



RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE (CPPNI)

Accords d'entreprise de la Branche des Services de
l'Automobile reçus en 2022

Commerce automobile • Réparation automobile • Commerce et réparation de véhicules industriels • Commerce de détail d'équipements automobiles • Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé • Commerce et réparation de motocycles • Commerce et réparation de cycles • Contrôle technique automobile • Ecoles de conduite • Location courte durée • Location longue durée • Démolisseurs-recycleurs • Parcs de stationnement • Stations de lavage

**Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des
Services de l'Automobile – édition 2023**

IDCC 1090

Table des matières

INTRODUCTION	5
<u>PREMIERE PARTIE - BILAN DES ACCORDS D'ENTREPRISE REÇUS OU RECENSES PAR LA BRANCHE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE</u>	9
<u>1- BILAN DES ACCORDS D'ENTREPRISE EN MATIERE DE DUREE DU TRAVAIL</u>	11
1-1- TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET TEMPS SPECIFIQUES	11
1-1-1- TEMPS DE PAUSE	12
1-1-2 - TEMPS D'HABILLAGE ET DE DESHABILLAGE	12
1-2- DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL	13
1-3- DUREES QUOTIDIENNE ET HEBDOMADAIRE MAXIMALE	14
1-4- HEURES SUPPLEMENTAIRES ET CONTINGENT ANNUEL	15
1-5- REPARTITION DES HORAIRES DE TRAVAIL	16
1-5-1- REPARTITION SUR LES JOURS DE LA SEMAINE	16
1-5-2- TRAVAIL DU DIMANCHE	16
1-5-3- TRAVAIL DE NUIT	18
1-5-4- TRAVAIL LES JOURS FERIES	18
1-5-5- ASTREINTES	19
1-6- AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE PERIODE SUPERIEURE A LA SEMAINE	19
1-6-1- ANNUALISATION OU MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL	20
1-6-2- HORAIRE FIXE PAR SEMAINE AVEC ATTRIBUTION SUR L'ANNEE DE JOURS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (JRTT)	20
1-7- DROIT A LA DECONNEXION	21
1-8- FORFAITS ANNUELS EN JOURS ET EN HEURES	22
1-8-1- FORFAIT ANNUEL EN JOURS	22
1-8-2- FORFAIT ANNUEL EN HEURES	24
1-9- TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	24
<u>2 - BILAN DES ACCORDS D'ENTREPRISE EN MATIERE DE CONGES</u>	25
2-1- ACQUISITION ET PRISE DES CONGES PAYES	25
2-2- FRACTIONNEMENT DU CONGE PRINCIPAL ET JOURS SUPPLEMENTAIRES	26
2-3- CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX ET POUR ANCIENNETE	26
2-4 - JOURNEE DE SOLIDARITE	23
2-4-1- JOURNEE DE SOLIDARITE TRAVAILLEE	28
2-4-2- JOURNEE DE SOLIDARITE NON-TRAVAILLEE	28
<u>3 - BILAN DES ACCORDS D'ENTREPRISE EN MATIERE DE COMPTE EPARGNE- TEMPS (CET)</u>	29
3-1- BENEFICIAIRES ET INFORMATION DES SALARIES	30
3-2- ALIMENTATION DU CET	30
3-3- UTILISATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS ET ABONDEMENT DE L'EMPLOYEUR	30

**Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des
Services de l'Automobile – édition 2023**

IDCC 1090

3-3-1- COMPLEMENT D'EPARGNE RETRAITE _____	30
3-3-2- CONGE NON-REMUNERE _____	30
3-3-3- ANTICIPATION D'UN DEPART A LA RETRAITE _____	31
3-3-4- DON DE JOURS OU D'HEURES _____	31
3-4- LIQUIDATION, RENONCIATION ET TRANSFERT DU COMPTE EPARGNE-TEMPS _____	31

**DEUXIEME PARTIE - BILAN DE L'ACTION DE LA BRANCHE EN FAVEUR DE
L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES** **32**

**1- LES SERVICES DE L'AUTOMOBILE, UNE BRANCHE DOTEES D'OUTILS
D'OBSERVATION, DE DIAGNOSTIC, D'ETUDE ET DE SUIVI EFFICIENTS DE L'EGALITE
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES** **33**

1-1- L'OBSERVATOIRE DE L'ANFA _____	33
1-2- L'OBSA _____	33
1-3- PORTAIL INTERNET DEDIE A LA BRANCHE ET A SES ACTEURS _____	34

**2 - L'ACTION DE LA BRANCHE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN MATIERE DE CLASSIFICATIONS** **34**

2-1- LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES _____	34
2-2- LES OUTILS DE DIAGNOSTIC ET DE SUIVI MIS EN PLACE PAR LA BRANCHE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE _____	35
2-3- DONNEES CHIFFREES DE LA BRANCHE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE EN MATIERE DE CLASSIFICATIONS ET DE RECRUTEMENT _____	36
2-3-1- REPARTITION DES SALARIES PAR CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE ET PAR GENRE _	36
2-3-2- REPARTITION DES SALARIES PAR GENRE SELON LE METIER ET PAR SECTEURS _____	36
2-3-3- REPARTITION DES RECRUTES PAR SECTEUR D'ACTIVITES ET PAR GENRE _____	37
2-3-4- REPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR METIERS ET PAR GENRE _____	37
2-3-5- REPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR CONTRAT _____	38
2-3-6- REPARTITION DES SALARIES PAR GENRE ET USAGE DU TEMPS PARTIEL _____	39

**3 - L'ACTION DE LA BRANCHE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN MATIERE DE PROMOTION DE LA MIXITE
DES EMPLOIS** **39**

3-1- INCLUSION DES FEMMES A TITRE PRIORITAIRE DANS CERTAINS DISPOSITIFS DE BRANCHE _	39
3-2- REPRESENTATION EQUILIBREE DES FEMMES ET DES HOMMES _____	40
3-3- ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES FEMMES _____	40
3-4- LE DEROULEMENT DES CARRIERES _____	41
3-4-1- L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE _____	41
3-4-2- L'ACCOMPAGNEMENT DE LA PROGRESSION DANS LA CARRIERE _____	42

**4 - L'ACTION DE LA BRANCHE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN MATIERE DE FORMATION
PROFESSIONNELLE** **42**

**Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des
Services de l'Automobile – édition 2023**

IDCC 1090

4-1- FORMATION INITIALE ET EGALITE PROFESSIONNELLE	43
4-2- LES CONDITIONS D'INSERTION A L'ISSUE DE LA FORMATION INITIALE	45
4-3- FORMATION CONTINUE ET EGALITE PROFESSIONNELLE	46

**5 - DONNEES CHIFFREES SUR LA REPARTITION ET LA NATURE DES POSTES
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES** **47**

5-1- DONNEES DE LA BRANCHE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE	47
5-1-1- REPARTITION DES SALARIES PAR GENRE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE ET LE METIER	48
5-1-2- REPARTITION DES SALARIES SELON L'AGE ET LE GENRE	49
5-2- COMPARAISON AVEC L'ENSEMBLE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE	49

**6 - BILAN DES OUTILS MIS A DISPOSITION DES ENTREPRISES POUR PREVENIR ET
AGIR CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES** **51**

6-1- PUBLICATIONS ET GUIDES	52
6-1-1- UN KIT POUR AGIR CONTRE LE SEXISME	52
6-1-2- UN KIT POUR L'EGALITE DANS LES CLASSIFICATIONS	52
6-1-3- INITIATIVE #STOPE	52
6-1-4- ACTIONS DE L'AGENCE NATIONALE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT) EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE	53
6-1-5- PUBLICATIONS DE L'ASSOCIATION NATIONALE DES DRH (ANDRH) CONSACREES A LA PREVENTION DU HARCELEMENT SEXUEL ET DES VIOLENCES CONJUGALES	53
6-2- SITES INTERNET INSTITUTIONNELS	53

7- MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE BRANCHE PAR LES ENTREPRISES **54**

7-1- PROBLEMATIQUES PRINCIPALES DES ACCORDS D'ENTREPRISE	54
7-2- L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA MIXITE DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT	56
7-3- L'EGALITE DE REMUNERATION, D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	57
7-4- L'EGAL ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	57
7-5- UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DE LA CONCILIATION VIE PRIVEE, FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE	58
7-6- PROMOTION DE LA MIXITE ET DES METIERS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE AUPRES DES JEUNES, DES FEMMES ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI.	59
7-7- COMMUNICATION INTERNE AUPRES DES SALARIE(E)S SUR L'EGALITE ET LA MIXITE PROFESSIONNELLE	59
7-8- UNE PREVENTION ACCRUE AUPRES DES SALARIE(E)S EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, LE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES.	60

Introduction

L'article L. 2232-9 du code du travail confie notamment à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) instituée au niveau de la Branche, la mission de réaliser un rapport annuel d'activité.

