

# COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile

## DÉLIBÉRATION PARITAIRE N°20-23 RELATIVE À LA POSITION DE LA BRANCHE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE DANS LE CADRE DE LA SIGNATURE DU CONTRAT STRATÉGIQUE DE FILIÈRE

### Les organisations soussignées,

*Considérant les engagements de la Branche dans le cadre du précédent Contrat Stratégique de la Filière 2018-2022,*

*Considérant la signature à venir d'un nouveau Contrat Stratégique de la Filière automobile (« amont » et « aval ») avec l'État pour la période 2023-2027, qui se développera autour des quatre axes prioritaires suivants : la transition écologique, l'innovation et la digitalisation, la souveraineté et les enjeux de compétitivité, le développement des compétences et l'attractivité de la filière,*

*Vu l'Accord Paritaire National relatif au renforcement de l'accompagnement, la formation et l'insertion professionnelle des jeunes « Plan jeunes » pour la période 2021-2025 du 8 avril 2021 (étendu par arrêté du 10 novembre 2021, JO du 20 novembre 2021),*

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

*Vu l'Accord Paritaire National relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dit « Pro-A » du 22 octobre 2019 (étendu par arrêté du 22 juillet 2020, JO du 30 juillet 2020) et son avenant n°1 du 15 septembre 2022 (étendu par arrêté du 14 novembre 2022, JO du 19 novembre 2022),*

*Considérant la nécessité pour la filière dite « aval » de rappeler qu'elle constitue un acteur incontournable du prochain contrat stratégique de filière, au regard des enjeux de la transition énergétique, du développement de l'électrification du parc automobile, des mutations technologiques, offrant de ce fait de nouvelles opportunités de croissance et d'activités économiques pour les entreprises de la Branche et de développement de l'emploi au bénéfice des salariés.*

### Convient de ce qui suit :

#### Préambule : Contexte de la présente délibération paritaire

Les métiers des Services de l'Automobile et des Mobilités rassemblent à ce jour 170 000 entreprises de proximité (dont 95% de TPE-PME) et 500 000 emplois non délocalisables sur l'ensemble du territoire national, au sein de la Branche IDCC 1090.

Ces métiers sont soumis à des évolutions socio-économiques, démographiques, au renouvellement générationnel et à des défis technologiques sans précédent.

ML  
SB  
VW

AP  
JO  
K  
R

Placés au cœur d'un marché globalisé, concurrentiel, en évolution perpétuelle, ils sont tournés vers l'innovation, la transition énergétique, la décarbonation, l'électrification du parc automobile et plus largement vers l'électromobilité, la connectivité et la digitalisation croissante des activités.

Ils doivent également prendre en compte les évolutions sociétales et sociales en termes de déplacements et de mobilités (développement de solutions de mobilités douces, gestion multimodale et intermodale des déplacements, modifications des modes de consommation), ainsi que les fortes évolutions réglementaires, notamment en termes de restrictions de circulation (instauration des Zones à Faibles Émissions, ...).

Ces profondes mutations, qui se sont accélérées ces dernières années, se traduisent dans les entreprises de la Branche par un impératif de renforcement de leur compétitivité et de leur capacité d'adaptation, de développement.

Elle se traduit pour les salariés par des exigences d'évolution et d'adaptation de leurs connaissances et compétences, ainsi que de renforcement de leurs qualifications.

La Branche et ses organismes se doivent en conséquence de poursuivre et renforcer, avec le soutien des pouvoirs publics, les dispositifs et accompagnements adaptés et efficaces répondant aux besoins des entreprises et de leurs salariés.

Les organisations patronales et syndicales signataires de la présente position paritaire rappellent leur attachement à préserver effectivement et efficacement les emplois au sein de la Branche. Elles entendent ainsi assurer le maintien et le développement de l'emploi dans les entreprises qui la constituent au regard de mutations auxquelles elles sont actuellement confrontées.

Elles rappellent leur attachement à développer l'employabilité des salariés de la Branche, à renforcer les actions visant à l'acquisition de nouvelles compétences et à tenir compte des besoins réels et des attentes des entreprises de la Branche, toutes tailles confondues, en termes de recrutement (métiers en tension) afin de relever les défis d'aujourd'hui et de demain.

Elles soulignent enfin que la Branche mène depuis de nombreuses années des politiques proactives et actions probantes en matière de :

- promotion et d'attractivité des métiers des services de l'Automobile ;
- formation professionnelle et d'alternance (38 000 jeunes étaient inscrits en 2022 dans une formation relevant d'un domaine spécifique de la Branche) ;
- gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
- protection sociale, prévention des risques professionnels et actions de solidarité.

Elles entendent poursuivre et renforcer ces politiques en s'appuyant pour ce faire sur l'ensemble des parties prenantes de la Branche (OPCO Mobilités, ANFA, Observatoire de la Branche, organismes de formation continue de référence, IRP AUTO ...) au travers du prochain « Contrat stratégique de filière » et ce, afin de maintenir et développer l'emploi dans la Branche et favoriser la compétitivité et l'attractivité des entreprises.

### **Article 1 – Objet de la délibération paritaire**

Les organisations soussignées souhaitent définir, par la présente délibération, les principes, les objectifs et des actions concrètes, structurantes et innovantes pour la Branche en vue de la prochaine signature du « Contrat stratégique de filière » pour la période 2023-2027, autour des cinq axes prioritaires suivants :

- la prospective et l'anticipation des évolutions des métiers de la Branche ;

- l'attractivité des métiers et les besoins en recrutement ;
- la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) ;
- l'accompagnement de situations particulières inclusives (handicap, illettrisme...) ;
- la poursuite de la féminisation dans la Branche ;
- l'accompagnement des entreprises de la Branche et de leurs salariés en termes de qualifications et d'évolutions de compétences, au regard des évolutions des métiers, en lien avec les transitions numérique, énergétique et technologique.

Elles précisent que chaque action associée à chacun des axes prioritaires susvisés est assortie d'un montant prévisionnel de réalisation (document en annexe de la présente délibération).

**Article 2 – La prospective et l'anticipation des évolutions des métiers de la Branche : une nécessité au regard des mutations à venir**

Les organisations soussignées soulignent l'intérêt et l'impératif, pour les entreprises de la Branche et leurs salariés, d'anticiper les évolutions des métiers, des emplois et des compétences au regard des mutations actuelles et à venir, afin de les préserver et de développer l'employabilité dans la Branche.

Elles entendent ainsi procéder au renforcement et au développement des études prospectives sur l'impact des transitions (numérique, énergétique, technologique, sociétale et règlementaire) sur les métiers, les compétences, les certifications, les organisations, les besoins en recrutement, en reconversion et en formation dans la branche des Services de l'Automobile et plus largement dans la filière « aval ».

A ce titre, des actions prioritaires doivent être menées au niveau de la Branche, notamment par l'intermédiaire de l'OBSA, envers les populations cibles suivantes :

- les populations dont les emplois sont susceptibles d'évoluer, ainsi que les compétences concernées par ces évolutions ;
- les populations dont les emplois sont menacés afin d'envisager des scénarios de reconversion ;
- les populations dont il convient d'accompagner la mobilité professionnelle horizontale, verticale ou transversale ;
- les populations devant faire l'objet d'une attention particulière en termes de carrière et/ou d'inclusion.

De la même manière, des actions doivent être menées par l'OBSA afin d'identifier et d'accompagner les métiers émergents, les métiers en mutations, les emplois difficiles à pourvoir, les métiers en tension afin d'actualiser des scénarii prospectifs d'ores et déjà réalisés et formuler, si besoin, de nouvelles recommandations et/ou orientations.

Les organisations soussignées rappellent que l'OBSA (qui regroupe les compétences de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ), confié à l'ANFA, et celles de l'Observatoire de la négociation collective), constitue un outil indispensable au service de la politique de la Branche et spécifiquement en matière de prospective et d'anticipation pour les métiers des Services de l'Automobile.

Par ailleurs, elles souhaitent que des sessions de partage d'informations, des campagnes renforcées de communication dédiées aux études prospectives réalisées puissent être organisées par l'ensemble des parties prenantes de la Branche tant au niveau national que local auprès des pouvoirs publics, de l'ensemble des partenaires emploi-formation (Carif-OREF, CREFOP, Pôle Emploi, APEC, Missions locales...), des organismes de formation et des entreprises.

### **Article 3 – L’attractivité des métiers et les besoins en recrutement : des enjeux incontournables pour la Branche**

Les organisations soussignées soulignent que l’attractivité des métiers au sein des entreprises de la Branche, la fidélisation des salariés et les besoins en recrutement constituent des enjeux majeurs et sont au cœur, depuis de nombreuses années, d’une réflexion constante des acteurs de la Branche.

Aussi, afin d’attirer de nouveaux talents au sein des entreprises de la Branche, les organisations soussignées précisent que la Branche a décidé d’engager une mutualisation des outils de « bourses à l’emploi » existants (IRP AUTO, ANFA...) aux fins d’une mise en place d’un outil performant et moderne au service de l’Emploi.

De la même manière, elles entendent que la Branche renforce ses partenariats avec Pôle emploi (au niveau national et régional) et l’APEC afin de partager les besoins en compétences actuels (métiers en tension) et d’avenir, valoriser les formations et les compétences attendues (notamment en lien avec les transitions énergétique et numérique).

Les organisations soussignées rappellent, à ce titre, leur volonté constante de promouvoir des dispositifs de Branche assurant une insertion durable des salariés dans la Branche, de s’associer aux démarches d’inclusion permettant à des publics diversifiés et éloignés de l’emploi (de manière durable ou non) de construire leur projet professionnel et d’accéder à des parcours de formation adaptés et évolutifs.

De plus, elles précisent que la fidélisation des salariés au sein des entreprises nécessite un accompagnement renforcé de ces dernières sur leur identité et le développement de leur « marque employeur » en s’appuyant sur les prescripteurs de l’emploi (Pôle emploi, APEC...) et de l’OPCO Mobilités.

De la même manière, l’accompagnement des apprentis, des futurs salariés doit être favorisé par IRP AUTO au travers du parcours de l’apprentissage et d’actions concrètes, telles que notamment : des aides au permis de conduire, des aides sociales, la prévention des risques professionnels.

### **Article 4 – La GPEC/GEPP : une démarche d’anticipation des besoins en compétences aux fins de relever les défis de demain**

Les organisations soussignées précisent que la GPEC/GEPP constitue pour les entreprises de la Branche un outil essentiel d’anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences, de conduite du changement et de développement de leur compétitivité.

Pour les salariés, elle constitue également un outil essentiel leur permettant d’aborder leur parcours professionnel de façon positive et maîtrisée, dans l’objectif d’adapter et de développer leurs compétences. Elle contribue ainsi à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Démarche anticipative et préventive des ressources humaines, elle s’adapte aux contraintes de l’environnement et des choix stratégiques des entreprises.

Les organisations soussignées rappellent, à ce titre, que la Branche est engagée depuis de nombreuses années pour le développement d’une politique particulièrement volontariste et proactive en matière de GPEC au bénéfice des entreprises des Services de l’Automobile, **toutes tailles confondues**, qui se traduit directement par la mise en œuvre d’accords de branche et de dispositifs spécifiques, adaptés aux besoins des entreprises et des salariés.

Soucieuses de poursuivre cette politique, les organisations soussignées réaffirment leur volonté que soient favorisés et promus, au travers notamment de campagnes de communication et d'information, les dispositifs suivants :

- les « passerelles intra-métiers » de la branche des Services de l'Automobile, qui peuvent en effet constituer une réponse efficace et efficiente aux différentes problématiques d'emploi rencontrées par les entreprises de la Branche (métiers en tension notamment) ;
- le tutorat et le mentorat, concourant à une professionnalisation des salariés, à une meilleure insertion professionnelle, à leur fidélisation, à la transmission et à la pérennité des compétences, des savoir-faire et savoir-être requis pour l'emploi occupé,
- les dispositifs de solidarité et de prévention mis en place dans la Branche ;
- les dispositifs d'inclusion développés.

### **Article 5 – Poursuite et développement de la féminisation des métiers des Services de l'Automobile : un enjeu stratégique pour la Branche et ses entreprises**

La part des femmes dans la Branche augmente de manière constante, depuis plusieurs années, encouragée par les politiques et communication sur les métiers de la Branche et illustrée par une hausse de + 2,42% entre 2017 et 2022.

Cette situation peut s'expliquer notamment par la démarche proactive menée depuis ces dernières années par la Branche en matière de promotion de la mixité des emplois et de féminisation des métiers des Services de l'Automobile, notamment des métiers dits « techniques ».

En effet, de nombreuses actions probantes ont été entreprises, notamment :

- la réalisation par l'OBSA d'un rapport annuel des données sociales, contribuant à apprécier l'impact des actions de la Branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- des actions de communication avec une mise en avant systématique de jeunes femmes lors de la « Semaine des Services de l'Automobile et des Mobilités (SSAM) », grands événements institutionnels et publics, notamment les visites ministérielles et les salons professionnels, une présence systématique de jeunes femmes sur les supports de communication (print, vidéo, réseaux sociaux, sites internet...) ;
- des actions d'accompagnement des femmes dans leur style de leadership, des actions de « mentoring » inclusif pour les femmes et les hommes, au travers d'un partenariat de la Branche avec l'Association WAVE, ainsi que la valorisation de l'attractivité des métiers de services pour les femmes dans ce cadre (Association relevant de la loi 1901 s'adressant à tous les salariés, femmes et hommes de toutes les entreprises des secteurs de l'Automobile, ayant pour objet de contribuer à faire connaître et à promouvoir le travail des femmes dans les métiers de l'automobile en constituant un réseau d'influence, d'entraide et de partage de connaissances).

Les organisations soussignées réitèrent leur engagement tendant à une augmentation accrue des femmes au sein des entreprises des services de l'Automobile et considèrent, à ce titre, qu'une progression professionnelle des femmes équivalente à celle des hommes doit se traduire par des promotions, l'accès des femmes à des postes à responsabilité et le respect nécessaire de l'articulation vies professionnelle et personnelle.

Même si les jeunes femmes sont de plus en plus nombreuses à suivre une formation en apprentissage dans la branche des Services de l'Automobile (+ 78 % en 6 ans), les organisations soussignées rappellent leur attachement à l'objectif d'égalité professionnelle et à ce que les femmes soient incluses, à titre prioritaire, dans certains dispositifs de branche, en particulier dans le cadre de leur

RL  
SB  
uv

Jr) [Signature]  
R

politique de développement de la formation professionnelle (initiale et continue) et des diagnostics de compétences.

Pour ce faire, elles souhaitent que les campagnes de communication dédiées à la valorisation des métiers des Services de l'Automobile et à leur féminisation se poursuivent et s'intensifient, notamment dans le cadre de la « SSAM » et que les actions engagées par l'Association WAVE soient favorisées et mises en avant par l'ensemble des parties prenantes.

#### **Article 6 – L'accompagnement de situations particulières inclusives : un enjeu social et sociétal pour la Branche**

Les organisations soussignées indiquent que l'accès et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap sont des enjeux essentiels pour les entreprises de la Branche. Elles entendent, à ce titre, renforcer l'intégration et l'inclusion des salariés en situation de handicap.

Pour ce faire, la Commission Paritaire Nationale confie à IRP-AUTO SOLIDARITÉ PRÉVENTION la création d'un guide paritaire recensant les bonnes pratiques développées par les entreprises et promues par les pouvoirs publics relatives à la gestion et l'accompagnement des entreprises et de leurs salariés en matière de situation de handicap.

Elles entendent qu'à la suite de la publication de ce guide, soient déployées une campagne de communication d'ampleur dédiée, auprès des entreprises, ainsi que de nombreuses actions à destination de salariés en situation de handicap.

Les organisations soussignées souhaitent également que les acteurs de la Branche poursuivent leur accompagnement au bénéfice des salariés en situation d'illettrisme, afin de favoriser leur maintien dans l'emploi et leur évolution professionnelle, au travers d'actions de communication ou de développement de certifications professionnelles spécifiques.

Elles rappellent que, par son adhésion à l'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme (ANLCI), l'OPCO Mobilités est pleinement engagé à lutter par son action contre l'illettrisme. Il bénéficie ainsi des outils et des ressources de l'ANLCI, notamment pour l'aide au repérage des personnes en situation d'illettrisme et à la construction de parcours au bénéfice notamment des salariés et des entreprises de la branche des Services de l'Automobile.

#### **Article 7 – Compétences professionnelles, qualifications et évolutions des métiers de la Branche : un accompagnement indispensable par la Branche**

Les entreprises de la Branche et leurs salariés sont confrontés à de profondes mutations, qui ne vont cesser de croître ces prochaines années, au regard des évolutions technologiques et qui vont se traduire dans les entreprises de la Branche par un impératif de renforcement de leur compétitivité et de leur capacité d'adaptation, de développement.

Elles se traduisent pour les salariés par des exigences d'évolution et d'adaptation de leurs connaissances et compétences, ainsi que de renforcement de leurs qualifications.

Les organisations soussignées soulignent, à ce titre, que la formation professionnelle est l'une des conditions de l'amélioration des techniques et des compétences professionnelles et son développement doit résulter tant de l'initiative des entreprises, pour lesquelles elle constitue un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux individus, notamment, de mieux maîtriser leur carrière professionnelle.

Elles précisent, à cet égard, qu'elles sont attachées à entretenir, à développer les capacités d'adaptation des entreprises, à développer l'employabilité des salariés de la Branche, à renforcer les actions visant à l'acquisition de nouvelles compétences, au travers du développement et du déploiement de différents modules de formations spécifiques relatifs à :

- la digitalisation croissante des métiers des services de l'automobile ;
- l'émergence de nouveaux métiers avec le développement de l'électrification du parc automobile : maintenance des véhicules électriques, des batteries et de leur recyclage, rétrofit, remanufacturing ... ;
- l'économie circulaire, la transition énergétique ou encore l'électromobilité.

Enfin, au regard des mutations actuelles et à venir du parc automobile, les organisations soussignées souhaitent poursuivre l'accompagnement des entreprises de la Branche en matière de qualifications professionnelles.

Pour ce faire, elles précisent qu'il est essentiel que le Répertoire National des Qualifications des Services de l'Automobile (RNQSA), véritable cartographie des métiers de la Branche, puisse faire l'objet d'actualisation constante, autant que de besoin en fonction de l'émergence de nouvelles activités ou métiers aux fins de s'adapter à l'évolution des besoins des entreprises, ainsi qu'aux évolutions réglementaires.

Fait à Meudon, le 20 septembre 2023

#### Organisations professionnelles

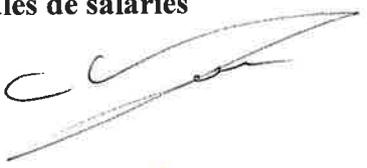
 **MOBILIANs**

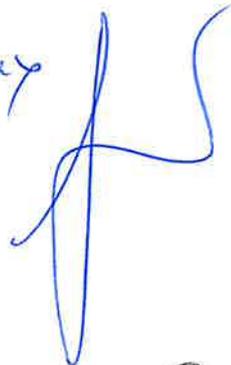
URN 

FNA



#### Organisations syndicales de salariés

CFE-CGC 

FO Métaux 

FG 0707 - CFAI

  
CFTC 

**Annexe – Montant prévisionnel des actions proposées**

<b>Synthèse des actions proposées et montant prévisionnel</b>		
<b>Prospective</b>		
	Études	250 k€
	Appropriation	350 k€
		<b>Sous-total : 600 k€</b>
<b>Attractivité</b>		
	Féminisation des métiers/Publics spécifiques	3 M €
	Job board	200 k€
	Partenariats	205 k€
		<b>Sous-total : 3 405 k€</b>
<b>GPEC</b>		
	Passerelles	190 k€
	Tutorat	200 k€
	Mentorat	70 k€
	Guide handicap	220 k€
	Illettrisme	30 k€
		<b>Sous-total : 710 k€</b>
<b>Accompagnement des entreprises</b>		
	Com actions PIA	20 k€
	RNQA	15 k€
	Formations transverses	65 k€
	Électromobilité	25 k€
	Retrofit	47 k€
	Document unique (DUERP)	200 k€
	Prévention - solidarité	250 k€
		<b>Sous-total : 622 k€</b>
<b>Accompagnement des apprentis et futurs salariés</b>		
	Permis – prévention des risques	150 k€
		<b>Sous-total : 150 k€</b>
		<b>Total : 5 487 k€</b>