



L'entretien d'évaluation évolue

CGI modifie le process et le support d'entretien annuel (EA).

Un seul document, appelé « Outil Dialogue », suffira désormais pour la préparation et l'entretien.

Le calendrier est calé sur le nouvel exercice fiscal :

Août-septembre : auto-évaluation par le salarié.

Septembre : synthèse par le manager transmise au Comité carrière.

Octobre : Comité carrière (auquel le manager ne participe pas).

Novembre : Comité rémunération révisé les décisions du comité carrière.

Novembre – décembre : entretien annuel d'évaluation.

Le but est de faire votre évaluation sur l'exercice fiscal précédent et de fixer vos objectifs sur l'exercice suivant, mais les choses ne sont pas aussi simples car le processus prend 4 à 5 mois. Au bout du compte, il ne vous restera plus que 8 mois pour réaliser vos objectifs.

Le document distingue 2 catégories d'objectifs :

- Les objectifs de contribution à la performance : ils deviennent une des conditions du PPP,
- Les objectifs de développement individuel : ils contribuent à l'augmentation de salaire.

Si vous voulez mettre toutes les chances de votre côté pour atteindre vos objectifs, vous devez veiller à ce que les objectifs fixés soient exclusivement professionnels, quantifiables et précis.

La Cour d'appel de Grenoble a jugé que l'employeur doit utiliser des critères « *préétablis, objectifs et contrôlables* » (CA Grenoble 13 novembre 2002, ch. soc., n° 02-02794).

Avant d'accepter un objectif, posez-vous la question :

- Comment mesurera-t-on l'année prochaine que j'aurai atteint mon objectif ?
- Cet objectif est-il concret et quantifiable ?

La rubrique « rémunération » est tronquée :

Le salarié peut inscrire son souhait de promotion et d'augmentation, mais **la possibilité pour le manager de rédiger sa réponse a disparu**. Pourtant, au vu du calendrier ci-dessus, il dispose déjà de la réponse du Comité de rémunération. La rubrique serait-elle tronquée pour éviter une confrontation que le manager ne saura pas forcément gérer ?

- D'une part, le manager n'est pas toujours formé à l'exercice d'évaluation,
- D'autre part, les réponses du Comité de rémunération ne sont pas argumentées (les décisions sont affichées dans un tableau excel sans commentaire). Dès lors, on se demande si l'augmentation accordée est liée à la performance, au rattrapage d'années antérieures, à la valeur marchande d'un consultant qu'on veut garder... ?



Les valeurs de CGI font leur apparition :

Valeurs de l'entreprise	Échanges autour des valeurs	
Partenariat et qualité	<input type="checkbox"/>	Nous avons abordé cet item.
Intrapreneurship et partage	<input type="checkbox"/>	Nous avons abordé cet item.
Solidité financière	<input type="checkbox"/>	Nous avons abordé cet item.
Objectivité et intégrité	<input type="checkbox"/>	Nous avons abordé cet item.
Respect	<input type="checkbox"/>	Nous avons abordé cet item.
Responsabilité sociale	<input type="checkbox"/>	Nous avons abordé cet item.

La Direction affirme que ces valeurs ne feront pas l'objet d'une évaluation... mais seulement d'un « échange ». Or, le fait d'échanger sur ces valeurs au moment de l'évaluation suscitera une attente de reconnaissance de la part du salarié. Il voudra apporter la preuve qu'il met les valeurs en application, même si elles sont éloignées de ses tâches opérationnelles.

L'adhésion d'un collaborateur aux valeurs de l'entreprise ne constitue pas, en soi, la preuve de sa compétence et ne peut être retenue comme un critère évaluation.

La présence de ces valeurs dans l'entretien est contraire au Code du Travail :

Article L 1222-2 du CT : « *Les informations demandées à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes.* »

Vos élus CFE-CGC maintiennent leurs demandes :

- Fixer l'entretien avant le Comité de rémunération (et non après)
- Retirer du document le volet sur les valeurs.

L'entretien annuel reste un moment privilégié car c'est le moment où la hiérarchie fait acte de management. Pourtant les salariés vivent cet exercice avec le sentiment que tout est joué d'avance. L'entretien annuel est le moment où les conflits se nouent ou se dénouent, c'est souvent là que le salarié prend la décision de rester ou de quitter l'entreprise.

Vos élus CFE-CGC vous conseillent de signer votre entretien mais toujours APRES que votre manager l'ait rempli et signé lui-même.

En cas de désaccord :

Insérez vos remarques détaillées dans le document, puis signez-le et retournez-le à votre manager :

- en format papier
- et en format pdf.

