

## **Entretien Annuel d'Evaluation Entretien Professionnel Coefficient et classification professionnelle**

Madame, Monsieur,

Les compétences et les attentes de vos salariés sont en constante évolution. Dans ce cadre, il est de votre responsabilité de réaliser périodiquement divers entretiens professionnels permettant de faire le point sur le parcours de vos salariés, leurs formations et leur évolution de carrière.

### **L'entretien annuel d'évaluation : formaliser et définir les objectifs du salarié**

L'entretien annuel d'évaluation a pour objectif de formaliser les résultats du salarié pour l'année écoulée (atteinte ou non des objectifs, actions correctives, promotion, mobilité,...) et de définir ses objectifs pour l'année suivante.

En principe, tous les salariés de l'entreprise sont concernés. L'entretien annuel d'évaluation est à l'initiative de l'employeur qui définit sa propre politique d'évaluation des salariés.

Cet entretien n'est pas prévu par le code du travail. Il relève de la politique de ressources humaines de l'entreprise. Il n'est donc pas obligatoire.

### **L'entretien professionnel : élaborer un projet professionnel**

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 instaure un droit, pour tout salarié ayant au moins deux ans d'activité professionnelle dans l'entreprise, à pouvoir bénéficier d'un entretien professionnel « pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle ». Cet entretien doit être réalisé par l'entreprise, au moins tous les deux ans. L'ANI du 5 décembre 2003 pose le principe de cet entretien. Ses modalités doivent être définies par un accord de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par le chef d'entreprise.

### **Impact sur les bulletins de paye et la rémunération**

Ces évolutions doivent se traduire par une analyse de l'adéquation des coefficients et classifications conventionnelles portés sur le bulletin de paye.

En effet, votre convention collective affecte à chacun un coefficient et une classification. Ces éléments doivent correspondre aux fonctions réellement exercées. Ces éléments permettent de déterminer la rémunération conventionnelle minimum.

Un coefficient et une classification sont déterminés lors de l'embauche mais nous vous conseillons de vous interroger périodiquement sur leur évolution et leur adéquation et de vous assurer que la rémunération versée ne passe pas de ce fait sous le minimum conventionnel.

D'évidence, n'ayant ni connaissance du parcours initial du salarié, ni connaissance de ses fonctions au quotidien, nous ne pouvons être force de proposition dans ce domaine. Nous vous recommandons donc une vigilance certaine sur ce sujet.

Nous restons bien sûr à votre disposition pour répondre à toute question que vous pourriez vous poser sur ces sujets.