



Quand l'Entretien Annuel de Performance compromet la santé des salariés !

16 février 2026

Comme chaque année la période des EAP est anxiogène mais cette année, vous êtes encore plus nombreux à nous avoir contacté pour nous faire part de votre mal-être.

Faut-il voir une relation entre cette sévérité et le contrôle des coûts ?

Des entretiens tellement bâclés qu'ils en deviennent malhonnêtes !

La CFTC a constaté les dysfonctionnements importants suivants :

- **L'absence d'objectifs** ou des objectifs qui arrivent quelquefois en octobre voire le jour de l'entretien.
- Des objectifs **remis en question** au dernier moment.
- Des objectifs qui sont atteints mais pas validés **sous le prétexte d'un détail**.
- Le résultat de l'évaluation **non communiqué en fin d'entretien**...probablement pour arbitrage à posteriori.
- Certaines évaluations « à charge » qui laissent penser que des consignes ont été données pour respecter des quotas.

Un système à trois niveaux qui ne reflète pas la performance des salariés !

Le système mis en place en 2024 avec trois niveaux se révèle inadapté :

- L'évaluation « **en développement** » ne permet pas de différencier un salarié en réelle difficulté d'un autre qui aurait atteint la majorité de ses objectifs.
On y retrouve également les personnes qui ont pris un nouveau poste... peu importe leur résultat : **Est-ce que cette solution de facilité a aussi été appliquée aux EVP, SVP et VP qui ont été nommés en 2025 ?**
- L'évaluation « **constant** » devient le fourre-tout pour une majorité de collaborateurs dont on ne veut pas reconnaître la performance.

Pour les salariés avec une part variable (STIP/SIP), le système est encore plus générateur de stress puisqu'il impacte directement leur rémunération.

La campagne d'EAP 2025 n'a plus aucune valeur car elle a été détournée.

Pour la CFTC l'EAP ne reflète plus la performance des salariés :

- Certains entretiens d'évaluation sont biaisés pour pousser les salariés à accepter une rupture conventionnelle : c'est le projet « **Hierarchy simplification** », comprenez la chasse aux grades 10, 11 et 12
- Les managers sont invités à mettre en œuvre le pilier « compétitivité des coûts » du programme NExT en proposant des délocalisations de postes occupés par des salariés qui ont atteints leurs objectifs.

Il n'est plus le reflet de la performance individuelle mais il est influencé par les résultats globaux de Schneider :
« **vous ne pouvez pas individuellement être performant si Schneider n'a pas atteint ses objectifs** »

Cette campagne 2025 atteint des sommets dans la manipulation pour tout mettre sous contrôle. Schneider semble dans l'incapacité de respecter ses propres « valeurs » ainsi que les décisions de justice.

Cette attitude met en difficulté de nombreux salariés et va peser directement sur leur motivation et leur santé mentale

L'EAP doit être réformé, voire supprimé, la CFTC demande à la direction d'ouvrir un chantier sur ce sujet.

Vos représentants CFTC :

Sylvie RESTANI

Xavier MERLINI

François SOENEN

Ludovic LAMBERT

www.cftc-schneider.com





When Annual Performance Reviews compromise employee health !

2026/02/16

As every year, the EAP period is stressful, but this year, even more of you have contacted us to share your concerns.

What about a link between this severity and cost control?

Interviews so sloppy that they become dishonest!

The CFTC noted the following significant shortcomings:

- **The absence of targets**, or targets that are sometimes set in October or even on the day of the interview.
- Targets that are **called into question** at the last minute.
- Targets that are achieved but not validated **on the pretext of a minor detail**.
- The results of the assessment are **not communicated at the end of the interview**, probably for subsequent arbitration.
- Certain 'damaging' evaluations that suggest instructions were given to meet quotas.

A three-tier system that does not reflect employee performance!

The three-tier system introduced in 2024 has proven to be unsuitable :

- The **'in development'** rating does not differentiate between an employee who is genuinely struggling and another who has achieved most of their objectives.
It also includes people who have taken up a new position... regardless of their results: **Was this easy solution applied to the EVPs, SVPs and VPs who were appointed in 2025?**
- The **'consistent'** rating becomes a catch-all for the majority of employees whose performance we do not want to recognise.

For employees with variable pay, the system is even more stressful as it directly impacts their remuneration.

The EAP 2025 campaign is now worthless because it has been hijacked.

According to the CFTC, the EAP no longer reflects employee performance:

- Some appraisal interviews are biased in order to push employees to accept a contractual termination: this is the **'Hierarchy simplification'** project, which involves eliminating grades 10, 11 and 12.
- Managers are encouraged to implement the 'cost competitiveness' pillar of the NExT programme by proposing the relocation of positions held by employees who have achieved their objectives.

It no longer reflects individual performance but is influenced by overall results:

'You cannot perform well individually if Schneider has not achieved its objectives.'

This 2025 campaign reaches new heights in manipulation to bring everything under control. Schneider seems incapable of respecting its own statements or court decisions.

The difficulties faced by many employees will have a direct impact on their motivation and mental health, in defiance of all the values espoused by Schneider.

This system must be reformed or even abolished, and the CFTC is calling on management to open discussions on this subject.

Your CFTC representatives :

Sylvie RESTANI Xavier MERLINI
François SOENEN Ludovic LAMBERT

www.cftc-schneider.com

