



Entretien annuel / entretien individuel annuel

Par **metalo**, le **06/02/2008** à **21:20**

un employeur définit que tous salariés a droit à un entretien annuel entre le hiérarchique et le collaborateur. Cette pratique est utilisée depuis plus de 10 ans. Lors de la mise en place, cette pratique est passée par une validation en CCE puis CE. Depuis les supports papiers et le contenu (bilan, objectifs, formation, mobilité, etc..) ont subis de profonds changements; La pertinence des objectifs a sans cesse été modifiée. Ils deviennent des objectifs de performance entreprise et non individuels comme par le passé.

Étant délégué du personnel, je pense que ces entretiens bouleversent les conditions de travail et apportent une dose de stress importante. Sachant que notre contribution à l'atteinte d'un objectif usine est difficilement mesurable sur un effectif de + de 4000 salariés.

Question: Ces nouveaux supports et contenu doivent-ils être présentés dans les instances tels que CE et CHSCT.

Par **reno_8**, le **06/02/2008** à **21:42**

Je ne pense pas qu'il y ait des règles en la matière dans le contenu de l'entretien annuel, moi-même DP de mon entreprise, le contenu est fixé librement par la direction. Dire que se voir fixer des objectifs supplémentaires, ce n'est pas une modification des conditions de travail, ce le serait en cas de changements des heures ou alors des moyens techniques, mais travailler plus en quantité ou plus rapidement n'est pas un changement des conditions de travail.

A vous de voir, accepter les car la situation de l'entreprise le nécessite peut-être. Le CE ou CHSCT n'est pas compétent à ce niveau là