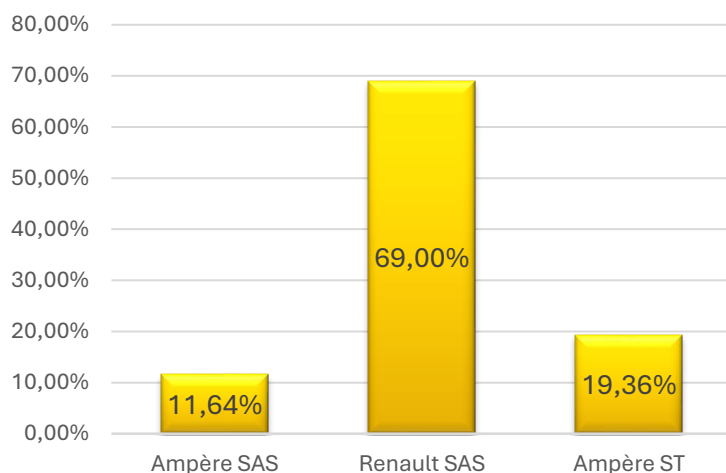


Retour sur l'enquête Cfdt

« bilan de l'année 2025 »

La Cfdt a relancé une enquête sur les entretiens de bilan, afin d'avoir un état des lieux de ce moment important pour les salariés.

Qui a participé



Ce sont plusieurs centaines de personnes, ce qui assure une représentativité des résultats obtenus.

Aubevoye 5,23%
Cléon 0,36%

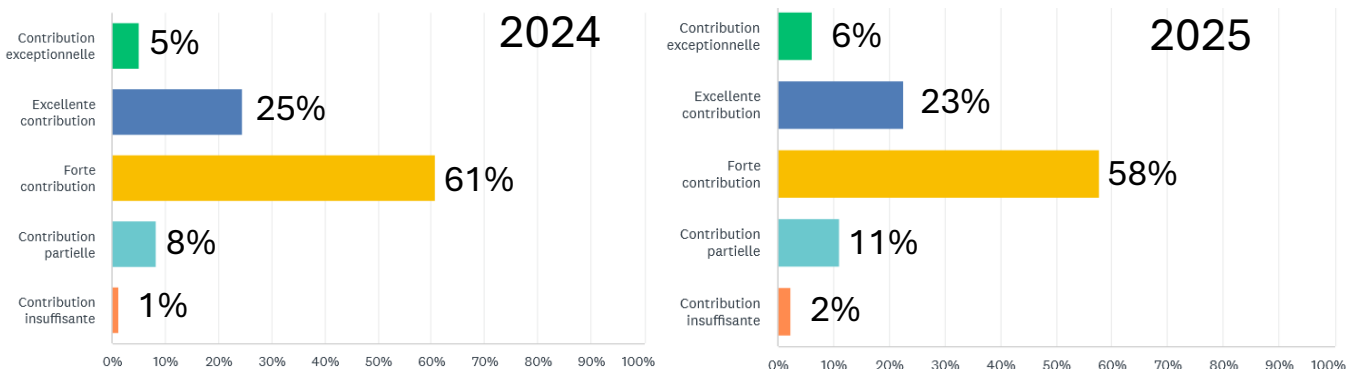
Boulogne Billancourt 9,38%
Lardy 1,78%
Villiers Saint Frédéric 2,85%
Guyancourt 71,14%

