



“GRANDISSONS ENSEMBLE” LE PIÈGE DES EOP ?



- PVO
- Manière de servir
- Promotions
- Recours

 cfe-cgc.cdc@caissedesdepots.fr

 cdc.cfe-cgc.fr



“GRANDISSONS ENSEMBLE” le Piège des EOP ?

Après la quasi-disparition de la **PVO à 100%**, la **CFE-CGC** constate que la **Direction** s'attaque maintenant aux **Augmentations Individuelles (AI)** et aux **promotions** à travers les campagnes annuelles et l'**EOP**.

“GRANDISSONS ENSEMBLE” et la PVO



Les **PVO** sont basées sur l'atteinte des objectifs qui doivent être **SMART** :

- **S** : Spécifique & Simple
- **M** : Mesurable
- **A** : Atteignable & Acceptable
- **R** : Réaliste & Réalisable
- **T** : Temporellement défini

Mais depuis “Grandissons Ensemble”, la **PVO** dépend également de la **manière de servir**, qui est complètement subjective. Même si vous atteignez vos objectifs, votre **PVO** peut être baissée en fonction de l'évaluation de la manière de servir.



Or, pour la **CFE-CGC**, la **manière de servir** devrait être un complément “positif” de l'atteinte des objectifs, et non pas un complément négatif susceptible d'**effacer les bonnes performances** de l'agent ou du salarié.



“GRANDISSONS ENSEMBLE” et la manière de servir.

L’**EOP** constitue une base pour les **Augmentations Individuelles (AI)** qui doivent donc être attribuées de façon cohérente.

La **manière de servir** est identifiée par :

- La **Maîtrise** du Poste ;
- Le **Sens du service** et de l’intérêt général ;
- La **Qualité du travail** ;
- Les **Qualités relationnelles** qui deviennent les Qualités Relationnelles et de **Coopération**.

Cette année, le **guide des campagnes managériales** modifie les critères d’évaluation avec “proche”, “conforme” ou “supérieur aux attendus” sans plus d’explications.

Dès lors, que signifie “supérieur aux attendus” ?

Finir plus tôt une **tâche** ou un **projet** ? Faire **plus de tâches** que prévu dans les objectifs de l’**EOP** ?

Malgré nos nombreuses questions dans toutes les instances, nous n’avons eu **aucune réponse factuelle de la DRH** qui indique que le **bon sens doit s’appliquer** !

Cette même **DRH** ne devrait-elle pas, alors, s’appliquer la citation de **Winston Churchill** selon laquelle « *Il n’y a aucun mal à changer d’avis. Pourvu que ce soit dans le bon sens* » ?



A bon entendeur...





Fait inquiétant : la **CFE-CGC** a eu connaissance, par des **signalements des personnels** des différentes directions et sites, d'une **nouvelle consigne** passée aux managers : l'évaluation "supérieur aux attendus" (*anciennement Excellent*) doit être **très exceptionnelle**.

Rappelons que **toute dévaluation des critères** doit être justifiée **objectivement**. Mais sans définition précise du critère par la DRH, **toutes les dérives sont possibles** !



Et avec les **nouveaux critères 2025** de "**Grandissons Ensemble**", nous franchissons une **nouvelle étape** : l'évaluation comportementale !

LES EOP SONT MAINTENANT PRIORITAIREMENT EVALUES SUR LES COMPORTEMENTS SANS CRITERES MESURABLES !

Jusqu'où ira la Direction ? Des **tests** de mise en situation ?

Assumer le **juste risque** pour être efficace :



Cela ne doit pas avoir pour résultat que des collaborateurs se retrouvent à assumer le "**juste risque**" et le "**renoncement**" pour prioriser les activités face à la charge de travail, sans que ce soit validé par écrit par leur hiérarchie.

Savoir dire les choses **pour progresser ensemble** :

Certains collègues sont particulièrement **échaudés** par les retours du "**Feedback bienveillant**".



Alors que l'**EOP** devrait être mené dans un **climat de confiance** entre le collaborateur et son manager, ces changements engendrent **stress, défiance** et **démotivation**.



