

# Enquête sur les évaluations 2009

(cf PV du CHSCT du 15 janvier 2010)

En vertu de l'article L4612-1 et suivants; les élus du CHSCT de Grenoble ont décidé de mener cette enquête

*Les résultats de cette enquête sont anonymes. Cette enquête a fait l'objet de la déclaration CNIL numéro #1420283.*

*Mercredi 7 Avril 2010*

# Les 9 Questions de l'Enquête

- Etes-vous un Homme ou une Femme ? **(38% de femmes)**
- Quel est votre Job-Level ?
- Faites-vous partie d'au moins une de ces catégories ? handicapé temps partiel ou temps réduit mi-temps thérapeutique ou ayant eu plus de 3 semaines d'arrêt maladie en 2009 ayant été en congé maternité ou parental étant sur un poste supprimé dans le PSE ou en situation de redéploiement élu du personnel **(Oui à 30%)**
- Combien d'entretiens d'évaluation avez-vous eus en 2009 ? **(Aucun à 13%)**
- Quelle note avez-vous eue en 2009 ? **(3% de I, 18% P-, 32% P, 26% P+, 19% K, 2% N)**
- Cette note vous paraît-elle juste ? **(Non à 43%)**
- Votre évaluation ou votre note a-t-elle été source de stress ? **(Oui à 42%)**
- Diriez-vous que ce processus d'évaluation de la performance a ou a eu un effet sur votre santé ? Par exemple : Troubles du sommeil, fatigue, irritabilité, maux de dos ou de ventre, anxiété, déprime ... **(Oui à 39%)**
- Commentaires libres **(423 commentaires!)**

