








# Gestion de carrière

## Evaluation de la performance et du développement professionnel

Lors de la négociation, la direction a fait un état des lieux sur les thèmes d'évaluation de la performance et du développement professionnel.

*Les salariés et les managers n'en peuvent plus des inventions à répétition ! Il faut revenir à des choses pragmatiques et pérennes. Le manager doit pouvoir disposer de plus de temps pour accompagner les hommes et les femmes de son équipe !*

La **CFE-CGC** a insisté sur l'allègement des outils en proposant :





-  Une grille d'évaluation commune à tous les salariés s'apparentant à la grille de classification de la nouvelle convention collective :
  - En lien avec les 6 critères de cotation de la FDE (Fiche Descriptive de l'Emploi) du collaborateur,
  - Avec des niveaux de maîtrise sur chacun des 10 degrés d'exigence des critères classants de la FDE.
-  Un calendrier précis de fixation des objectifs ;
-  Des objectifs rédigés en français ;
-  Des objectifs individuels avec des actions à la main des salariés ;
-  Une cartographie des compétences nécessaires afin d'évoluer vers un autre emploi et d'anticiper les formations ;
-  Un historique des compétences acquises ;
-  Un partage des besoins en compétence et des souhaits du salarié.



Référentiel d'analyse des emplois						
Degrés	Critères					
	1	2	3	4	5	6
10						
9						
8						
7						
6						
5						
4						
3						
2						
1						



Tout en gardant :

-  Les modules de formation sur les processus d'entretien ;
-  Lors de la fixation des objectifs, dans la langue du salarié, il convient de :
  - Prioriser les objectifs de l'équipe et de préciser la contribution personnelle,
  - Fixer d'un commun accord les objectifs et les moyens associés pour les atteindre,
  - De partager les attentes de la mission, le savoir-faire et le savoir être,
-  Suivi de l'évolution des objectifs par un Briefing Debriefing Individuel ;
-  Etablir un plan de transformation des compétences et un bilan de carrière pour ceux le demandant.

À la suite de la demande de la **CFE-CGC**, la direction prévoit lors de la prochaine séance de négociation d'évoquer la détection des talents ainsi que le processus de passage cadre.

La **CFE-CGC** continuera à veiller au déploiement d'actions d'amélioration, en particulier sur les axes de la gestion de carrière.



CONSTRUIRE LE FUTUR ENSEMBLE !

