

Vous aviez *L'Essentiel*, vous avez eu *L'Indispensable*, voici maintenant...

# L'Essentiel de l'EOP



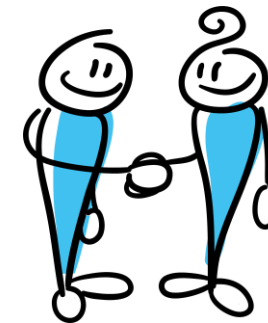
Attention, ceci n'est pas un énième guide, celui de la DRH disponible sur Next [ici](#) est très clair et répondra à toutes vos questions pratiques.

Vous avez également des informations pratiques dans Next :

[https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr2\\_3099293/entretien-d-objectifs-et-de-performance-eop](https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr2_3099293/entretien-d-objectifs-et-de-performance-eop)

Mais est-ce suffisant pour réussir votre entretien et poser les bases d'une nouvelle année ?

**La CFE-CGC aborde dans ces quelques pages les vrais sujets !**



**La campagne d'Entretien d'Objectifs et de Performance (EOP) 2024 est ouverte du 4 décembre 2023 au 1er mars 2024.**

Nous l'attendons en janvier après les fêtes, pour légitimement « analyser » une année pleine, elle est finalement arrivée plus tôt.

Pour ceux qui auront leur EOP avant les fêtes, vous trouverez ici quelques conseils pour que le cadeau CDC au pied du sapin n'ait pas un goût amer. Pour les autres, qui seront restés sur le timing des précédentes années, et auront préféré passer de bonnes fêtes avant de se frotter à l'EOP, vous aurez un peu moins de temps pour mettre en avant vos réussites, vos réalisations, votre contribution - *avec les moyens que votre Direction vous a donné* - et ainsi poser les bases d'une nouvelle année 2024 que l'on vous souhaite par avance positive.

**Nous espérons que ces quelques pages, et notre présence à vos côtés, vous y aideront.**

Dans tous les cas, n'attendez pas la dernière minute, les vacances scolaires de la zone C démarrent le vendredi 9 février au soir...

## Qu'y-a-t-il dans cet Essentiel de l'EOP ?



<b>Un nouvel EOP ?</b>	4
<b>Exprimez-vous !</b>	7
<b>Un EOP se prépare en amont</b>	8
<b>Objectifs SMART-ER</b>	10
<b>La manière de servir</b>	11
<b>Le moment est venu d'évoluer</b>	13
<b>Les 10 commandements du « Manager super top »</b>	16
<b>Les 10 commandements du « Collaborateur super top »</b>	17
<b>Et maintenant, on va jouer à un jeu !</b>	19
<b>La CFE-CGC vous accompagne</b>	20



## Un nouvel EOP ?

Un an après la fin des EPA au profit des nouveaux EOP de la campagne 2023, il y a déjà du changement. Et celui-ci est présenté par la DRH comme une « simplification ». Réel changement ? Pas vraiment, vu que l'idée reste la même et que les rubriques ne changent pas...

**Pour resituer, l'entretien annuel se concentre sur l'évaluation de la performance individuelle et la fixation des objectifs de l'année, en application de l'accord-cadre Emploi/Parcours/Compétences du 17 décembre 2021.**

Depuis la dernière campagne, le rôle du collaborateur dans la préparation et le suivi de l'entretien annuel s'est renforcé. C'est désormais lui qui initie la démarche d'évaluation professionnelle. Mais ce n'est plus dans **Aderh**, qui disparaît du processus d'évaluation, au profit de TalentSoft, Solution RH de l'éditeur Cegid fondé par Jean-Michel Aulas, ex-président de l'Olympique lyonnais.

