



Cfdt:

CADRES

L'ENTRETIEN : **HALTE** AUX RENDEZ-VOUS MANQUÉS



  @CFDTCadres

 cfdt-cadres

CADRESCFDT.FR

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 d'évaluation appelé parfois d'appréciation, ou de progrès 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 est obligatoire s'il est prévu par un accord d'entreprise ou de branche, votre contrat de travail, l'usage ou par décision de la direction : exigez-le !

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



Révéler la **réalité** du travail

L'entretien, c'est aussi de 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.

Respecter des **engagements** réciproques dont l'obligation de bonne foi

L'entretien doit contractualiser et évaluer :

- **les objectifs de travail**, fixés en adéquation avec la charge de travail et les moyens pour y parvenir
- **la rémunération**, les critères d'attribution des primes ou parts variables et les évolutions envisageables.

Et dans son volet Entretien professionnel :

- la reconnaissance des compétences mises en œuvre et celles à acquérir (besoins en formation)
- les projets de parcours professionnel et d'évolution
- la confrontation des besoins de l'entreprise et des attentes du salarié.

Prendre le risque de **parler** et d'**écouter**

Pour le salarié, c'est parler de son travail, ses initiatives, ses réussites ou difficultés, l'adéquation de ses moyens, outils et de la charge de travail, pression et aléas.

Pour le manager, c'est écouter sans à priori et non pas comme l'expert qui sait tout, même s'il doit être capable de dire ce qui va et ce qui ne va pas. À cette condition, il enrichit sa connaissance du travail et ajuste son management.



BON À SAVOIR

Dans le privé

Ne pas confondre l'entretien d'évaluation avec :

- l'entretien annuel individuel des salariés en forfait jour portant sur la charge de travail, son organisation, l'articulation « activité professionnelle » et « vie personnelle et familiale », et la rémunération (article L. 3121-46 du C.T.).
- l'entretien professionnel obligatoire tous les 2 ans avec un bilan de parcours tous les 6 ans.

Dans le public

Après une expérimentation qui peut se poursuivre en 2014, l'entretien annuel (décret n°2010-88) se substituera à la notation pour leur évaluation à l'ensemble des fonctionnaires et porte sur :

- les résultats professionnels
- les objectifs à atteindre
- la manière de servir
- les acquis de l'expérience professionnelle
- les besoins de formations et perspectives d'évolution professionnelle
- l'exercice de fonctions d'encadrement.



Cfdt: CADRES

47 avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
Tél. +33 (0)1 56 41 55 00

contact@cadres.cfdt.fr
CADRESCFDT.FR