

# L'entretien professionnel

L'entretien professionnel a lieu tous les deux ans (à partir de l'entrée dans l'entreprise, puis de la date de l'entretien précédent). C'est un droit reconnu à chaque salarié quelle que soit la taille de l'entreprise. Les modalités de sa mise en œuvre, définies par la loi, peuvent être précisées par accord de branche ou d'entreprise.

## CGT

Attention, ces accords peuvent modifier la périodicité des entretiens professionnels.

## L'entretien professionnel c'est quoi ?

C'est une rencontre formelle entre un salarié et son employeur ou son représentant dans une logique d'évolution professionnelle. Il doit permettre aux deux parties d'en tirer des enseignements partagés.

L'entretien professionnel ne doit pas servir à juger le salarié. Il ne porte pas sur l'évaluation de son travail. Il relève d'une logique d'orientation/évolution. Il doit donc être distinct de l'entretien d'évaluation (lorsqu'il existe et quel que soit le nom qui lui est donné).

## CGT

Dans les entreprises où se pratique régulièrement l'entretien d'évaluation, l'employeur peut vouloir coupler celui-ci avec l'entretien professionnel (par exemple : le même jour à deux moments distincts mais successifs).

Cette pratique est à combattre pour la confusion qu'elle entraîne entre orientation/évolution et évaluation.

Pour lever cette ambiguïté, le mieux serait que l'évaluation et l'entretien professionnel soient réalisés par deux personnes différentes. Celle réalisant l'entretien professionnel ne devrait pas être un

responsable hiérarchique direct du salarié car il entre justement dans sa fonction d'évaluer le travail de ses subordonnés.

L'entretien professionnel doit être un moment d'échange entre le salarié et l'employeur ou son représentant afin d'en tirer des enseignements partagés.

## CGT

- L'objectif du salarié doit être d'évaluer ses possibilités d'évolution professionnelle et de faire inscrire les formations qui en découlent dans le plan de développement des compétences de l'entreprise.
- L'objectif de l'employeur doit être de comprendre les attentes et les potentialités du salarié, les évolutions professionnelles qu'il doit lui proposer, compte tenu des perspectives d'évolution de l'emploi et du travail (techniques, technologies,...) de l'entreprise.

L'entretien professionnel doit offrir au salarié l'opportunité :

- d'identifier des objectifs d'évolution professionnelle,
- de connaître les différents dispositifs de formation utilisables et leurs conditions de réalisation,
- de se porter candidat, ou de faire inscrire les formations qui découlent des objectifs qu'il se fixe, dans le plan de développement des compétences de l'entreprise.

## Modalités

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié (Art L. 6315-1, I du code du travail). Il peut aboutir à la conclusion d'un document écrit indiquant les perspectives de formation et d'évolution professionnelle que l'employeur envisage pour le salarié.

## Pour qui ?

Un entretien professionnel est obligatoire pour chaque salarié, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. En outre, un entretien professionnel doit être systématiquement proposé aux salariés qui reprennent leur activité à l'issue de :

- congé de maternité,
- congé parental d'éducation,
- congé de soutien familial,
- congé sabbatique,
- congé d'adoption,
- période de mobilité volontaire sécurisée,
- période d'activité à temps partiel,
- arrêt longue maladie,
- mandat syndical.

## Un bilan à 6 ans

Tous les 6 ans de présence continue du salarié, l'entretien professionnel sert à réaliser un bilan de son parcours dans l'entreprise, permettant de vérifier qu'il a, non seulement bénéficié des entretiens professionnels, mais également s'il a (Art. L. 6315-1, II du code du travail) :

- suivi au moins une action de formation,
- bénéficié d'une progression, salariale ou professionnelle,
- acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE).

## Un abondement correctif

L'entretien professionnel a été créé par la réforme de la Formation Professionnelle de 2014. Dans la loi issue de cette réforme, il est précisé que dans les entreprises de 50 salariés et plus, à défaut de réalisation des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures citées ci-dessus, l'employeur devra abonder (abondement correctif) le compte personnel de formation du salarié de 3 000 euros.

Cet abondement correctif s'ajoute au montant du Compte Personnel de Formation (CPF) dans un compteur spécifique. Il n'a pas d'incidence sur le plafond du CPF.

En 2018, la loi intitulée « *Liberté de choisir son avenir professionnel* » a modifié les critères qui amènent à un abondement correctif. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si le salarié n'a pas bénéficié les 6 dernières années des entretiens professionnels et d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur doit abonder le CPF du salarié qui sera alors crédité de 3 000 €.

Jusqu'au 31 décembre 2020, de manière transitoire, l'employeur pourra justifier de l'accomplissement des obligations liées à l'entretien professionnel et à l'accompagnement du parcours de ses salariés soit selon les modalités issues de la loi du 5 mars 2014, soit selon celles issues de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

## En conclusion ce que la CGT revendique :

- les cadres ou agents de maîtrise chargés de conduire ces entretiens doivent être informés et formés ; l'information relève du rôle de l'OPCO (Opérateurs de Compétences dont dépend l'entreprise). Certains ont mis à disposition des salariés et des employeurs des livrets de préparation à l'entretien, voire un canevas de synthèse écrite
- le salarié doit avoir la possibilité de se préparer, avec un laps de temps suffisant (un document de préparation, validé par les IRP, devrait lui être remis),
- que l'entretien soit conduit par une autre personne qu'un responsable hiérarchique.
- la liste des congés au retour desquels l'entretien est systématiquement proposé doit être étendue aux détachements politiques ou humanitaires ;
- que tout salarié, quel que soit son statut, même celui ayant une trajectoire professionnelle discontinuée, puisse bénéficier d'un bilan tous les 6 ans.