

# Restons OBJECTIFS



TRIBUNE DE FEVRIER 2021

En termes de consignes sur la réalisation des objectifs, nous n'avons malheureusement pas beaucoup progressé depuis l'an dernier.

Notre tribune de février 2020 reste donc tout à fait d'actualité.

**CFE  
CGC**  
CAISSE DES DÉPÔTS

*Soyons OBJECTIFS  
Soyons SMART*

TRIBUNE DE FEVRIER 2020

Lors de votre EPA 2019, aviez-vous un objectif sur la manière de servir comptant pour 10% de votre PVO ?

**NON, ALORS**

**100 % D'ATTEINTE DES OBJECTIFS = 100 % DE PVO VERSES !!!**

Un objectif SMART est un objectif :

- ☛ Spécifique,
- ☛ Mesurable,
- ☛ Acceptable et/ou Ambitieux,
- ☛ Réaliste et
- ☛ Temporellement défini.

**La « MANIERE DE SERVIR » n'est pas SMART**

On veut donner aux managers la liberté et la responsabilité d'évaluer les personnels qu'ils encadrent ?  
Ce n'est certainement pas on leur donnant la contrainte de ne pas attribuer plus de 90% sur les PVO !!!

Il y a malheureusement ceux qui vont appliquer la règle des 90% sans discernement, sous la contrainte et en se privant de leur liberté et de leur responsabilité,

Et il y aura les courageux qui feront preuve de responsabilité et d'objectivité au risque de voir leur « manière de servir » mise en cause et la non-attribution pleine et entière de leur propre PVO !

Faut-il s'arrêter de travailler lorsqu'on a atteint nos objectifs à 90% ?  
Nous demande-t-on de ne pas atteindre nos Objectifs ?

☛ Vous n'êtes pas d'accord avec le taux d'atteinte attribué ? Faites un recours !

Interne

**CFE  
CGC**  
CAISSE DES DÉPÔTS

*PVO  
Individuelle ou Collective*

TRIBUNE DE FEVRIER 2020

Pour la CFE-CGC, la PVO est une rémunération variable qui récompense l'atteinte d'objectifs INDIVIDUELS.

L'intéressement est une prime relative à l'atteinte d'objectifs collectifs afin d'obtenir un complément financier sur la base de leur taux d'atteinte pour l'EP, la Direction, le Département et/ou les projets.

La CFE-CGC reste donc favorable au transfert dans l'intéressement des objectifs collectifs inscrits pour les PVOc, les objectifs individuels restant attribués aux bénéficiaires d'une PVO (ex PVOi et PVOc).

La CFE-CGC n'a consenti à la mise en place de la PVOc l'an dernier, qui déroge à l'individualisation de la PVO, que pour permettre à tous d'obtenir une PVO dès 2019, payée en 2020, ce qui va bien être le cas.

**Grandissons Ensemble en 2020 ?!**

Avez-vous un Objectif « Grandissons Ensemble » en 2020 ? Est-il individuel ou collectif ? Est-il SMART ?  
Si vous en avez un qui compte pour 20%, c'est une note « à la tête du client » pour 20% de votre PVO !!!  
Vous n'êtes pas d'accord avec les objectifs attribués : Faites un recours !

Vos objectifs ne sont pas SMART : Faites un recours !

Vous ne maîtrisez donc pas la réalisation de vos objectifs collectifs : Faites un recours !

**Mais comment faire un recours ???**

Tous les personnels bénéficiaires d'une PVO peuvent faire un recours gracieux auprès du Directeur Général de la CDC, à l'attention du DRH de l'EP et du Groupe, formalisé par écrit, et demander à être assistés par un représentant du personnel d'une organisation syndicale représentative. Une réponse négative doit être formalisée par écrit, motivée et indiquer les voies de recours contentieuses et le tribunal compétent.

☛ Notre site syndical internet <https://cdc.cfe-cgc.fr/>

☛ Notre application Web : *L'Indispensable*

Interne

Alors qu'il est communément admis qu'il faut fixer entre 3 et 5 objectifs annuels lors de l'EPA, on a vu apparaître des pratiques « déviantes » :

- un objectif **collectif** est ajouté réduisant d'autant la PVO **individuelle**
  - Pour la **CFE-CGC**, les objectifs collectifs ont vocation à être portés par l'intéressement.
- on fixe 3 objectifs, mais avec 5 sous-objectifs chacun !!! ce qui fait 15 objectifs !!!
  - Plus il y a d'objectifs, plus il est difficile de tous les atteindre notamment s'ils ne sont pas SMART
- On étalonne la performance des collaborateurs sur celle de celui qui a « surperformé » réduisant ainsi leurs taux d'atteinte alors que les objectifs sont réalisés !!!
  - Il y a des **primes exceptionnelles** pour ceux et celles qui ont « **surperformé** »

## du TOD au TAF



TRIBUNE DE FEVRIER 2021

Nous sommes passés subitement d'une situation avant COVID où le TOD était l'acronyme de Travail Occasionnel à Distance à un premier confinement où le TOD est devenu le Travail Obligatoire à Domicile.

La perception que nous avons du télétravail a fortement évolué et cela a conduit à la signature par la **CFE-CGC** d'un nouvel accord Télétravail à la Caisse des Dépôts en septembre 2020.

En seulement 4 mois, il y a plus de nouvelles demandes de télétravail (plus de 800) qu'il y avait de télétravailleurs au titre de l'ancien accord (environ 750)

On observe néanmoins deux tendances contradictoires :

Un souhait de retour sur site pour retrouver un lien social notamment pour ceux et celles qui sont moins bien installés à domicile que sur site ou dans un environnement familial contraint. Une annonce gouvernementale récente a ainsi révélé que la proportion de télétravailleurs à 100% avait régressé de 45 à 30%.

Par ailleurs, certains envisagent de télétravailler de leur résidence secondaire souvent plus spacieuse et plus calme évitant ainsi les « bouchons » du week-end.

En outre, afin d'éviter des déplacements trop importants ou trop longs, les tiers lieux se mettent en place, même si la situation sanitaire n'en favorise pas l'ouverture actuellement.

Projetons-nous un instant dans une situation après COVID, le télétravail sera possible dans de multiples lieux (domicile, résidence secondaire, tiers lieux) et bien plus souvent qu'avant COVID.

Nous serons ainsi passés

- du TOD : Travail Occasionnel à Distance
- au TAF : Travail Ailleurs Fréquent

## Prenez soin de vous et restez prudents !!!

 Notre site syndical internet <https://cdc.cfe-cgc.fr/>

 Téléchargez notre application Web : *L'Indispensable*

