

Entretien d'Évaluation Ce que vous devez savoir !



L'entretien est devenu un levier incontournable pour les promotions internes/sélections, mobilité externe et poste au choix.



Il doit se dérouler dans un contexte bienveillant, aussi les difficultés qui pourraient impacter cet échange doivent être remontées aux RH locales et/ou acteurs de prévention (relations interpersonnelles difficiles, management particulier, autres...) de manière anticipée et adaptée.

I Conditions de l'entretien :

L'entretien est mené par celui qui au quotidien organise et évalue votre travail (N+1), et visé par l'autorité hiérarchique (N+2 placé directement au dessus du N+1)

L'évaluateur doit vous proposer a minima 8 jours avant l'entretien, un rendez-vous par écrit à une date et une heure fixée en concertation avec vous.

L'évaluateur peut préparer et transmettre à l'agent le projet de CREP avant ou pendant pour favoriser les échanges. Il ne doit pas formuler des attentes lors de l'entretien professionnel si elles n'ont pas été évoquées avec l'agent dans le courant de l'année de gestion.

II Préparation :



Il est recommandé de préparer son entretien pour en être acteur (recenser ce que vous avez fait pendant l'année, les points forts à faire valoir (comme des travaux majeurs effectués hors objectifs) et les points faibles à améliorer, et surtout les éléments pouvant montrer que vous avez atteint les objectifs fixés l'année précédente). Réfléchissez aux objectifs que vous souhaiteriez vous fixer, vos perspectives de carrière et les formations faites et celles à suivre.

Enfin, recensez les difficultés rencontrées durant l'année et les actions que vous pourriez proposer pour y remédier.

III Sur le CREP :

Le CREP ne doit pas faire référence :

- à la vie personnelle
- aux absences régulières dues à l'état de santé
- aux activités associatives, politiques, syndicales...

- à des propos caractère discriminatoire.



Objectifs : Si le CREP permet d'inscrire 5 objectifs, 3 objectifs sont préconisés afin qu'ils soient réalisables

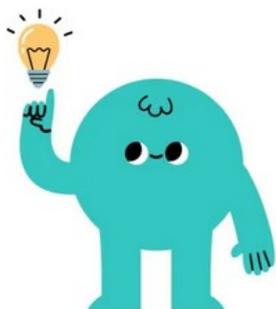
Pour les CREP A : Le tableau de compétences managériales du cadre A doit valoriser tout profil A, qu'il soit encadrant ou non.

Enfin, le report des croix de l'année précédente n'est pas automatique, ces croix peuvent aussi évoluer favorablement ou non en fonction de la manière de servir de l'année,



ATTENTION : Le nombre de croix « exceptionnelle » est limité à 4 items, l'« exceptionnelle » ne correspond pas à « l'excellent » des anciens CREP, elle peut être attribuée quand l'agent a largement dépassé les attentes du chef de service en termes de positionnement ou d'action sur un projet spécifique ou ponctuel de conduite du changement.

Trop d'agents se présentent encore sans avoir préparé leur entretien, ce qui peut les desservir, alors anticipez et préparez-vous, la CFTC est là pour vous accompagner!



Retrouvez [ici](#) nos bons à savoir sur les CREP.