Les informations du présent rapport s'intègrent dans le cadre légal et réglementaire applicable et en vigueur en 2022.

Le présent rapport s'articule ainsi en deux parties :

- **La première partie comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI et/ou recensés par la Branche sur le site internet gouvernemental <https://www.legifrance.gouv.fr> qui portent sur des thèmes définis par le législateur en matière de :**
 - durées maximales de travail ;
 - répartition et d'aménagement des horaires ;
 - repos quotidien ;
 - travail à temps partiel et intermittent ;
 - jours fériés ;
 - congés payés et autres congés ;
 - compte épargne-temps.

Rappelant pour chaque thème le cadre législatif et réglementaire ainsi que les stipulations de la Convention Collective Nationale existantes, le présent rapport recense les dispositions spécifiques des accords conclus en 2022 par les entreprises relevant et/ou appliquant la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile (IDCC 1090).

- **Dans sa deuxième partie, le présent rapport comprend :**
 - les principes et dispositions en vigueur dans la Branche en matière d'égalité de traitement quant aux rémunérations, classifications, recrutements et qualifications ;
 - un bilan de l'action de la Branche et de ses entreprises en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ;
 - un bilan des outils mis à disposition des entreprises par la Branche pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Dans ce cadre, le présent rapport rappelle l'absence de critère sexué dans les dispositifs de Branche et les actions d'accompagnement des entreprises par la Branche (communication et conseil). Il met en avant les outils leur permettant une appropriation et une mise en œuvre efficiente de l'obligation d'égalité professionnelle, ainsi que de prévention et d'action contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

Il recense également l'ensemble des données de la Branche disponibles (données sociales, études ANFA, actions de la Branche via l'ANFA et IRP Auto). Celles-ci sont nombreuses et porteuses d'effets, la Branche se démarquant par l'importance de ses données disponibles.

Le nombre d'accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI et/ou recensés par la Branche s'est stabilisé à 125 en 2022 (contre 124 en 2021) :

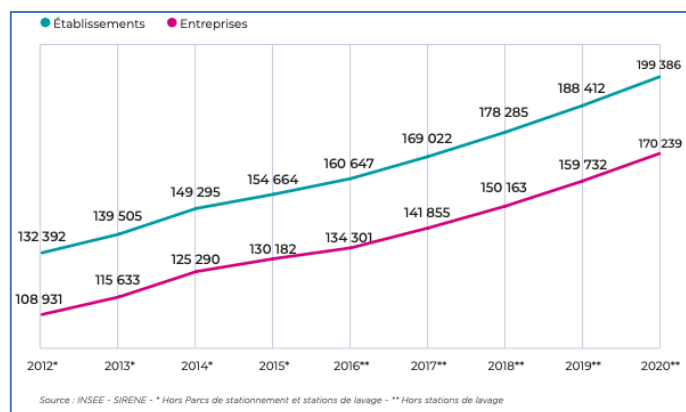
- **90 accords consacrés à la durée du travail, au compte épargne-temps et aux congés payés et autres congés, y compris ceux conclus dans le cadre de dispositions légales et réglementaires en matière de prise de congés payés ou de jours de repos (RTT) et entrant dans le champ du présent rapport (90 en 2021) ;**
- **35 accords dédiés à l'égalité professionnelle (34 en 2021).**

Ce rapport d'activité met, par ailleurs, en évidence les actions de la Branche porteuses d'effet, au regard des pratiques d'entreprises dans son champ (accords, plans d'actions et bonnes pratiques).

Les Chiffres-clés de la branche des Services de l'Automobile

▪ Nombre d'entreprises

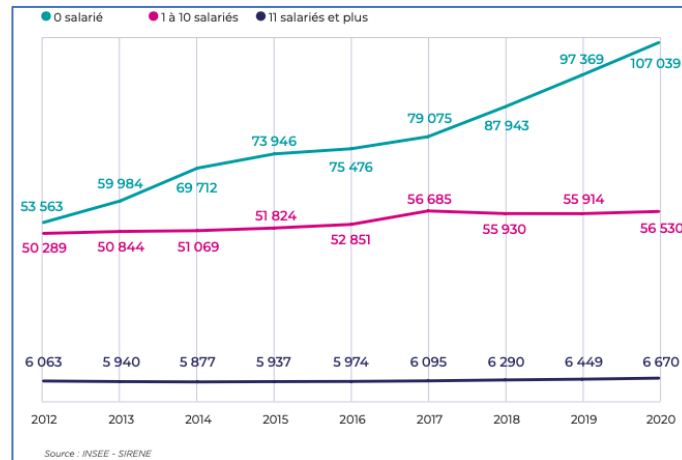
Le nombre d'entreprises continue d'augmenter pour atteindre plus de **170 239 entreprises** fin 2020. Les entreprises de 1 à 10 salariés ont vu leur volume stagner alors que les entreprises sans salarié, ainsi que celles supérieures à 11 salariés ont vu leur volume progresser.



Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2022.

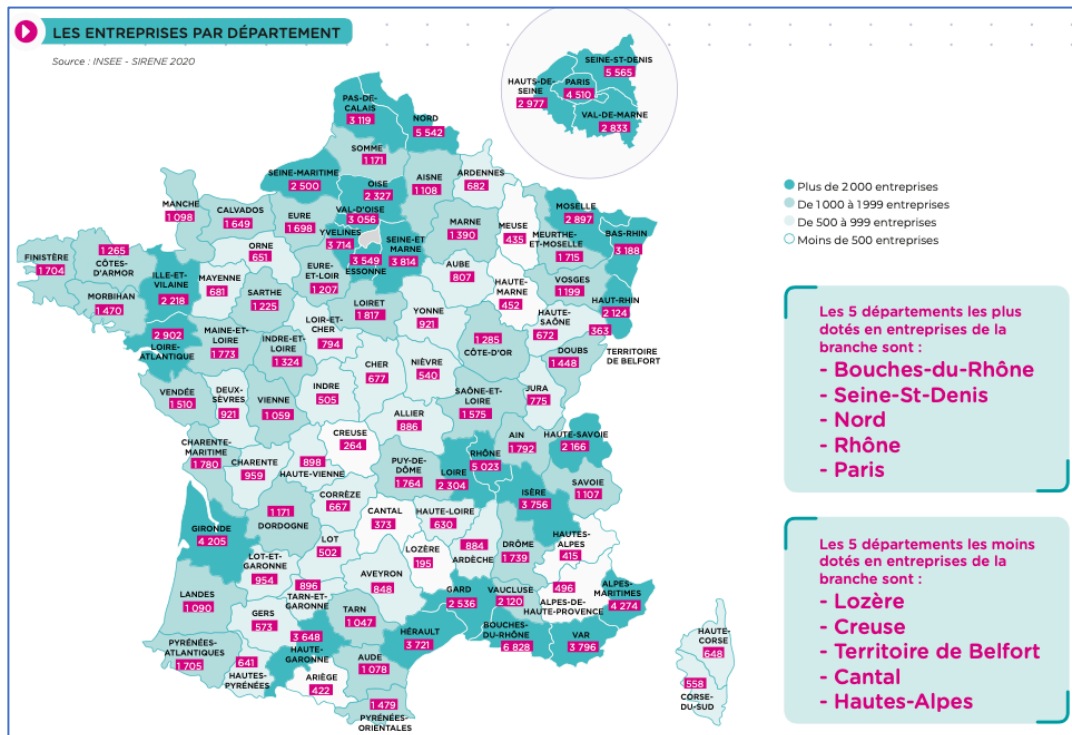
Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090



Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2022.

Réparties sur tout le territoire, les entreprises de la Branche offrent un service de proximité pour l'utilisateur.