**Devons-nous y voir un signe que désormais, lors des EOP, il faut aller droit au but ?**

L'outil proposé par la DRH s'appelle désormais Develop&vous ! La DRH se propose de vous aider « à vous développer »,  
**la CFE-CGC va déjà vous aider à y voir plus clair.**





## Le formulaire d'EOP fait donc l'objet d'une « évolution ».

En s'intégrant dans l'outil « Dévelop&vous », on nous annonce qu'il va permettre :

- Une amélioration de l'expérience collaborateur et l'utilisation d'un outil unique pour les campagnes managériales *(comme dans la cuisine 3 étoiles, on vit désormais une « expérience »)*
- Un process simplifié, passant de 5 à 3 étapes
- Un gain d'autonomie de la DRH dans l'évolution de l'EOP
- Une optimisation et une simplification des process de campagne dans l'outil
- Une fiabilisation et une centralisation des données



Nous verrons bien en l'utilisant.

En tout cas, et en aparté, une chose est sûre, nous ne pouvons que nous réjouir pour nos collègues de la DRH qui auront - peut-être - enfin un outil sérieux et solide pour vous accompagner dans l'évolution de votre travail et de vos compétences. Selon de nombreux témoignages, toutes ces années sur Aderh, ça commençait à être long.





**L'esprit et le processus de l'EOP tels que définis l'an passé ne changent pourtant pas :**

Il appartient au collaborateur d'initier la démarche en pré-renseignant dans Dévelop&Vous – en amont de son entretien – des éléments de bilan de l'année écoulée ainsi que des propositions d'objectifs pour l'année à venir ;

Il lui appartient également d'identifier, en vue de l'entretien, ses éventuels besoins de formation et de préciser ses éventuelles demandes d'évolution et de promotion ;

Ces éléments font l'objet d'un échange approfondi et d'éventuels compléments ou ajustements avec le manager le jour J.

Ensuite, le manager finalise l'évaluation dans Dévelop&Vous ;

Le collaborateur renseigne directement dans Form&Vous, après l'entretien, les formations validées par son manager.

**Simple, basique...** 🎵



Charge de travail, droit à la déconnexion, télétravail, **rémunération !** (en cette période d'inflation et de perte de pouvoir d'achat, c'est le moment d'en parler !), sont des sujets que vous ne devez pas hésiter à aborder, que vous soyez manager ou collaborateur.

Il ne doit pas y avoir de tabous. Parce que le tabou, c'est laid, c'est le... taboulé. *Oui y a un jeu de mot clin d'œil AGR*



**N'oubliez pas que, trop souvent, cet entretien est le seul vrai moment où vous pouvez vous exprimer !**

**Vous voulez une information intéressante ?** Approchez, on vous dit tout...



*Les enveloppes de points des privés et la PFT pour les publics sont calculées en décembre et distribuées en janvier, aux différents services RH et donc aux managers pour être versés sur la paie de février... Il n'y en aura pas pour tout le monde, et vous n'aurez pas d'autre moment pour en parler... A bon entendeur 😊*



## Un EOP se prépare en amont

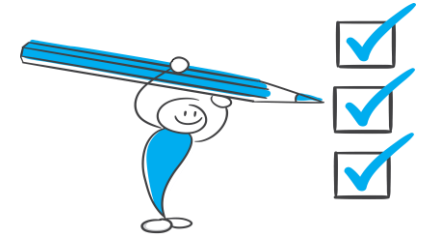
Pas besoin de crise existentielle, pour vous préparer, vous n'avez à vous poser que 5 questions :

- Comment je me situe par rapport à mes objectifs de l'année précédente ?
- Quelles ont été les réussites de l'année ?
- Qu'est ce qui à moins bien fonctionné ? Pourquoi ?
- De quoi ai-je besoin pour continuer à progresser ?
- Qu'est-ce que j'aimerais pour l'avenir ?

Si vous savez y répondre, que vous êtes capables de vous en expliquer, une grande partie du chemin sera fait et votre manager sera convaincu. Les conseillers de la **CFE-CGC** sont là pour vous y aider, nos experts ont tous déjà été évalués dans leur carrière dans les services, mais certains ont aussi été évaluateurs, et viennent parfois même des fonctions RH, **on sait ce qu'on dit, on dit ce qu'on sait !**



Essayez aussi, plusieurs fois dans l'année, de **savoir où vous en êtes de vos objectifs** : fixez-vous dans Outlook des moments de contrôle de leur niveau d'atteinte. En juin et septembre par exemple, si des projets ou objectifs ont été enlevés ou repoussés, notifiez-le par mail à votre hiérarchie en cours d'année afin de changer ou de neutraliser l'objectif. Comme ça, pas de mauvaise surprise le jour de l'EOP. Et pensez à lister tous les autres dossiers ou projets importants que vous avez suivi au cours de l'année.



