

ADNSEA
199/201 rue Colbert
59000 LILLE

**ACCORD RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE
D'UNE DEMARCHE D'EVALUATION INDIVIDUELLE**

Entre :

L'Association Départementale du Nord pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte (A.D.N.S.E.A.) dont le siège social est à Lille, 199/201 rue Colbert à Lille, représentée par son Directeur Général, Monsieur Gérard TONNELET

Et :

Les Organisations Syndicales représentatives dans l'ADNSEA :
• CGT, représentée par son Délégué Syndical Central, Monsieur Jean-Marie DURIEZ
• CFDT, représentée par son Délégué Syndical Central, Monsieur Olivier PIRA

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Au terme d'un processus qui a nécessité deux années de préparation, les entretiens annuels d'évaluation se sont mis en place en 2000 dans l'ensemble des établissements et services de la Sauvegarde.

Les Organisations Syndicales rappellent en préalable qu'elles demeurent profondément opposées à la mise en œuvre de ces entretiens à la Sauvegarde, en ce qu'ils « individualisent » la relation employeur-salarié, et par-delà en ce qu'ils traduisent un changement culturel majeur pour une association d'Action Sociale.

Elles prennent acte, néanmoins, de la légalité de la mise en place de ces entretiens.

L'ADNSEA, pour sa part, précise que cette démarche de clarification des emplois contribue à expliciter ce que réalise l'Association avec les moyens qui lui sont alloués. Ce faisant, elle anticipe sur la démarche qualité qui, bien pensée, doit conduire à une exigence lucide à l'égard des services engagés auprès des bénéficiaires de ses actions.

L'entretien annuel est un dialogue entre un responsable hiérarchique et un salarié, codifié selon des règles précises, en vue de clarifier la situation de travail, faire le point sur l'année écoulée et négocier les objectifs pour l'année suivante.

L'ADNSEA rappelle en conclusion que la mise en place de ces entretiens s'est accompagnée de toutes les concertations requises par la Loi et par les valeurs de participation qui sont celles de l'Association Et qu'une procédure précise en fixe le cadre et le déroulement.

Institué dans le respect des principes posés par la Loi –pertinence, transparence, loyauté- l'entretien d'évaluation mis en place par la Sauvegarde a un caractère obligatoire pour tout salarié.

GT.PD

Au terme de leurs discussions, les parties conviennent de fixer, dans un accord négocié, l'ensemble des conditions nécessaires à la tenue des entretiens annuels d'évaluation et à l'utilisation des données en ressortant.

Article 1 : LES GARANTIES INDIVIDUELLES

- 1-1 L'entretien d'évaluation n'a pas pour but la sanction. Il ne relève pas du régime disciplinaire.
- 1-2 L'entretien est structuré autour de points précis : le projet de l'établissement et les missions du service ; l'emploi occupé ; les objectifs de travail ; les moyens nécessaires aux objectifs ; l'évolution professionnelle ; les attentes du salarié.
Il n'y a pas de grille spécifique par métier, mais un cadre prenant en compte l'emploi occupé et le projet du service.
- 1-3 Le salarié a connaissance, préalablement, du schéma de l'entretien. Il est convoqué à l'entretien au moins deux semaines à l'avance et est en mesure de le préparer, grâce à un support qui lui est remis.
- 1-4 L'entretien est exclusivement d'ordre professionnel. Les informations demandées doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi ou avec la capacité professionnelle liée à l'emploi.
- 1-5 Chaque entretien donne lieu à un écrit reprenant les éléments discutés et les engagements mutuels en termes d'objectifs et de moyens. L'écrit est une synthèse. Il n'y a pas de reprise « in extenso » des propos tenus.
- 1-6 La synthèse résultant de l'entretien est unique.
- 1-7 La synthèse est rédigée par le Cadre hiérarchique dans les jours qui suivent l'entretien. Elle est soumise au salarié.
- 1-8 Si le salarié accepte les termes de la synthèse proposée, il la signe. S'il les conteste, il est invité à signifier ses observations. Il peut en outre refuser de signer la synthèse de son entretien.
- 1-9 Le compte-rendu de l'entretien (ou synthèse) figure dans le dossier administratif de l'intéressé. C'est un document au seul usage de l'intéressé et de sa hiérarchie. Il ne peut être utilisé à d'autres fins que celles pour lesquelles il est réalisé.
Les données recueillies sont confidentielles à l'égard des tiers. La confidentialité n'est pas opposable aux intéressés : le salarié et sa hiérarchie.
- 1-10 Le salarié peut refuser l'entretien si les garanties, objet du présent accord, ne sont pas respectées. Dans ce cas, il doit justifier précisément son refus.

GT PO

Article 2 – UTILISATION DES DONNEES RESSORTANT DES ENTRETIENS INDIVIDUELS

2-1 Les données résultant des entretiens individuels ne font l'objet d'aucun traitement automatisé d'informations nominatives. Si de tels traitements devenaient nécessaires, ils feraient l'objet préalablement à leur mise en œuvre des déclarations requises par la Loi et la réglementation.

2-2 La synthèse globale (non nominative) des entretiens doit être réalisée avant la fin du premier semestre de chaque année civile. Elle est communiquée au titre d'information aux institutions représentatives du personnel.

2-3 Si un projet d'action est formulé à partir de la synthèse globale des entretiens, dans une matière relevant des prérogatives du comité d'établissement ou du comité central d'entreprise, ce projet doit être soumis à l'avis des représentants du personnel concernés.

2-4 La formation permanente continue doit être conçue selon un plan pluri-annuel s'appliquant dans l'ensemble des établissements et services. Ce plan est soumis aux institutions représentatives du personnel des établissements et services, après présentation aux Organisations Syndicales. Les actions individuelles de formation résultant notamment des entretiens individuels s'inscrivent dès lors dans le cadre et les orientations fixés dans le plan.

