

.....

**PREPARER
SON EAP/EP
c'est essentiel !**

.....



Tout au long de l'année,
je note les moments importants
de mon activité,
des projets qui me sont confiés,
pour ne rien oublier !

C'est quoi l'EAP ? C'est quoi l'EP ?

Comment se préparer ?
Qu'est-ce que tu dois faire ?

Tes droits / Leurs devoirs

Côté pratique - Pour résumer

Revendications de la CGT



C'est quoi l'EAP ?
C'est quoi l'EP ?

L'ENTRETIEN ANNUEL DE PROGRÈS

Qu'est ce que c'est ?

L'EAP permet de faire le bilan de ton activité professionnelle de l'année écoulée et de définir tes objectifs opérationnels pour l'année à venir.

Tu y abordes plusieurs thématiques.

→ Ton contexte, tes missions

Ce point fait état des missions qui t'ont été attribuées y compris tes missions particulières comme le tutorat, le secourisme, etc.

→ L'évaluation de ta performance

Cela concerne les objectifs qui t'ont été établis lors de l'année passée.

Il s'agit de les évaluer en prenant en considération les changements intervenus.

→ L'évolution de ton professionnalisme

Le but de cette étape est d'apprécier tes compétences en fonction des attendus associés à ton emploi et du référentiel des compétences si celui-ci a été décrit.

→ L'évaluation de ta contribution

Il s'agit ici de reconnaître ton professionnalisme et ta performance.

→ Tes objectifs pour l'année à venir

Au moins un objectif individuel et un objectif collectif te sont fixés pour l'année à venir.

Il est préconisé de prioriser les objectifs, en fonction de leur importance, en leur affectant un pourcentage.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Qu'est ce que c'est ?

L'EP a pour objectif d'échanger sur tes perspectives d'évolution, tes besoins de formation ainsi que sur ton parcours professionnel. C'est une opportunité pour toi d'être acteur de ton développement professionnel.

Il est constitué de deux volets :

→ La formation

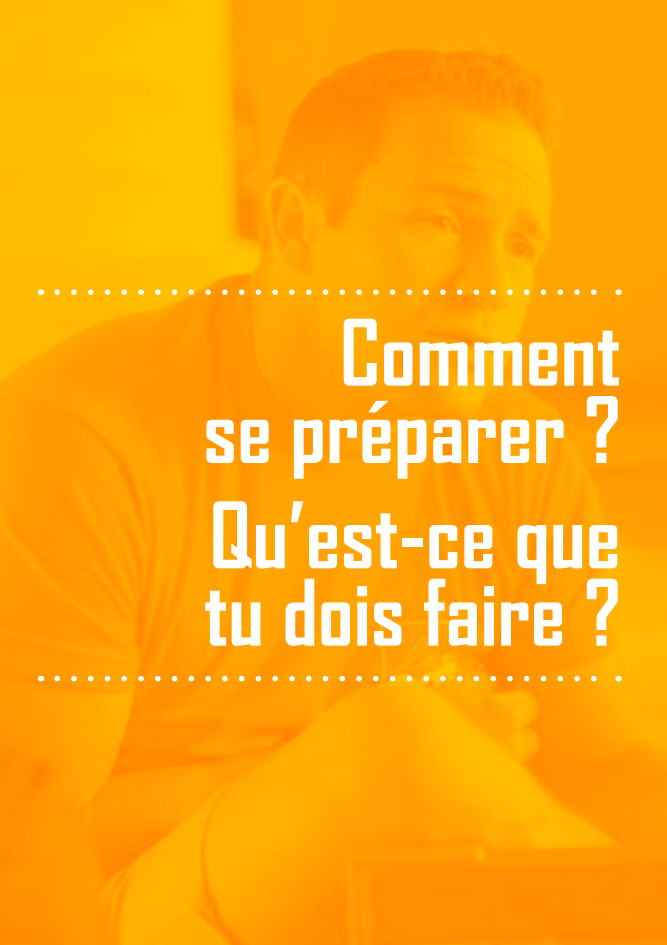
Cette thématique est traitée en deux parties :

- **une partie « bilan de l'année écoulée »** : il s'agit de faire le point sur les formations que tu réalises ;
- **une partie « année à venir »** : tu échanges avec ton manager sur les formations dont tu aurais besoin au titre de l'année suivante.

