

**NOTE D'INFORMATION**  
**SALAIRES ANNUELS MINIMA CONVENTIONNELS POUR 2016**  
**/ L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

**1 - LES SALAIRES ANNUELS MINIMA CONVENTIONNELS POUR 2016**

La négociation obligatoire annuelle relative aux salaires annuels minima de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances pour 2016 a conduit la délégation patronale à proposer aux organisations syndicales de salariés une augmentation de 0,5% de l'ensemble de la grille des salaires minima conventionnels sous réserve de la signature d'un accord collectif de branche.

Les organisations syndicales de salariés n'ont pas souhaité signer un accord formalisant une revalorisation de 0,5% des salaires annuels minima.

Un procès-verbal de constat de désaccord a donc été signé par la CSCA le 14 janvier 2016. Celui-ci formalise l'absence d'augmentation des salaires minima conventionnels pour l'année 2016.

Ainsi, la grille des salaires minima pour 2015 reproduite ci-dessous reste applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

<b>CLASSE</b>	<b>SALAIRES ANNUELS MINIMA</b> <b>En € (euros)</b>
Classe A	18 438
Classe B	19 664
Classe C	20 893
Classe D	23 352
Classe E	27 655
Classe F	32 817
Classe G	38 101
Classe H	46 703

Il vous reviendra de vérifier à la fin de l'année 2016 que ce minimum annuel a été atteint par chaque salarié dans chaque classe, en opérant des calculs au prorata si nécessaire. A défaut, un complément du salaire sera à verser au 31 décembre 2016.

Par ailleurs, nous nous permettons de vous rappeler que le salaire minimum mensuel ne peut être inférieur au SMIC.

**Il est également utile de vous rappeler que la négociation menée au niveau de la branche sur la revalorisation des salaires minima conventionnels est distincte de celle que doivent ou souhaitent mener les entreprises à leur niveau. Il vous appartient dès lors d'appréhender cette question au sein de votre entreprise selon votre politique de rémunération, collective et/ou individuelle.**

## 2 - L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, ont l'obligation d'organiser, pour tous leurs salariés, un entretien professionnel. Cet entretien doit avoir lieu au minimum **tous les 2 ans**.

### **N.B :**

- Pour les salariés en poste au 7 mars 2014, les premiers entretiens professionnels doivent être réalisés **au plus tard le 7 mars 2016**,

- Pour les salariés recrutés ultérieurement, les premiers entretiens professionnels doivent avoir lieu dans les 2 ans suivant le recrutement<sup>1</sup>.

En complément de cet entretien professionnel, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié doit être établi **tous les 6 ans**.

A défaut, les entreprises de 50 salariés et plus peuvent être sanctionnées financièrement. Cette sanction, pouvant atteindre 3 900 €, prend la forme d'un abondement de l'employeur au Compte Personnel de Formation (CPF) du salarié.

### **Principe et Définition**

L'entretien professionnel remplace les anciens dispositifs d'entretien existants (entretien de seconde partie de carrière, entretiens prévus au retour d'un congé maternité, d'adoption, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation).

Seul l'entretien annuel d'évaluation est maintenu et doit être distingué du nouvel entretien professionnel<sup>2</sup>.

L'entretien professionnel doit être organisé par l'entreprise pour tous les salariés<sup>3</sup> :

- tous les 2 ans,
- après une longue période d'absence (un congé de maternité, un congé parental d'éducation ou une période de réduction d'activité, un congé de soutien familial, un congé d'adoption, un congé sabbatique, une période de mobilité volontaire sécurisée, un arrêt maladie pour affection de longue durée, un mandat syndical...).

### **Objectif et Contenu**

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il permet ainsi d'identifier les besoins en matière de formation et de développement de compétences et les actions à mettre en œuvre.

---

<sup>1</sup> Dès son embauche, le salarié doit être informé de l'existence de cet entretien professionnel.

<sup>2</sup> L'entretien professionnel sur les problématiques d'employabilité et de formation doit faire l'objet d'un temps distinct de l'entretien d'évaluation. En pratique, il peut être envisagé de les réaliser l'un après l'autre, sur une plage horaire prédéterminée.

<sup>3</sup> En pratique, l'entretien professionnel vise en priorité les salariés en CDI (y compris les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage). La durée maximale d'un CDD étant de 18 mois, dans la majorité des cas, l'entreprise n'a pas d'obligation légale de mettre en œuvre l'entretien professionnel pour les salariés en CDD.