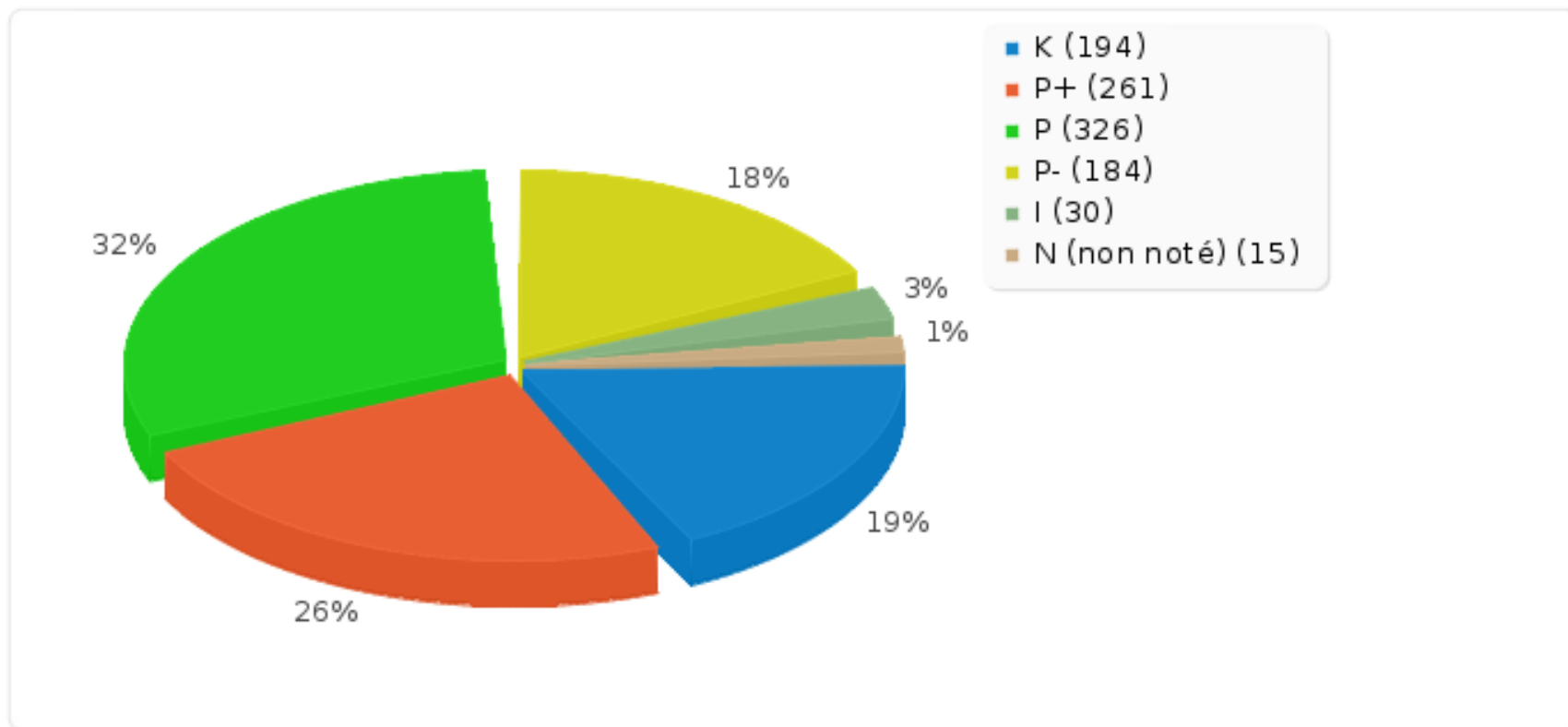
# Un Echantillon Représentatif

- 1010 réponses sur une population de 1670 soit un taux de participation de plus de 60%
- 383 femmes ont répondu soit 38% (pour 35% de femmes sur HPCCF)
- 130 managers ont répondu soit 13% (15% de l'effectif HPCCF)
- 862 cadres forfait jour soit 85% (82% de l'effectif HPCCF)

# Entretiens d'Evaluation

- Seulement 34% ont eu 2 entretiens d'évaluation en 2009
- 54% ont eu 1 entretien d'évaluation
- 13% n'en ont pas eu