→ Le projet professionnel

Ton projet doit être réaliste, tenir compte de tes aspirations et des contraintes, de tes compétences. Soit précis sur tes attentes, tes besoins de formation, les compétences que tu dois développer. Ces éléments seront déterminants dans la réalisation de ton projet professionnel.





Comment se préparer ? Qu'est-ce que tu dois faire ?

CONTEXTE / POURQUOI SE PRÉPARER ?

Cette étape permet de clarifier tes idées, d'aborder l'entretien sereinement et d'être acteur lors de ton entretien annuel.

QU'EST-CE QUE TU DOIS FAIRE ?

QU'EST-CE QU'IL TE FAUT ?

Pour cela tu disposes de :

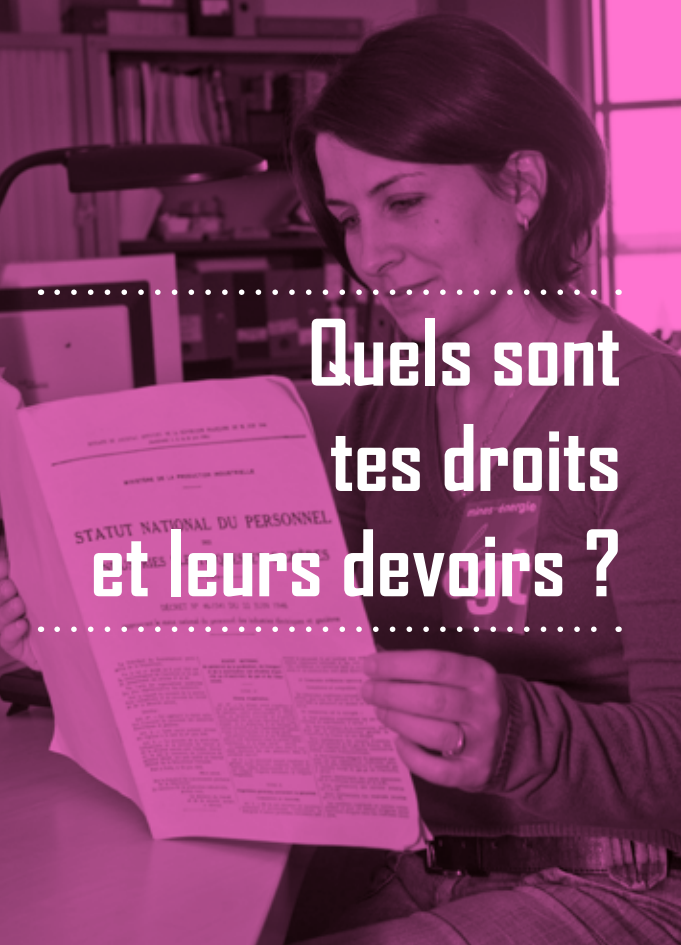
→ différents supports

- ton compte-rendu de l'entretien de l'année précédente ;
- un support d'entretien vierge ;
- ta fiche C01 ou équivalent ;
- la description de ton emploi (M3E ou autre, selon l'entreprise) ;
- le référentiel de compétences de ton emploi s'il est disponible (référentiel des pratiques professionnelles, RPP ou référentiel activités compétences, RAC) ;

→ d'outils

- la description d'emploi ;
- Parcours PRO, suivez le guide ! (pour le groupe EDF) ;
- Vision Cursus (pour le groupe EDF) ;
- le guide salarié EAP/EP ;
- le tutoriel EAP/EP salarié.

**Si je suis prêt-e,
je mets toutes les chances
de mon côté
pour réussir mon entretien !**



Quels sont tes droits et leurs devoirs ?

