



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.

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 !

À quel moment ?

► Au plus tôt

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.

À 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.

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.



⚠ Adaptations adoptées dans le cadre de l'épidémie de Covid-19

La date limite de réalisation des entretiens professionnels prévus en 2020 et au premier semestre 2021 a été reportée au 30 juin 2021.

📌 Cliquer pour visualiser le « [Question Réponse impact Covid](#) » sur l'entretien professionnel, édité par le ministère.



► 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.

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.

Des sanctions sont prévues par la loi en cas de non-respect de ces dispositions pour les entreprises d'au moins 50 salariés par le **versement d'un abondement correctif sur le compte personnel de formation (CPF)** du salarié d'un montant de 3 000 euros.



Les sanctions pourront être appliquées à partir du 1^{er} octobre 2021.



Pour en savoir plus sur cet entretien professionnel spécifique, [télécharger la fiche qui lui est consacrée sur le site CFE Énergies](#).

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 (ou de la périodicité négociée dans un accord collectif) 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). A priori, rien ne s'oppose à ce que l'entretien professionnel soit réalisé sous forme de visioconférence, dès lors qu'il respecte les conditions énoncées, notamment la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Et vous ?

Avez-vous bénéficié d'un vrai entretien professionnel ?

“ Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner. ”