Cfdt:

SYNDICAT FRANCILIEN
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

L'appréciation

Janvier 2014

www.cfdtsf3c.org

◆ L'entretien d'appréciation est un moment important pour tous les postiers.

Un texte régit l'appréciation, il s'agit des bulletins des ressources humaines RH 82 de 2004. Vous y trouverez tous les détails sur ce système, son déroulement, ses conséquences et les voies de recours.
Vous pouvez le consulter au Bureau d'ordre ou service RH de votre établissement ou en demander une copie à la CFDT.

◆ Le système d'appréciation a pour objet de :

- Fixer l'appréciation de la maîtrise du poste
- Fixer et évaluer les objectifs et les moyens mis en œuvre pour les atteindre
- Consigner les souhaits d'évolution professionnelle exprimés par les agents en lien, et c'est nouveau, pour les agents contractuels au droit individuel à la formation

◆ Le droit individuel à la formation : qu'est ce que c'est ?

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures, cumulables dans une limite de 120 heures.
Le nombre d'heures créditées sera rétroactif puisqu'on prendra comme date de référence le 1er mai 2005, date de mise en application à la poste. Les droits acquis seront ensuite calculés par année.
Pour les contractuels à temps partiel, le crédit d'heures sera calculé au prorata de leur temps de travail.
Le droit individuel à la formation est utilisable sur le temps de travail. La CFDT a obtenu ce principe dès lors que la formation concerne les actions prioritaires de l'entreprise inscrites au plan de formation. Le droit individuel à la formation sera donc utilisable par un agent contractuel qui ne relève pas des priorités, mais qui est intéressé à titre personnel, pour son développement de carrière, par une formation prévue dans le plan de formation.
Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié sauf pour faute grave ou faute lourde, et en cas de démission.
A la poste, les droits ouverts au titre du DIF (droit individuel à la formation) restent acquis au salarié en cas de mobilité intra poste.

◆ L'entretien d'appréciation se déroule en plusieurs étapes :

- La description du poste (il s'agit des activités principales exercées)
- Le bilan de l'année écoulée par rapport aux objectifs (est-ce que les objectifs décrits de l'année précédente ont été atteints et à quel degré ?), par rapport au poste (la maîtrise du poste à travers la grille d'évaluation).
- La fixation des objectifs d'amélioration de la maîtrise du poste et les moyens à prendre pour y parvenir dans l'année à venir.
- La fixation du niveau d'appréciation globale (E= excellent, B= bien, A=à améliorer, D=défavorable)
- Le recueil des souhaits
- Les observations éventuelles de l'apprécié et de l'appréciateur
- La signature du dossier d'appréciation

Attention : Les entretiens doivent être planifiés à l'avance et se dérouler pendant le temps de travail, dans un espace calme, garantissant la confidentialité.

Les objectifs ne peuvent porter que sur les activités directement liées à la fonction et à la fiche de poste.

En 2014, la DOTC du Val de Marne est pilote dans la réalisation de l'entretien d'appréciation informatisé.
La CFDT insiste sur la nécessité d'obtenir la copie de cet entretien pour éviter tout litige dans le futur (erreur de frappe, volonté de modifier l'appréciation d'un critère ou de la note finale).

Vous pouvez demander un délai de réflexion avant d'apporter vos observations (5 jours maximum).

Attention, depuis la mise en application de la nouvelle note concernant la vente des quartiers à la distribution, l'appréciation A, dès la première année, ne te permets plus de participer aux opérations d'attribution. Un conseil : fait un recours.

◆ Les conseils de la CFDT :

« Un entretien cela se prépare »

- **Demander un exemplaire de la grille quelques jours avant l'entretien**
- **Bien connaître sa fiche de poste et les fonctions**
- **Préparer ses arguments pour mettre en valeur ce qui a été réalisé ou ce qui a empêché tel ou tel résultat attendu**
- **Se faire une opinion de son travail en discutant avec ses collègues**
- **Préparer ce que l'on veut obtenir (une formation, un aménagement, des moyens particuliers, etc …)**
- **Réfléchir à ses attentes et à son avenir pour obliger l'appréciateur à se positionner et à proposer un parcours et des moyens**
- **Dire tout ce que l'on a à dire sans crispation ni agressivité en rédigeant un peu à l'avance. Cela peut aider à garder sa maîtrise.**

A l'issue de l'entretien

- **Bien vérifier que la note globale est bien cochée**
- **Bien vérifier que l'on a compris les nouveaux objectifs**
- **Demander une copie du dossier d'appréciation (c'est un droit)**
- **Prendre le temps avant de signer si tout n'est pas complètement clair (signer ne vaut pas acquiescement, mais prise de connaissance de son appréciation)**

Si tu n'es pas satisfait de l'entretien, tu as 2 mois pour faire un recours (soit en médiation, soit en commission paritaire). Prends contact avec un délégué CFDT qui te conseillera au 0143995603.

Modèle de recours

NOM/Prénom
Grade
Service/Bureau

« Lieu », le « date »
Madame la directrice de La DOTC
du Val de Marne
S/C de M le Chef d'Etablissement
de

Objet : recours en médiation

J'ai l'honneur de solliciter de votre bienveillance l'examen de la requête suivante :
Suite à l'entretien d'appréciation du « date », je demande la réunion de la commission de médiation.
En effet, je suis en désaccord avec (indiquer le motif, ex : niveau global d'appréciation, objectifs commerciaux fixés, notation du critère « n°du critère »).
Je désire être représenté par « mettre le nom du militant CFDT de votre choix ».
Je vous prie d'agréer M le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.

Signature