

Cfdt:

SCHNEIDER
ELECTRIC

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



En 2023, la Cfdt est confronté à la mise en place de plusieurs PIP injustifiés, qui vont à l'encontre de la politique sociale et des valeurs du groupe SE



Restez vigilants :

Une des issues du PIP est clairement affichée, le licenciement pour insuffisance professionnelle !



Si vous souhaitez mieux vous renseigner, rejoignez nous !

1^{ER} SYNDICAT
EN FRANCE

Ne pas jeter sur la voie publique, merci.

LE TRACT

TOUT CE QUE
VOUS DEVEZ SAVOIR SUR

SEIT France

Avril 2023

Alerte au PIP *

Le mauvais « Plan » qui peut vous conduire vers la porte !

* (Performance Improvement Plan = Plan d'amélioration de la performance)

Décryptage : ce qu'il faut comprendre de ce plan PIP & ses "travers"

- La Cfdt vous alerte sur cet outil présenté comme un moyen de "remettre au niveau attendu", des salariés ayant obtenu une appréciation "Sous Performant" ou « Low Performer ».

Ce PIP qui peut durer de 3 à 6 mois pour aboutir sur l'atteinte ou non d'objectifs établis à court termes, peut conduire à une mutation vers un autre service, et même dernièrement chez SEIT au licenciement pour inaptitude professionnelle (Alors qu'aucune faute n'est reprochée au salarié).

- Dans le cas où l'appréciation est "sous performant", un PIP doit systématiquement être enclenché.

Pire, le PIP peut être lancé à n'importe quel moment de l'année. Cela peut concerner tout salarié connaissant une baisse de régime en cours d'année, ou des difficultés relationnelles avec un manager, ou des difficultés ponctuelles dans un contexte difficile (problèmes de santé, réorganisation, mobilité demandée).... Dans ce process, **un entretien réalisé au préalable à mi-année avec le salarié est obligatoire pour que le manager puisse justifier d'un suivi.**

- Dès que le PIP est initié, il est demandé au manager, d'envoyer au salarié une "warning letter" (une lettre d'avertissement). Les RH sont dès le départ impliqués dans la mise en place du PIP ce qui n'est pas anodin !

Ceci montre que le PIP prépare, dès le départ, un dossier pour une sanction éventuelle pouvant aller jusqu'au licenciement.

Dans Talentlink, à la liste des objectifs de l'année, s'ajoutera une ligne PIP pour les salariés concernés. La pression sera alors très forte sur le salarié. Pourtant le manager doit respecter les « **guidances RH** », pour justifier son évaluation finale.

L'appréciation de la performance devient plus discriminante

- Cette année nous constatons que trop de managers n'ont pas respecté le cadre de ces évaluations de performance annuelle et facilitent la mise en place d'un PIP. Les critères comportementaux entrent désormais en ligne de compte pour l'appréciation, ce qui la rendra beaucoup plus subjective.

Le PIP constitue un des maillons du management par le stress qui est aux antipodes du bien être au travail (Well-Being) affiché par la Direction. Par des pressions coercitives sur les salariés, la Direction risque surtout de les déstabiliser. Et de pénaliser les collaborateurs en recherche active d'un nouveau poste qui se voit

- appliquer **la double peine : dévalorisation personnelle + barrière à la mobilité interne.**

Pour la Cfdt, on atteint des résultats de haut niveau lorsque les salariés sont en confiance et placés dans un cadre motivant, mais pas lorsqu'on leur met une épée de Damoclès au-dessus de la tête !

Et dans l'hypothèse où un objectif de réduction d'effectifs sur la France se cacherait derrière une telle démarche, la solidarité entre tous les salariés s'avèrera d'autant plus nécessaire.

- Si votre EAP est noté "sous performant", ou si un PIP vous est imposé, ne restez pas isolé et contactez vos délégués Cfdt qui sauront vous accompagner.**

4 niveaux d'évaluation globale

TRES PERFORMANT	PERFORMANT	COMPETENT	SOUS PERFORMANT
Performance exceptionnelle Tous les objectifs ou presque ont été dépassés La plupart des comportements comme « Role Model » Aucun écart significatif observé	Très bon niveau de performance Tous les objectifs ou presque sont atteints. Certains ont été dépassés mais pas tous! Aucun écart significatif sur les comportements	Bon niveau général de performance Quelques objectifs n'ont pas été entièrement atteints ou un objectif a été manqué de façon significative. Autre situation: tous les objectifs sont atteints, mais il existe un écart significatif sur un ou deux comportements	Niveau de performance insuffisant Nombreux objectifs clairement manqués et/ou plusieurs écarts significatifs sur plusieurs comportements. Un Plan Individuel de Progrès est nécessaire

+ D'INFOS SUR : cfdt-schneider-electric.fr