


Entretien, le jour J

Chapitre 2

Cet entretien individuel annuel est un moment privilégié d'échange, de dialogue entre vous et votre manager. Il doit permettre :

- d'évaluer vos performances et vos compétences dans l'emploi que vous occupez,
- de dresser un bilan de la période écoulée au regard des objectifs fixés.


La CFE-CGC vous conseille :


 Au début de l'entretien, vérifiez avec votre hiérarchique que les "Missions principales et attendues de l'année" soient à jour. La partie "Réalizations significatives et faits marquants" doit être renseignée de manière qualitative ;

 Echangez :


- sur vos Objectifs Annuels de Performance avec votre hiérarchique, argumentez factuellement à l'aide des éléments préparés en amont ;
- sur la tenue de l'intégralité de votre mission avec votre hiérarchique en tenant compte du contexte (départs, sous-traitance, projets remis en cause...) ;
- sur la Performance Globale avec les 4 niveaux ;
- avec votre hiérarchique sur le commentaire qu'il compte écrire et sur le vôtre. Mieux vaut s'entendre de visu cela évitera les allers-retours des textes ;




 Si vous n'êtes pas d'accord avec l'évaluation, signifiez-le à votre hiérarchique, lui écrire et ne pas valider l'entretien dans NetRH. Un recours est possible avec médiation du N+1 de votre hiérarchique et/ou du HRBP. En cas de non-résolution du litige, n'hésitez pas à vous faire conseiller par un de nos militants. La CFE-CGC a l'expérience de ces situations...

 CAS DES PERFORMANCES 4 : Etre considéré comme "ne tenant pas son poste" peut avoir des conséquences directes sur votre emploi. Faites-vous conseiller par un de nos militants. Si votre hiérarchique a coché la case "Mise en place d'actions de retour à la performance", il faudra veiller à bien définir les actions et à bien les piloter en planifiant des points tout au long de l'année...

CONSEILS DIVERS :

 Vous ne devriez pas être surpris de l'évaluation proposée par votre hiérarchique, car les points réalisés lors des BDI (Briefing / Débriefing Individuel) doivent avoir mis en évidence la tendance. Découvrir en entretien une performance 4 serait une aberration...

 Pour les hiérarchiques : dans le cas où votre Direction vous demande d'appliquer des règles de répartition ou des quotas, « résistez » car une évaluation doit être basée uniquement sur la performance individuelle et de manière factuelle conformément à la Loi. N'hésitez à nous le faire savoir si vous constatez des dérives.

Si vous avez des questions, rapprochez-vous de vos militants ou élus de proximité !



CONSTRUIRE LE FUTUR ENSEMBLE !