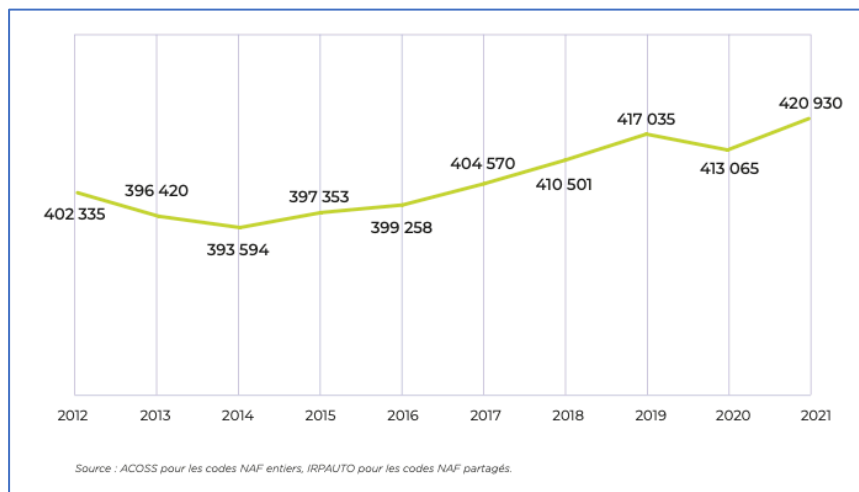
Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2022.

▪ Effectifs dans la branche des Services de l'Automobile

Le nombre de salariés s'élève en 2021 à 420 930 salariés.

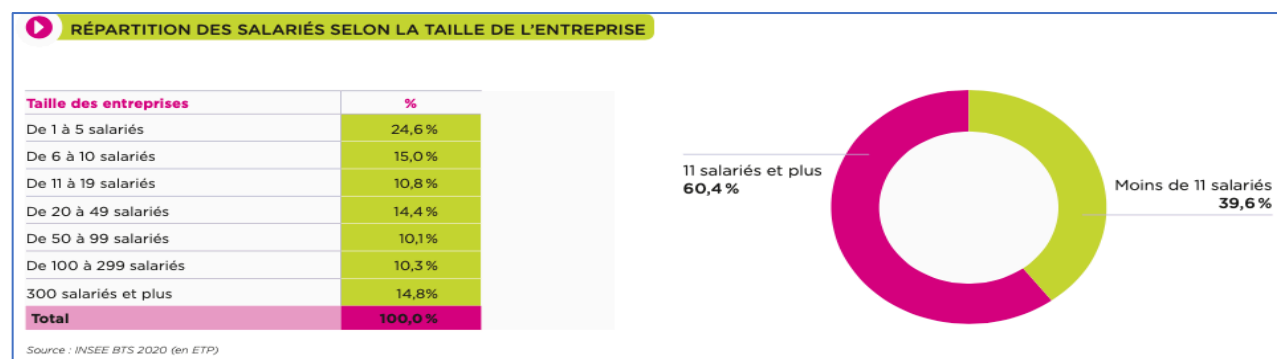
Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090



Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2022

Près de 71% des salariés sont issus d'une entreprise du commerce et de la réparation automobile. L'emploi a progressé de + 1,9 % en 2021 tous secteurs d'activités confondus.



Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2022

Première partie - Bilan des accords d'entreprise reçus ou recensés par la branche des Services de l'Automobile

Sur les 125 accords d'entreprise transmis à la CPPNI et/ou recensés en 2022 par la Branche sur le site internet gouvernemental, 90 accords couvrent les champs définis par le législateur pour l'établissement du présent rapport :

- durées maximales de travail ;
- répartition et aménagement des horaires ;
- repos quotidien ;
- travail à temps partiel et intermittent ;
- jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps.

Ces accords d'entreprise se fondent en majeure partie sur les dispositions conventionnelles de Branche.

L'une des missions de la branche professionnelle est de définir le socle minimal de normes des métiers représentés, adapté et adaptable, dans un objectif de sécurisation juridique et de régulation de la concurrence. C'est la mission fondamentale des branches.

Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, les entreprises ont la possibilité, sous réserve de respecter les dispositions légales d'ordre public, de prévoir notamment des aménagements du temps de travail et de compte-épargne temps. Ces ordonnances ont élargi les possibilités de négociation dans les entreprises notamment en termes d'aménagement du temps de travail.

Les entreprises poursuivent de manière croissante le dialogue social à leur niveau, en s'appuyant toujours sur les dispositions conventionnelles de Branche.

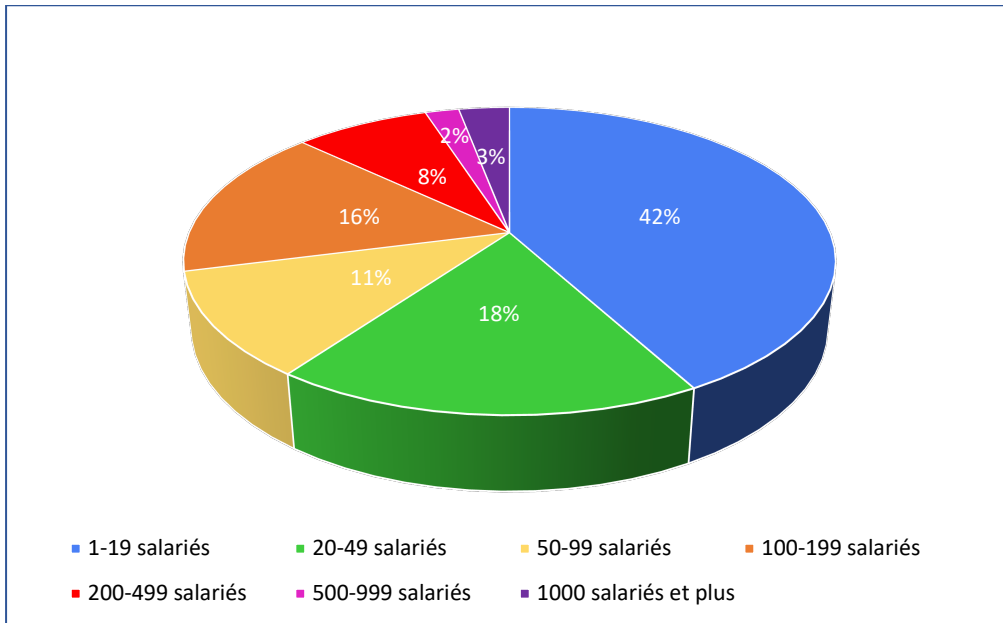
Les stipulations particulières des accords d'entreprise respectent en tout état de cause les dispositions légales et réglementaires en vigueur lors de leur signature.

▪ **Typologie des entreprises signataires en termes d'effectifs**

La typologie des entreprises signataires des 90 accords d'entreprise reçus ou recensés en termes d'effectifs est la suivante :

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

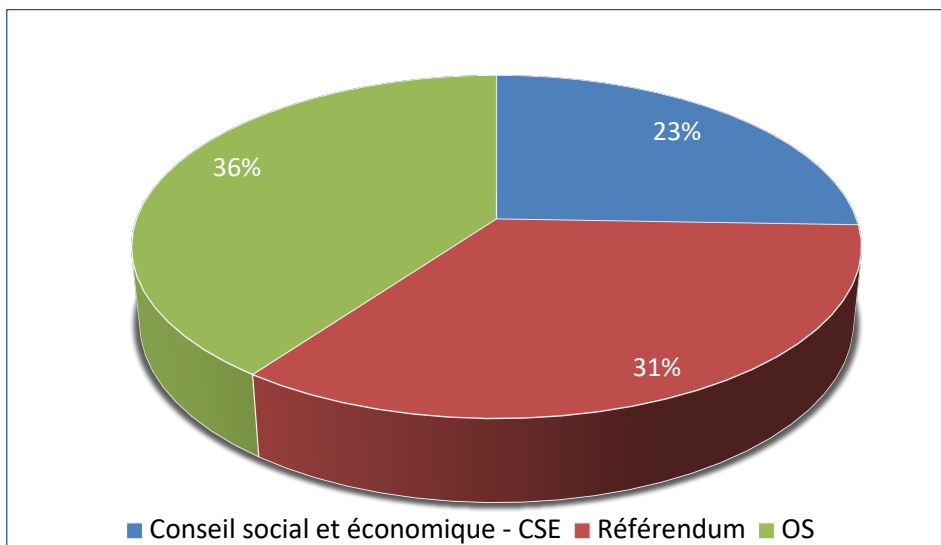
IDCC 1090



▪ Typologie des parties signataires des accords

Ces accords d'entreprise ont été signés selon les modalités légales et réglementaires en vigueur lors de leur signature :

- 36 accords signés par des représentants des organisations syndicales ;
- 23 accords signés avec des représentants du personnel (Conseil Social et Économique - CSE) et approuvés par référendum ;
- 31 accords ratifiés par les salariés par référendum.