Concrètement, l'entretien professionnel permet à l'employeur de faire le point avec le salarié notamment sur ses aptitudes professionnelles, ses souhaits d'évolution et ses besoins de formation en vue de :

- définir en commun un projet professionnel ou un projet de formation,
- identifier les perspectives d'évolution du salarié,
- initier une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC),
- faciliter l'élaboration du plan de formation de l'entreprise.

Aucun texte légal ne formalise le contenu de l'entretien professionnel. Cependant, AGEFOS-PME met à disposition des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et de leurs salariés des guides de l'entretien professionnel.

Retrouver ces guides en cliquant sur les liens suivants :

Pour l'employeur : [http://iledefrance.agefos-pme.com/fileadmin/user\\_upload/20-Partage/10-Employeur/Guide\\_Entretien\\_Professionnel\\_Employeur\\_AGEFOS\\_PME.pdf](http://iledefrance.agefos-pme.com/fileadmin/user_upload/20-Partage/10-Employeur/Guide_Entretien_Professionnel_Employeur_AGEFOS_PME.pdf)

Pour le salarié : [http://iledefrance.agefos-pme.com/fileadmin/user\\_upload/20-Partage/20-Salarie/fichiers/Guide\\_Entretien\\_Professionnel\\_Salarie\\_AGEFOS\\_PME.pdf](http://iledefrance.agefos-pme.com/fileadmin/user_upload/20-Partage/20-Salarie/fichiers/Guide_Entretien_Professionnel_Salarie_AGEFOS_PME.pdf)

En complément de ce guide, AGEFOS-PME propose :

- des prestations d'accompagnement sur mesure (appui d'un conseiller Emploi-Formation, information sur les dispositifs Emploi-Formation de la branche, conseil et aide à la mise en œuvre de projets de formation, de démarches GPEC...)
- des supports et outils facilitant l'appropriation des activités-clés RH telles l'identification des compétences, l'élaboration de fiches de poste, le recrutement, la construction du plan de formation...
- une offre de formation sélectionnée en région, destinée à professionnaliser les acteurs de l'entreprise sur les enjeux de l'entretien professionnel et les conditions de sa réussite.

Pour plus d'informations :

**Entreprises de 10 salariés et plus :**

Dépt 75 : 01 44 70 72 50

Dépts 77 et 91 : 01 69 91 48 80

Dépts 78 et 92 : 01 55 70 44 00

Dépts 93, 94 et 95 : 01 41 63 22 22

**Entreprises de moins de 10 salariés :** 0810 090 810 (0,06 € / min + prix appel)

L'entretien professionnel doit faire l'objet d'un compte-rendu remis au salarié.

Tous les 6 ans<sup>4</sup>, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Ce récapitulatif qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié permet de vérifier que ce dernier a bénéficié, au cours des six dernières années, des entretiens professionnels et d'au moins 2 des 3 actions suivantes :

- le salarié a suivi au moins une action de formation,
- le salarié a acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE),
- le salarié a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

<sup>4</sup> Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ex : le premier entretien professionnel biennuel du salarié a eu lieu le 15 février 2016. Le premier état des lieux récapitulatif devra avoir lieu au plus tard le 15 février 2022.

## **Sanction**

Les entreprises d'au moins 50 salariés encourent une sanction financière si, au cours d'une période de 6 ans, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens obligatoires et d'au moins deux des trois mesures visées ci-dessus (action de formation et/ou certification et/ou progression salariale ou professionnelle).

Cette sanction financière prend la forme d'un abondement supplémentaire de l'employeur au CPF du salarié :

- 100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein,
- 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Pour financer cet abondement, l'employeur doit verser à AGEFOS-PME une somme forfaitaire de 30 euros par heure abondée, soit 3000 euros pour les salariés à temps plein et 3900 euros pour les salariés à temps partiel.

En revanche, la loi ne prévoit aucune sanction à l'encontre des entreprises de moins de 50 salariés. Il appartient cependant au juge de se prononcer sur les litiges en cas de conflit.

## **Recommandations**

- Organiser les entretiens professionnels (mise en place d'un calendrier, convocation et information du salarié, préparation de l'entretien...),
- Mettre en place des actions favorisant l'évolution professionnelle du salarié,
- Assurer le suivi des actions et/projets envisagés lors des entretiens professionnels,
- Veiller à la traçabilité des démarches effectuées.

\*\*\*

Nous vous rappelons que cette note est consultable sur le site de la CSCA ([www.cscs.fr](http://www.cscs.fr)), dans l'Espace Intranet, rubriques « A vos côtés » -> « Social » -> « Notes d'information ».

Nous demeurons à votre entière disposition pour toutes précisions complémentaires.