



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Le cadre légal : la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a remplacé divers entretiens individuels obligatoires (entretien de seconde partie de carrière, notamment) par un **Entretien individuel unique**, l'entretien professionnel.

Cet entretien, qui se déroule une fois tous les 2 ans, est obligatoire et ce quelle que soit la taille de l'entreprise et la forme du contrat de travail, CDI, CDD, contrat aidé, ou encore contrat de professionnalisation.

A Noter : l'employeur doit proposer un entretien professionnel au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé : de maternité, parental d'éducation, ou d'une période de réduction d'activité, de soutien familial (congé d'accompagnement), d'adoption, sabbatique, de période de mobilité volontaire sécurisée – dans les entreprises de plus de 300 salariés –, d'un arrêt maladie pour une affection de longue durée, à l'issue de l'exercice d'un mandat syndical.

Le but de cet entretien : faire le bilan avec le salarié des objectifs posés lors du précédent entretien. Un bilan des actions de formation réalisées, de ses aptitudes professionnelles, de ses souhaits de formations, d'évolution. Pour l'employeur, il s'agit d'initier une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et d'élaborer le plan de formation. Cet entretien est donc surtout dédié à faire le point sur la situation du salarié et sur son accompagnement. Il a donc pour visée d'encadrer l'obligation de maintien de l'employabilité des salariés. Il se distingue en cela des entretiens d'évaluation qui sont mis en place dans les entreprises !

A Noter : les premiers entretiens devaient être réalisés avant le 7 mars 2016 !

Le contenu de l'entretien : la loi n'apporte aucune précision (toutefois, des accords de branche ou d'entreprise peuvent en définir le contenu. Interroger vos délégués syndicaux sur ce thème). Elle précise juste que l'employeur doit informer le salarié sur le processus de validation des acquis de l'expérience, et sur la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (service gratuit. Pour trouver votre interlocution CEP : www.mon-CEP.org).

A Noter : le CEP est une véritable opportunité pour les salariés ! Il n'est pas facile de faire seul un bilan de carrière, de compétences, et d'appréhender une formation, une reconversion, une mobilité professionnelle. Le CEP constitue donc un appui précieux pour accompagner les salariés. Totalement gratuit, ce service est suffisamment déployé géographiquement pour que chaque salarié, demandeur d'emploi, puisse y accéder.

A l'issue de l'entretien : l'employeur doit vous remettre une synthèse de l'entretien (conservez-la précieusement !), et vous informer des suites qu'il entend donner aux actions envisagées.

Les suites de l'entretien professionnel : Tous les 6 ans, un entretien complet doit se dérouler. Celui-ci constitue un bilan récapitulatif du parcours professionnel au cours duquel l'employeur doit s'assurer :

▸ que le salarié a bien bénéficié de ses entretiens professionnels précédents,

▸ qu'il y a eu au moins une action de formation,
▸ de la progression salariale ou professionnelle par l'acquisition d'une certification, d'une partie d'un diplôme, d'un titre, ou d'une validation des acquis de ses compétences.

A Noter : une progression salariale versée sous la forme d'une augmentation collective est considérée comme valide. Le salarié ne peut donc pas se prévaloir de l'absence d'une augmentation individuelle, c'est la limite, regrettable, de ce critère.

Cette étape est donc cruciale et doit être formalisée.

Pour donner de la matière et un véritable poids à l'entretien professionnel, le législateur a assorti ces obligations de pénalité dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Si, au bout de 6 ans, le non-respect de 2 critères sur les 3 énoncés ci-dessus ne sont pas respectés, l'employeur est considéré comme « avoir failli » à son obligation de maintien de l'employabilité du salarié. Les conséquences sont donc lourdes :

▸ Il devra procéder à un abondement correctif du compte personnel de formation (CPF) à raison de 100 heures supplémentaires – 130 heures si le salarié est à temps partiel au moment de l'entretien, en versant 30 € / heure et par salarié à l'OPCA – soit un abondement de 3 000 €.

Pour préparer votre entretien, rapprochez-vous de la section syndicale Cfdt de votre entreprise. Vous pouvez également consulter le site : www.afdas.com/kits

Vous y trouverez une fiche outil pour préparer votre entretien. •