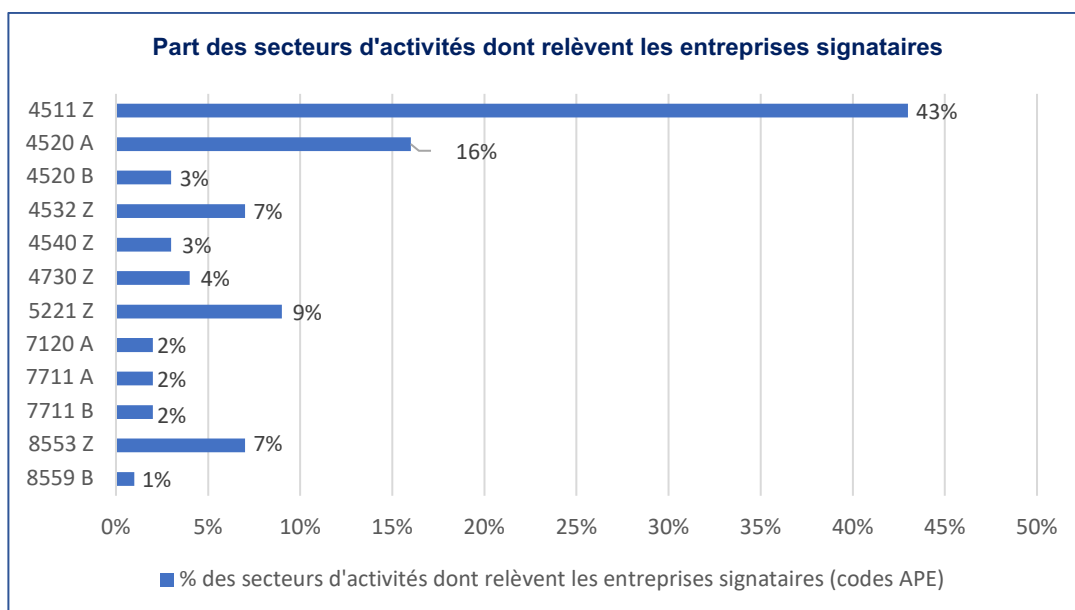


Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

▪ Typologie des secteurs d'activités dont relèvent les entreprises signataires

59+% des 90 accords ont été signés dans des entreprises dont l'activité principale est le commerce de voitures et véhicules légers (code APE 4511Z) et l'entretien et la réparation de véhicules automobiles légers (code APE 4520 A).



1- Bilan des accords d'entreprise en matière de durée du travail

73 accords d'entreprise conclus au titre de l'année 2022 dédiés à la durée du travail et à son aménagement dans l'entreprise ont été transmis à la CPPNI ou déposés par une entreprise sur le site gouvernemental.

Seules sont traitées ci-après les thématiques ayant fait l'objet d'accords d'entreprise dont la CPPNI a eu connaissance.

1-1- Temps de travail effectif et temps spécifiques

Selon les articles L. 3121-6 et L. 3121-7 du code du travail, un accord d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut prévoir des dispositions spécifiques relatives à la rémunération des temps de restauration et de pause. Il doit prévoir des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3 du code du travail, ou bien l'assimilation de ces temps à du temps de travail effectif.

Un accord d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche doit, en outre, prévoir des contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel mentionné à l'article L. 3121-4 du code du travail dépasse le temps normal de trajet.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile stipule en son article 1.09 a) que la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Elle stipule en outre qu'hormis les cas prévus expressément, le décompte des heures de travail est obligatoire. Ce décompte est assuré soit par un système d'enregistrement automatique fiable et infalsifiable, soit par tout autre système imposé par l'employeur, ou établi par le salarié lui-même sous la responsabilité de l'employeur.

1-1-1- Temps de pause

3 accords d'entreprise prévoient des aménagements spécifiques en matière de temps de pause, tels que :

- la mise en place pour les salariés postés d'une pause de 30 minutes rémunérée et pour les autres salariés travaillant en journée, une pause minimum d'1 heure non rémunérée y compris celle consacrée au repas ;
- l'instauration de pauses, soit de 30 minutes, soit de 40 minutes, rémunérées pour les travailleurs de nuit (au sens de l'article 1.10 de la Convention Collective Nationale).

Pour rappel, la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile (article 1.10 a)) prévoit que les journées de travail d'au moins 6 heures doivent être interrompues par une ou plusieurs pauses. La durée totale de ces pauses, y compris celles pouvant être consacrées au repas, ne peut être inférieure à une demi-heure (30 minutes), sauf accord du salarié.

1-1-2 - Temps d'habillage et de déshabillage

3 accords d'entreprise prévoient des dispositions spécifiques en matière de temps d'habillage et de déshabillage se fondant sur les dispositions de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile comme suit :

- la mise en place d'une contrepartie financière à hauteur de 10 minutes par jour et dont le versement est rétroactif au titre des 3 dernières années ;
- l'attribution d'une prime d'habillage et de déshabillage, ainsi qu'une prime de blanchissage pour chaque journée travaillée ;
- l'instauration de deux modalités d'indemnisation laissées au choix du salarié, modifiables chaque année, soit par le versement d'une prime mensuelle de 16 euros, soit par l'octroi de deux jours de repos supplémentaires sur l'année.

Pour rappel, l'article 1.09 a) de la Convention Collective Nationale stipule que :

« Lorsqu'une disposition réglementaire ou conventionnelle, ou le règlement intérieur, ou le contrat de travail, imposent le port d'une tenue de travail justifié par la protection de l'hygiène et de la sécurité du salarié, cette tenue doit être revêtue sur le lieu de travail. Une contrepartie doit alors être donnée au salarié, soit sous forme de prime d'habillage, soit

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

en assimilant les temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail Une contrepartie de même nature doit également être accordée lorsque l'employeur fournit une tenue de travail spécifique qu'il impose de porter sur le lieu de travail ».

1-2-Durée hebdomadaire du travail

23 accords traitent de la durée hebdomadaire du travail selon des modalités différentes.

7 accords précisent une durée du travail de 35 heures pratiquée pour l'ensemble des salariés de l'entreprise selon des modalités différentes le cas échéant, telles que :

- 35 heures hebdomadaires pour les uns et 37 heures et 12 JRTT pour d'autres ;
- par cycles de 2,3 ou 4 semaines à 35 heures en moyenne pour une catégorie professionnelle hors administratif (employés) et par cycle de 4 semaines à 37 heures et 11 JRTT pour les administratifs de deux catégories professionnelles (Employés et Agents de Maîtrise) ;
- 35 heures par semaine ou en moyenne sur l'année.

5 accords prévoient des durées de travail différentes pour un ou (des) groupe(s) identifié(s) de salariés, telles que :

- 4 groupes de salariés à 35 heures, 1 groupe à 39 heures et 1 groupe à 36,66 heures avec 11 JRTT ;
- une durée moyenne de 35 heures à 44 heures par cycle de 2 à 12 semaines ;
- une durée de 39 heures et 37 heures avec 12 JRTT ;
- une durée de 35 heures sauf pour le personnel affecté au SAV, de 39 heures sur 5,5 jours et de 39 heures sur 5 jours pour le personnel affecté au magasin ;
- un horaire annualisé moyen de 39 heures pour le personnel Employé et Agent de Maîtrise d'un service de l'entreprise.

11 accords prévoient une durée du travail supérieure à 35 heures et notamment :

- une moyenne de 39 heures sur l'année pour des équipes de jour et de nuit ou pour l'ensemble de l'entreprise ;
- un horaire de 37 heures ou 39 heures hebdomadaires avec paiement de deux ou quatre heures supplémentaires ;
- trois modalités de durées de travail selon les services, mécanique (39 heures), magasin (37,5 heures) ;
- un horaire de 36,25 heures et 8,5 JRTT sur l'année ;
- une moyenne de 41 heures de travail sur l'année.

Pour rappel, l'article L. 3121-27 du code du travail fixe la durée légale du travail effectif des salariés à temps complet à 35 heures par semaine.

Par ailleurs, l'article L. 3121-44 du code du travail précise les conditions dans lesquelles le travail peut être organisé sur l'année dans le cadre d'un programme indicatif.

L'article 1.09 b) point 1 de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile prévoit que le travail s'effectue normalement dans le cadre d'un horaire fixé pour l'ensemble du personnel, ou pour un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés (atelier, bureaux...) ; cet horaire indique la répartition des heures de travail au cours de la journée, et la répartition

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

des jours travaillés au cours de la semaine en excluant le dimanche. Des salariés occupant des emplois de même nature peuvent travailler dans le cadre d'horaires décalés afin de mieux assurer la permanence du service.

