

La direction vient de présenter la refonte totale de l'entretien. Bien que la dernière version fût à jeter totalement, nous continuons à condamner cette valse des types d'entretiens. Mais la direction ne fait qu'appliquer à la lettre et sans intelligence ce qu'elle a bachoté dans ses manuels de management ou payé fort cher auprès de cabinets conseils vénaux.

Le postulat de base consiste donc à déstabiliser le salarié en changeant annuellement de méthode.

Le cru 2012 s'y entend en la matière, en voici quelques points fameux et fâcheux :



La direction ne se contente plus seulement de juger les comportements, mais elle porte son **intrusion dans la vie privée** en jugeant en plus de la maîtrise de ses comportements.

Ce nouvel entretien pour dans sa quasi-totalité ne peut s'appliquer qu'à une minorité de cadres dirigeants. En effet, comment un salarié peut-il avoir une vision stratégique à 5 ans alors que même Monsieur Varin ne l'a pas ? Comment un salarié peut-il s'occuper de l'évolution de ses collaborateurs alors qu'il n'est pas responsable hiérarchique ? Et encore, nous en passons et des meilleures...

Mais en plus, cet entretien est en totale illégalité avec le droit pour les salariés en forfait jour, puisque celui-ci ne traite ni de la charge de travail du salarié, ni de l'organisation du travail dans l'entreprise, ni de l'articulation entre l'activité professionnelle vie personnelle et familiale et encore moins de la rémunération du salarié.

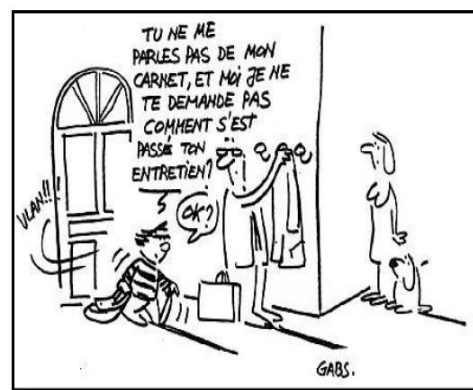


Quant au système de notation mis en place, il est beaucoup plus subtil et sournois pour faire plier les salariés sans qu'ils ne s'en rendent compte. En effet, exit les notations 1,2,...5 qui sont remplacées par des lettres **B**ase, **A**utonomie, **M**aîtrise et **R**éférence. De cette manière, le salarié comprendra lorsqu'il aura un B qu'il est débutant et qu'il a une maîtrise de base qui ne peut que progresser. Alors que le hiérarchique traduira au bout de 3 B successifs que ce salarié ne fait pas l'affaire, dossier à l'appui ! De cette manière, le salarié pourrait être a priori satisfait, le hiérarchique lui est tout à fait satisfait. Mais quand le besoin s'en fera sentir, le dossier monté sournoisement sera une formidable arme pour des sanctions définitives.

AVIS CFDT :

En aucune manière, l'entretien ne peut traiter du comportement, il serait bénéfique pour l'employeur mais aussi et surtout pour les salariés que l'entretien traite des activités que le salarié a à faire, or cette part est devenue quasi inexistante.

La CFDT condamne donc fortement la mise en application de cet entretien et conseille à tous les salariés de ne pas signer ce document qui les mettra alors en difficulté.



Votre avis nous intéresse, contactez la CFDT