

# L'entretien d'activité, entretien d'évaluation

←-----→  
Après l'entretien de progrès,  
l'entretien managérial, l'entretien de reporting...

## Les raisons de sa mise en place

Augmentation de la charge de travail	Diminution des moyens	Contexte économique et politique
Relance du SMP + EID + Annonces SARKOSY (convocation de mars à juin 2010 de 680000 DELD inscrits en Cat.1 en vue d'une proposition d'emploi ou de formation)	1800 emplois supprimés + Réduction drastique du budget de fonctionnement + Réduction drastique des budgets formation, prestations et OPP	Crise économique + Chômage historiquement à son plus haut niveau + Refonte de l'assurance chômage + Période pré-électorale nous promettant une année difficile

**=**

**La solution pour l'établissement :  
Augmenter les cadences  
par un management de plus en plus coercitif  
pour faire plus, plus vite, dans des conditions  
plus difficiles, ...et avec moins de moyens**

Cela se traduit par un rappel régulier et obsessionnel des objectifs, des mails de recadrage intempestifs, la culpabilisation des agents, la stigmatisation des absences... et maintenant l'entretien d'activité.

Cet entretien mis en place par les REP constitue, même si ceux-ci s'en défendent, un véritable entretien individuel d'évaluation, formaté de façon beaucoup plus cadrée que par le passé, avec un support d'entretien qui ne laisse rien au hasard.

L'orientation dans laquelle se dérouleront ses entretiens dépendra de la personnalité du REP qui les conduira et de la conception qu'il se fait de sa fonction, mais surtout des directives de plus en plus « musclées » qui lui sont données par sa hiérarchie.

Compte tenu du contexte actuel, les risques de pressions, de dérives et de dérapages sont importants. Bimestriel, trimestriel, semestriel ou annuel, cet entretien est souvent mis en place dans des conditions qui ne sont pas conformes aux textes qui le régissent.

**CGT Pôle emploi Lorraine**  
**2 rond-point Marguerite de Lorraine 54000 Nancy**  
**03.83.98.78.66 / 06.46.62.41.42**  
**syndicat.cg-t-lorraine@pole-emploi.fr**  
**cg-tanpelorraine.free.fr**

# Les règles et les enjeux de l'entretien d'activité selon le statut de 2003 et la CCN

## Personnel de droit public Statut de 2003

### « Entretien d'évaluation » non obligatoire

Article 20 du statut de 2003

Prévoit un entretien individuel périodique d'évaluation.

Les modalités de cet entretien d'évaluation doivent être fixées par décision du Directeur Général après avis du Comité Consultatif Paritaire National.

Le DG n'a pris aucune décision à ce sujet.

Faute de cadre réglementaire, l'entretien peut être refusé par l'agent. Cela ne peut lui être reproché : l'agent ne refuse pas d'échanger avec son REP sur le travail qu'il effectue, mais hors du cadre de l'entretien d'activité que l'on veut lui imposer et qui n'a toujours pas été cadré par le DG.

### Les enjeux

Avec le statut de 2003, l'avancement d'échelon se fait automatiquement à l'ancienneté, tous les 2 ou 3 ans, selon le niveau et le positionnement indiciaire, sans que l'encadrement puisse y apposer son veto.

C'est un droit statutaire qui ne dépend aucunement de l'appréciation du chef de service, et qui assure une augmentation de 65 à 80% sur une carrière.

Seules les parts variables supplémentaires sont impactées par l'appréciation du hiérarchique.



## Personnel de droit privé CCN

### « Entretien professionnel annuel » encadré par des règles qui doivent être respectées par l'encadrement

Article 21 de la CCN

1/ L'entretien est annuel: proposer des entretiens à une fréquence plus courte en découpant l'entretien annuel en plusieurs (bimestriels, trimestriels ou semestriels), pour un volume de temps total identique, n'est pas conforme au texte et ne revient pas du tout au même, contrairement à ce qu'explique l'encadrement. Un entretien annuel c'est une chose ; rendre des comptes régulièrement, deux, quatre ou six fois par an à son REP, c'est autre chose : on s'inscrit alors dans un système de suivi et un rapport de subordination tout à fait différent et beaucoup plus coercitif.

2/ Contenu : tâches effectuées, bilan sur le contenu de l'emploi, adéquation entre la charge de travail et les moyens mis à disposition de l'agent, contribution aux résultats collectifs, formation (adéquation à l'emploi et souhaits), évolutions prévisibles de l'emploi et de la qualification et adaptation à ces évolutions, examen des perspectives de changement de poste dans l'optique d'un déroulement de carrière, moyens mis à disposition.

**=Et rien d'autre. Soyez vigilants !**

3/ Délai de prévenance de 5 jours ouvrés laissé à l'agent avant la tenue de l'entretien.

4/ L'article prévoit la « signature éventuelle par l'agent » du support et des conclusions de l'entretien individuel, qui ne peuvent en aucun cas avoir valeur d'avenant au contrat de travail.

**=Si vous n'êtes pas d'accord, ne signez rien !**

5/ L'agent peut demander que des délégués du personnel soient saisis pour examiner sa situation s'il n'est pas d'accord avec les conclusions de l'entretien.

### Les enjeux

Avec la CCN, les augmentations de salaires ne se font pas automatiquement mais ponctuellement, de même que les compléments variables qui sont négociés (seule la prime d'ancienneté est soumise à des règles de calcul automatiques)

Dans ce système le contrôle des activités de l'agent, l'évaluation individuelle et le bon vouloir de la hiérarchie président aux augmentations de salaire et à la carrière de l'agent.

**Ces entretiens d'activité sont de nature à produire des rapports de travail de plus en plus tendus, surtout s'ils sont conduits dans un esprit coercitif et selon des modalités qui ne respectent pas les statuts. Faites respecter vos droits et soyez vigilants !**

**Car à trop tirer sur la corde, au bout d'un moment...**

**Pour la CGT, la seule solution pour offrir à nos usagers le service qu'ils attendent consiste à replacer les personnels du placement et de l'indemnisation dans leurs missions respectives, de réaliser les embauches correspondant à la charge de travail, et d'augmenter les budgets de fonctionnement, de formation et de prestations aux niveaux qui s'imposent.**