

PERDU DE VUE :

Entretien professionnel

Pourquoi c'est important ?

Chacun d'entre nous possède un parcours scolaire, des compétences, une expérience, un parcours professionnel qui lui est propre. On est tous différents et c'est ce qui fait la force du collectif de travail.

Tout ceci est défini par un indice de qualification qui nous est tout naturellement associé.

C'est ainsi, que nous sommes de plus en plus à l'aise dans nos tâches professionnelles, plus autonome, en bref plus expérimenté. Il est normal d'avoir envie d'évoluer professionnellement en adéquation avec l'accroissement de ces compétences.

L'entretien professionnel, si il est effectué sérieusement, permet de garantir la prise en compte par l'employeur de vos envies d'évolution professionnelle.

De nombreux salariés perdent patience et quittent l'entreprise bien souvent par manque de perspective de carrière et/ou d'évolution salariale. **L'absence d'entretiens professionnels réguliers peut en être l'une des raisons !**

**Ne restez jamais seul,
Syndiquez-vous !
cgt_elt@airbus.com**

Depuis plusieurs mois, la CGT mène des actions au niveau des instances de l'entreprise pour vérifier la tenue des entretiens professionnels et le respect du code du travail.

Entretien professionnel

Selon l'article L6315-1 du code du travail, tous les deux ans et lors du retour à l'activité suite à un arrêt de travail, chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel. Il s'agit de discuter des perspectives d'évolution professionnelle en terme de qualifications et d'emploi. Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Tous les 6 ans, cet entretien professionnel doit faire un récapitulatif de carrière sur cet période et vérifier des éléments tels que la tenue des entretiens professionnels obligatoires et d'au moins une action de formation mais aussi de vérifier l'évolution salariale et professionnelle.

Attention, l'entretien professionnel ne concerne pas l'évaluation du travail du salarié (qui a lieu, elle, lors de l'entretien annuel).

Chez Airbus Defence & Space ?

Pour la quasi-totalité des salariés, cet entretien n'a pas lieu. La Direction se contente des entretiens annuels d'évaluation de performance (objectifs, auto-évaluation, ...)

Pour de très nombreux salariés, l'entreprise ne respecte donc pas cet aspect du code du travail.

Quelle conséquence ?

Si ces entretiens professionnels n'ont pas eu lieu ou qu'aucune action de formation n'a eu lieu durant ces 6 dernières années, l'entreprise est tenue de verser 3000 euros sur le compte personnel de formation (CPF) du salarié.

En cas de non versement de cet argent par l'entreprise, celle-ci pourrait être sanctionnée à hauteur de 6000 euros dans le cadre de contrôles menés par l'inspection du travail.

Avez-vous eu vos entretiens professionnels tous les deux ans en plus de vos entretiens annuels ?

Avez-vous eu une action de formation autre que ethics & Compliance ?

Prenez contact sur cgt_elt@airbus.com

POUR ALLER PLUS LOIN...

Article L6315-1 du code du travail :

I. — A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article [L. 1222-12](#), d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article [L. 1225-47](#) du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article [L. 324-1](#) du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

II. — Tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus au I et d'apprécier s'il a :

- 1° Suivi au moins une action de formation ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article [L. 6321-2](#), son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article [L. 6323-13](#).

Pour l'application du présent article, l'effectif salarié et le franchissement du seuil de cinquante salariés sont déterminés selon les modalités prévues à l'article [L. 130-1](#) du code de la sécurité sociale.

III. — Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés. Il peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnés aux 1° à 3° du II du présent article ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente de celle définie au I.