



Secrétariat Général du Siège
Pôle EEC

Destinataires

Mesdames et Messieurs les Directeurs
d'Activité du Siège
Messieurs les Directeurs des Directions
à Compétence Nationale

Contact

Annonciade PALAZZO
Tél : 01 55 44 34 45
Fax : 01 55 44 34 69
E-mail :

Date de validité

A partir du 26/01/2009

Les 4 Temps du Management 2009 Groupe A



a g i r

**OBJET : PRINCIPE ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE LA CAMPAGNE
DES 4 TEMPS DU MANAGEMENT 2009 AU TITRE DE 2008 POUR LE GROUPE
A.**

• *Les modalités générales de la campagne d'appréciation sont décrites dans
l'instruction n°2037 du 1^{er} septembre 2004 (BRH 2004 RH 82), prise en application du
décret n°2001-614 et de l'arrêté du 9 juillet 2001.*

Référence : Instruction n°2037 du 1^{er} septembre 2004 (BRH 2004 RH 82)

• - *Instruction n° 237-23 du 25 août 2006 (BRH 2006 RH 102)*

DATES CLES :

• *La campagne d'appréciation se déroule de la date de parution de la présente note au
30 avril 2008.*

**ACTIONS : METTRE EN ŒUVRE LES OPERATIONS ET RESPECTER LE
CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF.**

Jack DUHAMEL

Les 4 Temps du Management 2009 Groupe A

1. Principes généraux

L'entretien entre le manager et le collaborateur est au centre du nouveau modèle de développement des cadres supérieurs. Il s'appuie sur un dialogue constructif entre le manager et son collaborateur.

1-1 - Temps 1 – Evaluation de la Performance : il consiste à évaluer les résultats de l'année écoulée et à fixer les objectifs de l'année à venir. Ces objectifs se décomposent en objectif collectif, propre au Métier, et en objectifs individuels évalués sur 4 niveaux :

- 1 – Largement dépassé
- 2 – Atteints
- 3 – Partiellement atteints
- 4 – Insuffisamment atteints

Il existe deux types de support d'évaluation de la performance :

- un support qui concerne les cadres supérieurs hors feuille de route
- un support qui concerne les cadres supérieurs sous feuille de route

1-2 - Temps 2 – Evaluation de la contribution : cette étape consiste à apprécier la capacité du collaborateur à délivrer les résultats attendus dans sa fonction. Cette évaluation utilise les cinq grandes familles de compétences (compétences techniques, capacités à appliquer ces compétences, efficacité personnelle, comportement relationnel et aptitude à la conduite d'équipe et au développement des collaborateurs) appréciées sur 4 niveaux.

De ces 2 Temps découle l'appréciation globale exprimée sur 4 niveaux :

- 1 – Référent dans sa fonction
- 2 - Rôle tenu
- 3 – Marge de progrès
- 4 – Insuffisant

Cette appréciation est indispensable pour l'attribution de la part variable et de la revalorisation salariale annuelle.

1-3 - Temps 3 – Projet professionnel : il a pour objectif de préparer et d'accompagner l'évolution professionnelle de chaque collaborateur. Il permet de déterminer les souhaits d'évolution ainsi que les programmes d'action à mettre en œuvre (actions managériales et/ou actions de formation).

1-4 - Temps 4 – Entretien professionnel : il peut être initié par le manager ou sur demande du collaborateur. Il permet de déterminer un plan individuel de développement, d'en préciser les modalités et d'en suivre la réalisation dans le cadre de bilans périodiques.

Les 4 Temps du Management 2009 Groupe A

Les 3 premiers temps du management sont annuels et obligatoires. Le temps 4 peut être déconnecté des 3 premiers temps ; il doit être réalisé au moins une fois tous les deux ans.

Les documents des 4 Temps du Management ainsi que le guide explicatif sont disponibles sur l'intranet RH.

2. Suivi et contrôle

Les DCN informeront le Secrétariat Général du Siège du nombre d'entretiens réalisés (à l'aide de l'annexe jointe).

Le SGS assurera un contrôle de l'avancement de la campagne puis dressera un bilan quantitatif et qualitatif.

3. Cas particuliers

Les chargés de fonction de classe III sur des fonctions de groupe A sont appréciés sur le document d'appréciation de la classe III, complété du Temps 1 (feuille de route ou non selon les cas) pour la fixation des objectifs de 2009.

Les cadres supérieurs ayant un grade de cadre supérieur et occupant des fonctions de classe III sont appréciés sur le support des 4 Temps du Management

4. Mise en œuvre de la campagne

Pour l'année 2009, la campagne des 4 temps du management se déroulera jusqu'au 30 avril 2009.

BILAN DES 4 TEMPS DU MANAGEMENT 2009 AU TITRE DE 2008
(Groupe A)

<i>Direction :</i>			
	Effectifs à apprécier	Nombre d'entretiens réalisés	% d'atteinte de l'objectif (Nb entretiens réalisés / effectif à apprécier)
Groupe A			

Calendrier de transmission du document

13 février 2009
13 mars 2009
10 avril 2009
30 avril 2009

Documents à retourner au :
Secrétariat Général du Siège
Ressources Humaines
CP F412
44 boulevard de Vaugirard
75757 PARIS CEDEX 15