TES DROITS / LEURS DEVOIRS

- Avoir connaissance de la méthode et des critères de leur évaluation.
- Demander les formations proposées pour la préparation de l'entretien.
- Bénéficier d'un délai de prévenance suffisant par rapport à la date de ton entretien.
- Être en possession du descriptif de ton emploi, de tes lettres de missions éventuelles, du compte rendu de ton entretien annuel précédent.
- Bénéficier du temps nécessaire, sur ton temps de travail, à la préparation de cet entretien. N'hésite pas à demander ce temps nécessaire pour toi !
- Avoir accès aux objectifs et missions du groupe, du service ou de l'unité dont tu dépends, ainsi qu'au catalogue des formations professionnelles.



RESPECT DE L'INDIVIDU

Les textes en vigueur (art L1222-2 et L1222-3 du Code du travail) précisent que les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie. La CGT préconise de ne pas pratiquer l'auto-évaluation. Tu auras toujours tendance à te sous-estimer : le dialogue est alors tronqué. Il en est de même pour les informations recueillies qui apprécient ton aptitude professionnelle.



BON À SAVOIR

Si le Code du travail ne réglemente pas à proprement parler ces entretiens, la loi pose certaines conditions de fond et de forme à la mise en place d'un système d'évaluation et de contrôle de l'activité des salariés.

Ton entretien est, quant à lui, confidentiel. Il est clair que ta vie privée doit être préservée. Aucune question ne peut viser ta vie personnelle et tes opinions syndicales ou politiques. Les critères comportementaux de « savoir être », dénommés « attitude au travail, agir avec courage, intégrité, respect des valeurs de l'entreprise... » ouvrent également la porte à une appréciation subjective. Ces critères vont à l'encontre de ton droit d'expression dans l'entreprise et ne libèrent pas la parole, source de diversité et d'échange.

L'ENTRETIEN FINALISÉ

Le rapport de l'entretien est établi et signé par le supérieur hiérarchique. Il t'est ensuite présenté. Tu dois **bien relire** ce document, car il constitue un élément d'approbation de ton année écoulée. Tu n'es en aucun cas obligé de le signer, et surtout pas si tu es en désaccord avec le contenu et les objectifs qui te sont fixés. Tu peux dans ce cas recourir au niveau hiérarchique supérieur et te faire éventuellement accompagner par un représentant du personnel. Ce document est essentiel, car il peut jouer en ta faveur, comme en ta défaveur.

Tu peux apporter tout commentaire que tu juges utile en lien avec ton travail. De même, tu peux utiliser le contenu des appréciations positives pour faire respecter une égalité salariale, ton professionnalisme ou démontrer une éventuelle discrimination.



QUELQUES MISES EN GARDE !

L'EAP et l'EP sont bien deux entretiens distincts dans leur contenu.

Ils ne peuvent, en aucun cas, être fait en même temps !

L'employeur a le droit d'évaluer ton travail !

Le boycott est à proscrire !

Une certaine désillusion est en train de gagner bon nombre de salariés. En effet, vous êtes nombreux à exprimer le sentiment de ne pas être entendus sur l'appréciation que vous portez sur le travail, d'être insuffisamment reconnus et déplorez l'absence de projet professionnel qui tracerait des perspectives de carrière.

Néanmoins, tu peux agir sur sa forme et son contenu en t'appuyant notamment sur le Code du travail, mais aussi en sollicitant tes représentants du personnel CGT et ainsi t'approprier ton entretien !



Côté pratique Pour résumer

CE QU'IL NE FAUT SURTOUT PAS FAIRE

→ Refuser l'entretien,

au contraire, prépare-le, demande conseil fait en sorte qu'il devienne **ton outil** et un temps d'expression de tes exigences.

→ T'auto-évaluer,

car inconsciemment, tu auras tendance à te sous-estimer et à te censurer.

→ Réaliser, commencer, poursuivre

l'entretien au « pied levé » où à l'improviste.

CE QU'IL FAUT FAIRE

Tu es en droit de refuser les entretiens par téléphone et de solliciter une rencontre, de disposer d'un délai de prévenance et du temps de préparation qui t'est nécessaire avec les documents préparatoires (descriptif de l'emploi, lettre de mission, prévision de formation, grille de l'entretien...).

