

Rendu d'avis des élus CGT **Projet d'entretien annuel** **au CSE Central du 16 octobre 2026**

La direction générale consulte le CSE central sur la mise en place d'un entretien annuel pour l'ensemble des salariés de l'association, déployé via l'outil Talentsoft. Ce projet est présenté comme un élément de la transformation de l'association, au service de la professionnalisation des managers et du pilotage de l'activité.

Les élus du CSEC ne contestent pas l'intérêt de temps d'échange réguliers entre les salariés et leur hiérarchie N+1. Bien conduits, ces échanges peuvent permettre de faire un bilan, de reconnaître le travail accompli, d'identifier les difficultés rencontrées et de mieux accompagner le développement professionnel.

Cependant, un dispositif présenté comme un outil de dialogue peut également devenir un instrument de pression, de contrôle ou d'évaluation individuelle déguisée. C'est précisément ce risque que les élus du CSEC souhaitent dénoncer.

Un cadre insuffisamment défini et une périodicité à revoir

Le projet ne distingue pas suffisamment l'entretien annuel proposé par la direction de l'entretien de parcours professionnel prévu par la loi, dont la périodicité est désormais de quatre ans.

Cette confusion des dispositifs et de leurs finalités risque d'empêcher les salariés de se préparer correctement et de créer des inquiétudes sur l'utilisation qui pourrait être faite des informations recueillies.

Les élus du CSEC s'interrogent également sur la pertinence de généraliser un entretien chaque année, alors même que les établissements sont déjà confrontés à des contraintes importantes d'organisation et de disponibilité des responsables hiérarchiques.

Les élus du CSEC demandent que le directeur propose chaque année l'entretien annuel, le salarié pourrait choisir d'y participer tous les ans ou de le refuser une année sur deux.

Cette organisation permettrait de maintenir des temps réguliers d'échange avec les salariés, sans multiplier inutilement les dispositifs, tout en distinguant clairement les attentes de chacun.

Concernant le calendrier, les élus souhaitent que les entretiens permettant de recueillir des besoins en formation soient organisés, autant que possible, entre janvier et juin afin de faciliter leur présentation en CSEE/CSEC et leur prise en compte dans le plan de développement des compétences suivant.

Des objectifs inadaptés à la réalité de nos métiers : une rubrique à supprimer

Si les entretiens reposant sur des objectifs sont courants dans d'autres secteurs, notre activité présente une particularité fondamentale : ils sont avant tout tournés vers l'accompagnement et le soin des personnes.

Le travail des salariés dépend du rythme, des besoins et de l'autodétermination des personnes accompagnées et soignées. Il ne peut pas être réduit à des objectifs prédéfinis ou à des indicateurs de performance individuelle.

Les objectifs peuvent évoluer en fonction des situations et ne sont pas toujours réalisables, indépendamment de l'engagement professionnel des salariés.

Le projet ne précise pas suffisamment les conséquences éventuelles de l'atteinte ou de la non-atteinte de ces objectifs. Si le lien avec la rémunération a été écarté, les conséquences possibles en matière de reconnaissance professionnelle, d'appréciation du travail ou de sanctions restent insuffisamment clarifiées.

Les élus du CSEC refusent que des salariés puissent être mis en difficulté ou tenus pour responsables de la non-atteinte d'objectifs, notamment lorsque celle-ci résulte d'un manque de moyens humains, matériels ou organisationnels.

C'est pourquoi les élus du CSEC demandent explicitement la suppression de la rubrique « objectifs » du support d'entretien.

Il ne s'agit pas simplement de remplacer des objectifs quantitatifs par des objectifs qualitatifs, mais bien d'éviter que cet espace d'échange ne devienne un outil d'évaluation individuelle, de contrôle ou de mesure de la performance des salariés.

Cette suppression n'empêche nullement de discuter du travail réalisé, des difficultés rencontrées, des moyens nécessaires et des perspectives d'évolution professionnelle.

Une charge de travail irréaliste pour les directeurs et les cadres

Certains cadres ont entre 40 et 60 salariés à rencontrer. L'annualisation systématique apparaît donc difficilement réalisable au regard de leur disponibilité et de leurs responsabilités déjà importantes. Cette charge supplémentaire pourrait elle-même exposer les directeurs et les cadres à des risques psychosociaux, particulièrement lorsqu'ils ne disposent pas des moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Elle pourrait également conduire à des entretiens réalisés dans l'urgence, au détriment de la qualité des échanges et de l'attention portée aux salariés.

La multiplication des dispositifs ne doit pas se faire au détriment du temps consacré à l'accompagnement des équipes et au fonctionnement quotidien des établissements.

La périodicité alternative proposée par les élus permettrait de limiter cette surcharge et de privilégier des échanges de qualité.

Des interrogations sur la réelle plus-value en matière de formation

Les élus du CSEC rappellent que les établissements disposent déjà de dispositifs permettant de recueillir les besoins en formation des salariés.

Dans ces conditions, ils s'interrogent sur la réelle plus-value d'un entretien supplémentaire chaque année pour identifier des besoins qui peuvent déjà être exprimés et recensés dans les dispositifs existants.

La priorité doit être de garantir la prise en compte effective des demandes, leur traitement transparent et l'accès réel des salariés aux formations nécessaires.

La formation ne doit pas devenir une simple rubrique administrative supplémentaire, traitée en fin d'entretien. Elle doit bénéficier d'un véritable temps d'échange, en articulation avec le plan de développement des compétences.