"GRANDISSONS ENSEMBLE" et les promotions.

L'**EOP** est également une étape très importante de l'**évolution de carrière** et des **parcours de promotion**.

Désormais, avec "**Grandissons Ensemble**", les règles du **guide des campagnes managériales** évoluent tous les ans après l'année de référence, période pendant laquelle les personnels n'ont donc pas connaissance des **critères sur lesquels ils seront évalués**.



Ce **changement n'est pas anodin** car cela revient à **changer l'évaluation des critères de promotions** et donc le **vivier des personnels** qui sont dans les rangs pour un **avancement** ou une **promotion**. Sont particulièrement concernés les collaborateurs qui étaient excellents depuis de nombreuses années grâce à leur **ancienneté**, **expertise** et/ou **compétences managériales confirmées**.

Certaines directions ou managers vont appliquer ces **consignes**, d'autres pas, ce qui en plus va créer un **manque d'équité dans les évaluations**.

La **CFE-CGC** rappelle le **décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010** *relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle* qui précise dans son **article 2** que l'**EOP** est conduit par le **supérieur hiérarchique direct (SHD)**, et en **article 3** les points pris en compte dans l'évaluation.



De ce fait, il n'appartient pas à la DRH, ni à la direction d'intervenir dans l'évaluation d'un collaborateur.



L'année dernière, lors des **EOP** portant sur l'année 2023, les personnels nous avaient déjà alerté sur la consigne "**non écrite**" de la **DRH** de réduire les "**excellents**". Malheureusement, certains managers l'ont appliquée **alors même que l'agent n'avait pas démérité**.



“GRANDISSONS ENSEMBLE” et les recours.

La **CFE-CGC** constate **une forte hausse des recours** sur **EOP 2024** de l'exercice 2023 corrélée aux **nouvelles directives de la DRH** :

- **EPA 2020** : 9 recours hiérarchiques ;
- **EOP 2021** : 17 recours hiérarchiques ;
- **EOP 2022** : 5 recours gracieux et 3 recours devant la **CAP** ;
- **EOP 2023** :
 - 270 révisions gracieuses (*dont 172 femmes*),
 - 28 recours hiérarchiques (*dont 23 femmes soit 82%*) et
 - 18 recours devant la **CAP/CCP** (*dont 15 femmes soit 83%*).

La **CFE-CGC** a alerté la **DRH** sur cette nouvelle discrimination avec **83% de femmes** concernant les **recours hiérarchiques** et devant les **CAP/CCP**.

Sans réponse à ce jour...

➤ Tout cela, bien sûr, c'était **avant les nouvelles dénominations** concernant les **critères d'évaluation**.

Nous imaginons sans peine une **nouvelle hausse de recours** pour **2025**...

Vous êtes déjà **nombreux** à nous avoir sollicités pour connaître les procédures de recours !





“GRANDISSONS ENSEMBLE” et la méthode de la Direction.

Lors du **CUEP** du 17 janvier, la **CFE-CGC** a interpellé la direction concernant l'**EOP 2025** sur l'exercice 2024 et notamment les changements sans concertation avec les Organisations Syndicales de la campagne managériale.



Retrouvez l'intervention de la CFE-CGC.



“GRANDISSONS ENSEMBLE” la **CFE-CGC** demande son arrêt.

Lors du **CUEP** du 31 janvier, compte tenu des impacts potentiellement très négatifs sur la **PVO**, les **Augmentations Individuelles** et les **promotions**, la **CFE-CGC** a demandé à la Direction que cet **EOP 2025** soit neutralisé.



Visiblement pas concernée par ce feedback, la **DRH** ne s'est pas remise en cause et nous a adressé en **CUEP** une fin de non-recevoir.



La **CFE-CGC** attribue donc une évaluation **“Au-dessous des attendus”** à la **DRH** pour son comportement :

“Savoir dire les choses pour progresser ensemble” !

Si votre **EOP** ne correspond pas à votre investissement et vos résultats, n'hésitez pas à faire des **recours** !

**LA CFE-CGC, L'EXPERTISE SYNDICALE POUR LA DEFENSE
DE TOUS LES PERSONNELS !**