1-3- Durées quotidienne et hebdomadaire maximale

Les accords reçus ou recensés par la Branche rappellent les durées de travail quotidienne et hebdomadaire maximale, ainsi que les repos quotidien et hebdomadaire conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Deux d'entre eux prévoient cependant des dispositions spécifiques sur la durée maximale de travail quotidienne et hebdomadaire. Celles-ci s'inscrivent dans le cadre des dispositions de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile et portent sur :

- l'allongement de la durée maximale quotidienne de travail effectif de 10 heures à 12 heures en cas d'accroissement d'activité pour répondre aux besoins de la clientèle ;
- la prévision d'une durée moyenne de temps de travail effectif sur 12 semaines consécutives fixée à 46 heures.

Pour rappel, l'article L. 3121-18 du code du travail prévoit que, sauf exceptions qu'il mentionne, la durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures.

Parmi ces exceptions figure l'article L. 3121-19 du code du travail selon lequel une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 12 heures.

L'article L. 3121-23 du code du travail dispose de plus qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de 44 heures, calculée sur une période de douze semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de 12 semaines, à plus de 46 heures.

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile ne prévoit pas de disposition générale sur la durée maximale quotidienne de travail en dehors d'une annualisation du temps de travail.

Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, elle prévoit une durée maximale quotidienne de 10 heures de travail en période de forte activité et stipule qu'aucune semaine ne peut excéder 46 heures de travail ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Elle prévoit en outre, des dispositions spécifiques en matière de durées maximales hebdomadaire et quotidienne pour certaines catégories de salariés, au regard des spécificités attachées à l'activité et à l'organisation de leur entreprise dans ses articles 1.10 d) 4 et 1.10 d) 9.

1-4- Heures supplémentaires et contingent annuel

35 accords d'entreprise reçus ou recensés par la Branche prévoient des dispositions concernant les heures supplémentaires, leurs majorations de salaires et des contingents spécifiques d'heures supplémentaires, notamment :

- des majorations de salaires conformes aux taux prévus par la convention collective ;
- des taux de majorations distincts de ceux prévus par le dispositif conventionnel (conformément à la loi) : 10 %, 20 %, 30 %, 35 % (pour 4 accords et l'un d'entre eux pour une catégorie de salariés, les dépanneurs).

L'ensemble de ces accords rappelle également la faculté de conversion des heures supplémentaires en repos compensateur équivalent et aux modalités de prise de ce repos compensateur.

Ainsi :

- 29 accords de ces accords prévoient des contingents d'heures supplémentaires supérieurs au seuil légal et conventionnels (de 250 à 630 heures) ;
- 6 accords de ces accords prévoient un contingent d'heures supplémentaires de 220 heures.

En cas de dépassement du contingent d'heures supplémentaires ainsi déterminé, les entreprises prévoient des contreparties en repos en respect des dispositions législatives en vigueur.

Pour rappel, les articles L. 3121-27 à L. 3121-31 du code du travail posent les principes d'ordre public en matière de durée légale hebdomadaire du travail, d'heures supplémentaires et de repos compensateur équivalent.

Les articles L. 3121-32 à L. 3121-34 du code du travail définissent le champ de la négociation collective d'entreprise ou à défaut de branche.

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile (article 1.09 bis) prévoit des dispositions relatives au nombre, au paiement et à la conversion en repos des heures supplémentaires.

Elle fixe notamment un contingent d'heures supplémentaires de 220 heures avec la possibilité pour les salariés d'accomplir des heures choisies au-delà de ce contingent avec un taux majoré de paiement pour les 8 premières heures supplémentaires.

Ces dispositions s'appliquent sous réserve d'un ensemble de stipulations particulières qui concernent :

- les salariés en forfait assis sur un salaire mensuel (article 1-09 d)), les salariés en forfait en heures sur l'année (article 1-09 e)), les salariés en forfait jours (article 1-09 f)) et les salariés en forfait sans référence horaire (article 1-09 g)) ;
- les salariés dont le travail est organisé dans le cadre de l'annexe « Annualisation des horaires de travail » ;
- les salariés dont le travail est organisé dans le cadre de l'annexe « Application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques ».

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

1-5- Répartition des horaires de travail

1-5-1- Répartition sur les jours de la semaine

8 accords d'entreprise prévoient des dispositions spécifiques sur la répartition de la durée du travail sur les jours de la semaine.

Les horaires de travail s'effectuent selon les répartitions suivantes :

- une répartition sur 5 jours par semaine pour l'ensemble des salariés (1 accord) avec la possibilité de travailler sur 6 jours (5 accords) ;
- une répartition sur 5,5 jours par semaine (1 accord) ;
- une répartition des horaires de travail sur 5 ou 6 jours selon les postes de travail, répartis en demi-journée ou journée entière (1 accord).

Pour rappel, l'article L. 3121-32 du code du travail dispose qu'une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut fixer une période de 7 jours consécutifs constituant la semaine de travail.

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile (article 1.09 b)) prévoit des stipulations adaptées aux spécificités de la Branche et relatives à :

- la répartition des jours travaillés au cours de la semaine en excluant le dimanche ;
- la possibilité pour des salariés occupant des emplois de même nature de travailler dans le cadre d'horaires décalés afin de mieux assurer la permanence du service ;
- une possibilité, par dérogation, de répartition du travail sur tous les jours de la semaine, dans les établissements admis à donner le repos hebdomadaire par roulement conformément aux dispositions légales et réglementaires, et pour les seuls salariés affectés aux activités visées à ce titre par la réglementation. Ce type d'organisation peut nécessiter la mise en place d'équipes travaillant selon un rythme continu 24 heures sur 24, limitant ainsi la durée hebdomadaire du travail à 33 heures 36 minutes, en moyenne annuelle ;
- la répartition des horaires pour les salariés à temps partiel dont la durée est déterminée dans un cadre mensuel ou hebdomadaire ;
- la possibilité d'horaires individualisés (articles 1.09 c) et 1.10 e)).

1-5-2- Travail du dimanche

4 accords d'entreprise reçus ou recensés prévoient des dispositions en matière de travail du dimanche.

i. Travail du dimanche en zone touristique

Un accord octroie, au seul profit des vendeurs de véhicules, une majoration de 100% du salaire horaire brut pour chaque heure travaillée le dimanche s'ajoutant à la majoration pour heures supplémentaires, ainsi qu'un repos compensateur équivalent.

Il rappelle également le principe du volontariat du salarié exprimé par écrit.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

En outre, des garanties supplémentaires sont accordées, telles que :

- le remboursement intégral des frais de garde d'enfant sur présentation de justificatifs, ainsi que des frais de transport individuel ;
- l'organisation d'une visite médicale auprès du médecin du travail à la demande du salarié si celui-ci est amené à travailler plus de quatre dimanche dans l'année.

ii. Travail du dimanche sur dérogation permanente de droit

3 accords sont conclus dans des entreprises admises à donner le repos hebdomadaire par roulement dans le cadre d'une dérogation permanente de plein droit (tels que les parcs de stationnement) et prévoient les mesures suivantes :

- une augmentation de la majoration par heure travaillée (portée de 4,50 euros à 7 euros) pour des salariés travaillant régulièrement ou occasionnellement le dimanche ;
- une majoration de 25% pour chaque heure travaillée par les salariés posté (entrés antérieurement au 1^{er} janvier 2018).

Pour rappel, les articles L. 3132-2 et L. 3132-2-3 du code du travail disposent que le salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives (auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, soit 35 heures au total sur une semaine), accordé en principe le dimanche.

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile prévoit, par ailleurs, des dispositions spécifiques accordant aux salariés le bénéfice d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives au minimum, incluant le dimanche, à l'exception des dérogations permanentes prévoyant un repos hebdomadaire par roulement d'au moins 24 heures par semaine, conformément aux dispositions légales et réglementaires (article 1.09 b) 1)).

Des dérogations à ces principes sont prévues par des dispositions du code du travail, complétées par les dispositions de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile.

Il existe ainsi quatre types de dérogations au repos dominical dans les Services de l'Automobile qui répondent à des régimes spécifiques :

- les dérogations accordées par le maire ;
- les dérogations accordées par le préfet ;
- les dérogations permanentes de droit concernant les commerces dont l'ouverture le dimanche est rendue nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public ;
- les dérogations « géographiques ».