Etablissement unique Ile de France

Toulouse 8,08%

Sophia-Antipolis 1,19%

Contribution 2024/2025

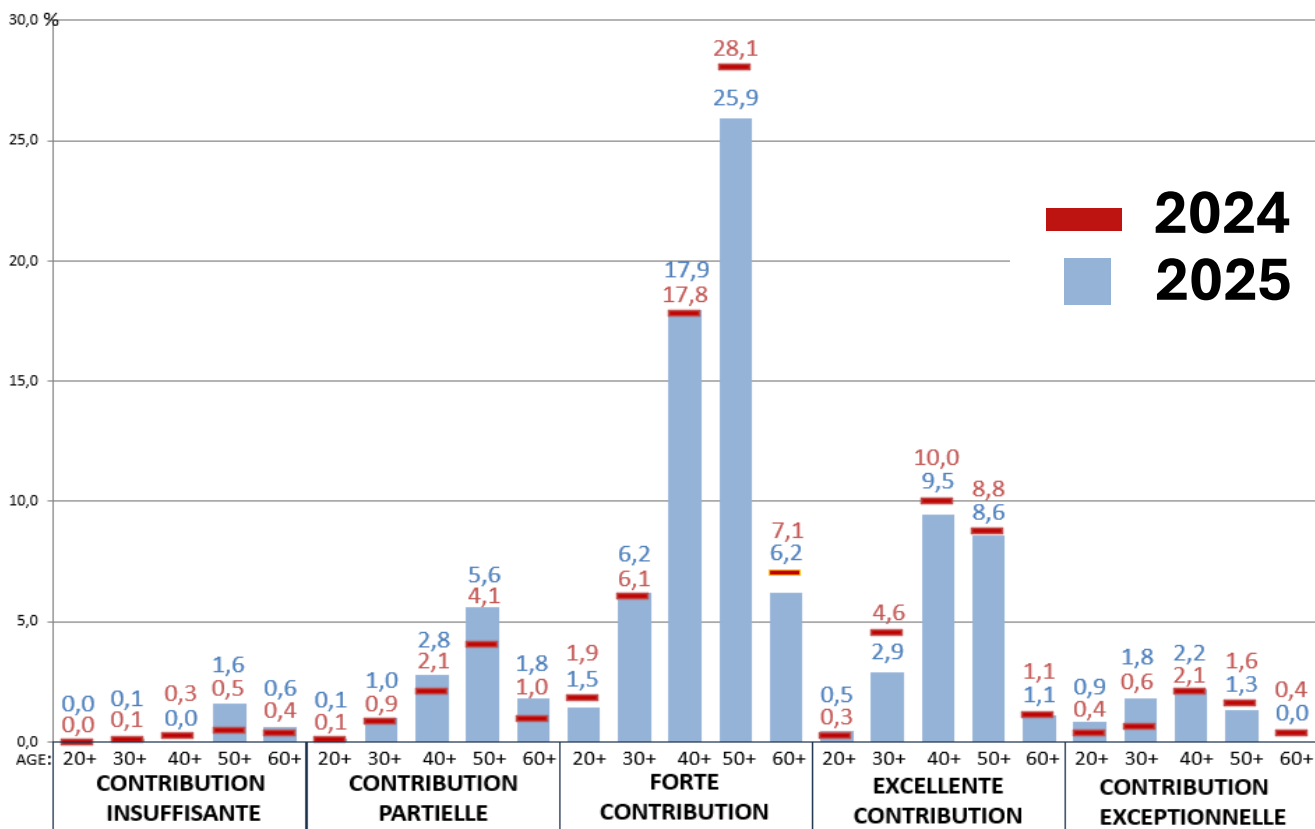


Le positionnement global pour l'année 2025 apparaît moins favorable en ce qui concerne les niveaux de forte contribution et d'excellente contribution.

La proportion de contributions exceptionnelles enregistre néanmoins une légère progression, atteignant 1,1 %.

Par ailleurs, une hausse est observée dans les catégories de contribution partielle et de contribution insuffisante, qui augmentent respectivement de 3 % et de 1 %.

