

# CAPN lors de votre entretien :

## Extraits de la charte CAPN 1999

### DÉFINITION DES OBJECTIFS

3.1- Chaque responsable hiérarchique a la responsabilité de négocier les C.A.P.N. de chacun de ses collaborateurs et de :

- l'informer sur les Plans d'Actions Prioritaires (PA P)
- négocier avec lui les C.A.P.N. en terme d'objectifs et de moyens.
- évaluer les résultats
- calculer le montant de la prime

3.2 - La négociation des objectifs est réalisée au cours de deux réunions organisées avant le début de la période.

1. au cours de la première réunion les objectifs et les moyens sont proposés et discutés.

2. au cours de la deuxième réunion sont décidés :

- les objectifs et les moyens
- le niveau de départ, le niveau arrivée des objectifs
- les méthodes de mesure
- les coefficients de pondération attribués à chacun des objectifs
- la valeur de la prime maximale si tous les objectifs sont atteints
- les moyens alloués

3.3 - La hiérarchie est responsable de la crédibilité et du bon fonctionnement des C.A.P.N., en tant que partie intégrante de sa fonction.

Chaque responsable doit obligatoirement organiser chaque semestre une reunion d'information et d'échange avec l'ensemble de ses collaborateurs sur la présentation du projet P.A.P. du secteur d'activité.

3.4 - Le C.A.P.N. est constitué d'objectifs ... dont l'atteinte est mesurable pour chacun des salariés concernés.

.. ..

3.7 - Le document C.A.P.N. est conservé par le collaborateur et par son supérieur hiérarchique, il est archivé dans le dossier du collaborateur ; il constitue un élément d'évaluation du collaborateur.

Votre signature est Facultative

### MOYENS MIS EN OEUVRE

Pour la réalisation des objectifs les collaborateurs ont besoin de connaître les moyens que leur supérieur hiérarchique met à leur disposition.

Ces moyens sont présentés, commentés au collaborateur et repris sur le document C.A.P.N.

Ce peut être

- le suivi des tableaux de bord : affichages, réunions.
  - les actions de formation collectives ou personnalisées.
  - les entretiens individuels de concertation
  - des groupes de projet sur un sujet défini
  - de l'investissement productif, ou de sécurité ...
- etc ...

### INFORMATION ET COMMUNICATION

6.1 - Chaque responsable doit obligatoirement organiser, chaque semestre, une réunion d'information et d'échange avec l'ensemble de ses collaborateurs, incluant la présentation des P.A.P. de son secteur et indiquant les points qui seront repris sur le C.A.P.N.

6.2 - Chaque objectif figurant dans les contrats C.A.P.N. doit pouvoir être mesuré par un indicateur qui figurera notamment dans le Tableau de Bord du responsable hiérarchique direct. Il devra tenir ses collaborateurs informés de l'évolution des résultats.

6.3 - Les résultats des objectifs collectifs feront l'objet d'une information adaptée, (réunion mensuelle, affichage ...).

6.4 - Il est du ressort du Responsable hiérarchique de tenir son collaborateur informé de la réalisation ou non de ses objectifs afin de l'aider à les atteindre.

6.5 - Les résultats individuels du C.A.P.N. ne sont pas communiqués en dehors de la hiérarchie directe, hors droit des I.P.P.

Le site : <http://www.cfdtcasino.fr>

Arnaud Muzard : 06 88 70 33 74  
amuzard@me.com

