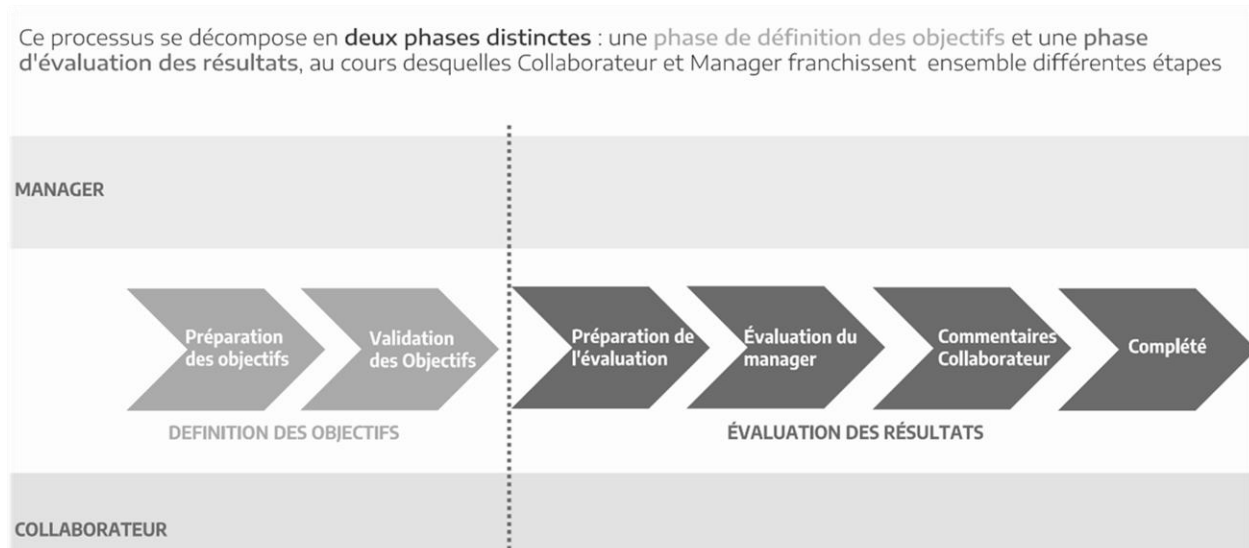






Comme chaque année, vous allez réaliser vos évaluations des objectifs fixés en 2024.

La CFE-CGC vous rappelle quelques prérequis permettant un échange fructueux entre vous et votre manager :



[GHRC---Evaluation de la performance-2023---Collaborateur FR.pptx](#)

## CONSEILS POUR BIEN PREPARER VOTRE ENTRETIEN :

-  Vérifiez que votre entretien soit bien planifié. Une durée d'au moins une heure est nécessaire dans la majorité des cas afin d'échanger sereinement.
-  Assurez-vous d'avoir des éléments factuels permettant de préparer l'entretien (livrables, réalisations marquantes, description de fonction, formation réalisée...).
-  Évaluez vos Objectifs Annuels de Performance (OAP) et la tenue globale de la mission en étant le plus factuel possible. Lister les événements ou contextes non prévus ayant pu influencer négativement leur atteinte, le manager devant en tenir compte dans ce moment d'échange.
-  Saisir dans les outils pour conclure le processus des Objectifs & Résultats dans notre Employee Talent Journey, en préparant et validant votre Revue des Résultats 2024 via le système [Global HR Careers](#).

- En entrant le niveau de réalisation pour chaque objectif individuel.
- En documentant les réalisations significatives tout au long de l'année.
- En envoyant les résultats complétés aux managers.

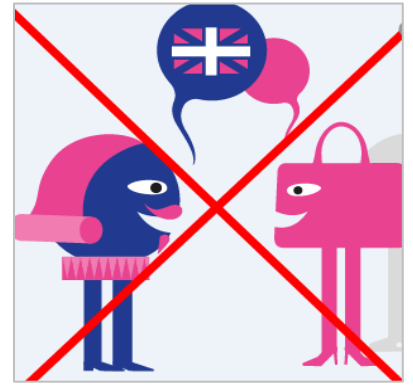
Cette étape pourra être réalisée individuellement ou avec son manager suivant les directives des directions.