Comme d'habitude, le collaborateur doit également veiller à identifier, en amont de l'entretien, ses **besoins de formation** pour pouvoir les valider avec le manager lors de l'entretien, puis le cas échéant, les renseigner dans Form&Vous.

La CDC ne se résout toujours pas à prévoir un réel temps hors EOP pour permettre aux salariés et agents d'échanger avec leur manager sur ce sujet crucial qu'est la Formation professionnelle.

Donc vous avez besoin d'une formation, afin d'atteindre vos objectifs ?

**Demandez là, et n'hésitez pas si nécessaire à conditionner l'atteinte de vos objectifs à l'obtention de la formation nécessaire, si celle-ci est réellement utile et apportera une valeur ajoutée à votre travail.**

Allez, vous n'y échapperez pas, les voici, les voilà, et ils sont d'une grande aide pour un EOP réussi, les objectifs SMART :

# Objectifs SMART



Et en prime, on vous en rajoute 2, pour des objectifs SMARTER !

**E** pour Excitant, pour qu'il vous motive et vous inspire

**R** pour Raccord avec vos principes, votre mode de vie, et aussi Révisable, en cours d'année si nécessaire



## La « manière de servir »

On a beau mettre ce sujet sur le tapis tous les ans auprès de la Direction, en expliquant que cette notion, sans critères précis et guidés, est trop subjective, on retrouve cette « manière de servir » à toutes les sauces.

**Dans une rubrique dédiée déjà**, qui ne change pas, où trop souvent vous allez apprendre une fois par an que la qualité de votre travail est correcte ou pas, que vous avez ou non de bonnes qualités relationnelles (fondées sur quoi ? Un grand sourire malgré de mauvaises conditions de travail ?), que vous maîtrisez votre poste (à quel moment et au bout de combien de temps on va estimer que vous le maîtrisez ? sur quels critères ?), et que vous avez ou pas le sens de l'intérêt général (plus flou tu meurs). **Et désormais également dans l'atteinte de vos objectifs**, qui décident directement de votre taux d'atteinte de PVO...

**La « manière de servir » s'attaque à votre égo, et aussi à votre portefeuille.**



**Ah vous ne saviez pas ? Mais si !** Quand votre objectif a été atteint intégralement mais que le taux d'atteinte est indiqué à 90%, c'est parce que vous auriez pu le faire avec panache et brio, tel un Wolfgang Amadeus Mozart de la compta, un Mbappé du back office, un Michael Chang du CPF...

Tiens, en voilà un bel exemple, **Michael Chang** ! Vous vous souvenez de son service à la cuillère en 1989 face à Ivan Lendl en 8<sup>e</sup> de finale de Roland Garros, au 5<sup>e</sup> set, à 4-3 ? **Drôle de manière de servir n'est-ce pas ?** Pas conventionnel et peu glorieux. Et pourtant le point a été gagnant, il a emporté le tournoi dans la foulée, et on en parle encore... Pour ceux qui ont oublié ou qui n'étaient pas né, le service gagnant, **avec la manière**, [ici](#)



**Donc 100% de réussite, c'est 100% de récompense !**

Ne vous laissez pas manipuler, et argumentez autant que nécessaire, 100% c'est hélas trop souvent « Sang pour sang », comme disait Johnny.

Soyez donc vigilants, le niveau ou degré qui est coché est assez déterminant sur votre rémunération future et aussi votre carrière. Vous le savez, l'impact est direct sur votre PVO et la décision de vous attribuer ou non un avancement salarial. Les économistes sont clairs là-dessus, vous risquez de vous retrouver avec « l'effet salaire » ! *Y a encore un jeu de mot...*



Si vous estimez et pouvez justifier avoir été exemplaire, dites-le, prouvez-le, et donc en amont, préparez vos arguments. Et profitez-en pour rappeler que l'atteinte des objectifs de l'année passée doit se voir sur la PVO, vous verrez, ça peut être payant.



