



Guide Pratique de votre EIA

La CGT a élaboré un guide pratique pour vous aider à mieux préparer les entretiens d'évaluation. Une certaine désillusion est en train de gagner les salariés en ce qui concerne les entretiens individuels. Vous êtes nombreux à exprimer le sentiment d'être insuffisamment reconnus et à déplorer l'absence de perspectives de carrière. Vous pouvez agir sur sa forme et son contenu en vous appuyant notamment sur le Code du travail, mais aussi en faisant appel à vos représentants du personnel UGICT-CGT.

Côté pratique

Ce qu'il NE FAUT PAS faire



- Refuser l'entretien : au contraire, préparez-le, faites en sorte qu'il devienne VOTRE outil et un temps d'expression.
- Refuser une auto-évaluation si votre hiérarchie vous le demande lors de l'entretien.
- Commencer, poursuivre l'entretien au « pied levé » ou à l'improviste.
- Accepter un entretien par téléphone,

Ce qu'il FAUT faire



- L'entretien annuel est un moment de synthèse et de formalisation, il se prépare toute l'année. vous pouvez :
 - noter durant l'année les moments importants de votre activité en termes de compétences, de prise de responsabilité, d'investissement dans des projets, d'organisation...
 - vous appuyer sur certains outils comme votre agenda pour la liste de vos rendez-vous, vos reportings d'activité, vos comptes-rendus de réunion, vos innovations...
- Exiger un délai de prévenance (Votre manager doit fixer le rendez-vous 10 à 15 jours avant, et vous laisser la possibilité de choisir entre deux dates) et la fourniture des documents préparatoires.
- Parler le premier puis sachez écouter votre manager : quelle perception a-t-il de votre poste, de ses priorités, des compétences requises? (voir votre fiche de poste). Puis donnez votre ressenti, exprimez vos désaccords s'il y a lieu.
- La loi impose des critères objectifs, donc argumentez sur tout ce qui vous paraît contraire à votre mission (manque de moyens, conditions d'exécution des missions et des conditions de travail, aléas survenus...).
- Ne pas hésiter à joindre un document relatant vos préoccupations professionnelles, votre analyse des besoins et vos souhaits.
- La loi interdit également l'évaluation comportementale. Seule l'aptitude à occuper le poste peut-être concernée par l'entretien d'évaluation.
- Echanger avec votre manager des points positifs ou délicats de l'année écoulée et de celle à venir.
- Si vous avez une responsabilité managériale, ayez à l'esprit que c'est de vous dont on parle et faites la part des choses entre votre activité et celle de votre équipe.
- Si vous êtes en désaccord avec votre supérieur, expliquez votre point de vue, argumentez et notez votre divergence dans le compte-rendu de l'entretien.

En fin d'entretien

- Prenez un temps de réflexion pour compléter vos commentaires. Le syndicat CGT peut vous assister.

Et si, malgré tout, votre entretien se passe mal



- Si votre entretien d'évaluation ne se passe pas de façon constructive, courtoise ou objective, vous êtes en droit de ne pas signer, en mentionnant toutefois vos réserves, critiques et ce qui motive votre refus de signature. L'absence de contestation est considérée comme acceptation des critiques et carences.
- Il est important de vous exprimer de manière argumentée.

Si vous vous sentez en difficulté, en souffrance



- N'hésitez pas à prendre contact avec un représentant du personnel et à solliciter le médecin du travail. Nous constatons trop souvent des dérives dans la tenue des entretiens, à la fois du fait de l'absence ou de l'insuffisante formation des managers, de la pression exercée sur eux et des méthodes d'évaluation imposées par la direction.

Les bonnes questions à se poser

(Préparez vous en notant vos commentaires sous chaque question)



L'organisation et l'environnement de votre travail :

Voici l'occasion de vous exprimer en matière de charge et d'organisation du travail, d'autonomie et de responsabilité, d'ambiance de travail et de relations au sein de l'équipe, mais aussi de recherche de l'équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie personnelle.

Aborder des aspects de votre vie privée relève de votre seule responsabilité. Votre manager ne vous sollicitera pas sur ce point.

Quelques questions à se poser :

- Suis-je satisfait de l'organisation de mon équipe?
- Est-ce que je me sens motivé?
- Suis-je satisfait de l'ambiance qui règne dans mon équipe de travail?
- Ma charge de travail est-elle adaptée?
- suis-je satisfait de mes conditions de travail? Pourquoi?
- Qu'est ce que je propose comme pistes d'amélioration?



Les objectifs de l'année écoulée :

Il s'agit là de prendre en compte les changements intervenus depuis la fixation des objectifs (modification de l'organisation, réaffectation de responsabilités, contribution à nouveau projet, soutien apporté à un collègue...) et d'expliquer comment vous avez obtenu vos résultats.

Quelques questions à se poser :

- Quels résultats ai-je obtenus compte-tenu de ce qui avait été décidé l'année précédente?
- Mes objectifs étaient-ils réalistes? Si non, pourquoi?
- Quelles initiatives ai-je prises?
- Quelles ont été mes difficultés ?
- Qu'aurais-je pu faire différemment?



✚ L'évaluation de vos compétences

Le but de cette étape est d'apprécier vos compétences. Les compétences techniques relèvent d'abord de connaissances, de savoir-faire, d'expertise... mais également de compétences plus opérationnelles : capacité à analyser, synthétiser, organiser, respecter des délais, être tenace, anticiper...

