

Déclaration

Négociation de branche relative à l'entretien de parcours professionnel

La CGT est favorable à la négociation d'un accord sur le parcours professionnel; toutefois, nous tenons à rappeler que celle-ci ne doit pas se limiter à une simple mise à jour juridique.

Cet accord doit être l'occasion de renforcer les droits des salariés, de reconnaître leurs qualifications tout au long de leur carrière et de faire de l'entretien de parcours professionnel un véritable outil d'évolution professionnelle.

Pour la CGT, l'entretien de parcours professionnel ne doit jamais être réduit à une formalité administrative ou être confondu avec un entretien annuel d'évaluation.

Il doit permettre au salarié de faire le point sur son parcours, ses qualifications, ses aspirations, ses besoins de formation, ses perspectives d'évolution, mais aussi sur les transformations de son métier et de son emploi.

Dans une industrie confrontée à des mutations technologiques, environnementales et organisationnelles de plus en plus rapides, cet entretien doit devenir un véritable outil d'anticipation et de sécurisation des parcours professionnels.

La mise en œuvre de la nouvelle classification de la métallurgie renforce encore cette nécessité.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les emplois sont analysés au regard des activités réellement exercées et des critères classants prévus par la convention collective. Cette logique suppose que les emplois évoluent lorsque les missions évoluent. Si l'article 63.1 de la CCN prévoit que la fiche descriptive d'emploi est réexaminée lors de l'entretien professionnel, pour la CGT, cette obligation conventionnelle ne doit pas rester théorique.

Chaque entretien de parcours professionnel doit être l'occasion de confronter la fiche descriptive d'emploi à la réalité du travail exercé.

Les organisations évoluent.

Les métiers évoluent.

Les technologies évoluent.

Les qualifications acquises par les salariés évoluent également.

Il est donc indispensable que les fiches descriptives d'emploi évoluent elles aussi lorsque les activités exercées ne correspondent plus à celles qui avaient servi à la cotation initiale.

À défaut, le risque est de figer des classifications qui ne correspondent plus à la réalité du travail.

Déclaration

La FTM-CGT considère donc que le réexamen de la fiche descriptive d'emploi doit devenir un temps fort de l'entretien de parcours professionnel et déboucher, lorsque cela est nécessaire, sur sa mise à jour, afin que la classification repose toujours sur le travail réellement exercé.

Nous demandons également que le salarié puisse préparer son entretien dans de bonnes conditions, qu'il reçoive les documents utiles en amont et qu'il puisse disposer d'un véritable temps d'échange.

Les managers appelés à conduire ces entretiens devront bénéficier d'une formation spécifique afin de garantir une application homogène des dispositions conventionnelles.

Par ailleurs, les demandes formulées par les salariés en matière de formation, d'évolution professionnelle, de mobilité ou de reconversion doivent faire l'objet d'une réponse motivée de l'employeur, ainsi que d'un suivi effectif.

L'entretien de parcours professionnel ne peut avoir de sens s'il ne débouche sur aucun engagement concret.

Enfin, si la loi fixe désormais une périodicité maximale de quatre ans, nous considérons que cette évolution ne doit en aucun cas conduire à réduire le suivi des salariés. Nous proposons que cet entretien ait lieu tous les ans.

L'accompagnement des parcours professionnels doit rester continu, notamment dans une branche où les métiers connaissent de profondes transformations.

Pour la CGT, cette négociation doit permettre de construire un dispositif utile aux salariés, en faisant de l'entretien de parcours professionnel un véritable levier de reconnaissance des qualifications et d'évolution de carrière.

Montreuil, le 16 juillet 2026

Contact presse
Gregory Khiati
06 64 99 30 02