

Entretien d'évaluation

pour les collaborateurs de la classe de salaire C

(au sens de l'art. 42 al. 1 en lien avec l'art. 44 CN)

Indications utiles pour l'évaluation des collaborateurs

Indications générales

- L'art. 42 al. 1 CN règle la promotion éventuelle des travailleurs de la construction de la **classe de salaire C** dans la classe de salaire B.
- La «règle» est qu'une promotion intervient au plus tard après trois ans d'activité d'ouvrier de la construction C. Tout employeur peut cependant refuser cette promotion même après l'expiration de ce délai ainsi que les années suivantes, en cas de qualification insuffisante selon l'art. 44 CN. Il doit faire part de cette décision à la CPP compétente.
- L'art. 42 CN précise qu'il faut entendre par «trois ans d'activité» une activité professionnelle exercée à plein temps (emploi à 100%) durant 36 mois. En conséquence, les saisonniers en particulier n'ont pas droit à une évaluation en vue d'une promotion après trois années civiles déjà, mais seulement après avoir effectivement travaillé durant 36 mois.
- Dans le cas où un travailleur peut déjà justifier, au moment où il change d'emploi, de trois ans d'activité dans le secteur principal de la construction, l'appréciation concernant une éventuelle promotion peut seulement avoir lieu après une année additionnelle d'activité dans la nouvelle entreprise.
- En application de l'art. 42 al. 1 en lien avec l'art. 44 CN, une évaluation du collaborateur doit être effectuée durant les quatre derniers mois de l'année civile.
- Le présent modèle constitue un outil pour cette évaluation.
- L'évaluation se base sur le système de notes suisse: 6 est la meilleure note et 1 la plus mauvaise.
- Avant l'entretien, il convient de formuler des objectifs clairs, par exemple: De quoi souhaitez-vous parler? Quels sont vos objectifs? Quel objectif est réaliste dans le cas particulier?
- Saluez le collaborateur et veillez à mettre en place une atmosphère agréable.
- Expliquez le but de l'entretien.

Critères d'évaluation

- Les critères d'évaluation doivent se rapporter à la prestation, au comportement et aux compétences du collaborateur. Des exemples typiques sont:
 - Connaissances professionnelles et qualité du travail
 - Sécurité au travail
 - Prestation
 - Capacité de compréhension
 - Fiabilité
 - Aptitude à travailler en équipe
- Les remarques/motifs doivent se rapporter à un comportement directement observable.
- Les remarques ne se rapportant qu'à la personnalité du collaborateur doivent être évitées. Les déclarations générales et arbitraires (par exemple: «vous êtes paresseux/bête») ne sont d'aucune utilité.

Entretien d'évaluation

pour les collaborateurs de la classe de salaire C

(au sens de l'art. 42 al. 1 en lien avec l'art. 44 CN)

A. Données personnelles

Nom, année de naissance:

Fonction/classe de salaire:

Entrée dans l'entreprise:

Nom de l'évaluateur/trice:

Fonction:

Date de l'évaluation:

Période d'évaluation:

B. Tâches

Le collaborateur s'est vu confier les tâches suivantes dans l'entreprise:

.....

.....

.....

.....

C. Critères d'évaluation

1. Compétences professionnelles	6	5	4	3	2	1	Motifs/remarques
Compétences/aptitudes professionnelles <i>(expérience, expertise, compétence, savoir-faire)</i>							
Sécurité au travail <i>(suit les directives, respecte les règles de sécurité, porte l'équipement de protection)</i>							
Résultat du travail, rendement <i>(qualité, efficacité)</i>							
Autonomie <i>(nécessite peu d'instructions et de surveillance)</i>							
Soin <i>(utilisation soigneuse du matériel, concentration, précision)</i>							

	6	5	4	3	2	1	Motifs/remarques
Capacité de compréhension <i>(comprend les directives, les met en application)</i>							
Compétences linguistiques <i>(connaissances de la langue nationale locale)</i>							
Fiabilité <i>(respecte les délais et les prescriptions)</i>							

2. Compétences sociales	6	5	4	3	2	1	Motifs/remarques
Aptitude à travailler en équipe <i>(collégialité, ouverture, communication, tolérance)</i>							
Contacts avec les supérieurs <i>(confiance, sincérité)</i>							
Comportement à l'égard des tiers <i>(amabilité, attention)</i>							

D. Appréciation globale

6 très bien
 5 bien
 4 suffisant
 3 insuffisant
 2 faible
 1 mauvais

E. Mesures / promotion:

Promotion:

- En raison de l'évaluation globale, une promotion dans la classe de salaire B est accordée. La promotion intervient le (date).
- Suite à l'évaluation globale et/ou pour les raisons suivantes, une promotion dans la classe de salaire B n'est pas accordée:

.....

.....

.....

Mesures:

.....

F. Signatures

Date: Supérieur(e): _____

Date: Collaborateur/trice: _____