

MARQUEZ DES POINTS EN ENTRETIEN



→ VOUS ÉPAULER

L'entretien, l'occasion de faire évoluer votre carrière

Tous les 3 ans, à l'occasion de l'entretien obligatoire imposé par le Code du Travail, l'employeur et le salarié vérifient si les fonctions mobilisées pour le poste correspondent à la réalité des activités du salarié et si les critères classant sont adaptés. Si tel n'est pas le cas, l'employeur apporte les mesures correctives qui s'imposent :

- évolution individuelle de rémunération liée à l'attribution de critère(s) classant ;
- changement de fonction ou de poste ;
- élément de reconnaissance pendant la période triennale, notamment un départ en formation (obtention d'une certification ou simple formation).

Cette évolution est au moins équivalente à une valorisation de 15 points. Si une telle évolution

n'est ni envisagée ni possible, 15 points sont octroyés automatiquement à la fin de la période triennale, sauf si le salarié a déjà bénéficié d'un élément de reconnaissance.

Dans le cas d'une formation, pensez à remplir un engagement réciproque avant le départ.

Tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif de la période sexennale fait l'objet d'un document écrit, dont une copie est remise au salarié.

→ VOUS ÉPAULER

→ VOUS REPRÉSENTER

→ VOUS DÉFENDRE

Spelc
au cœur
de l'action

L'actualité de la profession, l'expertise et les conseils du Spelc sur :

Fédération nationale des Spelc

@FederationSpelc

Vous avez un esprit libre et constructif !

ADHÉREZ AU SPELCSUR :

www.spelc.fr/adherer

Quel entretien pour votre situation particulière ?

L'entretien professionnel de retour de congé longue durée

I est obligatoire dans les cas suivants :

- congé maternité;
- congé parental d'éducation (temps plein ou partiel);
- congé d'adoption;
- activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption;
- arrêt maladie d'une durée supérieure à 6 mois;
- congé de proche aidant;
- congé sabbatique;
- mobilité volontaire sécurisée;
- mandat syndical.

L'entretien annuel d'évaluation ou d'appréciation

I l fait partie des dispositifs de gestion de carrière et n'est pas obligatoire.

L'entretien annuel pouvant être un moyen de contrôle de l'activité des salariés, sa mise en place doit faire l'objet d'une consultation préalable du comité social et économique (CSE).

Mais dès lors qu'il est mis en place dans l'entreprise, le salarié ne peut refuser de s'y soumettre.

Ce rendez-vous doit être un moment privilégié d'échange, de dialogue entre un salarié et son manager. Il permet d'évaluer les performances, les compétences et le savoir-faire du salarié dans le poste qu'il

occupe mais aussi son comportement, son savoir-être. Il est l'occasion de dresser un bilan de la période écoulée au regard des objectifs fixés, de définir ceux de l'année suivante, tant au niveau collectif qu'individuel.



L'entretien de suivi de la charge de travail

L' employeur a l'obligation de veiller à la santé et à la sécurité de ses salariés. La charge de travail qu'il prescrit doit donc permettre au salarié de respecter un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, une amplitude raisonnable des journées travaillées, une bonne organisation du temps de travail et lui garantit un droit au repos.

Ces éléments peuvent faire l'objet d'un entretien et d'une remédiation organisés par l'employeur.

Il peut être :

- biennal ou triennal pour la répartition classique pluri-hebdomadaire;
- annuel pour les forfaits heures ou les salariés qui exercent une activité en intermittence (contrat à durée indéterminée intermittent - CDI'I).

En cas de difficulté inhabituelle portant sur des aspects organisationnels de charge de travail ou d'isolement professionnel, le salarié peut alerter par écrit son responsable, qui le reçoit dans les 7 jours calendaires.

L'entretien semestriel pour les salariés en forfait jour

Cet entretien concerne uniquement les cadres de strate IV.

L' employeur doit mettre à disposition des outils de suivi de l'activité réelle du salarié. Le document de contrôle fait apparaître notamment le nombre et la date des journées travaillées ou de repos et le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires. Un document d'appréciation de la charge de travail est complété à l'occasion de l'entretien au regard du prévisionnel rédigé en début

d'année et du réalisé en s'appuyant sur les relevés mensuels d'activité. Le salarié et l'employeur examinent également, si possible, la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires. Au regard des constats effectués, le salarié et l'employeur arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés. Les solutions et mesures prises afin de préserver la santé physique et mentale du salarié sont alors consignées dans le compte rendu écrit de cet entretien.

À vos côtés

Besoin d'un coup de pouce ou d'une explication avant l'un de ces entretiens ? Des responsables Spelc sont à votre écoute en région. Montrez-leur votre fiche de classification.

<https://www.spelc.fr/syndicat/region/>

