

*Avril 2016*

*Numéro 7*

## LES ENTRETIENS SALARIÉ-ES/EMPLOYEURS

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale impose aux employeurs de recevoir les salarié-es en entretien professionnel tous les 2 ans.

**Nota : l'entretien professionnel n'est pas à confondre, avec l'entretien d'évaluation qui n'est pas obligatoire et qui a pour seul objectif d'apprécier chaque année les aptitudes professionnelles du salarié-e, formaliser ses résultats et fixer des objectifs !**

L'entretien professionnel doit permettre au salarié-e de :

- Définir ses perspectives d'évolution, notamment en termes de qualifications et d'emploi.
- Rapprocher ses aspirations des besoins de l'entreprise.
- Articuler autour de son parcours professionnel, de ses perspectives d'évolution et des actions envisageables (formation...).

L'entretien professionnel est obligatoirement réalisé **tous les 2 ans** (art. L. 6315-1. du code du travail). Son organisation relève de la responsabilité de l'employeur qui peut en confier la réalisation au supérieur hiérarchique du salarié-e ou à tout responsable en capacité d'échanger avec le salarié-e sur ses perspectives d'évolution, notamment le RRH.

Ce type d'entretien doit être systématiquement proposé au salarié-e qui reprend son activité à l'issue d'un congé parental d'éducation, un congé de maternité, un congé de soutien familial, un congé d'adoption, un congé sabbatique, une période de mobilité volontaire sécurisée (art. L. 1222-12 du code du travail), une période d'activité à temps partiel, un arrêt pour longue maladie ou encore au terme d'un mandat syndical.

Un **entretien bilan** doit, en outre, avoir lieu **tous les 6 ans** pour vérifier si le salarié-e a bénéficié des entretiens professionnels bisannuels, s'il a suivi, au moins, une action de formation, s'il a obtenu une progression salariale (augmentation de salaire...) ou professionnelle (changement ou évolution de poste...) et s'il a acquis des éléments de certification (diplôme, certificat de qualification professionnelle...) par la formation ou par une Validation d'Acquis d'Expérience (VAE).



Le code du travail prévoit que dans les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salarié-es, si au cours de ces 6 années, le salarié-e n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins 2 ou 3 mesures précitées :

- L'employeur sera tenu d'abonder à titre correctif le Compte Personnel de Formation (CPF) de 100 heures (130 pour un salarié-e à temps partiel) faisant l'objet d'un versement forfaitaire à l'OPCA (30 €/heure) ;
- À défaut (absence de versement ou versement insuffisant), il devra verser une somme majorée au Trésor Public (*art. L. 6323-13 du code du travail*).

### **L'entretien annuel d'évaluation :**

Dans la mesure où l'évaluation professionnelle relève du pouvoir de direction de l'employeur, le salarié-e ne peut refuser de se soumettre à un entretien d'évaluation.

Afin de préparer son entretien, le salarié-e doit être convoqué à l'entretien d'évaluation suffisamment à l'avance pour pouvoir s'y préparer. Il est nécessaire qu'il puisse réaliser le bilan de son travail, recenser les difficultés rencontrées, envisager son avenir professionnel en analysant ses besoins.

Le salarié-e ne doit pas hésiter à demander les grilles d'évaluation pour anticiper les points qui seront abordés.

Pour Solidaires Groupe RATP, aucun entretien ne doit être organisé le jour même au motif qu'un manager a, ce jour-là, un agent de réserve pour relever l'agent ou du temps pour le réaliser.

Le salarié-e ne peut pas être accompagné par un autre salarié ou par un représentant du personnel lors de l'entretien d'évaluation, sauf accord de l'employeur. De même, le supérieur hiérarchique doit être seul.

Une fois l'entretien réalisé, un compte-rendu est rédigé. Un exemplaire doit être remis au salarié-e. Le fait de refuser de signer, notamment pour manifester des points de désaccord, ne constitue pas une faute de votre part. Il est préférable pour le salarié de faire un recours par écrit auprès de son supérieur hiérarchique (cadre) si le rapport d'évaluation ne reflète pas l'entretien ou que les appréciations de son manager sont subjectives, voire erronées pour une éventuelle révision de l'évaluation.

Le compte-rendu rédigé à l'issue de l'entretien d'évaluation est confidentiel (*art. L. 122-3 du code du travail*). Seuls, le salarié et la direction ont accès.

***Pour SOLIDAIRES Groupe RATP, l'entretien annuel d'évaluation est un outil managérial où l'altérité n'a pas sa place. N'attendez pas des miracles de votre évaluateur, car votre sort est déjà scellé, tout particulièrement en matière de réduction-majoration ou valorisation-pénalisation d'ancienneté !***