

Entretiens d'activité
Recommandation patronale

La récente négociation portant sur la formation professionnelle a donné lieu à la signature d'un accord le 3 novembre 2015, lequel se substitue à l'accord du 18 juin 2009 relatif à l'Entretien Annuel d'Activité et de Développement (EAAD).

Un entretien d'activité était prévu dans l'accord de 2009 conjointement à l'entretien professionnel. La loi du 5 mars 2014 nous a conduits à intégrer l'entretien professionnel dans l'accord sur la formation professionnelle et à le dissocier ainsi de l'entretien d'activité.

L'entretien d'activité et de développement est une prérogative de l'employeur et sort, de ce fait, du champ paritaire.

Néanmoins, considérant le dialogue social comme promoteur d'une dynamique de branche pour la gestion des ressources humaines, nous avons mis à la discussion la question de l'entretien d'activité afin de recueillir les avis de l'ensemble des partenaires sociaux.

Il résulte de ces échanges une volonté commune de maintenir l'entretien d'activité comme moment d'examen et de valorisation du travail du salarié en vue de l'amélioration de la situation de travail.

Il est souhaitable de procéder annuellement au dit entretien, cependant, chaque établissement fixera la périodicité qui convient entre un et deux ans.

Les partenaires sociaux conviennent que la valorisation du travail du salarié ne consiste pas en une négociation salariale individuelle.

En conséquence, l'entretien d'activité ne donnera pas lieu à discussion salariale mais à examen notamment des éléments suivants :

Le poste

- les activités principales du poste : y a-t-il eu des modifications, la fiche de poste est-elle toujours conforme, nécessite-t-elle des aménagements ?
- les tâches et les objectifs du poste sont-ils tenus ?

La conformité au service attendu

- quelle est la qualité des relations dans l'établissement ? Avec les élèves, les familles, les autres personnels ?
- le respect du règlement intérieur, des horaires, des plannings, des consignes et des règles de sécurité, du matériel confié ...

La valorisation des compétences

- les compétences professionnelles sont-elles pertinentes pour le poste, leur développement est-il nécessaire ?
- les capacités à s'adapter, à résoudre les problèmes, à prendre des initiatives si nécessaire sont-elles satisfaisantes ?

Commentaires le cas échéant du salarié et du responsable

Fait à Paris, le 20 janvier 2016

Michel Quesnot
Président

