

Lettre hebdomadaire de la CGT Sur l'accord collectif

francetélévisions **1 2 3 4 5 0**

19^{ème} focus

L'entretien professionnel annuel

L'entretien professionnel annuel est, pour le salarié, le moment privilégié pour faire connaître à sa hiérarchie ses besoins et ses envies, que ce soit en matière de rémunération, de mobilité, de participation à un projet, d'évolution de carrière... Le recueil de ces informa-

tions doit permettre à l'entreprise de gérer au mieux les parcours professionnels des salariés, dans un double objectif de bien-être au travail et d'atteinte des objectifs stratégiques de l'entreprise.

Quoi ? Pour qui ? Quand ?

➔ **Chapitre 4.4 de l'accord collectif, page 32** : chaque salarié bénéficie une fois par an d'un **entretien d'évaluation professionnelle**. Planifié à l'avance, il est conduit par le responsable hiérarchique direct. Il permet de faire le bilan des réalisations et des objectifs de l'année écoulée, de définir les réalisations et les objectifs pour la période suivante, et d'exprimer les possibilités de mobilité ou d'évolution de carrière, du point de vue du salarié et de la direction. Le résultat des discussions est consigné dans un document normalisé par le responsable hiérarchique. Le salarié peut y inscrire ses observations. Un exemplaire écrit est remis au salarié.

Les entretiens professionnels concernent **tous les salariés, qu'ils soient embauchés en CDI ou en CDD**. Malheureusement, les responsables hiérarchiques ont tendance à oublier ces derniers. Sont exclus les personnels

mis à disposition, les intérimaires et les sous-traitants, qui sont sous la responsabilité d'un autre employeur que FTV.

! À Noter : Si l'activité syndicale des représentants du personnel ne peut en aucun cas être prise en compte dans son évaluation professionnelle (**Cass. soc., 23 mars 2011, n° 09-72.733**), elle doit en revanche être prise en considération en termes d'expérience (**C. trav., art. L. 2141-5, al. 2**). Le responsable de l'entretien professionnel doit s'assurer que l'élu ou le mandaté syndical reçoit les formations nécessaires pour se maintenir dans son emploi. Un accord d'entreprise sera bientôt négocié pour permettre la valorisation des acquis de l'expérience.

En juin de chaque année les RRH informent les salariés du processus, de son déroulement et des délais à respecter. **Les entretiens individuels se déroulent de mi-juillet à fin septembre.**

L'entretien professionnel annuel

! Bon à savoir : La réforme de la formation professionnelle (loi du 5 mars 2014 - **Voir la lettre hebdo n°4 sur le Compte Personnel de Formation du 19 mars**) est venue renforcer l'importance de cet entretien d'évaluation annuel. Elle prévoit en outre :

- ⇒ Tous les 2 ans : un entretien professionnel sur les perspectives d'évolution professionnelle et d'emploi, axé sur la formation professionnelle.
- ⇒ Tous les 6 ans : un bilan de parcours professionnel pour vérifier le rythme des entretiens, des formations et des mesures salariales re-

çus par le salarié. En cas de manquement l'employeur doit abonder le CPF (compte personnel de formation) du salarié.

La CGT a demandé l'ouverture rapide d'une négociation pour un nouvel accord sur la formation professionnelle à FTV. Devront notamment y être précisés les modalités des entretiens (si le salarié refuse de signer son entretien...), le type de formation (pas en e-learning hors temps de travail...) ou quelles mesures salariales (pas les disparités femmes/hommes...) permettent d'entrer dans les critères.

Réussir son entretien professionnel annuel

▮ Votre responsable hiérarchique doit vous proposer un rendez-vous suffisamment à l'avance **pour vous laisser le temps de le préparer**. S'il vous oublie ou si vous êtes impatient, réclamez-le ! C'est un droit du salarié et une obligation pour le chef de service.

▮ Pour vous préparer, faites le point sur vos compétences, vos besoins de formation (consultez [le catalogue de l'UFTV sur monespace](#), celui de votre [compte CPF](#)...), les moyens alloués par l'entreprise pour vous permettre de remplir vos objectifs, vos envies d'évolution professionnelle à court et moyen terme... Votre chef de service n'a pas forcément pratiqué le même métier que vous. C'est le moment de lui expliquer ce que vous faites !

▮ L'entretien est un dialogue confidentiel d'1h à 1h30. Vous ne devez pas être dérangés. **Le responsable hiérarchique a un rôle d'explication** dont il ne peut se défaire. Les deux parties présentent et commentent les éléments professionnels du salarié :

1. Mise en commun des informations sur la carrière et le parcours antérieur ;
2. Bilan de l'activité de la période passée ;
3. Projection sur la période à venir ;
4. Développement des compétences et formation ;
5. Évolution professionnelle et mobilité.

Si le travail est satisfaisant, il n'y a pas de raison de ne pas être valorisé par une mesure salariale.

Le salarié doit être informé de la prise en compte ou non de ses demandes de formation.

▮ Le responsable formalise la synthèse en restant fidèle aux échanges dans un souci d'objectivité. Le salarié peut ajouter ses propres observations. Le support de l'entretien

est signé par chaque partie.

▮ La direction souhaitant que le compte rendu soit dématérialisé, le stockage et la signature se font sur monkiosque. N'hésitez pas à conserver un exemplaire papier que vous pourrez apporter lors de votre entretien l'année suivante par exemple.

