



Extrait du Sundep-Solidaires Paris

<http://www.sundep-paris.org/spip.php?article427>

E.A.A.D : Entretien Annuel d'Activité et de Développement

- Non enseignants
-

Date de mise en ligne : dimanche 3 juin 2012

Description :

Communiqué du SUNDEP Solidaires condamnant l'Entretien annuel d'activité et de développement (EAAD) qui contourne le code du travail et le « à travail égal salaire égal », qui institue le salaire « au mérite » et qui développe la concurrence entre collègues.

Copyright © Sundep-Solidaires Paris - Tous droits réservés

L'« accord » interbranche du 18 juin 2009 a mis en place l'entretien annuel d'activité et de développement. Cet « accord » était les prémisses de l' « accord » de l'été 2010. Le SUNDEP Solidaires condamne ces accords qui contournent le code du travail et le « à travail égal salaire égal », qui instituent le salaire « au mérite » et qui développent la concurrence entre collègues. En effet pour être mieux payé, il faut se faire bien voir et essayer d'accrocher de nouvelles fonctions.

Historique

En France ces entretiens d'évaluation ont vu le jour dans les collectivités territoriales. Le département de la Drôme a été en 1990 le premier à en mettre en place. Cet entretien, né dans la fonction publique territoriale, s'est répandu dans les entreprises privées sans être adapté à leur cadre juridique différent de celui de la fonction publique, dont chaque agent est pourvu d'un dossier administratif défini juridiquement.

C'est en 2008 que les établissements d'enseignement privé évoquent à leur tour ces entretiens annuels d'activité et de développement (EAAD). Ils expérimentent le principe dans quelques établissements, avant de l'étendre à tous les personnels non enseignants. Le Sundep-Solidaires a, à l'époque, dénoncé ces entretiens de management qui oblige chaque salarié à s'évaluer sur des critères d'appréciation définis par l'employeur, alors que les autres organisations syndicales donnaient leur accord à de tels entretiens.

A la rentrée 2009, les chefs d'établissement sont incités à conduire ces entretiens avec chaque salarié au plus tard le 30 juin 2011. Entre temps, à la rentrée 2010, arrive la nouvelle classification qui prévoit aussi un entretien pour évaluer son poste, avec ses strates et ses degrés et en définitive son salaire... ces deux entretiens sont confondus dans la plupart des établissements. Pourtant chaque salarié pouvait être accompagné lors de l'entretien pour la reclassification alors que la direction de l'OGEC mène l'entretien annuel d'activité et de développement avec le salarié seul. La confusion est telle que de nombreux salariés n'ont pas été informés et n'ont pas demandé d'accompagnement.

Problème juridique

Cet entretien annuel d'activité pose un problème juridique non encore éclairé, à savoir que l'employeur établit un dossier pour chaque salarié où figure une appréciation sans que le salarié sache comment faire retirer un tel document s'il considère que les propos notés lui portent préjudice. Les enseignants sont appelés, chaque année, à signer leur note administrative. Si leur responsable hiérarchique leur attribue une appréciation ou une note qui ne leur convient pas ils ont possibilité de contester auprès du tribunal administratif et de demander le retrait de leur dossier. De même tout personnel de la fonction publique a la possibilité de consulter son dossier administratif.

Qu'en est-il pour le personnel OGEC ? Lors de ces entretiens la direction ne donne que très peu d'information « Le salarié signe le jour même le document et dispose d'un délai de 48h pour faire parvenir d'éventuelles remarques par écrit. ».

Que dit la loi ? Par une ordonnance de 2007, le Code du travail définit cet entretien à l'article L. 1222-3 « Techniques d'évaluation professionnelles. Le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en oeuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en oeuvre à son égard.

Les résultats obtenus sont confidentiels. Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie. »

L'article reste flou. Un arrêt de la cour de cassation du 28 novembre 2007 apporte des précisions sur cet entretien.

Sur ce point la jurisprudence autorise les fiches mais rend obligatoire la consultation du CHSCT, la transmission de cet avis au Comité d'entreprise. Si ces données sont informatisées, il y a obligation de déclaration à la CNIL.

Ce dernier point pose un véritable problème. La CNIL n'a pas attendu que l'informatique existe pour contester l'établissement des fichiers portant des informations personnelles. On comprend difficilement pourquoi la Cour de cassation n'a pas rendu obligatoire cette inscription.

Notre position

Le Sundep reste opposé à ces entretiens qui introduisent l'individualisme et le management issu de l'entreprise, pratiques étrangères au service de l'éducation. La CNIL a considéré en 2007 que tout salarié avait le droit de consulter son dossier. En général, les directions remettent un double du compte-rendu aux salariés, il en reste pas moins une trace à partir desquels les directeurs suivants peuvent se former un jugement sans rencontrer les personnes. Où est la confidentialité, d'autant que l'entretien peut être conduit par le responsable hiérarchique qui lui-même confiera le dossier à la direction ? Combien de temps restent ces évaluations ? Qui contrôle qu'elles ne sont pas informatisées ? Rien n'est dit à ce sujet...

De nouvelles jurisprudences devraient clarifier les conditions de ces entretiens d'évaluation, par des batailles syndicales mais la meilleure solution consistera à les supprimer !