

LES ENTRETIENS ANNUELS D'ACTIVITÉ (Évaluation, performance, etc.)

L'ANALYSE DES DISPOSITIFS D'ENTRETIENS ANNUELS PEUT S'INSCRIRE DANS DEUX CADRES : LA MISSION CHSCT A L'OCCASION D'UNE INFORMATION CONSULTATION DE CETTE INSTANCE LORS DE LA MISE EN PLACE DU DISPOSITIF. TOUTE MISSION LÉGALE OU CONTRACTUELLE AUPRÈS DU CE OU CCE, PORTANT SUR UN SUJET NÉCESSITANT L'ANALYSE DE CE TYPE DE DISPOSITIF.

Le travail de l'expert :

- Apporter aux élus des éléments fondamentaux de connaissance sur les notions mises en œuvre par les dispositifs d'appréciation (notions de compétences, de performances individuelles et collectives, distinction entre entretien d'activité et entretien professionnel, etc.)
- Procéder à une analyse critique du dispositif d'appréciation mis en œuvre ou soumis à information / consultation et de ses articulations avec l'ensemble du dispositif de gestion des ressources humaines (définitions de fonction, formation professionnelle, gestion de la mobilité, modes de rémunération)
- Identifier les usages et traitements réalisés par l'entreprise à partir des entretiens effectués.
- Dans le cadre d'une mission CHSCT, estimer les impacts possibles du dispositif d'appréciation annuelle sur la santé et les conditions de travail des salariés, au croisement des questions de confiance, de reconnaissance, et de sens du travail.
- Apprécier les effets des processus d'individualisation de l'évaluation sur les collectifs de travail.

Le cadre légal :

Le comité d'entreprise doit être consulté sur la base de l'article L. 2323-32 du Code du travail qui précise que le CE doit être « informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens et techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés ».

La Cour de cassation a considéré que la consultation du CHSCT s'imposait lorsque « les modalités et les enjeux de l'entretien étaient manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail »

La consultation du CHSCT doit avoir lieu avant celle du CE (Cass. Soc., 28 novembre 2008, n° 06 – 12964). Ces dispositions découlent du Code du Travail (art., L. 4612-8) qui prévoit les cas de consultation du CHSCT. Cette disposition est précisée par l'arrêt précité, où le CHSCT doit examiner les incidences des entretiens d'évaluation, en cas de mise en place ou de modification des modalités de l'évaluation, sur la santé des salariés.

Qui peut désigner l'expert ?

Nous contacter

Quand ?

Mission CHSCT et mission légale sur comptes annuels (CE/CCE) : l'entreprise
Mission contractuelle : à négocier

Comment désigner l'expert ?

Nous contacter

Prise en charge

Nous contacter