

Les entretiens d'activité et professionnels



L'entretien d'activité

L'entretien d'activité est comme un moment d'examen et de valorisation du travail du salarié en vue de l'amélioration de la situation de travail. La périodicité est d'un à deux ans. Cependant, la valorisation du travail du salarié ne consiste pas en une négociation salariale individuelle. En conséquence, l'entretien d'activité ne donnera pas lieu à discussion salariale mais à examen notamment des éléments suivants :

Le poste:

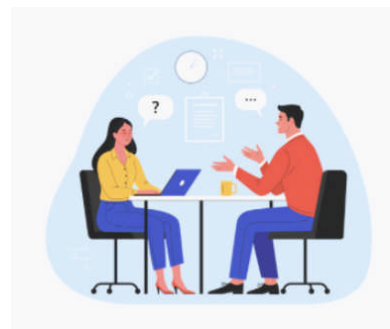
- Les activités principales du poste : Y a-t-il eu des modifications, la fiche de poste est-elle toujours conforme, nécessite-t-elle des aménagements ?
- Les tâches et les objectifs du poste sont-ils tenus ?

La conformité au service attendu

- Quelle est la qualité des relations dans l'établissement ?
- Avec les élèves, les familles, les autres personnels ?
- Le respect du règlement intérieur, des horaires, des plannings, des consignes et des règles de sécurité, du matériel confié ...

La valorisation des compétences

- Les compétences professionnelles sont-elles pertinentes pour le poste, leur développement est-il nécessaire ?
- les capacités à s'adapter, à résoudre les problèmes, à prendre des initiatives si nécessaire sont-elles satisfaisantes ?



. En résumé, Il concerne l'appréciation des résultats du travail du personnel concerné. Il doit avoir lieu annuellement. Toutefois, l'employé ne doit pas se sous estimer au moment de remplir cette grille.

. Ne rien signer à l'issue de l'entretien et mettre à profit le délai de 48h pour notifier si besoin, les derniers commentaires.

L'entretien professionnel

Tous les 3 ans, l'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur. Il concerne tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, et si les critères classant sont adaptés.

L'entretien professionnel est un moment d'information et de dialogue avec les salariés. Il permet à chacun de construire son parcours professionnel, tout en assurant l'adéquation entre les compétences des salariés et les besoins de l'entreprise pour les mois et années à venir.

Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.

Au bout de 6 ans, il est également l'occasion de dresser un bilan du parcours professionnel du salarié. L'entretien professionnel ne concerne pas l'évaluation du travail du salarié.

Si tel n'est pas le cas, l'employeur apporte les mesures correctives qui s'imposent. Il peut s'agir d'une évolution individuelle de rémunération liée à :

- l'attribution de critère(s) classant,
- un changement de fonction,
- un changement de poste,
- un élément de reconnaissance pendant la période triennale notamment dans le cadre d'un départ en formation.

Cette évolution est au moins équivalente à une valorisation de 15 points.

Dans l'établissement

Lors d'un départ en formation, l'employeur et le salarié s'entendent dans un document « engagements réciproques » des conséquences au regard du projet et du parcours.

Un élément de reconnaissance peut prendre la forme par exemple d'une évolution de classification par les critères classant, des points (valorisant la formation professionnelle ou d'implication professionnelle), l'obtention d'une certification pouvant faciliter l'employabilité du salarié.

Maitriser la date de départ

Toujours partir à la retraite le premier du mois suivant la fin de validation d'un trimestre (le 1 janvier, le 1er avril, le 1er juillet ou le 1er novembre).

Choisir de partir à la retraite le 1er janvier après avoir acquis tous ses droits pour bénéficier de la dernière année de cotisation qui vous permet de sortir de la 25ème année de cotisation (la plus faible) pour la remplacer par une plus importante. Ce qui va quand même augmenter votre retraite de 20€ à 60€ tous les mois! Il faut bien y réfléchir.

Enfants, service national

Si vous avez des enfants, ils vous donnent droit, en tant que mère, à des trimestres supplémentaires d'assurance retraite. On parle de *majoration* (de durée d'assurance)

pour enfant: 4 trimestres pour la grossesse et l'accouchement ou adoption et 4 trimestres pour l'éducation.

Si les enfants sont nés ou adoptés après 2010 les 4 trimestres pour l'éducation peuvent être attribués au père ou à la mère si les parents ont informé la caisse avant

l'anniversaire des 4 ans et demi de l'enfant (ce qui de fait exclu la quasi-totalité des couples)

Le service militaire, ou service national, est validé à raison d'un trimestre tous les 90 jours d'incorporation, avec un maximum de 4 trimestres par année civile. Le report de ces trimestres sur le relevé de carrière est automatique. Cependant, s'il ne figure pas, vous pouvez en demander la régularisation à l'aide d'un service en ligne, ou par courrier.

La retraite progressive

Un salarié.e de droit privé a la possibilité de demander une retraite progressive dit RP. Les conditions pour pouvoir demander une retraite progressive sont les suivantes :

- ➡ Avoir 60 ans
- ➡ Valider 150 trimestres (les trimestres pour enfants comptent). La.le salarié.e travaillera à temps partiel entre 40% et 80% iel touchera le salaire de son travail à temps partiel ainsi qu'une fraction complémentaire de retraite (complément à 100% du temps partiel). Ce qui lui fera approximativement de 90% à 95% de son salaire normal sans heures supplémentaires (les heures supplémentaires ne sont plus autorisées en RP).

Le grand intérêt de cette RP est que les trimestres de travail en RP comptent pour le calcul final de la retraite. Cette RP permet à un salarié.e de finir d'acquérir tous ces trimestres avant de prendre sa retraite bien méritée sans aucune décote.



Demande unique de
retraite personnelle



J'accède à mon
espace personnel



J'accède à mon
compte retraite



Une question, un renseignement...un seul mail : retraite@cgt-ep.org

Nos revendications

Un système de retraite basé sur la répartition et les fondamentaux de la Sécurité Sociale la retraite à 60 ans, après 37,5 années de cotisations

Prise en compte des années d'études supérieures

Des pensions calculées sur la base des 10 meilleures années et/ou 75 % du dernier salaire brut

Pas de pension en dessous du SMIC revendiqué à 1 900

Des pensions indexées sur l'évolution des salaires