ACCORD DU 04 NOVEMBRE 2026 RELATIF A L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL DANS LA METALLURGIE

Entre :

- L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, d'une part,
- Les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

PREAMBULE

La loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social a modifié les dispositions légales applicables à l'entretien professionnel, désormais dénommé « entretien de parcours professionnel » et organisé selon une périodicité de 4 ans.

Le II. de l'article 3 de cette loi prévoit que les entreprises ou, à défaut, les branches qui ont conclu un accord aménageant la périodicité de cet entretien engagent, avant le 1er octobre 2026, une négociation en vue de réviser cet accord et le rendre conforme à la législation nouvelle.

Dans la branche de la métallurgie, l'accord du 8 novembre 2019 modifié, relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle, permet la réalisation de 2 entretiens sur une période de 6 ans, selon une périodicité laissée à l'appréciation de l'employeur.

Les partenaires sociaux ont, en conséquence, engagé une négociation afin d'adapter les dispositions conventionnelles au nouveau cadre légal.

Le présent accord a ainsi pour objet d'assurer la mise en conformité des dispositions conventionnelles relatives à l'entretien de parcours professionnel avec les exigences issues de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025. Il modifie en conséquence la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie ainsi que l'accord du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 1. Modification de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022

La Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est ainsi modifiée :

§1 Au sein des articles 51.1, 51.2, 51.3, 63.1, 65.2, 66.1, 67, 103.8, 117.4, 173 et 174.2, les mots : « *entretien professionnel* » sont remplacés par les mots : « *entretien de parcours professionnel* » ;

§2 A l'article 103.8, les mots : «, *visé au deuxième alinéa du I de l'article L. 6315-1 du code du travail,* » sont supprimés ;

§3 A l'article 173, les mots : « *entretiens professionnels* » sont remplacés par les mots : « *entretiens de parcours professionnel* ».

Article 2. Modification de l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie

L'accord national du 8 novembre 2019 modifié, relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie est ainsi modifié :

§1 Au sein du préambule et des articles 5.2, 10, 68 et 75, les mots : « *entretien professionnel* » sont remplacés par les mots : « *entretien de parcours professionnel* » ;

§2 A l'article 71, les mots : « *entretiens professionnels* » sont remplacés par les mots : « *entretiens de parcours professionnel* » ;

§3 Les articles 11, 11.1, 11.2 et 11.3 sont supprimés et remplacés par les articles 11, 11.1, 11.1.1, 11.1.2, 11.2, 11.3 et 11.4 suivants ainsi rédigés :

Article 11 : *Entretien de parcours professionnel et état des lieux récapitulatif*

Article 11.1 : Information, périodicité et contenu de l'entretien de parcours professionnel

Article 11.1.1 Information et périodicité de l'entretien de parcours professionnel

En application de l'article L. 6315-1 du Code du travail, le salarié est informé, à l'occasion de son embauche, qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel au cours de la première année suivant son embauche. Tout salarié restant employé dans la même entreprise bénéficie d'un entretien de parcours professionnel tous les quatre ans. L'entretien de parcours professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une des situations prévues à l'alinéa 9 du I. de l'article L. 6315-1 du Code du travail, si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

En outre, en application des IV et V de l'article L. 6315-1 du Code du travail, l'entretien de parcours professionnel est organisé d'une part, dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de

mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2, et, d'autre part, dans les deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié.

Par dérogation au premier alinéa, l'employeur peut aménager la périodicité des entretiens de parcours professionnel, y compris la date de réalisation du premier entretien suivant l'embauche, ainsi que ceux proposés à l'occasion d'une reprise d'activité, sous réserve que chaque salarié bénéficie, conformément au III. de l'article L. 6315-1 du Code du travail, d'au moins un entretien de parcours professionnel tous les quatre ans.

Cet aménagement de la périodicité vise à permettre de mener l'entretien de parcours professionnel au moment où il est le plus opportun dans le parcours professionnel du salarié, en particulier en cas changement ou de transformation d'emploi.

Le salarié peut demander par écrit, à tout moment et une seule fois au cours du cycle de huit ans mentionné au II. de l'article L.6315-1 du Code du travail, le bénéfice d'un entretien de parcours professionnel supplémentaire. L'employeur organise cet entretien de parcours professionnel supplémentaire dans un délai raisonnable suivant la demande écrite du salarié.

Article 11.1.2 Contenu de l'entretien de parcours professionnel

L'entretien de parcours professionnel constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle, notamment dans le cadre du plan du développement des compétences. Il s'agit d'un acte clé du management, nécessitant une forte implication des managers.

L'entretien de parcours professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des éventuels entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Il peut néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre, notamment dans les PME et les TPE, sous réserve d'être abordé distinctement.

