

LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS SDH

Dernière mise à jour : 18-05-2013

L'accord de branche sur la non discrimination et le développement des carrières tout au long de la vie dans les ESH a été signé le 3 juillet 2009. Il est censé protéger les salariés des ESH, donc de la SDH, de toutes formes de discrimination lors de leurs parcours professionnels.

Entres autres mesures, cet accord préconise la mise en place d'entretiens professionnels :

L'entretien individuel

L'entretien de rémunération

L'entretien de seconde partie de carrière

Quel doit être le contenu de ces entretiens ?

L'entretien individuel : Période février, mars, avril

Du point de vue de l'employé, c'est le moment de faire reconnaître le travail effectué au quotidien, de faire le point sur le contenu de son poste et son éventuelle évolution (description de l'emploi, fiche de poste). Toute modification substantielle du descriptif d'emploi doit logiquement faire l'objet d'une nouvelle cotation en comité de classification.

Faire le point sur la contribution personnelle apportée à la tenue du poste (qualité du travail, la définition et l'atteinte des objectifs, performance, …)

Faire le point sur les compétences et leur développement (recueil des besoins en formation) dans l'optique de l'amélioration de la tenue du poste, de l'évolution du poste et/ou du salarié.

L'entretien de rémunération : Période juin juillet

C'est le moment d'aborder l'évolution de la rémunération individuelle. Le supérieur hiérarchique doit fournir des explications claires en cas d'augmentation ou de non augmentation), Un salaire "jugé élevé" ne dispense pas d'une augmentation. Ce serait discriminatoire !

L'entreprise doit instaurer des règles connues de tous (budget, critères de distribution, objectifs, recours, ...) quant à la distribution de ce type d'augmentation.

L'accord de branche prévoit qu'un "examen particulier" doit être réalisé en cas de non augmentation après 3 années consécutives (à partir de juillet 2009).

L'entretien de deuxième partie de carrière : 2eme semestre

Un plan d'action sénior a été rédigé suite à un groupe de travail comprenant des représentants du personnel. Cet entretien est facultatif, réservé au plus de 50 ans en 2012 et étendu aux plus de 45 ans à partir de 2013. Il sera proposé annuellement aux plus de 55ans.

C'est le moment d'aborder l'anticipation et le développement de carrière (GPEC, politique de formation, DIF, période de professionnalisation, bilan de compétence, VAE …). Pourquoi ne pas prendre un second départ au sein de l'entreprise ?

le tutorat : vous désirez transmettre votre savoir ou vos compétences ? Sous réserve de l'acceptation de l'employeur, une formation au tutorat peut vous être dispensée.

les aménagements de postes : Si certains métiers viennent immédiatement à l'esprit (gardiens, employés d'immeubles), d'autres aussi sont concernés. N'oublions pas que la pénibilité peut aussi être liée à l'individu. Une politique RH responsable doit tenir compte de ces paramètres, n'hésitez pas à faire part de vos éventuels problèmes à votre hiérarchique

la transition entre activité et retraite : Des formations d'aide à la transition "emploi-retraite" peuvent être demandées par les employés. Des bilans retraites peuvent être proposés.