TOUT UN SYNDICAT POUR VOUS

Un syndicat d'entreprise fondé sur :
La liberté de pensée
La liberté d'expression
La liberté d'action

Lancement de la campagne d'évaluation annuelle

Vos élus SUD PCA souhaitent que la volonté de vous faire respecter
Et de vous battre, vous permette de vivre dignement de votre travail.

La campagne est lancée, Flash info du 4 décembre. Ce moment est suffisamment déterminant pour qu'il soit maitrisé le mieux possible. Vous trouverez ci-dessous ce qu'en dit le droit.
Vos délégués SUD restent mobilisés et sont à votre disposition, alors n'hésitez pas ! Il faut arriver à cet entretien préparé et connaitre ses droits et obligations pour avoir un échange équilibré et constructif.

Évaluation du salarié

Source: **Fiche service-public.fr** - Mis à jour le : 22/07/2020

L'employeur a le droit d'évaluer le travail de ses salariés en raison du pouvoir de direction qu'il exerce. Lorsqu'elle est mise en œuvre dans l'entreprise, l'évaluation peut prendre différentes formes (entretien, notation, etc.). Elle est soumise au respect de nombreuses conditions

De quoi s'agit-il ?

L'évaluation d'un salarié dans l'entreprise est un dispositif facultatif qui a pour objet d'apprécier ses aptitudes professionnelles.

L'évaluation peut prendre la forme, par exemple :

- d'un entretien annuel,
- d'un système de notation des salariés,
- d'une répartition des salariés en différentes catégories.

La loi n'impose pas à l'employeur d'évaluer ses salariés. Cependant, il est tout à fait en droit de le faire, en faisant le point, par exemple, sur la réalisation des objectifs fixés.

L'évaluation peut être imposée à l'employeur par la convention collective. Dans ce cas, il doit respecter les dispositions prévues (entretiens d'évaluation obligatoires, périodicité et contenu de ces entretiens, etc.), sous peine d'indemnisation des salariés.

Le salarié ne peut pas refuser d'être évalué par son employeur, s'il a préalablement été informé des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles utilisées dans l'entreprise. Elles doivent être objectives et transparentes (pas de critères d'évaluation discriminatoires, ni de critères susceptibles de générer du stress).

Des données personnelles peuvent être collectées dans le cadre de l'évaluation du salarié, si le dispositif a été porté préalablement à sa connaissance. Si les données personnelles collectées sont enregistrées dans un fichier informatique, elles sont protégées dans le cadre du règlement général de protection des données (RGPD).

Les résultats obtenus sont confidentiels : seul le salarié concerné peut en avoir connaissance.

Qui est concerné ?

L'évaluation prend souvent la forme d'un entretien annuel entre le salarié et son supérieur hiérarchique pour faire un bilan du travail accompli et faire le point sur la réalisation des objectifs.

Une grille d'appréciation peut servir de support à l'entretien. Elle comporte des critères permettant de mesurer l'adéquation des aptitudes professionnelles du salarié à l'exigence du poste.

L'employeur n'est pas obligé de remettre un compte-rendu écrit au salarié, sauf si la convention collective le prévoit. Si un compte-rendu lui est remis, le salarié n'est pas obligé de le signer.

Le salarié n'est pas autorisé à être assisté par un représentant du personnel pendant l'entretien.

Attention

il ne faut pas confondre l'entretien d'évaluation avec l'entretien professionnel.

Suites de l'évaluation

S'il le souhaite, l'employeur peut proposer, par exemple, une augmentation de la rémunération ou une promotion.

Une ou plusieurs mauvaises évaluations (par exemple, non réalisation des objectifs) ne permettent pas à l'employeur de rétrograder le salarié, ni de baisser sa rémunération sans son accord.

De même, une ou plusieurs mauvaises évaluations ne suffisent pas, à elles seules, à justifier un licenciement. Cependant, elles peuvent constituer un élément (parmi d'autres) pouvant justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle.

Références juridiques concernées :

- Article L1222-1 du Code du travail
- Article L1222-2 du Code du travail
- Article L1222-3 du Code du travail
- Article L1222-4 du Code du travail
- Article L1222-5 du Code du travail

L'entretien individuel en 5 points

1) **Anticiper et s'y préparer** : Ne vous rendez pas malade à l'avance ! Vous êtes bien meilleur que ce qu'ils disent !

2) **Mettez-vous en confiance et soyez à l'aise.** Vous avez travaillé avec les moyens que l'on vous a donnés ! Votre travail n'a jamais été remis en cause au cours de l'année : pourquoi le serait-il aujourd'hui ?

3) **Vous vous êtes auto-évalués sans juger** : Considérez que vous êtes conforme, si votre chef vous met « Proche des attentes » : à lui de vous démontrez que vous n'êtes pas conforme !

4) **Pour faire le point sur le travail de l'année écoulée** : Votre responsable hiérarchique vous a-t-il fixé des objectifs qualitatifs en 2020 ? Avez-vous été alertés de votre « incompétence » au cours de l'année 2020 ? A-t-il mis en place des moyens pour vous mettre en adéquation avec votre métier ?

5) **Sachez conclure** : ça vous convient : vous signez. Ça ne vous convient pas : vous **reportez** l'entretien !

L'entretien individuel devrait être un moment privilégié d'échange et de compréhension mutuelle, entre un salarié et son supérieur hiérarchique.
Mais dans la réalité.....ce n'est pas toujours le cas !
Vous n'arrivez pas à vous faire entendre ?

Alors ne signez rien,
Stoppez l'entretien et prenez contact avec vos élus du personnel SUD

Contacts :

Laurence KLEIN (Vallauris), Katty SAHUC (Saint Maximin),
Xavier MATTEI (PEGOMAS), Yannick KIEFFER (IAR3), MARTINE GRIMA (DCP6),

eMail : syndicatsudpca@gmail.com **http://sudcam.com**