▮ Le compte rendu est transmis par le N+1 au N+2 qui ajoute ses propres commentaires au besoin et le transmet avec sa signature aux Ressources Humaines. Ce sont elles qui mettront en œuvre les demandes du salarié en alimentant le Plan de formation de l'entreprise, en préparant une mobilité, en l'inscrivant sur la liste des bénéficiaires potentiels d'une mesure salariale, etc. Une fois le plan de formation consolidé, les comptes rendus d'entretiens sur monkiosque doivent être complétés pour que les salariés sachent si leurs vœux ont été ou non validés.

! Bon à savoir - Selon la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (Dares), organe gouvernemental, si l'entretien est correctement réalisé, il semble jouer un rôle protecteur car il permet au salarié d'exprimer ses difficultés et au responsable hiérarchique de les prendre en compte le cas échéant. La souffrance au travail est souvent liée à une évaluation qui s'est mal passée. L'entretien individuel peut contribuer à construire de la reconnaissance et du soutien social, et donc à diminuer l'exposition des salariés aux risques psychosociaux (RPS).

▮ Tout salarié est en droit de **refuser son entretien** annuel. La seule raison valable nous semble être un conflit avec son responsable hiérarchique. Dans ce cas il faut demander une médiation aux Ressources Humaines.

L'entretien professionnel annuel

...Réussir son entretien professionnel annuel

Compte tenu des enjeux pour l'employeur, il n'est pas impossible qu'il prenne acte du refus par courrier recommandé.

La CGT vous conseille de ne pas boycotter ces rendez-vous. C'est l'occasion de valoriser votre travail. La direction souhaite que vous remplissiez des objectifs, vous aussi vous en avez à lui soumettre ! Si votre situation ne s'améliore pas, votre responsable vous DOIT des explications. Rapprochez-vous de vos représentants, élus DP et délégués syndicaux CGT, ils pourront vous aider à monter un dossier, vous accompagner en rendez-vous, ou intervenir en votre nom.

Si vous n'avez pas eu d'entretien annuel malgré vos demandes, alertez la RH et rendez-vous sur mon kiosque pour faire vos vœux de formation afin qu'ils puissent malgré tout être pris en compte. N'attendez pas au-delà du mois de septembre, à cause des délais de fabrication des plans de formation.

À noter - Pour les salariés au **forfait-jours** (2.2.7.4, page 125 pour les PTA, 3.1.3.2, page 191 pour les journalistes), un entretien annuel est OBLIGATOIRE et organisé par l'employeur (art. L 3121-46 du Code du travail) pour faire le point sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié. Cet entretien peut trouver sa place au cours de l'entretien professionnel annuel.

L'entretien professionnel annuel, lieu de l'évolution des rémunérations individuelles

Les mesures salariales individuelles sont attribuées sur la base de l'appréciation, par la hiérarchie, des « mérites professionnels » des salariés. C'est au moment de l'entretien professionnel annuel que se fait cette appréciation.

➔ Pour les PTA

Si un salarié n'a bénéficié d'**aucune mesure salariale pendant 4 années consécutives** (chapitre 1.4.5 de l'accord collectif, page 65 et suivantes), son responsable hiérarchique DOIT, au cours de l'entretien annuel, lui en expliquer les raisons professionnelles. S'il en est incapable, le salarié bénéficie **automatiquement** d'une mesure salariale d'au moins 2,5%. Si le refus d'attribution d'une mesure est justifié par une carence professionnelle, l'entreprise DOIT mettre en œuvre un plan de développement de compétences personnalisés défini au cours de l'entretien annuel.

Lorsqu'un salarié n'est **pas déjà positionné sur le dernier niveau d'expertise** applicable pour son groupe de classification, son responsable hiérarchique définit avec lui les compétences qu'il doit acquérir pour lui permettre d'accéder au niveau d'expertise supérieur. Si à l'issue de l'entretien le responsable hiérarchique reconnaît que le salarié les a déjà acquises, il sera proposé en priorité pour bénéficier d'une promotion.

S'il le souhaite, le salarié occupant **le même emploi depuis au moins 15 ans** peut demander un bilan professionnel (chapitre 4.5 de l'accord collectif, page 32). Cet accompagnement individuel vient en complément de l'entretien annuel et permet au responsable hiérarchique de décider si le salarié doit bénéficier d'une promotion du niveau d'expertise « confirmé » (B) vers le niveau « maîtrise » (C).

➔ Pour les journalistes

S'il le souhaite, le journaliste **occupant la même fonction depuis au moins 15 ans** peut demander un bilan professionnel (chapitre 4.5 de l'accord collectif, page 32). Cet accompagnement individuel vient en complément de l'entretien professionnel annuel et permet au responsable hiérarchique de décider si le salarié doit bénéficier d'une promotion en « Journaliste spécialisé ».

Bon à savoir, sur les promotions « à la tête du client » - Selon un arrêt récent de la Cour de cassation (6 mai 2015 n°13-25821), lorsqu'un salarié, à la différence de ses collègues de service, ne bénéficie pas d'augmentation individuelle de salaire et se sent désavantagé, il peut demander une explication à son employeur (par mail avec accusé de réception ou en recommandé). Si la réponse ne contient pas d'éléments objectifs et précis justifiant cette différence de traitement, le salarié peut se tourner vers les prud'hommes qui demanderont à l'employeur de se justifier.