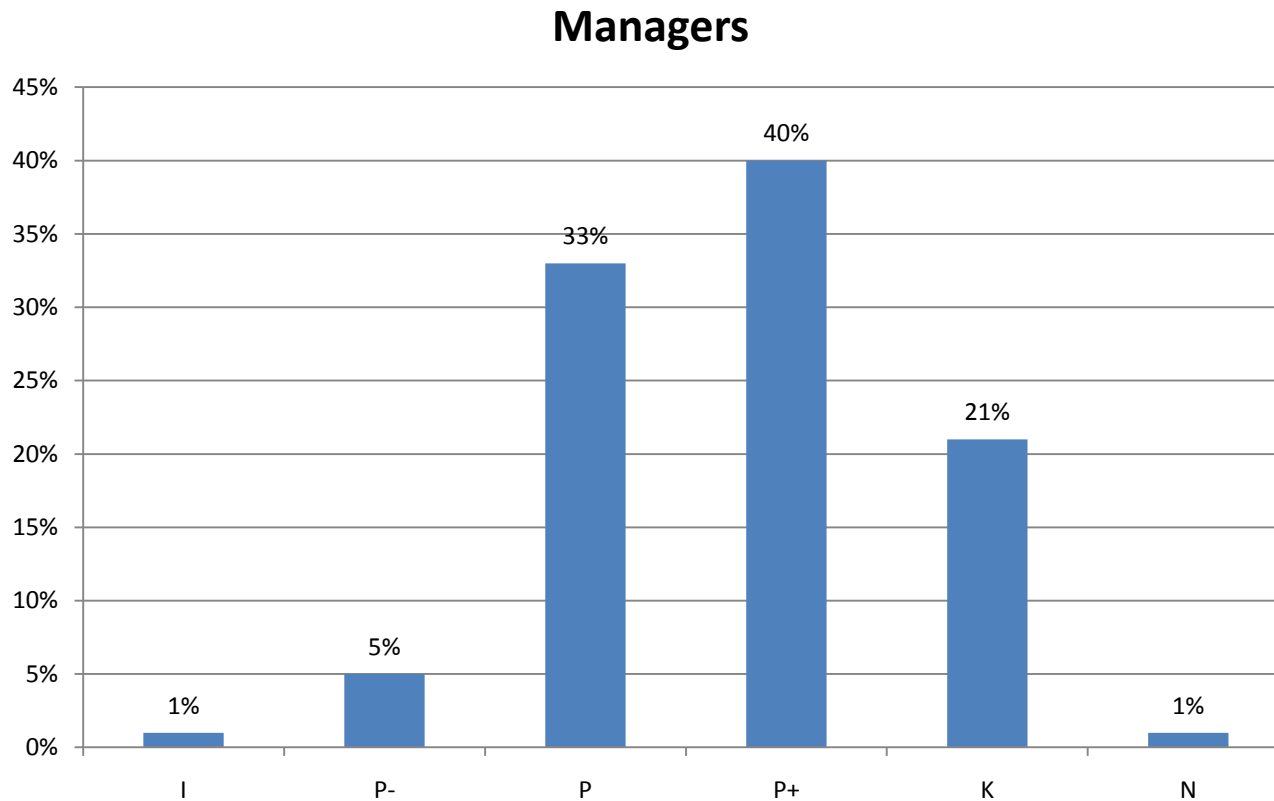
# Répartition des notes



Toutes populations confondues soit **21% de mauvaises notes**

# Répartition des notes

## Population managériale



Seulement 34% des managers ont répondu à l'enquête  
35% ont indiqué que ce processus a eu un effet sur la santé

# Commentaires

14 des 48 commentaires de managers:

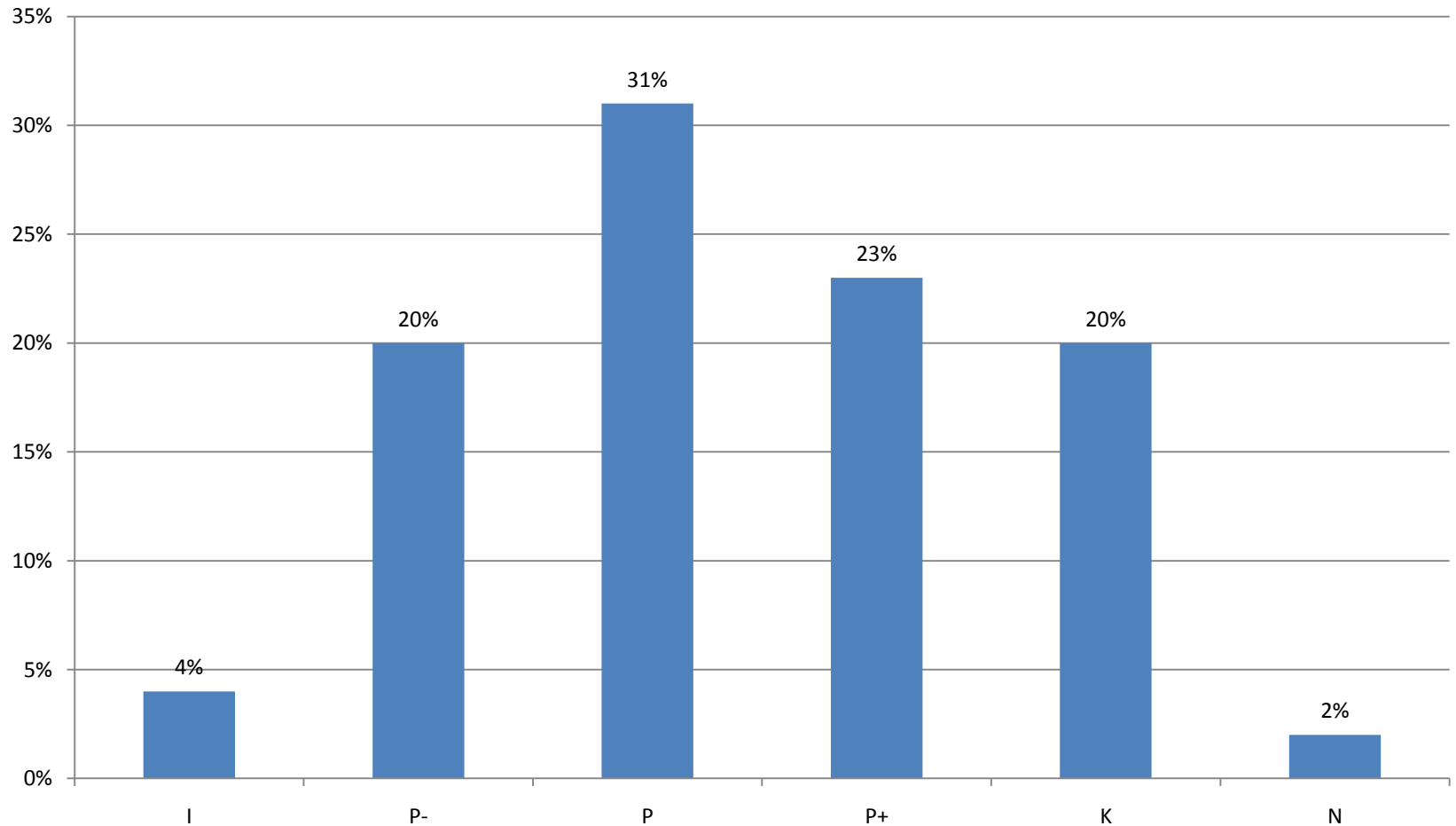
- je suis manager et ce processus imposant clairement **des quotas de P- / I est difficile a vivre** , et difficile a ne pas appliquer vu la pression
- **Objectifs peu clairs**; pas de véritable marge d'action quand aux résultats; impression d'etre inutile, sans véritable valeur.
- Pas en tant qu'employé (ma note est bonne et meilleure que je ne pensais). En revanche en tant que manager, ce nouveau système **officiellement sans distribution forcée est incohérent** avec un objectif managériale de création d'équipes performantes, et donc source de stress dans la gestion des évaluations de performance. La communication des équipes corporate HR sur ce nouveau système est lamentable, ce d'autant plus qu'une note P- est ensuite considéré comme une mauvaise performance à traiter avec un plan correctif au même titre que les I »
- **Ce n'est pas tellement ma 'note' qui a été une source de stress, mais celles que j'ai du donner a certains membres de mon équipe.** C'est une des raisons pour lesquelles j'ai accepte de redevenir contributeur individuel.
- Je ne pense pas avoir ete affecte par le FPR cette année, par contre j'ai vu des personnes dans mon entourage l'etre particulièrement et **je suis inquiet quant au prochain FPR.**
- **La distribution forcée est évidemment** appliquée en France. Certains objectifs tres difficilement atteignables (faisabilite ou bande passante) sont utilises pour justifier le rating.

