



Accord dérogatoire sur les entretiens professionnels dans la branche de l'Hospitalisation Privée

Fin 2020, des négociations sur la formation professionnelle se sont ouvertes dans la branche de l'Hospitalisation privée (FHP / SYNERPA / THERMALISME).

À ce jour, aucun accord n'a été signé puisque l'ensemble des organisations syndicales estime que les propositions patronales sont insuffisantes voir pour certaines inacceptables.

Nous sommes en attente de la réouverture des négociations.

Un des points de désaccords portait notamment sur les entretiens professionnels. Les employeurs souhaitent échapper aux pénalités financières qu'ils encourent pour ne pas avoir répondu à leurs obligations imposées par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.

Cette loi rend obligatoire, dès 2014, la réalisation d'un entretien professionnel tous les 2 ans, sur une période de 6 ans, ainsi qu'un bilan. Ce bilan doit permettre de vérifier que le salarié a bien bénéficié des 3 entretiens professionnels et a suivi une action de formation et/ou bénéficié d'une augmentation de salaire (art. L 6315-1 du CT).

La première période de 6 ans devait prendre fin au 31/12/2020 mais en raison de la crise sanitaire, un délai a été accordé aux entreprises (**30 juin 2021**).

Au 30 juin 2021, dans les établissements de plus de 50 salariés, **lorsque le salarié n'aura pas bénéficié de 3 entretiens** au cours de ces 6 ans et demi et d'au moins une action de formation, l'employeur devra abonder le Compte Personnel de Formation (CPF) des salariés concernés de 3 000€ (art. L 6323-13 du CT).

Pour échapper à cette sanction financière, les employeurs et leurs fédérations ont souhaité inclure dans l'accord de Branche une clause stipulant que l'obligation patronale se limitait à la réalisation « **d'au moins 1 entretien avec un effet rétroactif à 2014** » dans un premier projet puis à « **au moins 2 entretiens pour la période 2014 à Juin 2021** » dans le projet final.

Il faut savoir que la loi permet des dérogations : « *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.** » L 6315 -1 du CT.*

Les dérogations autorisées par ce texte peuvent, par exemple, prévoir une périodicité différente à celle prévue au I du présent article (par exemple sur la mention « tous les 2 ans ») ou bien prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles prévues et qui se limitent aux seules actions de formations et/ou progressions salariales (par exemple un changement de poste créant une évolution de carrière sans progression salariale : ASH vers l'accueil).

Pour FO, les dérogations ne doivent pas permettre de revenir sur le nombre d'entretiens professionnels fixé par la loi à 3 entretiens au total sur une période de 6 ans.

Certaines entreprises ou groupes n'ayant pas réussi à obtenir cette mesure dérogatoire rétroactive dans l'accord de branche HP, renvoie la négociation en entreprise comme nous le constatons dans un accord dit "relatif à la gestion des parcours professionnels" proposé dans un établissement du groupe ELSAN. Cet accord a pour but de déroger illégalement à la loi en proposant une mesure rétroactive (un seul entretien entre 2014 et 2021 et en prévoyant, pour l'avenir seulement 2 entretiens alors que la législation fixe le nombre à 3 tous les 6 ans **cela pour échapper à l'abondement correctif fixé actuellement à 3000€ par salarié.**

Pour FO, ce serait une erreur d'aller dans ce sens et/ou de le cautionner.

La formation professionnelle ne doit pas devenir un thème de négociation en entreprise mais doit rester sous la responsabilité et le pilotage des branches dans le respect des règles du paritarisme.