

## VOS DROITS

### L'entretien individuel d'évaluation

**L'accord GPEC** (Gestion Prévisionnelle des Emplois et de développement des Compétences) signé en janvier 2008 prévoit la tenue annuelle d'un entretien individuel avec la hiérarchie...

L'entretien doit se tenir **une fois par an** et a pour but :

- De faire le point sur la fonction que vous occupez
- De définir vos nouveaux objectifs
- D'identifier les éventuels écarts et de définir la formation qui permettra de les combler
- D'identifier vos possibilités d'évolution
- De vous permettre d'exprimer vos souhaits

Un document est complété et signé par les 2 parties\*. Un exemplaire vous est remis, un autre est transmis au responsable hiérarchique n+2 (+ un au responsable de la ligne fonctionnelle s'il y a lieu). Les actions de formation envisagées sont après validation intégrées dans le plan de formation.

**\*Nota important :** Si vous êtes en désaccord quant aux conclusions de l'entretien, vous pouvez formuler vos réserves et solliciter un recours par écrit sur le document, ou carrément ne pas le signer... Votre hiérarchique n+2 devra alors analyser la situation avec les différents interlocuteurs... et trouver une solution ! Naturellement, vous serez en droit de vous faire assister !

A noter que depuis 2009 il existe parallèlement un entretien dit « **de deuxième partie de carrière** », qui doit vous permettre, à partir de 45 ans et au minimum tous les cinq ans, de faire le point sur votre carrière, d'envisager l'avenir et d'être informé sur les dispositifs existant en matière de bilan de compétences, validation des acquis, etc... Pensez à demander à en bénéficier ! Là aussi, si vous le souhaitez, vous pouvez être accompagné par un représentant du personnel.

**Ma carrière,  
causons-en !**



**C'est un droit  
pour le  
salarié et un  
devoir pour la  
hiérarchie**