

Entretiens de développement du personnel (EDP): les chefs sont mieux notés que les assistantes

Automne: c'est la période des entretiens annuels avec le personnel. Le ssp a voulu savoir si tou-te-s les employé-e-s disposaient des mêmes chances d'obtenir une bonne évaluation. Malheureusement, ce n'est pas le cas: les cadres obtiennent des échelons nettement meilleurs que le personnel des basses classes de salaire. Si les employé-e-s évaluaient les cadres supérieurs, ces derniers n'obtiendraient pas une bonne note.

Seuls 2% des cadres supérieurs obtiennent une mauvaise évaluation de leurs performances, à savoir les échelons d'évaluation 1 ou 2 (alors que pour les classes salariales 1 à 17, ce type d'évaluation est cinq fois plus fréquent). Pour les très bonnes évaluations (échelon d'évaluation 4), c'est l'inverse: presque 19% des cadres supérieurs ont des performances jugées très bonnes, alors que pour les classes salariales les plus basses, seuls 7% des personnes présentent des performances notées comme excellentes.

Les chefs occupant de hautes fonctions feraient-ils tout simplement mieux leur travail que les employé-e-s touchant de bas salaires? Dans l'Enquête 2011 auprès du personnel du moins, les directions sont très mal notées, p. ex. parce qu'elles ne cherchent pratiquement pas à résoudre des problèmes urgents ou parce que l'information qu'elles donnent est insuffisante. Si l'évaluation des membres des directions était réalisée par les employé-e-s, les appréciations données seraient bien souvent différentes.

Grâce à de meilleures évaluations, les salaires des cadres augmentent plus rapidement que ceux du personnel des basses classes salariales. C'est pourquoi le ssp s'oppose à une nouvelle "flexibilisation" du système des traitements. Car elle

désavantagerait encore plus les salaires bas et moyens.

L'entretien de développement du personnel (EDP)

Vous n'êtes pas satisfait-e du résultat de votre entretien et de votre évaluation personnelle?

Comment réagir et quelle aide le ssp peut-il vous apporter?

Des objectifs définis de manière claire et une bonne préparation de l'entretien (noter les points positifs) permettent souvent d'éviter des divergences ultérieures.

La personne qui n'accepte pas l'évaluation personnelle peut demander par écrit une vérification de cette dernière par l'instance hiérarchique directement supérieure à celle responsable de l'évaluation en question et ce, dans un délai de 14 jours à partir de l'entretien. Il ne suffit donc pas de simplement refuser de signer le formulaire d'entretien. Lors de cette vérification ou celle de la prochaine instance supérieure, il est possible pour les collaborateurs/-trices de se faire accompagner (p. ex. par un secrétaire du ssp)

Evaluations personnelles – Administration fédérale 2010

Classe salaire	CS 1-11	CS 12-17	CS 18-23	CS 24-29	CS 30-38	Total
Echelon 1	0.6 %	0.2 %	0.3 %	0.1 %	0.0 %	0.2 %
Echelon 2	9.4 %	9.7 %	4.8 %	4.4 %	2.0 %	6.5 %
Echelon 3	82.8 %	78.9 %	79.8 %	77.8 %	79.1 %	79.3 %
Echelon 4	7.2 %	11.2 %	15.0 %	17.7 %	18.9 %	14.0 %

D ssp – vpod: le Syndicat du personnel fédéral

Nos prestations :

- Consultation et assistance juridique en cas de conflits au lieu de travail
- Défense d'intérêts politiques et collectifs (CCT, droit du personnel, notamment)
- Offre de formation continue attrayante
- Obtention de chèques Reka entre autres avantages

Adhérez!

ssp région berne
Monbijoustrasse 61
Case postale 1021
3000 Berne 23
Tél. 031 371 67 45
info@vpodbern.ch
www.vpodbern.ch

