



Qu'est-ce que l'Entretien Professionnel ?

L'entretien professionnel est une rencontre formelle entre le salarié et son employeur ou son représentant. Cet entretien a lieu tous les 2 ans* et est obligatoire. Il est un droit des salariés et s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise. Cet entretien doit aborder le parcours professionnel du salarié, les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications ainsi que les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle, ou d'envisager une mobilité interne ou externe.

Un bilan professionnel doit être effectué tous les 6 ans et doit permettre de faire un point sur l'évolution du salarié. Cet état des lieux récapitulatif est l'occasion de vérifier que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels obligatoires et d'apprécier s'il a suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certifications et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Un abondement (uniquement pour les entreprises de plus de 50 salariés) correctif de 3000 € doit être versé dans le CPF du salarié n'ayant pas eu d'entretien professionnel depuis 6 ans.

L'entretien est aussi l'occasion de réexaminer la fiche descriptive d'emploi qui a permis la cotation de l'emploi. Il s'agit d'identifier une évolution éventuelle des activités significatives du salarié et donc une évolution de sa cotation.



Par quel organisme ?

- » L'employeur lui-même
- » Le CEP peut accompagner le salarié dans l'entretien pro, c'est la loi. Cf. Fiche CEP



Quel public ?

- » Tous les salariés d'entreprises privées



Quelles limites/ Points de vigilance ?

- » *Dans la branche métallurgie, un accord national permet de déroger au code du travail et d'aménager la périodicité des entretiens : 2 entretiens dans les 6 ans au lieu d'un tous les 2 ans.
- » L'entretien professionnel n'est pas un entretien d'évaluation. Il ne sert pas à évaluer le travail du salarié.
- » S'assurer que le salarié a bien évalué ses possibilités d'évolution et que les formations qui en découlent soient inscrites au PDC de l'entreprise.
- » S'assurer que l'employeur comprenne les attentes, potentialités du salarié, les évolutions professionnelles et les perspectives d'évolution de l'emploi et du travail (techniques, technologies...).



Quelles revendications ?

- » Ne pas avoir l'entretien professionnel et d'évaluation dans le même journée et avec la même personne.
- » L'entretien doit être réalisé tous les ans.
- » Réaliser un entretien professionnel avec une autre personne que le responsable hiérarchique du salarié.
- » Les cadres ou agents de maîtrise réalisant les entretiens doivent être informés et formés.
- » 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).
- » 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 six ans.