

GRILL D'ÉVALUATION

#entretien annuel de valuation #fiche de poste
#tous leaders #revue de développement
#augmentation



Fini l'effeuillage de la marguerite !

La grille de l'entretien annuel d'évaluation évolue, et les changements ne sont pas aussi minimes que la direction voudrait le faire croire.

Les « fameuses pétales » tombent en quenouille pour laisser place à un nouveau système unique, applicable sur tout le groupe. **La Fnac**

entend « cuisiner » tous ses salariés de la même façon à partir du programme « Tous leaders » où le comportemental prend le pas sur la fiche de poste. L'uniformisation interroge sur la capacité de la Fnac à adapter ces évaluations à chacun des emplois occupés, la nouvelle façon de procéder n'offrant guère plus de garanties que l'ancienne... **Cette remise en cause de l'existant s'appuie sur une prétendue co-construction sans fondation bien solide, bâtie sur quelques ateliers très dirigés et érigée à « grands coups de com' » comme une culture d'entreprise censée être admise et connue de tous.** A priori, la Fnac surestime beaucoup trop l'impact de ces @Learning d'une quinzaine de minutes à l'issue desquels les salariés n'ont pas retenu grand-chose. Quand la nouvelle formule a été testée à blanc en fin d'entretien l'an dernier, d'après nos retours, les fameux piliers de « Tous leaders » ont terminé en charpie et ont donné lieu à des échanges parfois lunaires. **En tout cas, la direction n'a jamais présenté un retour d'expérience aux instances qui aurait permis de mesurer l'impact RPS de cette grille de cotation.**

Les salariés se sont souvent interrogés sur l'utilité de l'exercice EAA, puisque tout est déjà joué lors de la revue de développement, et que parler augmentation lors d'un bilan annuel, c'est quasiment commettre un sacrilège. **Ces dernières années, les appréciations tronquées au ras des pâquerettes ont fleuri de partout, seuls les vendeurs de services ou de carte recueillaient les lauriers.** La direction assure dans son nouveau concept, sortir de ce raisonnement « purement » mathématique. Dès l'auto-évaluation, cette intention ne sent pas la rose puisque le salarié est invité à ne pas occulter de commenter les objectifs non atteints ou partiellement atteints (qui portent systématiquement sur les marottes de la Fnac).

AU PRÉSENT DU SUBJECTIF

#strategie #abstraction #comportemental
#objectivite



« La stratégie, tu l'aimes et tu l'acquittes », ainsi pourrait se résumer le diktat de la direction qui veut imposer comment elle veut nous faire travailler demain. **Ce qui est concret derrière cette appréciation sur les 5 thématiques de « Tous leaders » (viser plus loin, jouer collectif, agir avec**

responsabilité, développer bienveillance et exigence, oser l'audace), c'est que le référentiel des « compétences » repose sur des notions abstraites et une psychologisation du travail. On lui fait dire ce qu'on veut aux abstractions. **Pour faire face au constant sous-effectif, la Fnac demande au salarié de sortir de sa zone de confort et de travailler ses zones d'inconfort.** Elle est jolie, l'entourloupe de

comptoir ! Et s'il vous plaît, cette polyvalence devra s'exercer sans ronchonner, « un leader » gère son stress et ses émotions pour ne pas plomber le moral des troupes et doit se montrer tout le temps exemplaire. Des salariés traités comme M'Bappé par

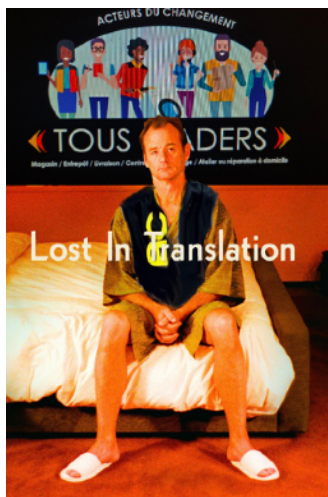
l'entraîneur espagnol du PSG, mais avec un salaire de « presque » smicard ! **La Fnac instaure un management de l'incertitude centré sur l'humain qui, lui, doit se dépatouiller avec toutes les carences de la boîte.** Ces nouvelles formes d'évaluation vont placer les collègues dans une sorte de « précarité subjective » et ne peuvent que développer l'angoisse ou le stress de ne pas être à la hauteur. Au moins, même avec ses gros défauts, l'appréciation factuelle des « performances économiques » avait ce mérite de rendre le salarié moins tributaire du jugement d'autrui. **La direction aspire à éviter les disparités d'évaluation alors que dans ce système de valeurs comportementales, tout résultat est sujet à interprétation.** Bien évidemment, la direction prétend le contraire en estimant pouvoir limiter la subjectivité de l'appréciation en s'appuyant sur ces fameux piliers reposant sur 10 thématiques.