- Pas d'effet pour moi, mais mon rating etait excellent cette année. Par contre, effet negatif sur plusieurs membres de mon equipe et d'autres equipes qui avaient des ratings P- ou I (anxiété, perte d'energie, pessimisme, maux de ventre, ...)
- je suis manager. Ma propre évaluation ne m'a pas causé de trouble, mais par contre, le fait de devoir faire l'évaluation de mon équipe m'en a causé bien plus. **Notamment concernant les rating P-/I, qui sont plus que délicats à attribuer**
- Je suis plus "stessée" par l'exercice de rating que je dois faire pour mes employés que par le mien propre.
- Non au vu de la note attribuée, mais cela aurait bien pu etre le cas avec un I ou P-. Et **l'on sait que la distribution des ranking est forcée**, donc meme qq qui fait un bon travail n'est pas à l'abri...
- Je pense **que le fait d'être forcé de mettre des gens en I est un facteur de stress négatif**
- ma note a ete OK -mais **en tant que manager ce fut une experience totalement horrible !** Cela detruit le concept d'aventure collective et d'appartenance a l'entreprise. C'est du stress avant, pendant et apres ....
- je suis manager et **ce processus imposant clairement des quotas de P- / I est difficile a vivre** , et difficile a ne pas appliquer vu la pression
- oui en tant que manager, **attribuer 3 P- ds mon equipe pour respecter les quotas sans avoir a dire qu'il y a des quotas a eu des effets sur ma sante** (trouble du sommeil, ...)



