

Référence réglementaire :

- Sous CCN & Statut 2003 : Loi du 5 mars 2014.

🔴 **L'essentiel à retenir** : Depuis le 1er janvier 2015, France travail est tenu de mener tous les 2 ans, dans le cadre de la formation professionnelle, un entretien appelé Entretien Professionnel. Celui-ci a pour but d'envisager les perspectives d'évolution dans France travail en termes de qualification. L'EP et l'EPA sont des entretiens distincts. Ils constituent deux entretiens distincts.

En résumé : L'entretien professionnel a pour objet d'envisager, avec le salarié, ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi [Code. Trav., art. L. 6315-1]. Cet entretien doit donc avoir pour but unique de faire le point sur le parcours professionnel du salarié, et d'envisager les évolutions possibles et les moyens de formation associés. En aucun cas cet entretien ne se confond avec :

- L'EPA .
- l'entretien de suivi d'activité (ESA).

Au cours de l'Entretien Professionnel, qui doit faire l'objet d'une convocation spécifique comportant la date le lieu et l'heure de celui-ci, seules sont évoquées les perspectives d'évolution professionnelle et non l'évaluation de votre activité. L'entretien professionnel est donc un outil mis à la disposition des agents leur permettant de mettre en place leurs projets de formation. Il doit ainsi permettre : de prendre part à leur évolution professionnelle et à l'employeur, de répondre à son obligation en matière de formation.

Le défaut de mise en œuvre de l'entretien n'est pas sanctionné en tant que tel. En revanche, dans les entreprises de plus de 50 salariés, sera pénalisé l'employeur qui n'aura pas, au cours d'une période de six ans, mené ces entretiens et fait bénéficier le salarié d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- formation professionnelle (certification ou qualification). Cette sanction consiste en un abondement supplémentaire du compte personnel de formation pour une valeur pouvant aller jusqu'à 6 fois le montant annuel de l'abondement du salarié [Code du Trav., art. L. 6323-13 modifié].


L'entretien professionnel doit être mené tous les deux ans à compter du jour de l'embauche et être systématiquement proposé au retour de certains congés (congé de maternité ; congé parental d'éducation ; congé d'adoption ; congé de soutien familial ; arrêt longue maladie ; congé sabbatique ; mandat syndical.)

L'entretien doit également être proposé aux salariés reprenant le travail à temps plein après un congé parental sous forme de travail à temps partiel.

Il est à noter que l'entretien professionnel est une simple possibilité pour l'agent, celui-ci n'est pas tenu de s'y présenter.

Tous les six ans un bilan doit être dressé par France Travail avec chaque salarié, qui doit faire l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel dans l'entreprise. Au cours de cet entretien, il s'agira donc de récapituler la liste des entretiens professionnels du salarié, de recenser les formations suivies ou les éléments de certification acquis le cas échéant, ainsi que de retracer la progression salariale et professionnelle du salarié. C'est à cette occasion que seront constatées, et s'il y a lieu d'appliquer, les sanctions financières prévues. L'entretien professionnel doit donner lieu à un écrit dont une copie est remise au salarié.

Pour permettre au salarié de préparer l'entretien, il doit disposer d'un certain nombre d'éléments et notamment : d'une notice explicative détaillant l'objet de l'entretien et sa finalité ; de la liste des postes disponibles dans SIRHUS ; d'une information sur l'évolution des métiers à France Travail ; de la liste des formations éligibles dans le cadre du compte personnel de formation ; d'une présentation des différents dispositifs de formation accessibles.

 **Remarques FO** : Cet entretien, sur la base du volontariat de l'agent, doit être l'occasion de vous projeter dans l'avenir. Par souci d'économie, France travail entend le faire mener par le N+1 dans la foulée de l'EPA. La loi préconise que ce soit plutôt les DRH. Donc vous pouvez demander (et obtenir) de le faire avec un représentant de la DRH.