



Flash du 16 mars
2015
CFE-CGC HP
www.cfecgchp.org



Une très bonne solution au procès sur les notations, un travail intersyndical récompensé

Les 15 jours de report décidés le 2 mars ont été mis à profit pour trouver une issue gagnante. Toutes les parties se désistent du procès en appel, et le jugement de première instance favorable aux salariés devient donc définitif.

Une solution a été trouvée sur les changements devant intervenir dans le système de notation d'HP en France. Elle s'appliquera aux salariés des sociétés issues de la scission.

Nous saluons le remarquable travail de l'intersyndicale à HPCCF qui a permis aux salariés de bénéficier d'avancées très concrètes.

Une issue gagnante au procès sur les notations

Après 5 ans de procédure, un jugement de première instance favorable aux salariés en 2013, un appel interjeté par HP dans la foulée, et de très intenses négociations qui ont culminé ces deux dernières semaines, une solution positive a été trouvée.

En première ligne pendant toute cette période, le CHSCT HPCCF, représenté par Guy Benoist, mandaté sur cette affaire, et Hervé Lambert, secrétaire de l'instance depuis 3 ans.

Une coopération intersyndicale efficace a permis de montrer un front commun avec des propositions pragmatiques et constructives, que la direction a finalement décidé d'accepter.

Des améliorations substantielles sont proposées sur le système de notation applicable à partir de 2015 et au-delà dans les sociétés issues de la scission. Elles entreront en vigueur après consultation des différentes instances, comme il se doit.

Grace à cette action et à une inflexible détermination de ceux qui l'ont portée, le système d'évaluation est entièrement remanié. Nous sortons de l'arbitraire et du discrétionnaire.

Les intérêts des salariés dans leur ensemble et notamment des plus fragiles sont protégés.

25 Points d'Amélioration pour vos futures évaluations !

1/ **les évaluations ne sont plus liées aux résultats économiques des Business Units.**

2/ La note envisagée est annoncée lors de l'entretien d'évaluation.

3/ **L'entretien d'évaluation est organisé avant le 31 octobre et avant l'enregistrement de la note.**

4/ Un deuxième entretien est organisé début décembre pour informer le salarié de sa note définitive.

5/ Si la note est différente de celle envisagée **des explications écrites doivent être fournies au salarié.**

6/ **La contestation de la note se fait par simple mail** au manager.

7/ Suite à la contestation, un entretien entre le manager, la RH et le salarié est organisé rapidement pour évoquer la contestation de la note. **Le salarié peut se faire assister par un collègue de son choix.**

8/ 8 objectifs au maximum sont définis ; ils peuvent être ordonnés par ordre d'importance.

9/ Les objectifs représentent 80% de la note, **les critères comportementaux 20% maximum.**

10/ **Les critères comportementaux sont définis par métiers GPEC** (Travail réalisé par ALTEDIA pour la Direction et revu et analysé par SEXTAN pour les OS)

11/ Le salarié est informé avant l'entretien d'évaluation des personnes à qui les feedbacks seront demandés.

12/ La collecte des feedbacks est faite en France en suivant une liste unique de 4 questions listées dans l'accord.

13/ Les feedbacks ne peuvent être demandés qu'à des managers et ne peuvent donc pas provenir de pairs.

14/ Le contenu des feedbacks est communiqué par écrit lors de l'entretien.

15/ La contestation (comme indiqué ci-dessus, par simple email au manager) emporte **la levée totale et immédiate de la confidentialité des feedbacks.**

16/ **L'entretien sur la charge de travail est distinct de l'entretien d'évaluation** et doit avoir lieu après la définition des objectifs de l'année.

17/ **La mobilité interne devient possible pour tous les salariés** même avec une note négative PA ou DN.

18/ **Les objectifs sont rédigés en Français** lorsque le manager et le salarié sont Francophones

19/ Si le manager n'est pas Francophone les objectifs peuvent être traduits par le host manager sur simple demande.

20/ Si le salarié a une note négative (PA ou DN), les objectifs de l'année écoulée, le compte-rendu de son évaluation et les objectifs de l'année à suivre doivent être rédigés (ou traduits) en français pour les salariés francophones.

21/ Le salarié a la possibilité de renseigner le bilan qu'il fait sur son année écoulée avant le 1^{er} entretien d'évaluation mais également **après l'évaluation et après avoir eu connaissance de la note envisagée.**

22/ Garantie d'avoir la note AE ou mieux si le salarié est évalué avec moins de 6 mois de présence dans l'entreprise sur l'année écoulée (non noté (N) pour les nouveaux embauchés).

23/ Garantie d'avoir la note AE ou mieux si le salarié n'a pas eu d'entretien à mi année.

24/ **Procédure simple et rapide de contestation des objectifs.**

25/ Une information complète sur les modalités d'évaluation sera donnée avant le début de l'année évaluée.

Vos représentants CFE-CGC au CHSCT :

Hervé Lambert, secrétaire

Nicolas Diter, élu

Véronique Billet, élue

Raphael Perez, élu

Jean-Marie Huguenin, représentant syndical

Cordialement,

Votre équipe CFE-CGC



[Laïque, apolitique, indépendante, pour un syndicalisme d'adhésion, adhérez à la CFE-CGC HP](#)