La CGT reproche à ces nouveaux entretiens de ne mesurer que la soumission à la norme et l'acceptation de la stratégie pour avaler tous les boas constrictors. C'est vrai que dans le sport, quand des équipes évoluent en infériorité numérique, il n'y a plus qu'un seul recours : le dépassement de fonction.



LOST IN TRANSLATION

#metier #deprofessionalisation #attitude #performanceeconomique #cultureentreprise



“ 20 fois sur le métier, remettez l'outrage », ainsi pourrait se pasticher la fameuse citation de Boileau. Avec l'avènement de « Tous leaders », on assiste à la déstabilisation des métiers au profit du comportemental, ainsi qu'à une forme de déprofessionalisation. **La Fnac communique beaucoup sur l'expertise de ses vendeurs, mais paradoxalement, elle relègue les savoirs au second plan.** Les compétences comportementales dédouanent de l'analyse de poste. **L'activité du salarié n'est plus regardée à l'aune des tâches concrètes.** D'ailleurs, trop souvent, désormais, les évaluateurs ne connaissent même pas notre métier. Ces rendez-vous annuels se désintéressent du travail invisible, ce boulot indispensable qui contribue pour beaucoup à la création du chiffre d'affaires. Les travailleurs de l'ombre ne seront pas mis en lumière. **La direction l'affirme haut et fort, les attitudes prennent l'ascendant sur la fiche de poste. La CGT s'est inquiétée de la métamorphose des anciens pétales de la marguerite dans cette nouvelle trame. La direction a répondu qu'il y avait forcément une correspondance dedans.** Cet argument ne fait qu'amplifier nos craintes, à partir d'une base aussi floue et interprétable, on peut donc dire tout et son contraire. La direction a promis qu'elle se livrerait à un cadrage des notions comportementales lors des revues de développement pour assurer la transition, tout en indiquant que les objectifs de performance économique restaient inchangés. **Le chantier de la réécriture des fiches de poste s'ouvrira plus tard.** En portant l'accent sur le comportemental, **la CGT redoute une évaluation uniquement concentrée sur la partie émergée de l'iceberg, le prescrit devient la référence, et non plus le travail réel.** Malgré les violons sur le « jouer collectif », ce type d'évaluation va encore renforcer l'individualisation en personnalisant encore plus les choses et va déboucher sur une vraie atomisation des collectifs mais sans électrons libres, non plus. Le « leader » doit être autonome, mais pas indépendant ! **Ce qu'on lui demande, c'est d'être conforme aux idéaux de la culture d'entreprise ! La notion du travail bien fait est portée disparue...**

PRESQUE, LE P'TIT TRUC EN PLUS POUR UN GROS MOINS

#entretien #PDIC #RPS #expertise

Pourquoi un numéro spécial « Evaluation » ? Parce que l'entretien annuel d'activité, depuis 2024, ne recouvre plus du tous les mêmes enjeux qu'auparavant. Jusqu'à l'an dernier, un évolutif se voyait proposer un plan d'accompagnement pour progresser dans l'encadrement, une petite partie des équipes se partageait l'enveloppe et le gros ventre mou constatait que rien ne changeait pour eux, surtout sur la feuille de paie. **L'an passé, suite à ces évaluations, la Fnac a déclenché des plans d'actions spécifiques pour ceux qui n'étaient pas au niveau. Les risques psycho-sociaux sont montés en flèche, non seulement, l'entreprise demande de plus en plus à ses employés mais de surcroît, elle crée un climat anxiogène d'insécurité pour les pousser à se dépasser.**

Malgré tous les discours de bienveillance autour de ces PDIC (plan de développement individuel des compétences), le licenciement pour insuffisance professionnelle reste une possibilité, jamais exclue dans aucune des instances. **La CGT en guise de gage de clémence, a sollicité un moratoire d'un an sur ces angoissants PDIC qui ont créé une surcharge psychique et mentale, la direction l'a refusé sans ambages.** La création de la catégorie « presque à niveau » est la dernière invention aussi machiavélique que tordue de l'encadrement. Ceux qui étaient à niveau, lestés de ce « presque » se retrouvent la tête sous l'eau et ceux qui remontaient la pente, restent plongés dans des eaux troubles pas très sécurisantes. La CGT a bien noté que la mention encourageante « presque au-dessus du niveau » n'a pas été jugée nécessaire par la direction. **Le CSEC a voté une expertise sur ces nouvelles trames EAA 2025 afin d'en mesurer tous les impacts, la direction l'a contestée judiciairement.**



La nouvelle arène de l'info CSEC

résumé de chaque « comité social et économique Centralisé »

CGT Fnac On ne peut qu'adhérer.



facebook.com/cgtnac/



twitter.com/CgtFnac



instagram.com/cgt_fnac



youtube.com/@cgtnac768



Viva Engage : Cgt Fnac