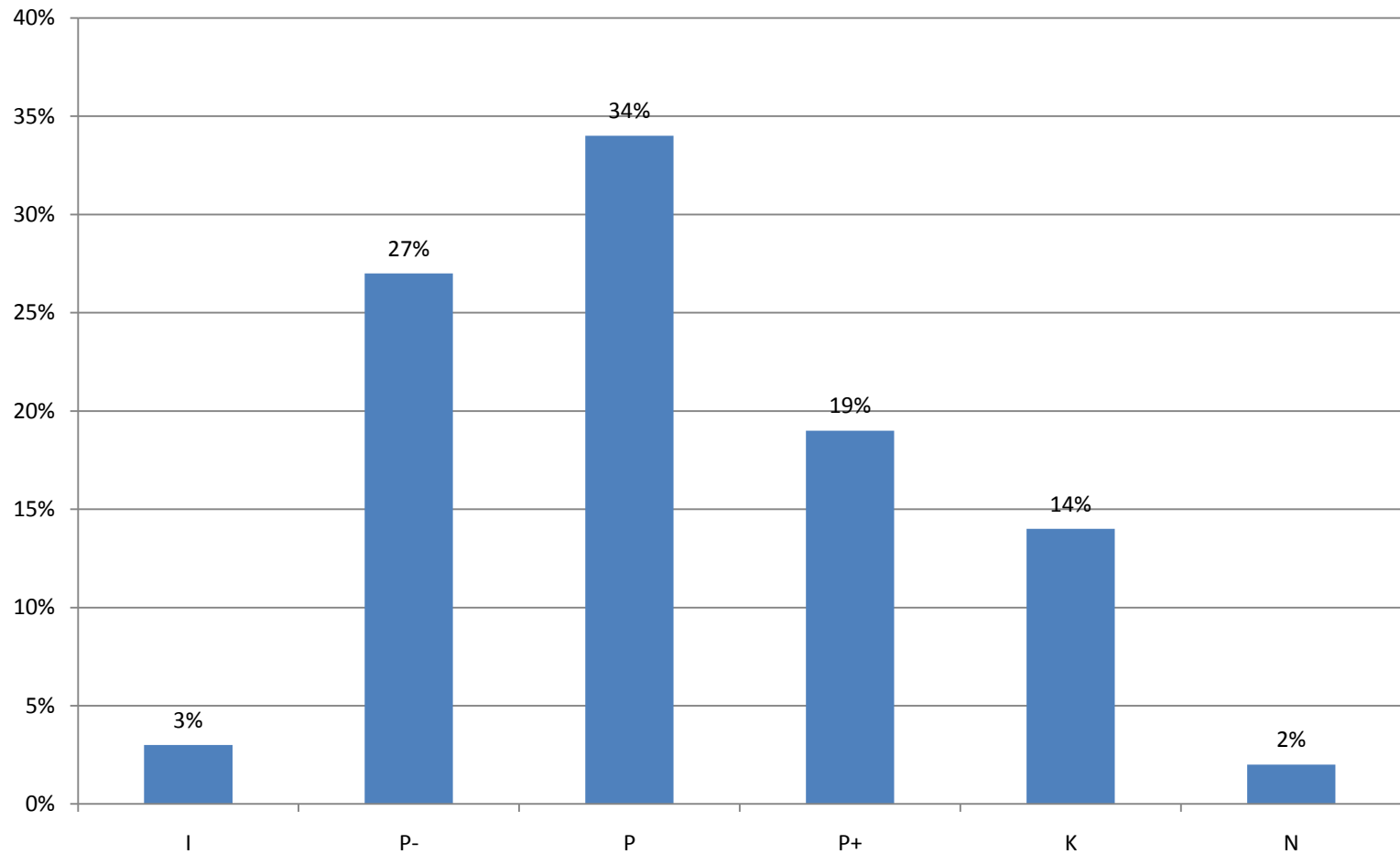
# Répartition des notes

## Population Cadres au Forfait Jour



# Répartition des notes

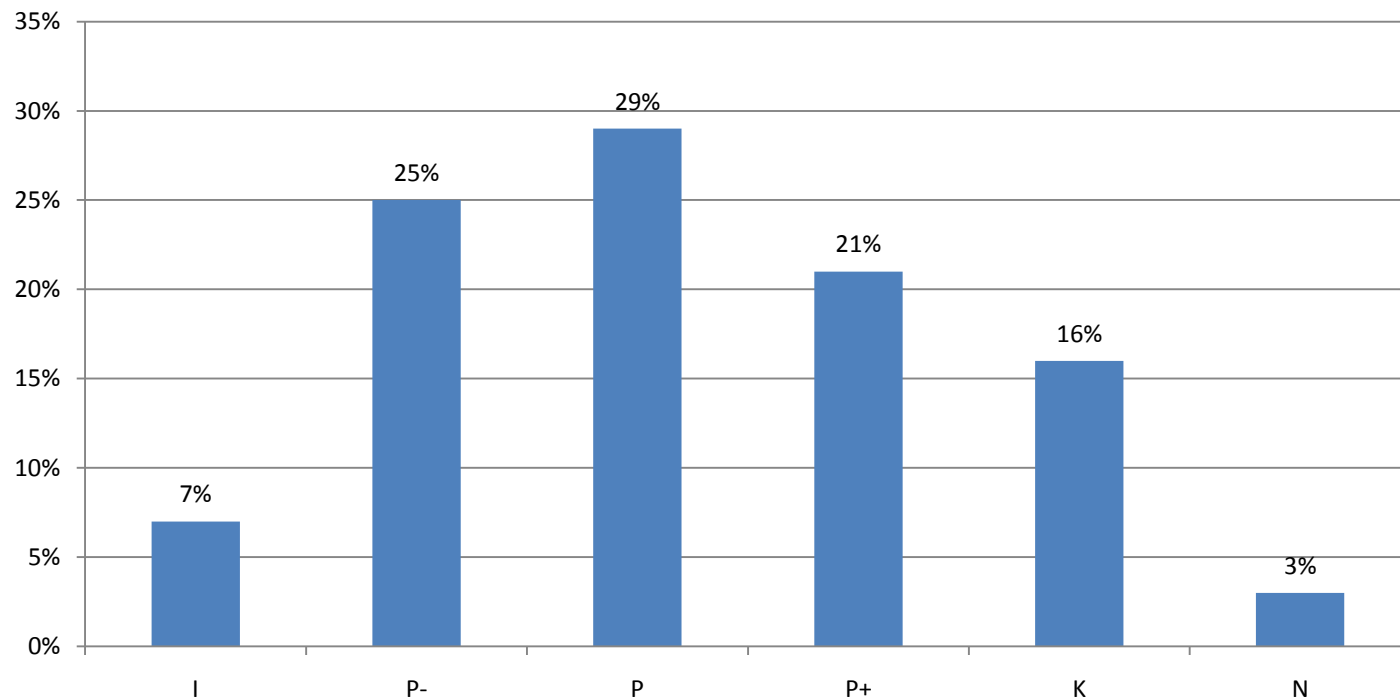
## Population employés Mode Horaire



# Répartition des notes

## Population ayant répondu oui à :

- Faites-vous partie d'au moins une de ces catégories ? handicapé temps partiel ou temps réduit mi-temps thérapeutique ou ayant eu plus de 3 semaines d'arrêt maladie en 2009 ayant été en congé maternité ou parental étant sur un poste supprimé dans le PSE ou en situation de redéploiement élu du personnel



# 20 Commentaires parmi 375

- **pleurs la veille de l'entretien** de communication de la note, je me souvenais de la note "I" de l'année précédente et j'avais peur d'être à nouveau mal notée.
- Le full remote (mgr aux US, jamais vu en plus de 2 ans) et l'impossibilité d'entrer des commentaires dans grow@hp (bug IT) malgré esca...aggravent les choses en pareil cas !
- Je ne me plains pas précisément du résultat de mon évaluation mais du système de façon générale (pour info, notre groupe a eu son entretien d'éval après la date limite de renseignement des ranking dans les systèmes); je n'ai plus aucune confiance dans l'entreprise, nos managers ne sont que des pions qui appliquent les directives dictées par MH; nous terminons à peine le WFR 2010 que notre N+2 nous a déjà informé que la