JE NE PENSE PAS QUE VOUS  
AVEZ BIEN COMPRIS QUAND  
JE VOUS AI DIT DE PREPARER  
VOTRE ENTRETIEN



## CONSEILS LORS DE L'ENTRETIEN :

-  Un salarié en France doit réaliser son entretien individuel annuel de performance en langue française, quand bien même son manager est étranger. Dans ce cas, l'accompagnement d'un manager français est nécessaire.
-  Au début de l'entretien, vérifiez avec votre hiérarchique que les "Missions principales et attendus de l'année" soient bien à jour. La partie "Réalizations significatives et faits marquants" doit être renseignée de manière qualitative. Il n'est pas question de donner une note.
-  Echanger sur vos OAP avec votre hiérarchique, argumentez factuellement si besoin à l'aide des éléments préparés en amont.
-  Echanger sur la tenue de l'intégralité de votre mission ou de votre poste avec votre hiérarchique en tenant compte du contexte, qui a été difficile en 2024 (départs, sous-traitance, main d'œuvre, plan cash, activité partielle, projets remis en cause, évolution de la FDE...).
-  Echanger sur la performance globale.
-  Echangez avec votre hiérarchique sur le commentaire qu'il compte écrire et sur le vôtre. Mieux vaut s'entendre de visu que découvrir des textes qui vont générer des allers-retours.
-  Si vous n'êtes pas d'accord avec l'évaluation, le signifier à votre hiérarchique et ne pas valider l'entretien dans ETWeb. Un recours est possible avec médiation du N+1 de votre hiérarchique et/ou du HRBP. En cas de non-résolution du litige, ne pas hésiter à vous faire conseiller par un de nos élus, car nous avons l'expérience de ces situations...
-  CAS DES PERFORMANCES 4 : Être considéré comme "ne tenant pas son poste" peut avoir des conséquences directes sur votre emploi. Faites-vous conseiller par un de nos élus. 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 avec des BDI (Briefing / Débriefing Individuel) ...



	<b>Dépasse les attentes</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Atteint des niveaux de résultats allant au-delà des missions et attendus de performance</li><li>Acteur majeur du changement - Entreprend et transforme</li></ul>
	<b>Atteint complètement</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Réalise les missions/objectifs qui lui sont fixés au niveau d'exigence et d'autonomie attendus</li><li>Agit avec détermination, cohérence et initiative.</li></ul>
	<b>Réalise partiellement</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Accomplit les missions qui lui sont confiées mais doit gagner en exigence ou en autonomie</li><li>Des marges de progrès sont attendues.</li></ul>
	<b>En dessous des attentes</b> <ul style="list-style-type: none"><li>N'accomplit pas la majorité de ses missions au niveau d'exigence fixé et attendu.</li></ul>

## CONSEILS DIVERS :

Normalement, vous ne devriez pas être surpris de l'évaluation proposée par votre hiérarchique, car les points réalisés lors des BDI doivent avoir mis en évidence la tendance. Découvrir en entretien une performance en dessous des attentes serait une aberration...

Pour les hiérarchiques : dans le cas où votre Direction vous demande d'appliquer des règles spécifiques (exemple : pas plus de 80% pour les OAP ou un quota de performance 1, 2, 3, 4 ...) "**résistez**" car une évaluation doit être basée uniquement sur la performance individuelle et de manière factuelle.

**C'est la règle et les quotas n'existent pas d'après RH ...**

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

**La CFE-CGC est à votre service et vous accompagne dans toutes les situations. Voici à ce titre le lien de l'espace documentaire [Objectifs Annuels & Entretien de Performance - The Hub](#)**