

L'entretien annuel d'évaluation.

Le 17 juin 2022



C'est bientôt la période des entretiens annuels, entretien infantilisant où le salarié doit se flageller parce qu'il aura raté des appels, reçu une réclamation, ne pas avoir vendu assez alors que nous n'avons pas d'objectifs...

Cet entretien aura lieu dans un bureau fermé, en tête à tête avec son responsable hiérarchique, qui va décerner son appréciation et ses "évaluations".

Inconsciemment, le responsable hiérarchique évaluera les mois précédents l'entretien et non l'année entière. En résumé, l'analyse, parce que ponctuelle, sera inexacte...

Pour mener à bien cet entretien annuel, FO vous donne quelques conseils.

Vous ne pouvez pas vous opposer à la tenue d'un entretien d'évaluation sous peine de sanction. **Vous êtes dans l'obligation de vous rendre à l'entretien d'évaluation annuel** (Soc.10 juillet 2002, n° 00-42.368).

Attention, votre responsable hiérarchique doit vous convoquer en avance et vous tenir au courant des modes d'évaluation. Dans le cas contraire, vous pouvez refuser un entretien « surprise ».

L'entretien se déroule avec le supérieur hiérarchique du salarié sans droit à assistance par un représentant du personnel (Crim., 11 février 2003, n° 01-88.014).





Un entretien annuel n'est pas toujours une partie de plaisir. Il arrive que l'on ait des choses lourdes sur le cœur à aborder avec son supérieur hiérarchique. Mais dans tout échange, quel que soit son objet, il est important de conserver une attitude positive. Ainsi, même si, dans le fond, vous êtes énervé, le dialogue sera plus constructif si vous êtes ouvert.

Vous n'êtes pas obligé de signer le compte-rendu, notamment lorsqu'il ne correspond pas aux appréciations faites à l'oral. Prenez le temps de la réflexion avant de signer le bilan et si vos remarques ne sont pas prises en compte, ne signez pas ce bilan. L'absence de signature ne remet pas en cause la validité du document et de l'entretien.

Cependant, en cas de conflit avec l'employeur, cette absence de signature réduit la portée du compte-rendu qui aurait pu avoir une force de preuve importante devant le Conseil de prud'hommes, les deux parties étant en désaccord sur le bilan de l'année écoulée.

L'employeur peut-il modifier le compte-rendu une fois le document finalisé (parce que oui, cela arrive à la Matmut...)?

Une fois le document finalisé, l'employeur ne peut plus modifier le compte-rendu en ce qu'il désavantagerait le salarié.

Si l'employeur venait à modifier le compte-rendu alors que le salarié a refusé de le signer, cette action pourrait être perçue comme une forme de harcèlement moral et contreviendrait au principe du contradictoire.

Conseil FO :

Ne mettez pas vos commentaires de suite. Téléchargez les différentes versions : après l'entretien et une fois que vous avez déposé vos commentaires.

Un arrêt de la Cour d'appel de Toulouse du 21 septembre 2011 a clairement jugé les critères d'évaluation sans lien avec l'activité professionnelle, illégaux. Les juges ont estimé que si « des critères reposant sur le comportement ne sont pas a priori illicites, encore faut-il qu'ils soient exclusivement professionnels et suffisamment précis pour permettre au salarié de les intégrer dans une activité concrète et à l'évaluateur de les apprécier avec la plus grande objectivité ». **Autrement dit, des critères comme « agir avec courage », « faire face à la réalité », « faire preuve d'autonomie », « avoir des capacités de communication » ou encore « avoir de la compassion » sont subjectifs et ne peuvent être invoqués pour évaluer le travail.**

Une question ? Contactez FO Matmut !

DÉNONCER, REVENDIQUER, RECONQUÉRIR
FO Matmut, le syndicat au service de TOUS les salariés
du groupe Matmut

Toutes les infos FO Matmut, contact par téléphone, mail, Facebook,
adhésion en ligne... sur fo-matmut.org



Bulletin d'inscription à FO Matmut Devenez sympathisant ou adhérent !

Inscrivez-vous directement en ligne sur notre site fo-matmut.org ou
imprimez et renvoyez ce bulletin d'inscription :

Merci d'écrire LISIBLEMENT, en LETTRES CAPITALES.

Nom (1) :

Prénom (1) :

Adresse mail privée (1) :

Téléphone privé :

Tranches horaires préférées en cas d'appel :

Jours en cas d'appel : Lundi – Mardi – Mercredi – Jeudi – Vendredi – Samedi

Adresse (1) :

Code postal :

Ville :

Fonction :

Service :

Site de travail (1) :

J'adhère à Force Ouvrière.

Je souhaite recevoir l'intégralité des informations que FO Matmut partage uniquement avec ses adhérents. Je participe à toutes les prises de positions et décisions de FO Matmut face à la Direction. Je bénéficie de tous les avantages de l'adhésion à FO (formations et accompagnement juridique concernant le travail, la CAF, CPAM, HLM, impôts, défense des consommateurs...). Je pourrai, si je le souhaite, m'engager localement dans mon Union Locale ou Départementale, et/ou dans mon Syndicat local des Assurances.

OU ***Je deviens sympathisant(e) FO Matmut***

et je demande à recevoir la Lettre d'informations de FO Matmut.

Fait à, le

Signature :

A renvoyer à l'adresse suivante

Michel Lemaire
49 avenue Emile Zola
Bâtiment C
59800 LILLE

En cas d'adhésion, nous vous contacterons pour la finalisation.

L'inscription est strictement confidentielle. La liste des adhérents/sympathisants ne sera JAMAIS transmise à des tiers. L'employeur n'a pas accès à la liste des personnes syndiquées dans l'entreprise.

(1) Pour l'adhésion, seuls vos nom, prénom, mail, adresse personnelle et site de travail sont indispensables. Cependant, nous vous encourageons à nous fournir le plus de détails possibles pour connaître votre situation dans l'entreprise. Lorsqu'une problématique se pose sur un site ou un type de poste particulier, les informations collectées nous permettent de cibler les collègues concernés pour les contacter si besoin...