plupart de nos jobs disparaîtront sous 3 à 5 ans; cela crée une ambiance déplorable et a un réel impact sur la santé; j'ai un collègue qui a été noté P- et qui a beaucoup de mal à l'accepter; notre N+2 nous a présenté une slide qui montre que les P font leur boulot (mais sans plus), les P- sont des personnes qui ne seraient pas embauchés s'ils passaient un entretien aujourd'hui; seuls les p+ et les K méritent que la société investisse en formation, en promotion... alors que tout le monde sait **qu'il y a des quotas à respecter de p- et de I**; (un collègue MGR2 qui n'avait pas respecté le quota m'a confirmé que son N+1 lui a imposé les P- )
- J'ai été **très heurté par une notation** reconnue par mon manager comme directement liée à un effet quota. Cette note m'a été attribuée après un exercice **sans aucune discussion**, revue de résultat et de façon TOTALEMENT arbitraire. De plus le résultat de ce rating relatif m'a été communiqué sans aucune forme directement par mail, sans commentaire durant le long arrêt maladie auquel j'ai fait face cette année. dur dur dur.....
- Plus que le rating, le nouveau système grow@hp permet au manager de ne plus faire d'évaluation ou d'entretien. Il a mis le rating et ensuite a fait une discussion de principe...
- J'ai été désappointé quand mon chef m'a dit: je t'aurais mis K, **mais j'avais déjà utilisé tout mon quota**