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile prévoit, par ailleurs, des dispositions générales et des dispositions particulières à certaines catégories de salariés (vendeurs itinérants et salariés en forfait jours). Elle prévoit en outre, des garanties applicables en cas de dérogation temporaire ou exceptionnelle : des garanties en matière de majorations de salaires et de droit à un repos sont prévues aux articles 1.10 b) et 1.09 f) point 3 pour les salariés en forfait jours, et sont régies par les dispositions légales et réglementaires relatives au travail dominical.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

L'article 1.10 e) prévoit par ailleurs des garanties notamment en matière de repos au profit des salariés soumis à une clause d'astreinte.

1-5-3- Travail de nuit

5 accords d'entreprise reçus ou recensés prévoient des dispositions en matière de travail de nuit, telles que notamment :

- le versement d'une prime mensuelle forfaitaire de 200 euros ;
- l'octroi, pour les salariés n'ayant pas le statut de travailleur de nuit mais travaillant la nuit à titre exceptionnel, d'une majoration de 10% du salaire horaire brut ;
- l'ouverture d'un droit à une majoration de 10% du salaire minimum conventionnel mensuel applicable au salarié divisé par 151,67 heures pour chaque heure de travail de nuit, ainsi que les repos compensateurs dans les conditions prévues par la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile (deux accords).

Pour rappel, le code du travail prévoit des dispositions spécifiques en matière de travail de nuit dont certaines sont d'ordre public (article L. 3122-1 à L. 3122-14).

Sous réserve des dispositions d'ordre public, la mise en place du travail de nuit dans l'entreprise ou son extension à de nouvelles catégories de salariés, peut être prévue par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche. Il peut être prévu :

- les justifications du recours au travail de nuit ;
- la définition de la période de travail de nuit, dans les limites mentionnées aux articles L. 3122-2 et L. 3122-3 du code du travail ;
- une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale ;
- des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés et à faciliter, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport ;
- des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;
- l'organisation des temps de pause.

La Convention Collective Nationale dans son article 1.10 d) précise les conditions du travail de nuit et les garanties accordées aux salariés travaillant la nuit.

1-5-4- Travail les jours fériés

3 accords prévoient des contreparties spécifiques concernant le travail habituel les jours fériés (activités de stations - services et parcs de stationnement), telles que :

- une majoration de 100% du taux horaire pour les 11 jours fériés ;
- une majoration de 100% du taux horaire pour 10 jours fériés et une majoration de 50% du taux horaire pour 1 jour férié (au titre du lundi de Pentecôte).

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

Pour rappel, le code du travail prévoit dans son article L. 3133-3-1 qu'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche définit les jours fériés chômés.

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile dans son article 1.10 c) détermine le régime applicable aux jours fériés qu'ils soient travaillés (à titre exceptionnel ou habituels) ou chômés.

Elle liste 11 jours fériés et prévoit des majorations de salaire ou une conversion en repos en cas de travail exceptionnel un jour férié.

1-5-5- Astreintes

6 accords d'entreprise reçus ou recensés prévoient des garanties en termes de rémunération et de repos aux salariés soumis à une clause d'astreinte (activité de dépannage remorquage ou pour assurer la sécurité du site), telles que :

- l'attribution de primes d'astreinte versées soit par semaine d'astreinte, soit par période d'astreinte et pouvant varier dans leur montant en fonction de la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié (NB : un accord ne précise aucun montant).

Un accord ajoute de plus une prime de sortie versée lors de chaque intervention venant s'ajouter au paiement des heures de travail effectuées et majorées en heures supplémentaires le cas échéant.

Ces accords prévoient, en outre, des garanties et des limites de mise en œuvre, telles que:

- la fixation d'un nombre maximum d'astreintes sur l'année à 12 semaines par salarié et pas plus de 2 semaines consécutives ;
- la fixation de plannings d'astreinte communiqués 2 mois ou 3 mois à l'avance ;
- l'attribution de repos au profit des salariés soumis à une clause d'astreinte prise en compte en tant que période de travail effectif pour la détermination des droits du salarié.

Les garanties accordées en matière de repos quotidien et hebdomadaire sont celles prévues par l'article 1.10 e) de la Convention Collective Nationale.

1-6- Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

22 accords reçus ou recensés prévoient des dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine selon plusieurs modalités : l'annualisation ou la modulation du temps de travail, telles que :

- la mise en place d'un horaire fixe par semaine avec attribution sur l'année de jours de réduction du temps de travail (JRTT) ;
- un aménagement du temps de travail par cycles sur plusieurs semaines applicable à l'ensemble des salariés ou seulement pour des postes de travail bien identifiés

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

(vendeurs techniciens cycles, carrossiers, vendeurs de véhicules, mécaniciens, dépanneurs de VL et PL, dispatcheurs...).

1-6-1- Annualisation ou modulation du temps de travail

15 accords prévoient une annualisation du temps de travail sur une base horaire hebdomadaire moyenne de :

- 35 heures (7 accords dont trois qui aménagent le temps de travail par cycles de 2,3, ou 4 semaines pour les postes hors administratifs ou par cycles de 2 à 12 semaines avec une durée moyenne de 35 heures à 44 heures ou par module de 4 semaines pour deux catégories de salariés (Employés et Agents de Maîtrise du parc et de la voirie) ;
- 37 heures (1 accord) ;
- 39 heures (6 accords) ;
- 41 heures (1 accord).

8 accords (sur 15) fixent une période haute (avec la mise en place pour certains d'une limite en termes de durée de travail et dans le temps) et une période basse pouvant atteindre 0 heure.

Les délais de communication du planning indicatif des horaires de travail, ainsi que les modifications éventuelles de celui-ci sont identiques à ceux prévus par la Convention Collective Nationale.

L'ensemble de ces accords respecte les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à cette modalité d'organisation du temps de travail.

1-6-2- Horaire fixe par semaine avec attribution sur l'année de jours de réduction du temps de travail (JRJT)

7 accords prévoient un horaire hebdomadaire fixe avec attribution de JRJT sur l'année de la manière suivante :

- 37 heures par semaine avec attribution de 12 JRJT sur l'année (5 accords) ;
- 36,66 heures par semaine et 12 JRJT sur l'année (1 accord) ;
- 36,25 heures par semaine et 8,5 JRJT sur l'année (1 accord).

Pour rappel, l'article L. 3121-44 du code du travail prévoit la possibilité, pour un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, de définir les modalités d'aménagement du temps de travail et d'organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine. Il fixe en outre les domaines que le texte conventionnel doit prévoir.

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile prévoit dans son annexe 2.3 intitulée « Annualisation des horaires de travail » une période de référence de 12 mois (article 1 de l'annexe 2.3).

Elle précise notamment que si l'annualisation concerne en principe l'ensemble de l'entreprise, « elle peut cependant, en fonction des problèmes spécifiques d'organisation du travail,

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

s'appliquer au niveau de l'établissement ou bien seulement à un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés au sein des filières du RNQSA (Répertoire National des Qualifications de la branche des Services de l'Automobile), qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'établissement ».

Elle rappelle en outre les principes de la mise en œuvre de l'annualisation (procédure et période d'annualisation), les modalités de l'annualisation, et prévoit des dispositions spécifiques sur la limitation des variations horaires...

Elle prévoit également dans son annexe 2.2 intitulée « Application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques », une autre organisation du temps de travail sur l'année ou sur une période de 4 semaines qui permet de s'inscrire sur une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, tout en affichant un horaire collectif supérieur, à condition d'attribuer des jours de repos en compensation.

Elle précise notamment les règles d'acquisition et de prise des repos spécifiques au cours de l'année ou sur 4 semaines selon le cas.

1-7- Droit à la déconnexion

4 accords d'entreprise reçus ou recensés prévoient des dispositions spécifiques en matière de droit à la déconnexion, telles que :

- l'application du droit à la déconnexion et son effectivité à tous les salariés au regard de l'ensemble des outils numériques ;
- la mise en place de mesures de sensibilisation et d'information des supérieurs hiérarchiques et des salariés sur les risques et enjeux de l'utilisation des outils numériques et notamment le risque de stress généré par la surcharge informatique ;
- les bonnes pratiques à mettre en œuvre sur l'utilisation de la messagerie professionnelle.

L'ensemble des accords d'entreprise se réfère aux dispositions de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile relatives au droit à repos, en les complétant par des mesures effectives et en rappelant les impératifs de respect des périodes de repos, de congés et de suspension du contrat de travail par les salariés.

