

LA VALORACIÓ DEL TALENT SABADELL 2025: el llop muda les dents però no els pensaments



Aquest 17 de setembre s'ha iniciat el procés de valoració anual de la plantilla. **Un procés que pot marcar el teu futur laboral i per això cal reivindicar la nostra professionalitat i NO ACCEPTAR puntuacions mitjanes o baixes amb l'excusa de la recalibració.**

Aquest any, als despropòsits de l'any passat cal sumar-hi la recta final de l'OPA, que continua fent-se servir com a excusa per continuar pressionant. A més, en aquest procés d'avaluació sumem, també, la pressió afegida a molts mànagers que, a més, no han rebut cap notificació ni cap formació per fer aquesta feina.

Tomem a **detectar fases del procés i puntuacions que porten a l'engany** i, a més, la desaparició de l'autoavaluació disminueix la capacitat de la plantilla d'expressar la seva opinió en l'incici del procés.

LES FASES DURANT 2025/2026		
17/9 a 24/9	1- qüestionari sobre el teu mànager	Algunes objeccions a aquest sistema: - Fases 1 i 2 no hi ha la possibilitat d'autoavaluar-nos. - La fase 3 és la famosa recalibració. Una fase que pot trasbalsar amb les valoracions anteriors i a la qual es dedica únicament una diapositiva de tota la normativa. - Fase 4: De què serveix l'avaluació després de la recalibració? Si ja ens han puntuat com han volgut, que no ens enganyin. - Fases 5 i 6: Com a mínim, en el tancament podrem mostrar la NOSTRA DISCONFORMITAT si l'avaluació no s'ajusta a la realitat.
29/9 a 10/10	2- valoració del mànager	
15/10 a 16/01	3- comitès de valoració de persones	
19/01 a 30/01	4- balanç anual	
2/2 a 6/3	5- La conversa	
9/3 a 13/3	6- Tancament i seguiment	

LES PUNTUACIONS: ESTRELLES O ESTRELLADES	
1- Està per sota de les expectatives i té recorregut	"La pitjor puntuació porta les pitjors conseqüències? Tranquils, no cal ni preguntar: tots sabem la resposta."
2- Compleix amb allò requerit pel lloc de treball i aporta valor afegit	ENUNCIAT TRAMPA!! Sembla una bona puntuació però el Banc ni tan sols detalla a la seva Guia, què suposa una avaluació de 2 estrelles.
3- Destaca i supera les expectatives	Destaquem i de quina manera! Als resultats del Banc ens remetem. Si la teva puntuació a la fase 2 és de 3 estrelles, recorda que els fantasmes de la recalibració poden portar-te a la zona perillosa . Aquesta puntuació hauria de ser la mínima nota final en tot aquest procés.
4- És un referent	Ser referent és algú que aconsegueix objectius i prestigi per la seva coherència i èxits. Algú a tenir en compte. Aquesta és la descripció de qualsevol persona que treballa a Banc Sabadell. Som una plantilla professional i una referència per a la clientela que està portant el Banc a resultats rècord. Som una plantilla 4 estrelles.

ALLÒ QUE EL BANC NO EXPLICA... SÓN MASSA COSES.

Tot i que presenten aquest procés com una eina "transparent", la realitat és que **genera ansietat, frustració, desil·lusió i enuig de la plantilla**. La Direcció segueix insistint que la recalibració també pot ser a l'alça, però "quants casos reals coneixem?", i mentrestant la percepció general és que aquest mecanisme no aporta res de positiu a una **carrera professional que, en molts casos, ni tan sols existeix**.

Els que finalment promocionen i pugen de nivell ho fan perquè disposen d'un B50, que esmorteix econòmicament aquest canvi. Un negoci rodó per al Banc. I encara que el salari pugui semblar de "major qualitat", al final del mes la diferència és mínima o fins i tot negativa si la retenció fiscal augmenta.

I el que és pitjor: en molts casos **la Direcció et col·loca un B50 com a "dardó enverinat"**, ja que absorbeix les futures pujades del conveni. Així, allò que hauria de ser una autèntica promoció —un nou nivell professional i un salari que creixi de forma real i consolidada— acaba convertint-se en **un parany que congela el teu sou durant anys**.

REIVINDICA'T AMB 4 ESTRELLES
BENEFICIS DE RÈCORD, PLANTILLA 4 ESTRELLES