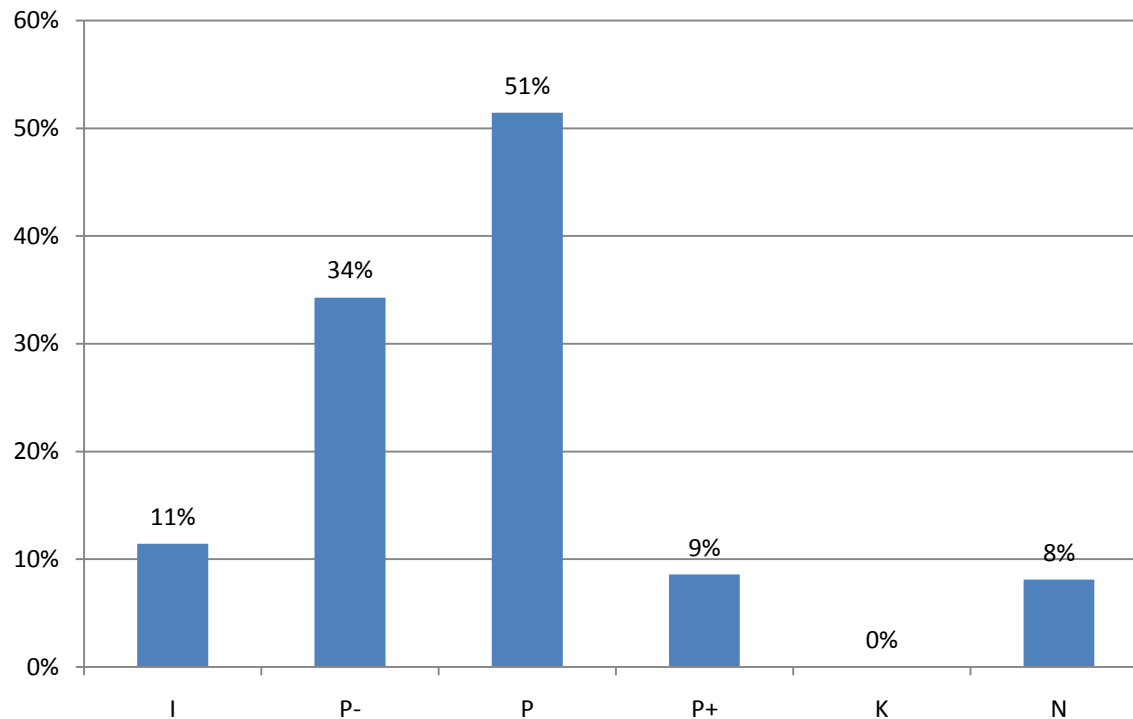
# Quelques Commentaires (suite 1)

- Mon manager a indiqué que je méritais un P- mais qu'elle me mettait P car mon client n'est pas facile.(...) Hier soir, **je cherchais encore le sommeil a 3h00 du mat**, et ce matin, en pleine déprime, je me demandais si j'allais travailler ....
- Ma notation n'a rien à voir avec ma performance de l'année: c'est une conséquence directe des mauvais résultats de ma division (**énorme quota de I et P-**) Rien ne laissait entrevoir une telle note (aucun feedback négatif pendant l'année).
- J'ai été I les 2 dernières années. J'ai vécu tous les symptômes listés dans l'exemple (en même temps). Le pire est la surprise car le temps pour s'en remettre est plus long...
- **Une profonde frustration liée à un sentiment profond d'injustice** alors que je n'avais jamais autant travaillé. Dans ma tête je dois dire j'ai oscillé entre des sentiments d'extrême violence à mon encontre et à l'encontre du Mgr à l'origine de la notation car cela faisait des mois que je lui faisais part de ma charge de travail et de mon impossibilité de supporter ses demandes à lui et il ne m'a jugé que sur les choses que je ne lui ait plus apporté à un certain moment car je ne pouvais plus physiquement sans tenir compte du reste de mes activités pour lesquelles je n'ai jamais eu d'aussi bonnes appréciations.
- mon manager était malade (grippe A) et a communiqué les notes au cours d'un entretien téléphonique, ce qui est exceptionnel. Ce qui m'a trouble c'est que le motif de cette note est lié non pas aux résultats sur les objectifs, mais sur mes progrès dans le développement personnel (**leadership, communication**).
- ma note était bonne mais je trouve ce processus de notation injuste car cela dépend beaucoup du manager et l'on peut être facilement "sacrifié" et réduit à une note plus basse **par soucis de quota**, ce qui m'est arrivé il y a quelques années (même si officiellement ils n'existent pas..)