Des doutes sérieux sur l'outil Talentsoft et la gestion des données

Les élus du CSEC expriment leurs inquiétudes quant à l'utilisation de Talentsoft, compte tenu des difficultés déjà rencontrées dans certains établissements pour les entretiens professionnels et de sa sous-utilisation dans le cadre des demandes de formation.

Au-delà des aspects techniques, la gestion des informations recueillies soulève des interrogations importantes.

Les élus demandent que soient clairement définies, avant tout déploiement, les modalités de traçabilité, de conservation et d'utilisation des données, leur durée de conservation ainsi que les personnes habilitées à y accéder.

Il est indispensable de préciser les garanties de confidentialité et d'empêcher toute utilisation détournée des informations recueillies à des fins de contrôle, d'évaluation individuelle ou de procédure disciplinaire.

Les salariés doivent savoir précisément quelles informations sont conservées, par qui elles peuvent être consultées et à quelles fins elles peuvent être utilisées.

Une absence d'évaluation préalable des risques psychosociaux

Aucun document remis aux élus ne présente d'évaluation préalable des risques psychosociaux liés au projet, tant pour les salariés que pour les responsables chargés de conduire les entretiens.

Or, le manque de clarté du dispositif, les risques d'évaluation déguisée et la charge de travail supplémentaire peuvent générer de l'inquiétude et de la souffrance au travail.

Les élus demandent donc une évaluation préalable de ces risques, leur intégration dans le DUERP ainsi qu'un suivi du dispositif par les CSSCT locales et la CSSCT centrale.

Ce suivi doit notamment permettre d'examiner les conditions de mise en œuvre, les difficultés rencontrées, la charge de travail et les éventuelles conséquences sur la santé des salariés et des encadrants.

Une véritable coconstruction avec les représentants des salariés

En l'état, ce projet d'entretien annuel ne répond pas aux préoccupations des salariés et ne correspond pas à notre conception d'un dialogue professionnel fondé sur la confiance, la bienveillance et la transparence.

Les élus du CSEC demandent à la direction générale de revoir son projet dans le cadre d'un véritable travail de coconstruction avec les organisations syndicales représentatives, notamment au sein de la commission de suivi de l'accord GEPP ou dans un autre espace de dialogue social.

Cette coconstruction doit permettre d'élaborer un dispositif réellement utile aux salariés, adapté aux spécificités des métiers et respectueux de leurs droits.

Les élus du CSEC demandent :

- La révision du projet d'entretien annuel.
- **La suppression de la rubrique « objectifs »**, afin d'écarter les risques d'évaluation individuelle déguisée, de contrôle ou d'appréciation de la performance.
- La garantie d'un espace d'échange bienveillant et confidentiel permettant aux salariés de s'exprimer librement sur leurs conditions de travail, leurs difficultés et les moyens nécessaires.
- La mise en place d'un temps de préparation à l'entretien, pris sur le temps de travail.
- Une articulation claire avec les dispositifs existants, notamment l'entretien de parcours professionnel et les modalités de recueil des besoins en formation, afin d'éviter leur multiplication.
- Un véritable temps consacré à la formation, ainsi qu'un calendrier permettant la prise en compte des demandes dans le plan de développement des compétences.
- Des garanties écrites sur la traçabilité, l'accès, la confidentialité, l'utilisation et la conservation des données recueillies dans Talentsoft.
- Une évaluation préalable des risques psychosociaux liés au dispositif, intégrée au DUERP.
- La présentation et le suivi du dispositif en CSSCT locales ainsi qu'un bilan régulier en CSSCT centrale, notamment sur les conséquences pour les conditions de travail.
- Une véritable coconstruction du projet avec les organisations syndicales représentatives, avant toute mise en œuvre.

Conclusion

Les élus du CSEC réaffirment leur attachement à des temps d'échange réguliers permettant la reconnaissance du travail accompli, l'expression des difficultés rencontrées et l'accompagnement des parcours professionnels.

Mais ces échanges doivent avant tout être au service des salariés et de l'amélioration de leurs conditions de travail, et non devenir un outil supplémentaire de pilotage et de contrôle.

En l'état, le projet présenté manque de garanties, sous-estime la charge de travail qu'il fait peser sur les directeurs et les cadres, ne prend pas suffisamment en compte la spécificité des métiers d'APF France handicap et comporte des risques réels de pression et de souffrance au travail.

Les élus du CSEC considèrent qu'une autre organisation est possible, reposant sur des entretiens mieux préparés et réellement centrés sur le dialogue professionnel.

LES SALARIÉS ONT BESOIN DE MOYENS ET DE RECONNAISSANCE, PAS D'UN OUTIL DE CONTRÔLE !

Sans garanties précises, sans suppression de la rubrique « objectifs », sans réexamen de la périodicité, sans évaluation préalable des risques et sans véritable coconstruction avec les organisations syndicales, **ce projet ne peut être accepté en l'état.**

La direction générale doit revoir sa copie avant tout déploiement. Le dialogue social ne peut pas se limiter à une consultation de façade : il doit permettre de modifier réellement le projet dans l'intérêt des salariés.

Cet avis vaut avis du CSEC.

Je suis syndiqué,
pourquoi pas vous ?



Pour toutes questions sur vos droits ou la situation

Contactez la CGT / Syndiquez vous

Contact : Fabrice VERDELET dsc.cgt.apf@gmail.com ☎ 07 83 32 49 33

 www.cgtafpf.com  <https://www.facebook.com/cgtafpf.cgt>