Détail de contribution par tranche d'âge

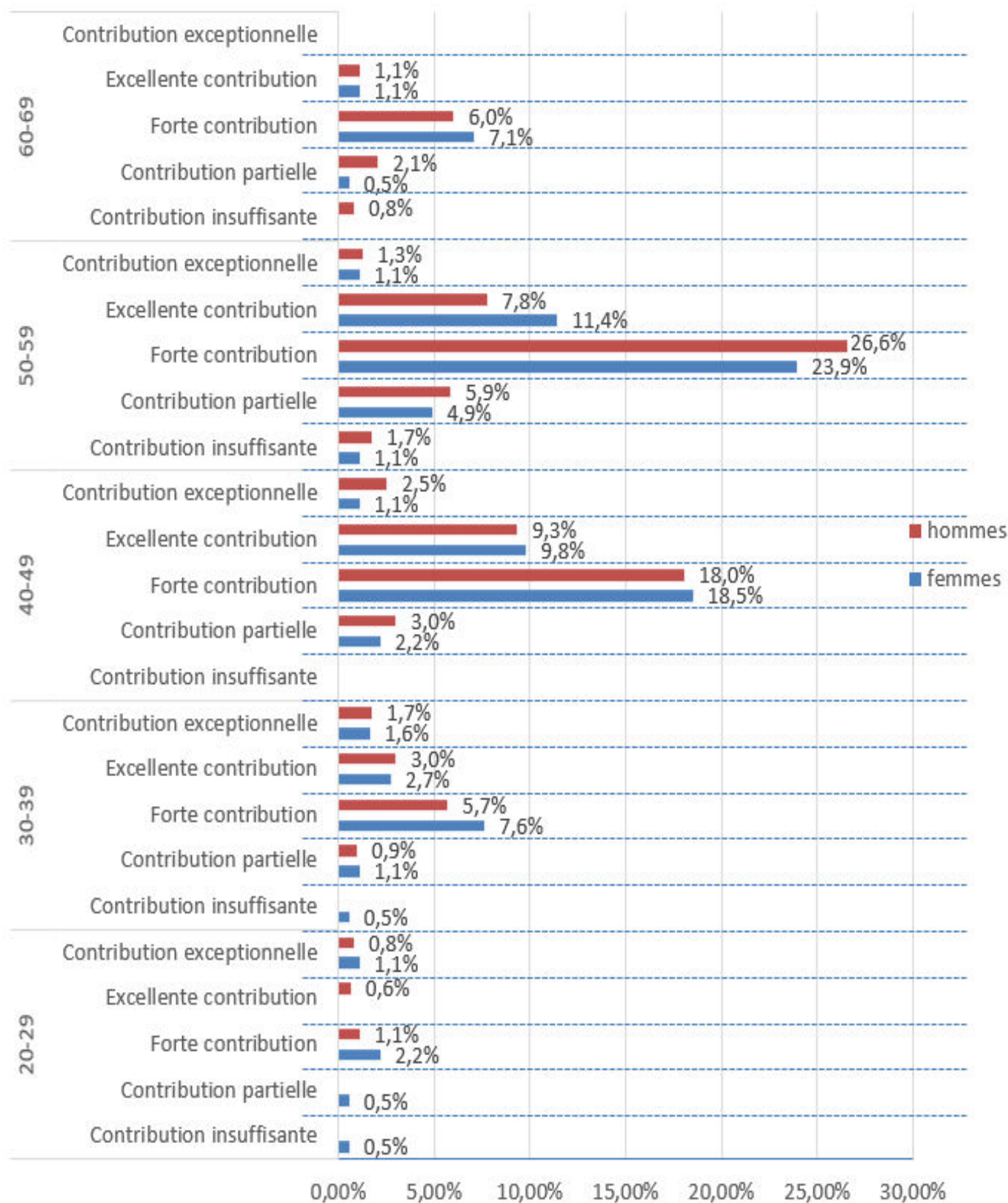


On constate une baisse des contributions fortes, excellentes et exceptionnelles des salariés de plus de cinquante ans. A contrario une augmentation des contributions insuffisantes et partielles pour cette même catégorie (plus de 50 ans)

La bonne nouvelle semble être pour les trentenaires qui ont vu leur contribution exceptionnelle augmentée.

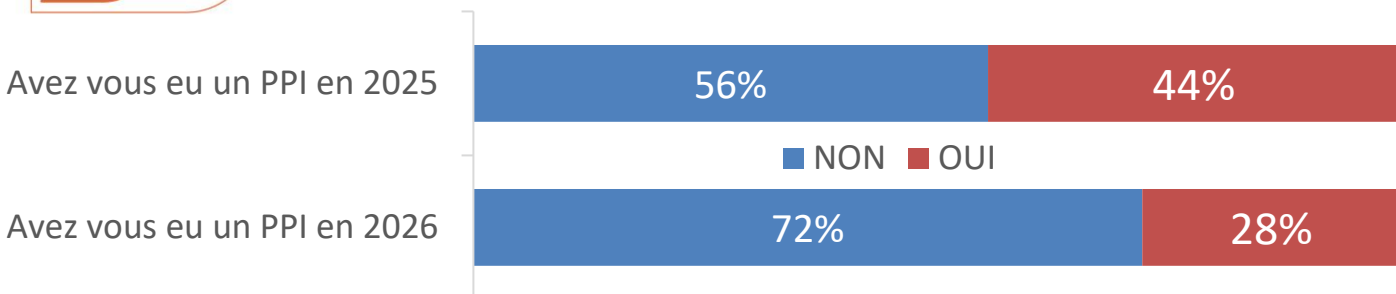
Répartition contribution 2025

Homme/Femme par tranche d'âge



Ce graphique vous permet de vous positionner en fonction de votre âge et de votre genre.

À la suite d'une contribution insuffisante avez-vous eu un Plan de Progrès Individuel (PPI) ?

