

**Entretien d'évaluation
Attention aux DERIVES...****e-Valuation,**

Alors que se déroulent les entretiens individuels préalable à la clôture de l' e-Valuation,

FO relève encore de nombreuses dérives.

Trop d'évaluateurs imposent aux salariés de déterminer eux-mêmes leurs points forts et leurs points faibles...en un mot à s' **AUTO EVALUER**.

FO dénonce ce procédé **INADMISSIBLE**.

N'hésitez pas à contester ces pratiques

FO rappelle quelques-uns des principes et règles négociés avec la direction :

- *L'évaluation professionnelle est un acte important qui entre en ligne de compte dans l'évolution et la gestion de la carrière...la finalité ... n'étant pas de constituer un outil de sanction.*
- *Les appréciations font l'objet d'un échange de points de vue au cours de l'entretien d'évaluation. Cet entretien PEUT être préparé...*
- *Deux entretiens sont obligatoires : un entretien avant la rédaction de la fixation des objectifs et un entretien avant la rédaction de l'évaluation du collaborateur. Ils sont indispensables au déroulement du processus.*
- *... la rédaction de l'évaluation... est faite sous la responsabilité du manager.*
-

VERIFIEZ BIEN que vos objectifs de développement comportemental professionnel soient bien limités à :

DEUX OBJECTIFS MAXIMUM

Lors de la cession du CCE du 22 au 25 Novembre, les Commissaires FO de la commission Egalité Professionnelle et Questions Sociales ont demandé à la direction d'envoyer un message à l'attention des hiérarchies locales rappelant ces différents points.

Par ailleurs , l'accord d'encadrement du nouveau dispositif d'évaluation professionnelle permet aux salariés de se faire assister tout au long du parcours d'évaluation.

Dans votre intérêt, contactez un élu **FO**