



PVO, quoi de nouveau ?

Nous arrivons à la fin de la période des EOP durant lesquels chacun a pu faire le point sur ses objectifs 2023 et mettre en place des objectifs 2024 aussi SMART que possible.

Pour ce qui est de l'évaluation du taux d'atteinte des objectifs 2023, il faut savoir que la part d'objectifs atteints à 100% pour l'ensemble des personnels est en baisse continue depuis la mise en place de la PVO pour tous.

Pourquoi ?

Pour financer l'ensemble, il faut « rogner » sur le taux d'atteinte

- en attribuant des objectifs plus difficiles à atteindre
- en attribuant des objectifs plus flous (moins SMART)
- en attribuant une part d'objectifs collectifs donc non maîtrisable individuellement
- en donnant des consignes pour ne pas rétribuer à 100% des objectifs atteints à 100%

Tout cela permet à l'Employeur de faire des « moins dépenses » sur le dos des collaborateurs qui s'échinent à atteindre leurs objectifs mais la démotivation est bien là, notamment en période de baisse du pouvoir d'achat.

Non seulement il faut atteindre ses objectifs à 100% mais en plus il faut âprement négocier qu'ils ont bien été considéré comme atteint à 100% et que le taux inscrit dans son EOP ne soit pas dévalué artificiellement pour que l'Employeur fasse des économies !!!

Autrement dit : **N'atteignez pas vos objectifs à 100% contentez vous de les atteindre à 95%, de toute façon vous ne serez pas payé pour les derniers 5% !!!**

Voilà comment démotiver les troupes et louper ses objectifs

Arrêtez de mettre des objectifs collectifs dans les PVO, ce n'est pas fait pour ça !!!

Pour les objectifs collectifs, nous avons l'intéressement




Pour les objectifs individuels, c'est la PVO

Voilà c'est simple et c'est dit



Mais que propose la **CFE-CGC** ?

La **CFE-CGC** propose :

-  tout d'abord de ne pas attribuer d'objectifs collectifs dans les PVO
-  de définir des objectifs SMART, bien sûr
-  mais surtout de définir des objectifs progressifs (comme pour l'intéressement)

Le principe est simple

Vous avez un objectif qui compte pour 40% de votre PVO (par exemple)

Et vous définissez plusieurs seuils d'atteinte

Un seuil à 90%, un à 95%, un à 100% mais aussi un à 105% et un à 110%

Pour un autre objectif qui compte pour 30% de votre PVO (par exemple)

Vous pouvez définir des seuils d'atteinte différents

Un seuil à 50%, un à 75% et un à 100%

Etc...

Lorsque l'EOP de l'année suivante arrive, ce sera beaucoup plus facile d'objectiver les choses

Si vous avez atteint le seuil à 105% mais pas celui à 110%, vous avez 105%

Un calcul similaire à celui qui est pratiqué pour l'intéressement permettra d'établir le taux d'atteinte de vos objectifs qui pourrait alors dépasser les 100%

Ça, c'est de la motivation

Qu'en dites-vous Monsieur le Directeur Général ?

Etes-vous prêt à mettre le paquet pour dépasser vos objectifs en motivant vos personnels ?

Vous voulez vous dépasser, vous êtes surperformant, vous êtes motivé

[Adhérez à la CFE-CGC](#)

