



ENTRETIEN PROFESSIONNEL

LE SAVIEZ-VOUS

Tout salarié doit pouvoir bénéficier d'un entretien professionnel, distinct de l'entretien annuel d'évaluation, a minima tous les 2 ans¹ et après chaque interruption longue d'activité.

Quels bénéficiaires ?

L'entretien professionnel concerne **TOUS les salariés** quels que **soient la nature de leur contrat de travail** (statutaire, CDI, CDD, contrat aidé, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation...), leur **durée de travail** (temps plein ou temps partiel), leur **ancienneté**, la **taille** et le **secteur d'activité de l'entreprise**.

Quels objectifs ?

L'objectif est de **faire le point sur l'évolution de la situation professionnelle du salarié et ses éventuels besoins**, compte tenu de son projet professionnel et personnel et des projets de l'entreprise **et d'acter les actions et moyens d'y parvenir**.

Selon la loi, il doit également comporter des informations relatives à la **Validation des Acquis de l'Expérience**, à l'activation par le salarié de son **Compte Personnel de Formation** et son possible abondement par l'employeur et au **conseil en évolution professionnelle**.

Il permet d'anticiper, de se projeter et vise à :

- **Accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle** notamment en termes de qualification et d'emploi (évolution dans l'emploi, de GF, changement de poste, promotion...)
- **Identifier ses attentes et besoins** (formation, professionnalisation, tutorat, acquisitions de nouvelles qualifications, utilisation du Compte Personnel d'Activité,...), et avoir des informations relatives à la Validation des Acquis de l'Expérience
- **Acter des décisions, actions et les moyens.**

Lors de cet entretien, à part entière, l'employeur doit donner au salarié des réponses. Quelles sont ses perspectives d'évolution ? Son projet professionnel pourra-t-il prendre forme ? Quelles actions (évolution, mobilité, formation, VAE ...) peuvent être mises en œuvre ?

¹ Sauf accord collectif stipulant une périodicité différente. Exemple : Tous les ans à EDF SA et RTE

CFE UNSA ÉNERGIES
100 % LIBRES... 100 % VOUS !

Pour faire valoir vos droits,
n'hésitez pas à vous rapprocher
de votre représentant
CFE UNSA Énergies

Son contenu doit être adapté à la situation du salarié. Ainsi, lorsqu'il est organisé après une période d'absence du salarié, les échanges porteront sur les conditions liées à sa reprise d'activité, ses objectifs professionnels, ses besoins en formation...

L'entretien professionnel ne remplace pas et ne doit pas être confondu avec :

- l'entretien annuel *d'évaluation* qui porte sur l'évaluation du travail, de la performance du salarié ainsi que les besoins en formation nécessaire à l'exercice de son activité.
- l'entretien annuel spécifique pour les salariés en Forfait Jours, obligatoire, qui porte sur la charge de travail, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et vie personnelle ainsi que la rémunération.
- ou avec l'entretien annuel spécifique pour les salariés en télétravail qui doit porter notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Ils doivent être distincts. Ils n'ont pas les mêmes objectifs !

A quel moment ?

Au plus tôt dans certaines situations,

Depuis le 7 mars 2014, l'entretien professionnel doit être *systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :*

- d'un congé de maternité,
- d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou temps partiel),
- d'un congé de proche aidant,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé sabbatique,
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée
- d'une période d'activité à temps partiel,
- d'un arrêt longue maladie,
- d'un mandat syndical.

Enfin, avant et après son congé de solidarité familiale, le salarié a droit à l'entretien professionnel.

A la demande du salarié, l'entretien professionnel peut avoir lieu, à une date antérieure à la reprise de poste.

A minima tous les 2 ans,

L'entretien professionnel doit avoir lieu tous les 2 ans (à partir de l'entrée dans l'entreprise, puis de la date de l'entretien précédent). Sauf accord collectif stipulant une périodicité différente (ex : à EDF SA et RTE, il doit avoir lieu tous les ans).



À vos droits, prêts, PARTEZ !

PARCOURS
PRO
05/2019

C'est pourquoi, selon la loi, depuis le 7 mars 2016, tous les salariés (présents depuis au moins 2 ans) ont dû bénéficier de leur premier entretien professionnel.

Tous les six ans,

Les entreprises sont soumises à l'obligation de *réaliser tous les six ans*, à l'occasion de l'entretien professionnel un *état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié*.

Cet état des lieux permet notamment de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années, des entretiens professionnels et qu'il a :

- suivi au moins une action de formation (autres que celles obligatoires ou permettant d'acquérir les compétences attendues dans le poste actuel) ;
- acquis des éléments de certification par la formation (ex : diplôme, CQP...) ou par une Validation des Acquis de l'Expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale (ex : augmentation individuelle, changement de coefficient,...) ou professionnelle (en termes de fonctions, missions, responsabilités...).

! *Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnées ci-dessus.*

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation, son compte personnel doit être abondé.

Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et de l'application de la loi (mars 2014). Les premiers auront donc lieu en 2020, puis seront renouvelés tous les 6 ans.



À vos droits, prêts, PARTEZ !

PARCOURS
PRO
05/2019



Comment cela s'organise ?

Les entreprises définissent librement les modalités d'organisation de l'entretien professionnel et les conditions de son déroulement, qui le réalise et comment, tout dépend de l'organisation de l'entreprise et des moyens disponibles. **MAIS ...**

Il y a des impératifs légaux qui s'imposent à l'employeur :

- **Informé le salarié** : l'employeur doit informer le salarié dès son embauche, qu'il bénéficie a minima tous les deux ans d'un entretien professionnel. Il doit faciliter l'accès des salariés à l'information concernant les dispositifs de formation et de professionnalisation existants.
- **Proposer et réaliser les entretiens professionnels dans les délais imposés par la loi** et/ou par les accords d'entreprise. Le salarié peut le refuser mais ce n'est pas dans son intérêt.
- **L'objet de l'entretien professionnel doit être respecté** : il n'est pas interdit de le réaliser à la suite de l'entretien annuel d'évaluation MAIS il doit rester distinct et centré uniquement sur les objectifs cités. La loi précise en effet que l'entretien professionnel ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié.
- **L'entretien professionnel doit être tracé** : il doit "donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié".
- **L'entretien doit avoir lieu pendant le temps de travail** (et est assimilé à du temps de travail effectif) et dans les locaux de l'entreprise.

Et vous ? Avez-vous bénéficié d'un vrai entretien professionnel ?

N'hésitez pas à consulter votre représentant CFE UNSA Énergies !

Il pourra **vous donner plus d'informations** sur la mise en œuvre de l'entretien professionnel dans votre entreprise. Enfin, des délégués syndicaux CFE-CGC sont également formés pour **vous aider à préparer votre entretien professionnel**.

CFE UNSA ÉNERGIES
100 % LIBRES... 100 % VOUS !

Pour faire valoir vos droits,
n'hésitez pas à vous rapprocher
de votre représentant
CFE UNSA Énergies