

Un temps pour
parler du travail

des actes,
des choix,



**LES CADRES
ET L'ENTRETIEN
D'ÉVALUATION**

POUR EN FINIR AVEC LES RENDEZ-VOUS MANQUÉS !

L'entretien d'évaluation est un rendez-vous essentiel qui doit avoir lieu au moins une fois par an. Il doit favoriser la liberté d'expression et contribuer à améliorer l'organisation du travail.

Il n'est obligatoire que s'il est prévu par un accord d'entreprise ou de branche: exigez-le !

La CFDT Cadres revendique

- Une information claire sur les conditions de son déroulement
- La prise en compte de cette activité dans les missions et la charge de travail du cadre encadrant
- Un accompagnement de l'entretien par une préparation et une information pour tous, managers et managés
- Un temps suffisant pour permettre l'expression du quotidien du travail et la mise en perspective du projet professionnel (avec l'évolution du service, de l'entreprise, ou de l'administration)

L'entretien est un véritable acte de management. Il doit être reconnu dans les missions des cadres.



Révéler la réalité du travail

L'entretien ne doit pas se limiter à la seule part visible du travail. Le quotidien, c'est aussi ce qui n'est pas prescrit : gestion de l'imprévu, part de créativité et d'initiatives, etc. Il permet une réflexion approfondie et une évaluation du travail, des résultats et de l'évolution du salarié dans son poste. Et doit révéler l'apport de chacun à la performance collective.

Exiger des engagements réciproques

L'entretien doit contractualiser :

- les objectifs de travail, fixés en adéquation avec la charge de travail,
- la rémunération, les critères d'attribution des primes ou parts variables et les évolutions envisageables,
- l'évolution professionnelle dans le service ou l'établissement,
- la reconnaissance des compétences mises en œuvre et celles à acquérir (besoins en formation),
- les projets de parcours professionnel.

Prendre le risque de parler et d'écouter

Pour le salarié, c'est parler de ses difficultés mais aussi des initiatives prises pour mettre en œuvre ses missions.

Pour le manager, c'est écouter et prendre le risque de remettre en cause ses certitudes et son pouvoir. Cela suppose de ne pas se positionner d'emblée comme l'expert qui sait tout. A cette condition, il enrichit sa connaissance du travail et ajuste son management.

BON À SAVOIR

Dans le privé

Un entretien annuel individuel doit être organisé avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié (article L. 3121-46 du code du Travail).

Dans le public

Après une expérimentation dans plusieurs ministères, l'entretien annuel est généralisé à compter du 1er janvier 2012 à l'ensemble des fonctionnaires de l'État, puis les années suivantes pour les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux. Il se substituera à la notation pour l'évaluation des fonctionnaires. Le décret n° 2010-88 du 28 juillet 2010 en fixe les modalités de mise en œuvre.

CFDT Cadres
47 avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
Tél. +33 (0)1 56 41 55 00
Mèl : contact@cadres.cfdt.fr
www.cadresCFDT.fr

Cfdt
des choix, des actes
Cadres