Son contenu est précisé aux I, IV et V de l'article L. 6315-1 du Code du travail.

Enfin, les signataires rappellent que la fiche descriptive d'emploi définie à l'article 63.1 de la Convention collective nationale du 7 février 2022 fait l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien de parcours professionnel. Le cas échéant, la fiche descriptive de l'emploi mise à jour est adressée au salarié à la suite de cet entretien.

Article 11.2 : Préparation et déroulement de l'entretien

L'entretien de parcours professionnel est organisé par l'employeur et réalisé par un manager ou un représentant de la direction de l'entreprise. Les entreprises veillent, dans la mesure du possible, à ce qu'il soit réalisé par un manager ou un représentant de la direction de l'entreprise en mesure d'échanger sur le parcours professionnel du salarié, l'évolution de ses compétences et les perspectives

d'évolution de son emploi. Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur peut être accompagné par l'organisme externe de son choix.

Préalablement à la tenue de l'entretien de parcours professionnel, l'entreprise transmet au salarié et à la personne en charge de mener l'entretien les informations utiles à sa préparation et sa réalisation. Ces informations peuvent, par exemple, porter sur les évolutions prévisibles des emplois et des compétences. A cette fin, elles peuvent s'appuyer sur les données des observatoires emplois-compétences, les accords de gestion des emplois et des parcours professionnels, les diagnostics de gestion des emplois et des compétences, ainsi que sur les dispositifs mobilisables à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle (CPF, projet de transition professionnelle, période de reconversion, …).

La personne en charge de mener l'entretien peut bénéficier d'une action de sensibilisation ou de formation à la conduite de l'entretien de parcours professionnel. En outre, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, pour la préparation de l'entretien, le salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) et l'employeur d'un conseil de proximité assuré par l'Opco 2i.

Afin d'accompagner les entreprises, et notamment les TPE et PME, le groupe technique paritaire « Observations » établit et met à disposition des entreprises et des salariés un modèle de support d'entretien de parcours professionnel, ainsi qu'un modèle de support d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ces modèles intègrent les informations utiles aux managers en charge de la conduite des entretiens de parcours professionnels concernant l'ensemble des dispositifs mobilisables à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle, en particulier le CEP, la validation des acquis de l'expérience (VAE), le compte personnel de formation (CPF) et les abondements que l'employeur est susceptible de financer, la période de reconversion ainsi que des informations sur le projet de transition professionnelle.

Article 11.3 : État des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié

En application du II. de l'article L. 6315-1 du Code du travail, tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des huit dernières années, les entretiens de parcours professionnels mis en œuvre, les actions de formation suivies, les progressions salariales ou professionnelles intervenues, ainsi que les éléments de certification acquis.

Article 11.4 : Abondement correctif du compte personnel de formation

En application du II. de l'article L. 6315-1 du Code du travail, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les huit années précédant l'entretien d'état des lieux récapitulatif, des entretiens de parcours professionnels prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du Code du travail, il bénéficie, en application du I. de l'article R. 6323-3 du même Code, d'un abondement de son CPF d'un montant de 3 000 € versé par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations. Le salarié est informé de ce versement.

Il est rappelé que conformément au I. de l'article L.6315-1 du Code du travail, 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.

Article 3. Modification de l'accord du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

L'accord du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est ainsi modifié :

§1 Au chapitre 1er intitulé « Favoriser l'égalité professionnelle dans l'évolution de carrière, la promotion et la mobilité professionnelles » du Titre III « Dispositions relatives au déroulement et à l'évolution de carrière, à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle », les mots : « entretien *professionnel* » sont remplacés par les mots : « *entretien de parcours professionnel* » ;

§2 Aux articles 7.2, 9.2, 11.1 ainsi qu'au sein de l'annexe, les mots : « *entretien professionnel* » sont remplacés par les mots : « *entretien de parcours professionnel* » ;

§3 A l'article 8, les mots : « *entretiens professionnels* » sont remplacés par les mots : « *entretiens de parcours professionnel* » ;

§4 A l'article 11.1, après les mots : « *l'entreprise s'efforcera de proposer* » sont ajoutés les mots : «, d*ans les conditions du I. de l'article L. 6315-1 du Code du travail,* ».

Article 4. Dispositions finales

Article 4.1 Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel et géographique défini par l'article 2 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 4.2 Durée, extension et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception des articles 2 et 3 qui produisent respectivement effet pour la durée des accords qu'ils modifient. Il entre en vigueur dans les conditions prévues à l'article L. 2261-1 du Code du travail.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Article 4.3 Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

A la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen

permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Article 4.4 Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 4.5 Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même Code.

Fait à Paris, le 04 novembre 2026

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC

- la Fédération Confédérée FO de la Métallurgie

- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.

- la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.