Quelques questions à se poser :

- *Quel a été le résultat de mes évaluations précédentes?*
- *Quelles compétences ai-je acquises durant l'année ?*
- *Quels sont mes points forts ?*
- *Sur quels axes dois-je progresser ?*



✚ Votre rémunération

Sur la base de l'évaluation de l'atteinte de vos objectifs et de l'appréciation de vos compétences, votre manager pourra être amené à vous communiquer ses intentions en matière d'AI* (Augmentations Individuelles au Choix) vous concernant. Le document « Bilan Social Individuel » de l'année en cours et des années précédentes est un bon support pour apprécier les différentes sources de rémunération.

Quelques questions à se poser :

- *Quelle a été ma rémunération cette année ?*
- *Quelle a été la progression de ma rémunération sur les dernières années ?*
- *Suis-je satisfait de ma rémunération? Si non, pourquoi?*



✚ Les objectifs de l'année à venir

Ils peuvent être individuels ou collectifs. Ils sont fixés pour l'année à venir. Si vous n'avez pas d'objectifs à proposer, votre manager vous présentera ceux qu'il a définis pour vous en lien avec les objectifs de l'équipe.

Quelques questions à se poser :

- *Au regard de l'année passée, quels sont les objectifs que je peux proposer ?*
- *Que puis-je demander (moyens, délais...) pour m'assurer de la réussite de ces objectifs ?*

Côté Juridique

L'évaluation reste peu encadrée par les conventions collectives et le Code du travail. La jurisprudence y joue donc un rôle essentiel. Les actions judiciaires engagées par les syndicats CGT de plusieurs entreprises ont permis de proscrire certaines dérives et de mieux encadrer les pratiques. Par contre, son caractère quasi obligatoire semble désormais acquis.

L'employeur a le droit d'évaluer le travail... de ses salariés sous réserve d'utiliser un dispositif d'évaluation préalablement porté à la connaissance des salariés. A contrario, l'absence d'une évaluation pour un salarié constitue une discrimination.

Suivant l'article L1222-2 et L1222-3 du Code du travail,

« le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard. Les résultats obtenus sont confidentiels. Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard des finalités poursuivies ». L'article L1222-4 précise : « aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté à sa connaissance »

Le boycott est donc à proscrire et tout refus de se rendre à la convocation de l'entretien peut avoir de graves conséquences.

L'EIA est confidentiel.

L'obligation de bonne foi réciproque est imposée par le Code du travail (article L.1222-1) et l'article L.1222-2 prévoit : « les informations demandées, sous quelque forme que ce soit à un salarié, ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité et ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation des aptitudes professionnelles ».

Selon le jugement du Tribunal de Grande Instance de Nanterre du 5 septembre 2008, les critères d'évaluation des salariés doivent être objectifs et transparents. Ils sont illicites s'ils sont flous et détachés de toute effectivité du travail accompli. Il en va ainsi de critères comportementaux trop généraux comme « n'adhère pas aux valeurs de l'entreprise » ou encore « envie et passion pour l'atteinte des résultats »...

Apprécier sa capacité et ses aptitudes professionnelles : De tels critères exposent l'employeur à des sanctions juridiques telles que le non respect des droits individuels ou de la jurisprudence sur la précision et l'objectivité des critères. Toute évaluation ou mesure de gestion basée sur l'état de santé d'une personne est illégale.

...et les salariés ont des droits.

S'il est une prérogative de l'employeur, l'entretien amène également des droits aux salariés dont celui d'obtenir un déroulement de carrière normal. Le salarié peut, par le biais de son entretien d'évaluation, faire valoir sa qualification, son expérience et son savoir-faire.

Si vous considérez que les entretiens tels qu'ils sont pratiqués sont illicites, par exemple du point de vue des critères d'évaluation comportementaux ou parce que le dispositif d'évaluation n'a pas été porté à votre connaissance, parlez-en à vos représentants CGT.

L'entretien forfait jour

Pour les cadres au forfait jour, l'entretien forfait jour et celui d'évaluation ne sont pas de même nature. La justice rappelle de façon constante l'importance de cet entretien « spécifique » pour les salariés en forfait jour en lien avec la santé.

L'accord collectif fixe les « caractéristiques principales » des conventions de forfait (article L.3121-39).

L'entretien forfait jour porte sur la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, et la rémunération du salarié (article L.3121-46).

Allez plus loin avec le site  ep.cgtotal.fr

La CGT a édité plusieurs documents qui sont consultables sur notre site internet.



Vos idées sont force de proposition...venez nous en parler....

Vous pouvez compter sur la cgt, Total UES Amont-Holding



Centre Scientifique & Technique Jean Féger - F017 - Av. Larribau - 64018 PAU Cedex ☎ 05.59.83.42.56/60.43/68.21 📠 05.59.83.58.11
Tour Coupole - 2 place Jean Millier - 04D10 - La Défense 6 - 92078 PARIS La Défense Cedex ☎ 01.47.44.45.01/20.53 📠 01.47.44.27.17
Pole Etude Recherche Lacq (PERL) – Pole Economique 2 – BP47 – 64170 LACQ ☎ 05.59.67.38.09 📠 05.59.67.37.95

Imprimé par nos soins - Ne pas jeter sur la voie publique

amont-holding.cgt-ues@total.com

Merci de ne pas laisser ce tract sur les plateaux de la cantine : le lire avant de le jeter dans les poubelles appropriées

