

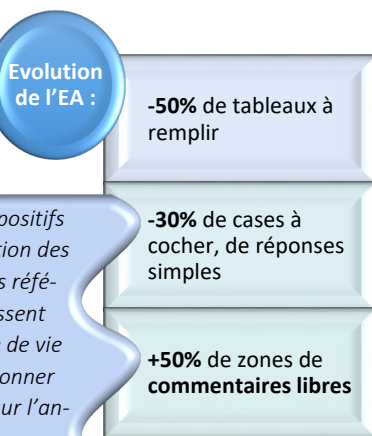
ENTRETIEN ANNUEL/PROFESSIONNEL A TROP VOULOIR SIMPLIFIER ...

La Direction d'Enedis a décidé de simplifier les trames de ces entretiens afin d'en faire un moment privilégié d'échanges. A FO, nous pensons que cette simplification comporte des risques et nous vous expliquons pourquoi.

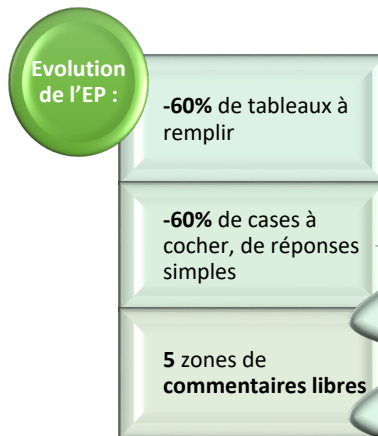
Futures trames des entretiens : grand ménage de printemps !

Vous l'avez exprimé à plusieurs reprises : les entretiens sont trop complexes et ne permettent pas l'échange. Ils ne favorisent pas non plus la visibilité sur votre parcours professionnel.

Et pourtant, depuis 3 ans, la trame des entretiens évolue. A chaque fois, il s'agit de simplifier, de rendre plus facile la saisie. Cette fois ci, le changement paraît plus radical : **place aux commentaires libres**, censés améliorer le dialogue entre agent et manager !



Votre information sur les dispositifs de formation et votre évaluation des compétences sur la base des référentiels du métier disparaissent. Ajout d'une rubrique Qualité de vie au travail et possibilité de donner votre appréciation générale sur l'année passée



En plus : une synthèse des compétences utiles, y compris celles acquises par des activités extérieures à l'entreprise

Les risques identifiés par FO

- Pas de meilleure visibilité sur les parcours professionnels
- Inégalité de traitement entre les agents / managers bien formés aux entretiens et les autres. Pour rappel, il n'est pas obligatoire à Enedis de se former sur cette thématique : cela relève de l'initiative individuelle
- Exploitation impossible des commentaires libres. Les propositions émises pour améliorer la qualité de vie au travail, mettre en place des actions d'amélioration, développer les compétences, ... ne seraient pas exploitées
- Une évaluation des compétences dans l'emploi n'est plus abordée systématiquement, et avec des outils différents en fonction des métiers
- Il n'est toujours pas possible de reconnaître les diplômes obtenus en dehors de l'entreprise. Pourquoi ignorer certaines compétences au prétexte que l'agent les a acquises lors d'une démarche individuelle ?
- La simplification porte sur la trame des entretiens mais ne prend pas suffisamment en compte ce que cela implique

Cette simplification donne beaucoup de liberté à l'expression libre. Cela suppose que l'agent et son manager soient dans une relation de confiance, qu'elle soit sincère et que chacun soit à égalité sur la façon d'aborder l'entretien. Sommes-nous prêts ?

FO revendique

- Des formations accessibles aux salariés et managers, sur le temps de travail, pour leur permettre de comprendre les enjeux liés aux EA/EP, bien les préparer, bien maîtriser les techniques d'entretiens...
- Qu'un agent puisse avoir un entretien professionnel à sa demande, sans attendre le délai de 2 ans
- La reconnaissance des diplômes obtenus, même par une démarche individuelle, dès lors que les compétences acquises intéressent l'entreprise
- Puisque, selon nous, la multiplication des champs libres va rendre très compliqué le suivi des actions décidées, mettre en place un suivi « post entretien » pour mettre en place les mesures décidées lors de l'entretien (formation, immersion, rencontre avec un RH...)
- Un retour d'expérience complet sur ces nouveaux entretiens afin de s'assurer qu'ils auront rempli leur objectif : répondre aux attentes en terme de visibilité, de perspectives autour des parcours professionnels.

La campagne des EA débutera le 1^{er} janvier 2022 et prendra fin le 30 avril 2022.

L'entretien professionnel est à programmer dans les deux ans, entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2023.



Pour aller plus loin... nos fiches pratiques !

[L'Entretien Annuel Professionnel ou de Progrès \(EAP\)](#)

[L'Entretien Professionnel \(EP\)](#)

