INFO-LOCALE

L'ENTRETIEN ANNUEL D'EVALUATION ET D'ACCOMPAGNEMENT EAEA

MIROIR AUX ALOUETTES OU TROMPERIE SUR LA MARCHANDISE ???

La Direction de la CRAM n'a pourtant pas lésiné sur l'information destinée aux Représentants du Personnel afin que les tenants et aboutissants de cette formule nouvelle, qui est la conséquence de ***l'accord national*** *du 30 novembre 2004, soient explicités de manière formelle et sans ambiguïté.*
L'U.N.S., comme d'autres délégations, tout en restant circonspect, avait exprimé son approbation quant à la responsabilisation des cadres de terrain afin que leurs décisions d'attributions de points de compétences ne puissent être remises en cause (sauf dépassement d'une enveloppe fixée en amont) par la hiérarchie supérieure.
A la lumière d'un document qui ne nous était pas destiné, il s'avère que la crainte exprimée par notre délégation était bien fondée. En bref, nous restons dans un processus identique à celui de la notation annuelle.

Petit rappel succinct de l'article 7 du protocole d'accord :

- Chaque salarié bénéficie, chaque année, d'en entretien annuel avec son supérieur hiérarchique direct……
- Il donne lieu à l'établissement d'un document écrit, établi par le responsable hiérarchique compétent.

C'est donc bien ce cadre de terrain qui est le plus apte à proposer les points de compétences dans une limite fixée préalablement par une enveloppe budgétaire.

Et voici que la déclinaison CRAM de cet EAEA comporte divers volets qui contrarient l'ensemble des explications et affirmations de la Direction. ***Volonté suprême de garder tout pouvoir ou mauvaise interprétation de notre délégation malgré nos diverses interventions et demandes de confirmations ?***

Document établi le 26 octobre à destination des Cadres de la division des services extérieurs (CITR).

1) les EAEA 2005 doivent être impérativement terminés pour le **25 novembre** 2005. **(?)**
2) Chaque Cadre évaluateur (Responsable de la circonscription, Adjoint et **responsable « qualité et informatique »**) assumera l'intégralité des EAEA chaque année. **(?)**
3) En amont de la session, l'équipe d'encadrement de la circonscription analyse les situations individuelles et fixent les objectifs de **chaque agent**. **(?)**
4) Les échanges au cours de l'entretien sont fortement conditionnés et encadré et encadrés par la fiche métier relative à l'activité exerce par l'agent auditionné. Cette dernière détermine **la production, la qualité et le stock moyen** d'un TPR ou d'un conseiller retraite au sein d'une agence. **(?)** + Les données mentionnées dans les documents (fiche de métier et grille de critères génériques) ont été obtenues **grâce aux statistiques relatives à la production cumulée de chaque agent** de la division du 1er février au 30 septembre 2005. **(??)**
5) En aval de l'EAEA
A l'issue de la session, **l'équipe d'encadrement** de la circonscription se réunira afin de tirer le bilan……..l'analyse collective des échanges permettra, **parmi d'autres éléments**, de **définir les agents susceptibles d'être proposés pour l'obtention des points de compétence**. (**???)**
6) Il a été décidé par le comité de direction restreint de **fixer la moyenne des points attribués à, respectivement, 9 points pour la première catégorie et 15 points pour la seconde**. **(????)**
7) **Classement des huit circonscriptions sur la base des performances constatées : 29%** de l'effectif évalué pour la première circonscription……..**22%** pour la huitième. **(?????)**
8) **PRINCIPES REGISSANT LA PROPOSITION DES POINTS DE COMPETENCES**
Les équipes d'encadrement proposent, **collégialement**, les agents susceptibles de percevoir des points de compétence au **staff** retraite. Ce dernier s'assure de la cohérence des choix avec l'enveloppe budgétaire….., le responsable de la circonscription, en cohérence avec le protocole de novembre 2004, est **susceptible** de proposer, au vu des critères contenus dans les fiches métiers, le responsable adjoint et/ ou le responsable « qualité et informatique » pour l'obtention des points de compétence….. Par delà ce contrôle, **le responsable de circonscription exerce la réalité du pouvoir décisionnel.**
Et pour terminer, cette belle formule :
Cette liberté doit permettre de reconnaître, de récompenser et d'encourager l'excellence.

Date d'édition 27/10/2005

Union Nouvelle des Syndiqués de la C.R.A.M. NORD-PICARDIE.
11 Allée Vauban 59661 VILLENEUVE D'ASCQ CEDEX : ☎ 03.20.05.60.27