



PERFORMANCE ET SI ON ARRÊTAIT DE SIMULER ?

Le système actuel est à bout de souffle

Les entretiens de performance sont devenus des négociations de marchands de tapis.

La note sert de variable d'ajustement budgétaire plutôt que de levier de progression.

Pour sortir de cette "moyenne molle" qui dévalorise le travail de chacun, nous portons des propositions pour découpler enfin le développement humain de la carotte financière.



LA POSITION DE LA CFTC



Redonner du sens à l'Entretien de Développement

Comment ? En séparant **temporellement la revue de performance** (axée sur les compétences et le projet pro) **de la discussion sur le bonus**, pour que l'évaluation ne soit plus censurée par les contraintes de budget.



Rendre leur importance au feedback 360° et à l'auto-évaluation

En finir avec le face-à-face hiérarchique descendant : **la performance est à juger par les pairs et par soi-même**, transformant le manager en "coach" de carrière plutôt qu'en "distributeur de bons points".



Rendre le Bonus au Collectif et le Développement à l'Individu

Mettre en place l'attribution des **primes fixes sur la performance de l'entreprise** pour supprimer l'arbitraire, tout en centrant l'entretien individuel exclusivement sur **l'acquisition de nouvelles compétences** et **l'évolution de carrière**.

**La CFTC est prête à apporter tout le bon sens
nécessaire à la refonte de ce process**