**Le temps est venu d'évoluer ? De demander une promotion ?** Préparez vos arguments, et lancez-vous ! Encore une fois, vos conseillers CFE-CGC sauront vous aider à réfléchir et à construire votre argumentation.

**Pour une promotion hiérarchique**, les orientations générales en matière de promotion sont définies par les Lignes Directrices de Gestion (LDG) Promotion ([https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/742226800\\_DBFileDocument/lignes-directrices-de-gestion-note-drh-du-7-sept-2020-promotion-et-valorisation-parcours-professionnels](https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/742226800_DBFileDocument/lignes-directrices-de-gestion-note-drh-du-7-sept-2020-promotion-et-valorisation-parcours-professionnels))

Elles prévoient notamment :

- La qualité et la diversité du parcours professionnel : la promotion vise à reconnaître l'ensemble d'un parcours professionnel et non le dernier poste occupé par le collaborateur, même s'il s'agit du poste le plus important en termes de responsabilités confiées. Afin d'évaluer les acquis de l'expérience professionnelle, doivent être prises en compte l'ensemble des fonctions exercées au sein de l'EP et du groupe CDC, **ainsi que les expériences précédentes dans la fonction publique comme dans le secteur privé**,
- La mobilité doit être un levier et non un frein à la promotion professionnelle



### **Vous pouvez souhaiter une promotion fonctionnelle ou bien élargir votre parcours professionnel**

Dans ce cas, le Référentiel des emplois et compétences est à votre disposition dans Next, Il vous aidera à vous positionner et voir vos pistes de progression ou pour une éventuelle reconversion

[https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr2\\_1281338/referentiel-des-emplois-et-des-competences](https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr2_1281338/referentiel-des-emplois-et-des-competences)

Bien que ce référentiel soit toujours en attente de mise à jour par la DRH depuis 2021, malgré les demandes répétées de la CFE-CGC, il vous donnera des informations importantes :

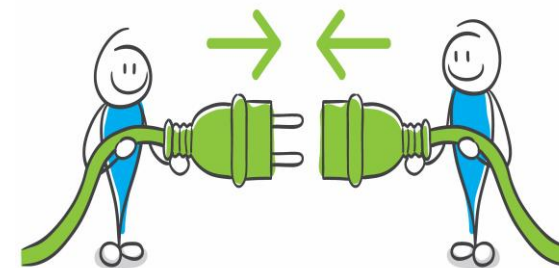
- Filières métiers, les différents emplois repères et les compétences associées : transversales, spécifiques et managériales
- Des « profils repères » qui définissent les compétences associées à chaque emploi repère avec un nombre et les informations sur les compétences socles



**Vous voulez faire une mobilité ?** Pas sûr que votre manager apprécie cette information, surtout si vous lui permettez d'atteindre ses propres objectifs. Parfois, trop en dire peut vous coûter en termes de pouvoir d'achat, et une fois le souhait de mobilité « avoué », difficile de prétendre à une augmentation.

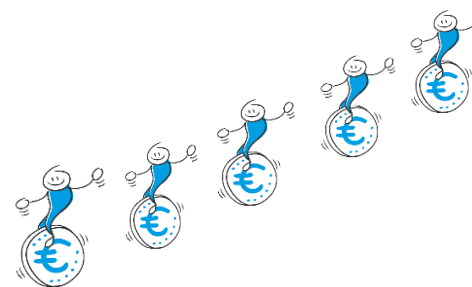
Sachez-le, une démarche de mobilité se fait rarement avec le soutien total de son manager, et vous serez seul face à Mobil&vous. Totalement seul ? Non ! Car nous sommes là encore une fois 😊 et nous vous aiderons à capitaliser vos expériences et compétences pour évoluer au sein de la CDC.

Votre manager veut vous aider ? Il y a un poste au sein de votre Direction qu'il peut vous aider à obtenir ? Parfait, il saura appuyer votre demande auprès des services RH, et auprès de la ligne hiérarchique, c'est aussi ça un Super Manager.