2-5 les projets ou programmes d'actions relatifs aux salaires et à la durée de travail en particulier, doivent être négociés avec les Organisations Syndicales, dans le cadre de la « négociation annuelle obligatoire ».

Article 3 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble du personnel de tous les établissements et services gérés par l'ADNSEA, quelles que soient ses conditions d'emplois : temps plein ou temps partiel, contrat à durée déterminée ou indéterminée, à l'exception des salariés en contrats emploi-solidarité qui bénéficient d'une procédure de suivi et d'évaluation spécifique fixée par la réglementation.

Article 4 – GUIDE DE L'ENTRETIEN

Les garanties individuelles, objet du présent accord, seront intégrées dans le Guide de l'entretien individuel d'évaluation du travail et d'évolution professionnelle qui sera réalisé et remis à chaque membre du personnel.

Article 5 – ROLE DES COMITES D'ETABLISSEMENTS

Les Comités d'Etablissements et le Comité Central d'Entreprise sont destinataires d'une information annuelle, globale, sur les entretiens individuels.

Article 6 - DENONCIATION - REVISION

La dénonciation du présent accord ne peut être que totale au regard du principe d'indivisibilité retenu par les parties.

CT Po

En cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties, le présent accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis de trois mois.

A effet de conclure un nouvel accord, la Direction de l'Association devra alors convoquer les organisations syndicales représentatives à une nouvelle négociation dans le délai maximum d'un trimestre suivant la date de dénonciation du présent accord.

Par partie au sens du présent accord, il y a lieu d'entendre :

- d'une part, l'Association
- d'autre part, l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve.

Si une seule organisation syndicale dénonce le présent accord, celui-ci continuera à lier, s'ils existent, les autres signataires et donc à produire effet dans les relations de travail concernées.

Dans les mêmes conditions que celles où ils peuvent le dénoncer, l'employeur, les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord d'entreprise, ou y ayant adhéré ultérieurement sans réserve et en totalité, peuvent également demander la révision de certaines clauses.

En l'absence d'accord unanime de tous les signataires et de toutes les organisations syndicales ayant ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité sur un texte nouveau, la demande de révision sera sans effet et la clause ancienne maintenue, sauf accord unanime pour sa suppression pure et simple.

Article 7 – INTERPRETATION

Le présent accord fait la loi entre les parties qui l'ont signé ou qui y auront adhéré par la suite, sans réserve et en totalité.

Article 8 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le lendemain du jour de son dépôt auprès de l'Administration compétente.

Article 9 – PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires auprès de la DDTEFP du Nord-Lille. Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Copie de cet accord sera remise aux Comités d'Etablissements, aux Délégués du Personnel et au Comité central d'Entreprise de l'ADNSEA.

Fait à Lille, le 3 Avril 2001


Pour l'ADNSEA



Pour les Organisations Syndicales

CGT

CFDT



ADNSEA
199/201 rue Colbert
59000 LILLE

**AVENANT DE REVISION N° 1
A L'ACCORD RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE
D'UNE DEMARCHE D'EVALUATION INDIVIDUELLE**

Entre :

L'Association Départementale du Nord pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte (ADNSEA) dont le siège social est à Lille, 199/201 rue Colbert à Lille, représentée par son directeur Général, Monsieur Gérard TONNELET

Et :

Les organisations syndicales représentatives dans l'ADNSEA :

- . CGT, représentée par son Délégué syndical central, Monsieur Jean-Marie DURIEZ
- . CFDT, représentée par son Délégué syndical central, Monsieur Jean-Pierre TURPIN
- . SUD, représentée par son Délégué syndical central, Monsieur Olivier PIRA

Il est conclu le présent avenant qui vient compléter l'accord d'entreprise relatif à la mise en œuvre d'une démarche d'évaluation individuelle, conclu le 3 avril 2001.

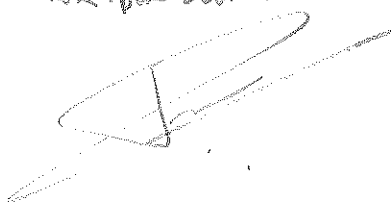
Article unique

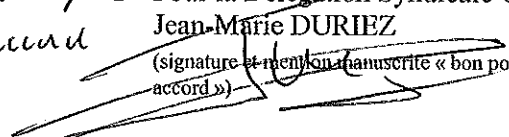
Les organisations syndicales CGT et SUD décident d'adhérer sans réserve et en totalité à l'accord conclu le 3 avril 2001.

Le présent avenant est déposé, dans les conditions du droit, auprès de la DDTEFP du Nord-Lille et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

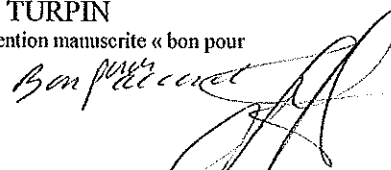
Fait à Lille, le 25 Février 2008
En 10 exemplaires originaux

Pour l'ADNSEA
Gérard TONNELET
Directeur Général
(signature et mention manuscrite
« bon pour accord »)

Bon pour accord


Bon pour accord
Pour la Délégation Syndicale CGT
Jean-Marie DURIEZ
(signature et mention manuscrite « bon pour accord »)


Pour la Délégation Syndicale CFDT
Jean-Pierre TURPIN
(signature et mention manuscrite « bon pour accord »)

Bon pour accord


Pour la Délégation Syndicale SUD
Olivier PIRA
(signature et mention manuscrite « bon pour accord »)

"Bon pour Accord"
