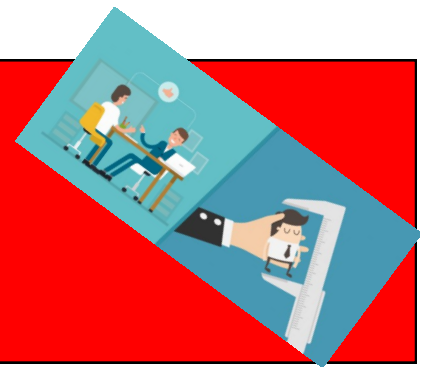




## INFO-DROITS

### ENTRETIEN ANNUEL ET NOTATION



## Principes et enjeux de l'entretien

L'entretien est conduit par le supérieur direct de l'agent.

Le rendez-vous doit être fixé au moins 15 jours avant, le temps pour chacun de le préparer.

L'entretien se déroule en 3 parties :

- 1) Bilan de l'année écoulée, basé sur des critères d'évaluation des compétences et savoir-faire attendus et adaptés au métier.
- 2) Résultats professionnels obtenus au regard des objectifs fixés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service.
- 3) Objectifs pour l'année à venir et perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels.

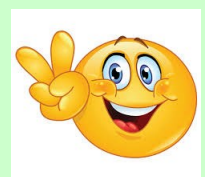
Il prend en compte :

- la manière de servir.
- l'acquis de l'expérience professionnelle
- l'aptitudes aux fonctions d'encadrement, si il y a lieu.
- le bilan des formations demandées / réalisées et les besoins en formations
- les perspectives d'évolution professionnelle en terme de carrière et de mobilité.

## Ce que doit être l'entretien annuel

Enjeu partagé par le professionnel et son responsable, l'entretien doit :

- Respecter la dignité de l'agent et ne porter que sur les compétences et qualités professionnelles, en aucun cas sur la vie privée.
- Etre un moment de dialogue privilégié, sans téléphone, dans un environnement facilitant la confidentialité et la prise de notes.
- Etre le bilan objectif de l'année passée.
- Permettre de mesurer la contribution du professionnel aux objectifs du service et de l'institution.
- Etre un moment d'échange sur les réussites et les difficultés rencontrées, sur les attentes respectives.
- Négocier et fixer les objectifs\* pour l'année à venir, les moyens pour y arriver, les délais et les critères d'atteinte.
- Permettre d'exprimer les perspectives d'évolution et/ou de mobilité professionnelles souhaitées ou envisagées.



Lors de cet entretien, il convient de prendre le temps de reformuler les propos de l'autre, pour s'assurer d'avoir bien compris ce qui est dit.

\*Les objectifs, pas plus de 3, doivent répondre aux critères suivants :

**Mesurables Accessibles Logiques Individualisés Négociés Stimulants (MALINS)**

## Ce qu'il ne doit pas être

- Un monologue, ni du cadre, ni de l'agent.
- Un règlement de compte entre individus, sans témoin...
- Un RDV sur le coin du bureau, sans pouvoir se poser.
- Tout le temps dérangé par le téléphone ou les collègues.



Dans l'entretien, le ressenti, les impressions n'ont pas leur place, uniquement des faits vérifiables.  
L'entretien ne peut porter sur l'état de santé, l'âge ou l'appartenance syndicale.

## VOS DROITS

Q : Puis-je arrêter l'entretien s'il se passe mal ?

R : **OUI**, il est toujours possible d'arrêter l'entretien si celui-ci se passe mal.

Q: Puis-je appeler quelqu'un pour être accompagné ?

R: **NON**, par contre il peut y avoir 2 cadres ...

Q : Est-ce que je dois le préparer ?

R : **OUI**, il est toujours préférable de préparer son entretien d'après le document proposé par la direction.

Q : Est-ce que je dois dérouler le 4 page de préparation ?

R : **OUI**, c'est la seule preuve de ce que vous avez préparé.

## Les conditions de l'entretien

L'entretien annuel doit être réalisé dans un endroit calme garantissant la confidentialité et sans interruption téléphonique ou physique.



## Ce que doit contenir l'entretien annuel

Le développement professionnel (formations) souhaité ou envisagé par l'agent.

Le bilan des demandes antérieures

Les perspectives professionnelles envisagées ou souhaitées.

Les propositions de formations permettant d'atteindre les objectifs demandés ou l'évolution de carrière.

## Influence de la note

La note administrative est versée au dossier individuel.

Elle n'est plus prise en compte pour les avancements d'échelons mais compte encore pour l'avancement de grades et le déroulement de carrière.

### BON A SAVOIR

L'entretien n'est pas « légal », seule la note compte !

D'après le CHU il doit y avoir un entretien annuel pour tout agent comptant 6 mois de présence. Hors selon la jurisprudence celui-ci doit avoir lieu à partir de 2 mois en raison des périodes d'essais de 3 mois

A noter que, dans le projet de la réforme de la fonction publique, l'entretien remplacerait la note, avec à la clé d'éventuelles primes assujetties aux objectifs et à l'appréciation du cadre ...

## Les plannings ? Les congés ? Une question ?

- Appelez nous : 93488 ou 07.81.13.69.72
- Mailez nous : [syndicat.cgt@chu-dijon.fr](mailto:syndicat.cgt@chu-dijon.fr)
- Café CGT les vendredis matin 8h-9h, *bâtiment école des cadres, salle de réunion*



## REJOIGNEZ-NOUS

Nom Prénom : .....

Adresse : .....

.....

Code postal :..... Ville :.....

E-mail : .....

Portable : ..... Fixe : .....

A renvoyer à

Syndicat CGT – Bâtiment de la médecine du travail – Ecole des cadres

CHU DU BOCAGE



- Communication de la note et contestation. => Info droits notation
- Demande de révision.=> Info droits notations

