

ENTRETIEN ANNUEL : CONTRAINTE OU OPPORTUNITÉ ?

La campagne 2024 des Entretiens Annuels de Professionnalisation ou de Progrès (EAP dans les Industries Électriques et Gazières) a démarré... Parfois redouté, souvent bâclé, ce rendez-vous est de plus en plus critiqué. Pourtant l'entretien devrait être l'occasion de faire reconnaître le travail réellement effectué.

Les deux objectifs fondamentaux de l'entretien annuel sont le développement des compétences du salarié et l'évaluation de sa performance (ou plutôt de sa contribution aux résultats) afin de décider ou non de l'attribution d'une augmentation, voire d'un reclassement. Mais est-ce que l'entretien d'évaluation le permet vraiment ? D'autant que les managers sont contraints de gérer la pénurie des taux d'avancement ...

Pour la grande majorité des salariés, l'entretien est loin de répondre à leurs attentes en matière de reconnaissance du travail, comme en atteste le dernier baromètre réalisé par ViaVoice pour l'Ufict-CGT* : **78 % des agents de maîtrise et 59 % des cadres estiment que le système d'évaluation individuel n'est pas fondé sur de bons critères**, et 6 salariés sur 10 (maîtrises et cadres) considèrent qu'il n'est pas transparent. Enfin, 72 % estiment qu'il ne permet pas de reconnaître leur travail.



Le travail au quotidien comprend tout ce qui n'est pas prescrit



Des critères peu pertinents

Pour une véritable reconnaissance, l'entretien doit reposer sur la **qualité du travail réellement accompli** dans toutes ses composantes : les éléments imprévus et aléatoires, le travail transverse et parfois invisible au sein des équipes, la prise d'initiative, la créativité... Or, tel qu'il est réalisé, il repose essentiellement sur des critères quantitatifs, voire subjectifs.

La dérive des systèmes d'évaluation vers des critères personnels et comportementaux se généralise. Au-delà d'être à la limite de la légalité, ces évaluations qui reposent sur le comportement des salariés et non sur leur travail peuvent créer une pression psychologique.

Un autre danger est celui de l'auto-évaluation préalable : non seulement ce dispositif permet à l'évaluateur de mieux préparer ses arguments pour l'entretien, mais toutes les études montrent qu'un salarié qui s'auto-évalue se sous-estime par manque de recul et de hauteur sur ses propres activités réellement effectuées.

Les évaluations 360°, un processus plus que contestable ...

Ce type d'évaluation consiste à demander, de façon « anonyme », à plusieurs collègues (qu'ils soient supérieurs ou inférieurs hiérarchiquement, ou simplement des « pairs ») leur avis sur la base de critères comportementaux. Elle est principalement utilisée pour les cadres supérieurs en situation de management et elle est en voie de généralisation à tous les cadres d'Enedis et à tous les managers (y compris maîtrise). Un tel système d'évaluation peut générer des risques psychosociaux et des relations de travail malsaines. Tout cela vient percuter frontalement le rôle essentiel du manager qui est bien de réguler la charge de travail de son équipe ainsi que l'animation réelle de son collectif.

Les incidences de cette méthode d'évaluation sur les éléments de rémunération ou sur la mobilité professionnelle, tels qu'ils sont annoncés, génèrent une dégradation de la cohésion sociale au sein du collectif de travail. C'est tout le contraire de ce que réaffirme l'Ufict-CGT, car **c'est bien la somme du travail de chacun, dans un cadre de coopération collectif, qui crée de la valeur et les résultats !**

Pour ne pas subir son entretien avec des critères subjectifs ou seulement quantitatifs, la préparation des entretiens est essentielle !
Les militants Ufict-CGT se tiennent à votre disposition pour vous y aider !

* interviews réalisées en ligne du 30 mars au 12 mai 2023 auprès de 4460 cadres et 4778 agents de maîtrise des entreprises du champ de notre fédération.



ufictfnme.fr



facebook.com/UfictCgtFnme/



UFICT
mines-énergie

Intervenir et Construire
pour **T**ravailler mieux