



VOS DROITS

FORMATION :

entretien professionnel



cgt-tpe.fr

VOS DROITS

SALARIÉ·ES DES TRÈS PETITES ENTREPRISES (- DE 11 SALARIÉ·ES)

FORMATION

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·e 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.

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

L'entretien professionnel c'est quoi ?

C'est une rencontre formelle entre un·e salarié·e et son employeur·se ou sa ou son représentant·e 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 la ou le salarié·e. 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).

Remarque CGT : Dans les entreprises où se pratique régulièrement l'entretien d'évaluation, l'employeur·se 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·e responsable hiérarchique direct du ou de la salarié·e car il entre justement dans sa fonction d'évaluer le travail de ses subordonné·es.

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

Remarques CGT :

- L'objectif du ou de la salarié·e 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·se doit être de comprendre les attentes et les potentialités du ou de la salarié·e, les évolutions professionnelles qu'il ou elle 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 ou à la salarié-e 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-e, ou de faire inscrire les formations qui découlent des objectifs qu'elle ou 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 ou à la salarié-e (article 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-se envisage pour la ou le salarié-e.

Pour qui ?

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

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

Un bilan à six ans

Le compte personnel de formation (CPF) du ou de la salarié-e est abondé à hauteur de 3 000 euros lorsque qu'il est constaté, au cours de l'état de lieux du parcours professionnel au bout de six ans, que cette dernier-e n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus ET d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire » (formation imposée par l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou d'une disposition légale ou réglementaire – article L. 6321-2 du Code du travail) selon les articles L. 6315-1 et L. 6323-13 du Code du travail. Sont donc éligibles toutes les actions de formation qui concourent au développement des compétences des salarié-es et, notamment, celles qui ont pour objet « *de favoriser l'adaptation des travailleur-ses à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des travailleur-ses d'acquérir une qualification plus élevée* » (cf. article L. 6313-3 du Code du travail). Il n'y a pas de durée minimale exigée pour la réalisation de ces actions de formation qui peuvent être réalisées en tout ou partie à distance, ou en situation de travail.

La CGT revendique :

- **la loi de 2018 est venue amoindrir les obligations des employeur-ses en retirant plusieurs critères regardés lors du bilan à six ans, la CGT demande que ceux-ci soient de nouveau exigés (que les salarié-es aient bénéficié d'une formation et/ou acquis des éléments de certification et/ou eu une progression salariale ou professionnelle). Deux de ces trois critères étaient obligatoires ;**
- **les cadres ou agent-es de maîtrise chargé-es de conduire ces entretiens doivent être informé-es et formé-es. L'information relève du rôle de l'Opco (opérateur de compétences dont dépend l'entreprise). Certains ont mis à disposition des salarié-es et des employeur-ses des livrets de préparation à l'entretien, voire un canevas de synthèse écrite ;**
- **la ou le salarié-e 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) ;**
- **l'entretien doit être conduit par une autre personne qu'un-e responsable hiérarchique ;**
- **la liste des congés au retour desquels l'entretien est systématiquement proposé doit être étendue aux détachements politiques ou humanitaires ;**
- **que tout-e salarié-e, quel que soit son statut, même celui ou celle ayant une trajectoire professionnelle discontinuée, puisse bénéficier d'un bilan tous les six ans.**