Fais le bilan de l'année écoulée et mieux encore, partage-le avec tes collègues.

→ Formuler et tracer vos commentaires

La loi impose des critères objectifs, donc argumente sur tout ce qui te paraît contraire à ta mission (manque de moyens, conditions d'exécution des missions et des conditions de travail, aléas survenus...).

N'hésite pas à mentionner le renvoi à un document (à annexer à l'entretien) que tu auras rédigé relatant tout ce qui pose problème.

Ainsi tu précises très concrètement à ton management tes préoccupations relatives au travail, ton analyse des besoins et tes souhaits.

Dans le même esprit, nous te rappelons que la loi interdit également l'évaluation comportementale.
Seule l'aptitude à occuper le poste peut être concernée par l'entretien d'évaluation.

→ En fin d'entretien

Prends, si tu l'estimes nécessaire, un temps de réflexion pour compléter tes commentaires.

La CGT t'aidera à identifier et formuler d'éventuelles précisions.

→ Et si, malgré tout, ton entretien se passe mal

Si ton entretien d'évaluation ne se passe pas de façon constructive, courtoise ou objective, tu es en droit de **ne pas signer** en mentionnant toutefois tes réserves, critiques et ce qui motive ton refus de signature. L'absence de contestation est considérée comme acceptation des critiques et carences mises en avant par l'employeur.

Exprime-toi donc de manière argumentée.

Tu peux également noter « *J'ai pris connaissance des objectifs qui m'ont été assignés mais je ne les partage pas* » avant ta signature, cela indique que tu as connaissance des objectifs mais que tu ne portes pas d'avis sur le fait de les atteindre.



EN CAS DE DIFFICULTÉ

Si tu te sens en difficulté, en souffrance

N'hésite pas à prendre contact avec un représentant du personnel et sollicite le médecin du travail pour le signaler.

En effet, la CGT constate trop souvent des dérives dans la tenue des entretiens, à la fois du fait de l'absence ou de la mauvaise formation des managers, de la pression exercée sur eux et des méthodes d'évaluation que les directions leur imposent d'appliquer.





Revendications de la CGT

LA CGT PROPOSE DE TRANSFORMER L'ÉVALUATION DU TRAVAIL

Ce qui est en jeu autour de l'entretien annuel, c'est la revalorisation du travail réel, celui qui prend en compte toutes les activités mises en œuvre par le salarié pour faire un travail de qualité.

C'est l'appropriation par les salariés de l'entretien annuel et l'évaluation de leur activité professionnelle.

C'est cela que nous vous proposons de changer ensemble dans la période à venir, afin de porter devant les directions d'entreprise un projet alternatif d'évaluation qui mette vraiment au centre la discussion autour du travail, de ses modalités, de son sens et de sa reconnaissance.

**Tu n'as aucune obligation de signer ton EAP
si tu n'es pas d'accord avec son contenu !**



Tu peux solliciter un entretien avec ton manager N+2

LA CGT PROPOSE DE

- Remettre du collectif et aborder l'organisation du travail dans l'évaluation :
 - Réaliser avant l'évaluation individuelle, une évaluation collective et partir du bilan de l'année établi collectivement au sein de l'équipe de travail qui pourrait permettre de répondre à la dimension de coopération entre les groupes ou entre les salariés.
 - Sortir de la seule individualisation des objectifs par l'identification des critères relevant de l'organisation.
- Pour un travail de qualité, revoir les critères et aborder toutes les réalités du travail et des conditions de sa réalisation.
- Disposer d'un temps de préparation reconnu à l'entretien.
- Renforcer l'intervention des élus en IRP sur l'évaluation et l'organisation du travail : CE, CHSCT, DP.



CFJ FNME-CGT

263 rue de Paris
93100 Montreuil
@cfj-fnme.cgt
cfj.fnme@gmail.com

www.fnme-cgt.fr



RÉSEAUX SOCIAUX

Suivez-nous !



L'APPLI FNME



WEB RADIO

Toute l'info FNME en direct ! webradio-fnme-cgt.fr