# Quelques Commentaires (suite 2)

- J'ai d'abord été **notée I car en conge maternite** pendant plusieurs mois, j'ai dû me battre pour faire changer cette note qui était injuste et ne reflétait pas mon travail. Cela a été fait dans un cycle off-line mais a pris presque 2 mois. Ça a généré beaucoup de stress et tensions
- Je pense que **les quotas apportent un facteur irrationnel**, puisque obligatoirement il doit y avoir des personnes mal notées même si elles ont (bien) fait leur boulot. Ce qui est profondément injuste. Ma confiance dans le processus d'évaluation a très fortement baissé, parce que maintenant il est biaisé.
- note P diminuée en P- par mon N+1. Aucun pb d'objectif non atteint. Note totalement discriminatoire et démotivante. Toujours des problèmes de sommeil
- Bien sûr que le rating impacte notre comportement professionnel et personnel, surtout que je suis passé d'un rating K en 2008 pour avoir P- en 2009, à ma grande surprise Je suis persuadé, même si la direction dément (jusqu'à M. De Talhouet...), que **les managers ont des quotas**, et que c'est l'un des moyens utilisés pour écoeurer les salariés. C'est inadmissible.
- **Pression de satisfaire le "quota" est flagrant**, donc je trouve que mon P- était subjective - quand je pense de ça, je suis en colère avec mon chef et HP en général. Voilà la source du stress. On se sent impuissant et futile!
- trouble du sommeil - anxiété - déprime démotivation De plus les raisons **annoncées oralement sont les quotas et une évaluation relative** par rapport à mes collègues.
- Le système d'évaluation avec quota est une honte. Il n'y a pas d'autre mot
- L'évaluation est complètement subjective. **Le système de quotas génère des situations d'injustice** et de division au sein de notre entreprise. Nous perdons confiance dans la capacité de juger de façon juste la valeur de notre travail.

# Complément à l'enquête: Notation des Elus et Mandatés du site de Grenoble



- Sur 40 élus ou mandatés

# DGI

Les résultats de l'enquête du CHSCT présentés ce jour en réunion extraordinaire montrent de façon alarmante que la modification des évaluations des salariés, avec la mise en place de 5 notes, a entraîné une augmentation des notes négatives I et P- caractérisant une mauvaise performance sur l'année 2009. Des statistiques montrent 21 % de mauvaises notes contre environ 5 % de I dans l'ancien système de notation.

Le système de notation est donc plus sévère et permet d'attribuer plus de mauvaises notes ; cela est très mal vécu par les employés et engendre une véritable souffrance psychologique. Ce phénomène a déjà été identifié de façon qualitative comme l'atteste l'inscription au registre du 9 février 2010. Ladite enquête du CHSCT éclaire désormais les élus sur l'aspect quantitatif de cette souffrance.

Les autres impacts mis en évidence par les témoignages sont de façon non exhaustive :

- Impact sur la rémunération

- Impact sur la reconnaissance du salarié par sa hiérarchie

- Impact sur son évolution de carrière

- Impact sur sa pérennité dans l'emploi

- Impact sur l'estime de soi

Ce qui est générateur de souffrance au travail et de stress. Cela touche les 21% de mal notés I et P-, et aussi les P qui risquent d'être P- l'année suivante et encore les managers qui souffrent de devoir appliquer ce système.

L'enquête montre également que ce système est un outil de discrimination et générateur de souffrance avec une stigmatisation forte des élus et mandatés percevant près 45% de notes négatives.