Pour rappel, le droit à la déconnexion, prévu par l'article L. 2242-17, 7° du code du travail, vise à assurer le respect des temps de repos et de congé des salariés et à parvenir à une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Le code du travail ne prévoyant pas expressément de mesure concrète pour assurer l'effectivité du droit à la déconnexion, il revient à l'employeur de mettre en place des règles appropriées pour permettre l'exercice de ce droit soit par le biais d'un accord collectif d'entreprise ou à défaut, par une charte spécifique après avis du Comité social et économique (CSE).

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

1-8- Forfaits annuels en jours et en heures

1-8-1- Forfait annuel en jours

7 accords d'entreprise reçus ou recensés prévoient des dispositions relatives au forfait annuel en jours, à savoir :

- les catégories de personnel éligibles (cadres et non cadres autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps) ;
- une période de référence fixée soit sur l'année civile soit du 1^{er} juin au 31 mai ;
- le nombre de jours travaillés fixé à 218 jours (y compris la journée de solidarité) et pour un accord, est fixé à 212 jours travaillés (y compris la journée de solidarité) ;
- la possibilité de forfait réduit sur demande du salarié (pour 3 accords) dont l'un avec déclinaison en % de réduction (90% -196 jours, 80%- 174 jours, 70% - 152,5 jours, 690% - 130,5 jours et 50% - 109 jours) ;
- des mécanismes de contrôle et de suivi de la charge de travail en vue d'assurer la préservation de la santé et la sécurité du salarié, tels que :
 - la mise en place de dispositifs de décompte hebdomadaire des journées et demi-journées travaillées (nombre et dates), ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, congés payés, ...) visés par le supérieur hiérarchique et transmis à la Direction ;
 - le droit d'alerte du salarié lorsque celui-ci estime que sa charge de travail est trop importante afin d'obtenir une entrevue rapide avec le supérieur hiérarchique qui devra y apporter les correctifs nécessaires en lien avec la Direction ;
 - l'organisation à la demande du salarié, d'une visite médicale distincte pour les salariés en forfait annuel en jours afin de prévenir les risques éventuels sur la santé physique et mentale d'un tel mode d'organisation du temps de travail ;
 - la tenue d'un entretien annuel et des entretiens réguliers au cours de l'année avec le supérieur hiérarchique sur l'évaluation de la charge de travail et son organisation, sur l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, le niveau de rémunération et l'amplitude des jours d'activité ;
 - définition de plages horaire de connexion et de déconnexion, ainsi qu'un rappel des bonnes pratiques de l'utilisation des outils numériques ;
 - les limites posées par la loi et la Convention Collective Nationale sur les repos journalier, quotidien et hebdomadaire.
- la possibilité de renoncer aux jours de repos (pour 3 accords dans la limite de 235 jours travaillés et pour un accord dans la limite de 225 jours travaillés au total sur l'année), la majoration de salaire afférente reste fixée pour tous ces accords à 10% conformément à la législation en vigueur.

Pour rappel, l'article L. 3121-53 du code du travail dispose que la durée du travail peut être forfaitisée en jours.

Les articles L. 3121-58 à L. 3121-62 du code du travail posent les principes d'ordre public relatifs au forfait jours.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

L'article L. 3121-63 du code du travail dispose que les forfaits annuels en jours sont mis en place par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par une convention ou un accord de branche.

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile prévoit des stipulations relatives au forfait annuel en jours (article 1.09 f) 3° et 4.06 (issus de l'avenant n° 70 du 3 juillet 2014)).

De nombreuses évolutions et fluctuations du cadre légal, du cadre européen (directives et jurisprudence européenne), du cadre réglementaire et de la jurisprudence de la Cour de cassation sont intervenues depuis plusieurs années. Cela s'est traduit par un durcissement des obligations des employeurs en matière de suivi de la charge de travail et du droit à la « déconnexion » des salariés, ainsi que par un renforcement des obligations en matière de santé au travail et de prévention des risques (directives européennes notamment relatives au droit au repos, jurisprudences et loi Santé au Travail du 2 août 2021).

Les dispositions de la Convention Collective Nationale issues de l'avenant n°70 ont par ailleurs été négociées en 2014, soit antérieurement à la loi « Travail » du 8 août 2016 qui est venue renforcer le contenu des accords collectifs en matière de forfait-jours et les garanties accordées aux salariés : mise en place d'un document de contrôle, respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires, organisation d'un entretien annuel avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, droit à la déconnexion.

Dans le même temps, la même loi Travail de 2016 a « sécurisé » les accords collectifs conclus antérieurement à son entrée en vigueur, en permettant à l'employeur de remédier à l'absence ou à l'insuffisance de dispositions conventionnelles sur le suivi de la charge de travail contenu dans l'accord collectif qui a mis en place le dispositif de forfait-jours, au travers de la mise en place de garanties conformes aux nouvelles exigences légales (article L.3121-65 du Code du travail).

Enfin, plus particulièrement, concernant le pouvoir normatif de la Branche, les ordonnances de 2017 ont enlevé à la Branche la primauté normative en matière de durée du travail : les entreprises peuvent déroger aux accords de Branche en la matière par accord d'entreprise.

En conséquence, seules sont concernées par la décision de la Cour de cassation du 5 juillet 2023 (pourvoi n°21-23.222) (relative à l'application des dispositions de la CCNSA en matière de suivi de la charge de travail pour les salariés cadres au forfait annuel en jours), les entreprises de la Branche appliquant directement, en l'état de leur rédaction, les dispositions de la CCNSA (sans accord d'entreprise spécifique) et ayant repris uniquement les prescriptions conventionnelles de Branche dans les conventions individuelles de forfait.

Ces dernières doivent donc (sur la base de ce que dit la Cour de cassation), afin de se prémunir d'une nullité de la convention de forfait annuel en jour et ses conséquences (rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, notamment), se mettre en conformité avec les exigences légales et jurisprudentielles, en mettant en place un dispositif de suivi fiable, précis, effectif et régulier de la charge de travail, et en assurant la prévention en termes de santé au travail.

En revanche, ne sont donc pas concernées par l'impact de cet arrêt de cassation, d'une part, les entreprises ayant mis en place un accord spécifique respectant les exigences légales sur le suivi de la charge de travail, et d'autre part les entreprises de la Branche appliquant directement les dispositions de la CCNSA (sans accord d'entreprise spécifique) et ayant repris dans les conventions individuelles de forfait les prescriptions conventionnelles et répondu aux exigences légales postérieures à l'avenant n°70.

1-8-2- Forfait annuel en heures

1 accord d'entreprise reçu ou recensé prévoit que le forfait annuel en heures institué par l'article 1.09 c) de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile est applicable dans l'entreprise en toutes ses dispositions.

Pour rappel, l'article L. 3121-54 du code du travail dispose que le forfait en heures est hebdomadaire, mensuel ou annuel.

L'article L. 3121-56 du code du travail fixe les catégories de salariés éligibles au forfait annuel en heures.

L'article L. 3121-57 du code du travail fixe la rémunération minimale à accorder au salarié.

L'article L. 3121-63 du code du travail dispose que les forfaits annuels en jours sont mis en place par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par une convention ou un accord de branche.

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile prévoit des stipulations relatives au forfait annuel en heures (article 1.09 e)) dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

1-9- Travail à temps partiel

3 accords prévoient des dispositions spécifiques au travail à temps partiel.

2 d'entre eux fixent des modalités d'organisation du travail sur une base annuelle dans les conditions suivantes :

- détermination d'un horaire moyen annuel limité à 34 heures ;
- possibilité d'effectuer des heures complémentaires soit dans la limite du tiers (2 accords), soit dans la limite de 25% (1 accord) de la durée stipulée au contrat de travail ;
- rémunération des heures complémentaires conformément aux règles légales en vigueur.

Les heures ainsi effectuées ne peuvent en tout état de cause jamais atteindre la durée légale du travail.

Pour rappel, le code du travail fixe des dispositions d'ordre public pour lesquelles aucune disposition conventionnelle ne peut déroger en matière de temps partiel accordant ainsi des garanties minimales aux salariés à temps partiel.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

Les articles L. 3123-17 à L. 3123-25 et L. 3121-44 du code du travail viennent préciser les domaines sur lesquels peut intervenir la négociation collective, qu'elle soit de branche ou d'entreprise.

L'article 1.11 de la Convention Collective Nationale prévoit des dispositions spécifiques en matière de temps partiel qu'il soit sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, ainsi que des garanties au bénéfice des salariés à temps partiel en termes d'horaires de travail, de sa répartition, de rémunération et de repos.

L'article 1.11 f) prévoit que la durée du travail déterminée par le contrat de travail est fixée dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Il est possible pour l'employeur d'aménager le temps de travail des salariés à temps partiel sur une base annuelle conformément à l'annexe de la Convention Collective Nationale « Annualisation des horaires de travail ».