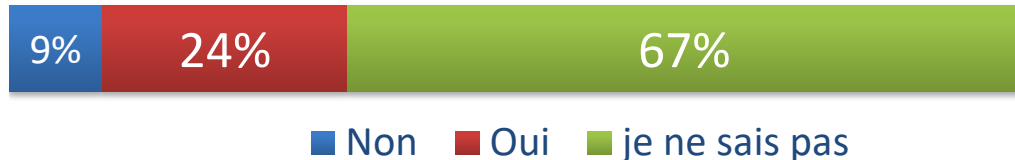


A noter que le nombre de contribution insuffisante à presque doublé selon vos réponses. On pourrait donc penser qu'il y a beaucoup moins de PPI pour 2026, en fait le nombre reste stable. On constate donc une augmentation notable de positionnement insuffisant sans nécessité d'un plan de progrès individuel.

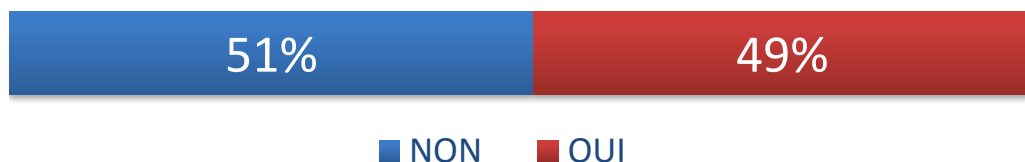


Pas de systémisation d'un PPI à la suite d'une contribution insuffisante !

Votre manager vous a-t-il positionné sur la base de quotas ?



Vous êtes manager, avez-vous positionné des salariés sur la base de quotas ?



Si la Direction se défend d'utiliser des "quotas", au regard de leurs réponses, il apparaît évident que les managers se voient contraints de respecter **des consignes de classement** (49%) de leurs collaborateurs, indépendamment de la réalité de l'évaluation.

La CFDT exige des bilans fidèles au travail accompli, sans déclassement arbitraire.

Résumé de vos verbatims :

1. Quotas & People Review

Les salariés sont convaincus que des quotas existent et orientent les évaluations. Les *people reviews* sont perçues comme l'endroit où tout se décide à l'avance, laissant peu de marge aux managers. Le système est vu comme opaque, injuste et démotivant.

2. Management

Le management est souvent jugé trop vertical et peu transparent. Les managers seraient contraints par les ressources Humaines et sans autonomie sur les évaluations. Certains comportements (favoritisme, absence d'écoute, reproches tardifs) créent un sentiment d'injustice.

3. Process RH & Évaluation

Le process est vécu comme complexe, flou et déconnecté du travail réel, surtout sur la partie comportementale. Beaucoup pensent que le bilan est symbolique et que les critères manquent d'objectivité. Sentiment généralisé de manque d'équité.

4. Rémunération

Les augmentations et primes sont jugées incohérentes avec l'effort fourni. Forte impression de baisse des enveloppes et de dévalorisation du travail profond. Désenchantement face aux politiques salariales.

5. Motivation & Reconnaissance

Une fatigue morale importante émerge. Beaucoup se sentent non reconnus malgré un engagement élevé. Le système est perçu comme démotivant, poussant à envisager une mobilité (interne ou externe).

6. Mobilité & Situations Particulières

Les salariés en mobilité, en nouveau poste ou en DA estiment être systématiquement pénalisés dans les notations, voire "déclassés".



Avis CFDT

La CFDT, à vos côtés, n'est malheureusement pas surprise des retours exprimant **démotivation** et **manque de reconnaissance**. Cette année, ces signaux ressortent avec une intensité encore plus forte que les précédentes.

Depuis plusieurs mois, la CFDT avait déjà **alerté la direction et les RH** sur la dégradation du vécu autour des bilans et du système d'évaluation.

Grâce à vos contributions – qui, nous le rappelons, sont largement suffisantes pour être représentatives de l'établissement EIF – nous disposons désormais d'éléments concrets et précis.

Il est indispensable que nos dirigeants prennent pleinement conscience **du mal-être qui s'installe chez les salariés**, conséquence directe d'un système d'évaluation ressenti comme déconnecté des réalités du terrain et davantage orienté par une logique financière plutôt que par la valeur réelle de l'engagement des équipes.

La CFDT EIF **vous remercie** pour votre participation à cette enquête.

Votre confiance et vos retours sont essentiels pour faire avancer les choses.

Nous travaillons **pour vous**, et surtout **avec vous**.

Contact CFDT EIF : cfdt-ile-de-france@renault.com