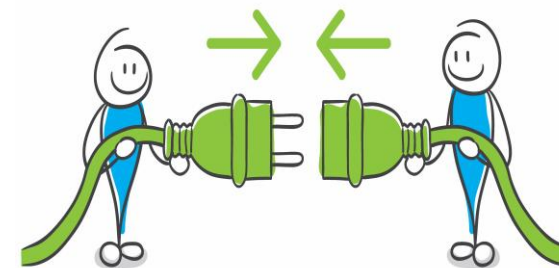
Et parce qu'un EOP réussi est un entretien avec un super manager, c'est à toi, ouiiii toi cher évaluateur, que s'adresse la suite, avec **les 10 commandements du « Manager super top » !**

- 1/ Ton téléphone tu couperas
- 2/ Un endroit calme au climat accueillant tu créeras
- 3/ Une attention maximale pour ton collaborateur tu lui offriras
- 4/ Tout le temps dont il aura besoin pour s'exprimer tu lui donneras
- 5/ Un feed-back cordial et impartial tu lui feras
- 6/ Uniquement les éléments professionnels tu étudieras
- 7/ Dans la bienveillance constructive ses demandes étayées tu lui valideras
- 8/ La mise en œuvre opérationnelle des objectifs tu animeras
- 9/ A l'obtention de ses points d'avancement, de sa PVO, de sa PFT, de sa promotion tu contribueras
- 10/ A sa montée en compétences et à son bien-être au travail tu veilleras



ATTENTION : un entretien sans suite constitue un facteur de démotivation pour le salarié, donc n'oublies pas le 8<sup>e</sup> commandement 😊



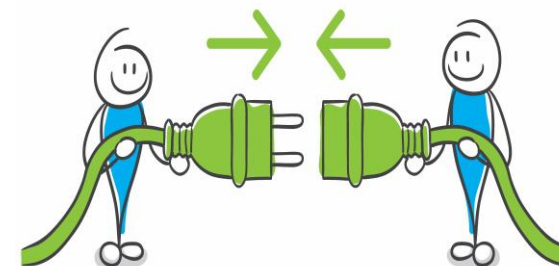


Et parce qu'un EOP réussi est un entretien bien préparé...

Voici **les 10 commandements du « Collaborateur super top » !**

*Avant l'entretien*

- 1/ La description de tes fonctions tu vérifieras et éventuellement fera compléter ou modifier
- 2/ Toutes les zones « commentaires collaborateurs » avec des éléments détaillés tu complèteras
- 3/ Les projets sur lesquels tu travailles, tes principaux interlocuteurs et dossiers importants tu indiqueras
- 4/ La justification de l'atteinte de tes objectifs attribués en N-1 tu prépareras
- 5/ Des projets d'objectifs pour l'année N - en mode SMART - et avec les moyens ou délais nécessaires tu prépareras
- 6/ Tes demandes pour une évolution de rémunération tu présenteras et justifieras
- 7/ Pour une demande de promotion, et synthétiquement, ton parcours professionnel, à la CDC, dans le groupe ou ailleurs dans le secteur public ou privé, en mettant l'accent sur les points importants pour une évolution hiérarchique ou fonctionnelle tu renseigneras *(et pour information, le manager dispose d'un tableau avec ses collaborateurs éligibles à une promotion)*



### *Lors de l'entretien*

8/ Dans un dialogue constructif avec ton manager tu échangeras

9/ Sur les propositions de commentaires que souhaite indiquer ton manager tu discuteras

### *Après l'entretien*

10/ Les commentaires collaborateurs restant à disposition tu complèteras

11/ Si besoin, une révision de l'entretien dans Develop&vous tu demanderas

**Hé mais ça en fait 11 !! Et oui, car pour vous on en veut toujours**



### Remarques :

- Le refus de l'entretien est constitutif d'une faute susceptible de conduire à une procédure disciplinaire
- La validation du compte rendu de l'EOP atteste que l'entretien a bien eu lieu mais ne vaut pas approbation