2 - Bilan des accords d'entreprise en matière de congés

12 accords d'entreprise dédiés spécifiquement aux congés payés et autres congés ont été transmis à la CPPNI ou déposés par une entreprise sur le site gouvernemental.

2-1- Acquisition et prise des congés payés

Ces accords d'entreprise prévoient des dispositions sur l'acquisition et la prise de congés payés, qu'il s'agisse du congé principal ou de la 5^{ème} semaine, conformes aux dispositions, légales réglementaires et conventionnelles de branche.

Pour rappel, en matière de congés payés et autres congés, le code du travail prévoit trois types de dispositions :

- des dispositions d'ordre public pour lesquelles il n'est possible de déroger que dans un sens plus favorable aux salariés ;
- des dispositions relatives au champ de la négociation collective adaptables par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche ;
- des dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord.

Dans le cadre des dispositions du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche, doit organiser les congés payés dans le respect des règles d'ordre public fixées par le législateur. Sous cette réserve, l'accord peut adapter les règles relatives (articles L. 3141-10, L. 3141-15 et L. 3141-21 du code du travail) :

- à la période de référence pour l'acquisition des congés payés ;
- à la majoration de la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap ;
- à la période de prise des congés ;
- à l'ordre des départs en congés ;
- au délai que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs ;

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

- à la période pendant laquelle la fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée ;
- aux règles de fractionnement au-delà de 12 jours ouvrables.

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile prévoit dans son article 1.15 des dispositions spécifiques relatives aux congés payés.

2-2- Fractionnement du congé principal et jours supplémentaires

8 accords prévoient des dispositions sur le fractionnement du congé principal, notamment :

- le fractionnement du congé principal à l'initiative de l'employeur au-delà de 18 jours ouvrables ouvre droit à des jours supplémentaires dans les conditions prévues par la Convention Collective Nationale ;
- le fractionnement du congé principal en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, à la demande du salarié, est subordonnée à la renonciation écrite du salarié aux jours supplémentaires pour fractionnement.ne.

L'article 1.15 c) de la Convention Collective Nationale organise les modalités de fractionnement du congé principal ainsi que les droits à congés supplémentaires en contrepartie.

2-3- Congés supplémentaires pour évènements familiaux et pour ancienneté

2-3-1 Congés supplémentaires pour évènements familiaux

5 accords prévoient des dispositions spécifiques pour l'attribution de congés pour évènements familiaux.

Ces accords font référence aux dispositions de la Convention Collective Nationale et octroient, soit des durées majorées de congés pour des évènements listés dans la convention collective soit des jours de congés supplémentaires pour d'autres évènements familiaux, tels que :

- Déménagement du salarié : 1 jour ;
- Mariage d'un enfant : 2 jours ou 3 jours (2 accords) ;
- Décès d'un grand parent : 2 jours ;
- Décès des collatéraux jusqu'au 3^{ème} degré (oncles, tantes, neveux, nièces et arrière-grands-parents) : 1 jour ;
- Décès de l'époux(se), du conjoint(e), du concubin(e) : 1 semaine calendaire ;
- Décès du beau frère ou de la belle-sœur : 1 jour ;
- Mariage du salarié : 1 semaine calendaire ;
- Naissance de jumeaux et plus : 4 jours ;
- Décès d'un petit enfant : 1 jour ouvré.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

Rappel : Extrait des articles 2.09 et 4.07 de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile
« Congés exceptionnels pour événements personnels » :

« Une autorisation d'absence sera accordée, sur justification, à l'occasion des événements suivants :

- Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS : 4 jours ouvrés ;
- Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés ;
- Conclusion d'un PACS : 4 jours ouvrés ;
- Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
- Décès d'un enfant : 5 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ou :
7 jours ouvrés si l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
7 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
7 jours ouvrés, en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- Décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- Décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- Décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;
- Décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
- Journée défense et citoyenneté : la journée de participation ».

Pour rappel, les articles L. 3142-1 à 5 du code du travail prévoit l'octroi de jours de congés rémunérés variables dans leur durée lors de la survenance de certains événements familiaux sur justificatif.

Par ailleurs, la Convention Collective Nationale dans ses articles 2.09 et 4.07 aménage les dispositions légales et étend le droit à congés à d'autres événements (congés exceptionnels pour événements personnels).

2-3-2 Congés supplémentaires pour ancienneté

7 accords prévoient des dispositions attribuant de droits supplémentaires pour ancienneté, dans les conditions suivantes :

- le rappel des dispositions de la Convention Collective Nationale en la matière (3 accords) ;
- l'attribution de jours de congés supplémentaire, selon les accords, dès 3 ans, 5 ans ou 10 ans d'ancienneté (1 jour d'ancienneté), pouvant atteindre 4 jours supplémentaires de congés d'ancienneté dès 12 ans, 20 ans ou 35 ans d'ancienneté.

Pour rappel, l'article 1.15 a) de la Convention Collective Nationale indique que : « *La durée du congé est augmentée à raison d'un jour ouvrable après vingt ans de services continus ou non dans la même entreprise, de deux jours après vingt-cinq ans et de trois jours après trente ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de trente-trois jours ouvrables le total exigible.* »

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

2-4- Journée de solidarité

11 accords d'entreprise reçus ou recensés prévoient des dispositions spécifiques.

2-4-1- Journée de solidarité travaillée

2 de ces accords prévoient que la journée de solidarité sera travaillée aux dates et conditions suivantes :

- le lundi de Pentecôte fixé au 6 juin 2022, sera partiellement travaillé (seulement 3 services de l'entreprise sont fermés au public) (1 accord) ;
- le samedi 1^{er} octobre 2022, pour les salariés horaires, la journée s'effectue en matinée de 7h à 12 h (1 accord) ;

2-4-2- Journée de solidarité non-travaillée

9 de ces accords prévoient que la journée de solidarité sera non travaillée dans les conditions suivantes :

- les salariés doivent poser 1 jour de RTT ou 1 jour de congé conventionnel (ancienneté), à défaut un jour de congé payé par anticipation doit être posé (7 accords) ;
- la journée de solidarité est chômée et « offerte » aux salariés, c'est-à-dire non imputable sur un jour de RTT ou un jour de congé payé (2 accords).

Pour rappel, l'article L. 3133-11 du code du travail dispose que :

« Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.

Cet accord peut prévoir :

- 1) *soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;*
- 2) *soit le travail d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 ;*
- 3) *soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées en application de stipulations conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises ».*

La Convention Collective Nationale ne prévoit aucune stipulation relative aux modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.

3 - Bilan des accords d'entreprise en matière de compte épargne-temps (CET)

5 accords d'entreprise reçus ou recensés traitent du Compte Épargne-Temps (CET).

Pour rappel, l'article L. 3151-3 du code du travail prévoit que le salarié peut, sur sa demande, et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés au CET pour compléter sa rémunération ou pour cesser de manière progressive son activité.

Cette disposition est d'ordre public.

Les articles L. 3152-1 à L. 3152-3 du code du travail relatifs au champ de la négociation collective, précisent que la convention ou l'accord collectif doit prévoir :

- les conditions et limites de l'alimentation du CET en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur ;
- les modalités de gestion du CET ;
- les conditions d'utilisation et de liquidation du CET ;
- les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre ;
- un dispositif d'assurance ou de garantie pour les droits acquis qui dépassent les montants pris en charge par l'AGS ou, à défaut, le plafonnement du CET à cette valeur garantie.

Des clauses facultatives peuvent être ajoutées librement par les partenaires sociaux, telles que :

- une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise pour pouvoir ouvrir un CET ;
- un délai pour utiliser les droits inscrits au CET ;
- les modalités de conversion en valeur des jours de repos et inversement ;
- une clause d'indexation des sommes placées sur le CET et assurant leur revalorisation dans le temps ;
- les modalités d'information du salarié sur l'état de son compte et les modalités d'information de l'employeur sur le choix et la date d'utilisation du CET par le salarié ;
- les modalités de liquidation des droits et les hypothèses de liquidation anticipée.

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile définit dans son article 1.12 l'objet du compte épargne temps et renvoie à son annexe 2.4 concernant l'alimentation, la gestion et l'utilisation de celui-ci.

Elle rappelle qu'« à défaut d'accord collectif applicable dans l'entreprise, négocié et conclu conformément à la législation en vigueur, le compte épargne-temps est alimenté, géré et utilisé comme indiqué en annexe de la présente convention collective ».

3-1- