COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile

AVENANT N° 111

RELATIF A LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 1.21 d) 1 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE SUR LES ENTRETIENS DE PARCOURS PROFESSIONNEL

Les organisations soussignées,

Vu l'article 1.21 d)1 de la Convention collective nationale des Services de l'Automobile relatif à l'entretien professionnel,

Vu l'Accord Paritaire National du 12 mai 2022 relatif à la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) (étendu par arrêté du 14 décembre 2022, JO du 23 décembre 2022),

Vu 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 (JO du 25 octobre 2025),

Vu l'article L. 6315-1 du Code du travail,

Vu le « Questions-Réponses » du ministère du Travail dédié à l'entretien professionnel en vigueur et disponible sur son site internet,

Considérant la nécessité d'adapter les dispositions actuelles de l'article 1.21 d)1 de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile relatif à l'entretien professionnel au regard des évolutions législatives issues de la loi n°2025-989 du 24 octobre 2025,

Considérant la volonté des partenaires sociaux de favoriser le développement de l'emploi et de l'employabilité des salariés au sein des entreprises de la Branche et d'assurer l'adaptation continue de leurs compétences, ainsi que la sécurisation des évolutions et des mobilités professionnelles,

Considérant que les entretiens de parcours professionnel constituent un outil essentiel de gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise (GEPP) et de développement des compétences pour les entreprises des Services de l'Automobile,

Considérant la volonté des partenaires sociaux d'accompagner la transformation des métiers au regard des enjeux d'aujourd'hui et de demain, de l'émergence de nouvelles activités, des besoins et des pratiques actuels des entreprises de la Branche, toutes tailles confondues, en termes de recrutement, de parcours professionnels et de gestion des carrières,

Conviennent de ce qui suit :

Article 1- Objet du présent avenant

Le présent avenant modifie en son article 2 les dispositions de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile (CCNSA) relatives à l'entretien professionnel telles que visées actuellement par l'article 1.21 d) 1 afin de prendre en compte les évolutions législatives et réglementaires susmentionnées.

Article 2 – Modifications de l'article 1.21 d) 1 de la CCNSA

Les organisations soussignées modifient en toutes ses dispositions l'article 1.21 d) 1 de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile dans les conditions ci-après fixées :

« Article 1.21 d) 1- Entretien de parcours professionnel

- *Article 1.21 d) 1.1*

L'entreprise doit assurer à chaque salarié un entretien de parcours professionnel réalisé au cours de la première année suivant l'embauche, puis s'il reste dans l'entreprise tous les quatre ans. Cet entretien de parcours professionnel, qui a pour finalité de permettre au salarié d'examiner son projet professionnel, à partir de ses souhaits et de ses aptitudes, et en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise, ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Cet entretien de parcours professionnel est consacré :

- *au développement des compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible et leur renforcement au regard des transformations de l'entreprise ;*
- *à la situation du salarié et à son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;*
- *aux besoins de formation du salarié, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel, à l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs envisagés, aux moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation et aux conditions de réalisation des formations envisagées ;*
- *aux souhaits d'évolution professionnelle du salarié et aux étapes possibles d'un projet professionnel. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ;*
- *à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.*

L'entretien de parcours professionnel est organisé par l'employeur et réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise et se déroule pendant le temps de travail.

Lorsque le salarié a atteint l'âge de 55 ans, l'entretien de parcours professionnel aborde, outre les points énumérés ci-dessus, la question de l'anticipation des aménagements de poste ou de fonctions qui pourraient être définis d'un commun accord, et celle de l'évaluation des conditions dans lesquelles une transmission des savoirs et des compétences pourrait être envisagée.

L'entretien de parcours professionnel doit systématiquement avoir lieu dans les cas et conditions visés par l'article L.6315-1 du code du travail et, en outre :

1° après l'obtention de toute certification inscrite au RNCSA ;

2° préalablement à toute perspective de changement des fonctions ou de l'emploi ;

3° à la demande du salarié, dans le cas visé à l'article 1-21 a) 1 ;

4° en cas d'échec du salarié à l'examen organisé au terme d'une action de formation professionnelle, tel que visé au point 2 ci-dessous.

- *Article 1.21 d) 1.2*

Tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

- *Article 1.21 d) 1.3*

Un accord d'entreprise ou d'établissement antérieur ou postérieur au présent avenant peut, le cas échéant, aménager les dispositions visées aux articles 1.21 d)1.1 et 1.21 d) 1.2, pour définir un cadre (préparation et mise en œuvre des entretiens, modalités du choix de l'intervenant dans le cas où les parties sont d'accord pour un soutien technique extérieur ou encore de la formalisation des conclusions des entretiens), 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, ainsi qu'une périodicité des entretiens de parcours professionnels différente de celle définie au §1 de l'article 1.21.d) 1.1, sans que celle-ci excède quatre ans.

- *Article 1.21 d) 1.4*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, un entretien de parcours professionnel de mi-carrière est organisé dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière organisée durant l'année civile des 45 ans du salarié afin de vérifier l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié.

- *Article 1.21 d) 1.5*

En application des dispositions législatives et réglementaires, lors du premier entretien de parcours professionnel qui intervient au cours des deux années précédant le 60ème anniversaire du salarié (lorsqu'il a 58 ou 59 ans) sont abordés en plus des sujets évoqués lors de l'entretien de parcours professionnel tels que mentionnés au §2 de l'article 1.21 d) 1.1 susvisé :

- *les conditions de maintien dans l'emploi ;*
- *et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage à temps partiel ou de retraite progressive ».*

Article 3 - Champ d'application du présent avenant et entreprises de moins de 50 salariés

Les organisations soussignées conviennent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des Services de l'Automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 4 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le présent avenant s'applique conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile étendue.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et règlementaires, les organisations soussignées veilleront à assurer la prise en compte de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications professionnelles au sein notamment du Répertoire National des Qualifications Professionnelles des Services de l'Automobile (RNQSA) et du Répertoire National des Certifications Professionnelles des Services de l'Automobile (RNCSA).

A l'occasion de l'examen semestriel de ces deux répertoires, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences.

Article 5 – Formalités de dépôt et d'extension

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant qui sera déposé conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Article 6 – Date d'application de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension le concernant.

Fait à Meudon, le 16 avril 2026.

Organisations professionnelles

MOBILIANS

FNA

UNI

Organisations syndicales de salariés

CFTC

CFE-CGC

FGMM CFDT

FO Métaux