## Et maintenant, on va jouer à un jeu !

**Petit quizz de l'EOP, si vous répondez bien vous gagnez le droit d'être évalué...**

Avant l'entretien : (plusieurs réponses possibles)

a/ au moment de la prise de rendez-vous, je déclare à mon manager : « rhooo on va quand même pas faire un entretien, on se voit tous les jours »

b/ je prépare mon EOP en analysant l'atteinte de mes objectifs, non sans avoir en cours d'année alerté mon manager des éventuelles difficultés rencontrées

c/ la semaine précédente, j'arpente les couloirs, des dossiers sous le bras, l'air pressé et débordé, et je m'active en gesticulant, j'envoie des tonnes de mails, de teams, je classe, je range, je cache les photos de mes 8 voyages COSOG de l'année.....

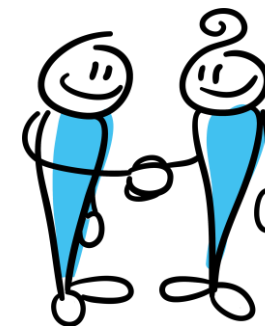


Le jour de l'entretien :

a/ j'arrive détendu avec mes air pods et je découvre mes objectifs de l'année passée

b/ je commence l'entretien par la phrase désormais célèbre « je veux des sous »

c/ attention y a un piège, j'arrive préparé avec mes arguments justifiant l'atteinte de mes objectifs et la logique de récompenser les efforts fournis, je suis à l'écoute et concentré



## La CFE-CGC vous accompagne

Quand tout s'évalue par des avis, des pouces en l'air et des étoiles laissés suite à une expérience vécue, le monde du travail n'échappe pas à la règle. La pratique managériale d'évaluation des salariés est même précurseur puisqu'elle découle du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, là où il y a lien de subordination, il y a évaluation. Malgré sa généralisation, l'évaluation des collaborateurs obéit à un régime quasi exclusivement jurisprudentiel, né de la fréquence des contentieux en la matière.

**Pouvez-vous être assisté lors de l'EOP ?** La chambre criminelle de la Cour de cassation a répondu par la **négative** (Cass. crim., 11 févr. 2003, n° 01-88.014 : assistance du salarié par un délégué du personnel). En effet, cela n'entre pas dans les missions des représentants du personnel. C'est cadré, on ne peut rien y faire...

**Existe-t-il des recours suite à un EOP ? Oui**, et pour résumer, vous disposez de différents moyens que les conseillers CFE-CGC se feront un plaisir de vous expliquer et ils pourront également vous accompagner dans le processus. **Recours gracieux, recours hiérarchique, recours contentieux**, il peut être mixte, en étant aussi bien un recours EOP qu'un recours sur la PVO. Les conseillers CFE-CGC vous aideront sur des recours point par point, en indiquant précisément les commentaires qui n'ont pas lieu d'être.

**Ça ne s'est pas bien passé ? Vous avez besoin d'aide ? Nous sommes là !**



## Prenez contact avec vos conseillers

**Conseillers syndicaux privés :** François-Robert Fabrega, Jérôme Houdbine, Valérie Bonneau, Meryl Boix, Nicole Grondin, Hervé Abadie, Laurent Vittecoq.

**Conseillers syndicaux publics :** Philippe Goutas, Laurence Morosini, Sofian Hermouche, Angélique Plaza (*Bordeaux*), Angélique Courcelles (*Bordeaux*), Saadia Imalouan (*Bordeaux*), Anne-Solaine Dupau (*Angers*), Ingrid Lemoine (*Angers*), Sébastien Pivert (*Angers*), Marie-Claire Ba, Marc Vieira Da Fonseca Senghor, Maguy Posé.

à l'adresse mail : [CFE-CGC.CDC@caissedesdepots.fr](mailto:CFE-CGC.CDC@caissedesdepots.fr)

Retrouvez nos publications sur : <https://cdc.cfe-cgc.fr>

Et vous savez quoi ? Vous pouvez même adhérer à la CFE-CGC, en cliquant [ici](#).



**CFE-CGC, L'EXPERTISE SYNDICALE**

et en



*L'expertise EOP*

