

FICHE PRATIQUE : L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION

Nous sommes entrés dans la période des évaluations annuelles et depuis quelques années maintenant nous avons pris l'habitude de vous faire passer de l'information sur le sujet. Il est important de connaître nos droits et usages en la matière.

Que dit la loi ou la jurisprudence

Selon la formule de la cour de cassation, l'employeur tient de son pouvoir de direction né du contrat de travail le droit d'évaluer le travail de ses salariés et d'apprécier leurs capacités professionnelles (cass.soc.10 juill.2002, n°00-42.368).

Dès lors que l'entreprise organise des entretiens d'évaluation, tous les salariés doivent en bénéficier. Le fait de priver un salarié d'entretien d'évaluation peut laisser présumer l'existence d'une discrimination.

Un système d'évaluation ne peut être instauré qu'après information et consultation du Comité Social et Économique (CSE) qui donne son avis sur la pertinence et la proportionnalité entre les moyens utilisés et le but recherché.



L'avis du CSE donné en Novembre 2021 sur le nouveau parcours d'appréciation "au cœur de temps managériaux renforcés" basée sur les savoirs a été DÉFAVORABLE !!! **Il a été relevé que les critères d'évaluation n'étaient pas assez précis, objectifs, pertinents et que le projet présenté n'était pas abouti.**

Conseils pratiques

Préparer son entretien annuel est indispensable. Si cette approche vous déstabilise prenez le temps nécessaire pour remplir le support et surtout renseignez-vous (vos élus, vos managers, la RH, etc.), allez voir le détail des savoirs, votre fiche métier (très important) et surtout n'hésitez pas à faire préciser et répéter.

Seules vos compétences professionnelles doivent être évaluées : pas votre personnalité !

L'entretien n'est pas une liste de chiffres commentés, ou le moment de régler ses comptes. C'est un échange apaisé et respectueux qui doit avoir pour but de définir le bilan de l'année passée pour mieux envisager l'année à venir. Le manager et le subordonné doivent sortir de cet entretien avec des clefs de compréhension de l'année passée et une vision claire pour la suivante.

L'entretien annuel est un écrit qui reste ; selon la CNIL les données d'évaluation sont conservées durant toute la période d'emploi et parfois au-delà.

Imaginez-vous la faire lire à une personne qui ne vous connaît pas et posez-vous la question de l'image professionnelle qu'elle renvoie : est-ce réaliste, juste, équitable ? Est-ce vraiment le reflet de l'année professionnelle que j'ai réalisée ?

FICHE PRATIQUE : L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION

C'est un entretien qui s'effectue à deux, le salarié et le responsable. Cela permet d'avoir un véritable échange et d'éviter d'être en position d'infériorité.

Ne pas hésiter à parler RÉMUNÉRATION, ce n'est pas tabou !!!

Vous devez vous familiariser avec les leviers de reconnaissance individuelle : RCI – RCP – gratifications exceptionnelles et demander à en être bénéficiaire si vous l'estimez.

Comme indiqué dans l'article 33 de la convention collective et CHAPITRE IV page 111 (consultable sur le site RH), vous pouvez ne pas être en phase avec un commentaire de votre manager. Votre réponse doit être factuelle et argumentée (pas de jugement de valeur ou de commentaires relevant d'une émotion).

Seules les aptitudes professionnelles du salarié sont appréciées et l'évaluation doit toujours être pertinente au regard de la finalité poursuivie (contrat de travail et fiche métier).

Un salarié ne peut pas refuser d'être évalué, il risque d'être sanctionné pour insubordination, par contre le salarié doit toujours noter sur son appréciation ces remarques et notifier son désaccord si tel est le cas.

L'entretien d'évaluation est à décorrélérer de l'entretien professionnel : l'objectif exclusif de l'entretien professionnel est d'identifier les perspectives professionnelles du salarié et en aucun cas de l'évaluer.

Nous sommes à votre disposition pour toutes demandes concernant ce sujet, vous pouvez nous joindre directement sur nos portables ou par mail.

Les élus SUD de PCA sont à votre écoute :

- **Laurence KLEIN** - 06 14 22 80 64 - laurenceklein@neuf.fr
- **Xavier MATTEI** - 06 09 32 34 63 - xmattei@gmail.com
- **Katty SAHUC** - 06 27 19 13 77 - katty.sahuc@gmail.com
- **Jean Marie BOLE** - 06 16 87 59 81- jean-marie.irp-bole@ca-pca.fr
- **Ratiba FENIRA** - 06 64 50 98 40 - ratiba.irp-fenira@ca-pca.fr
- **Laetitia TOMASI** - 06 14 22 55 69 - laetitiatomasi@hotmail.com
- **Jenna PLANARD** - 891 32 24 - jenna.irp-planard@ca-pca.fr
syndicatsudpca@gmail.com

<https://www.sudcam.fr/region/provence-alpes-cote-dazur/>
<https://www.facebook.com/SyndicatSUDPCA>

Passer à l'action,
SUDICALISE TOI !

