVICE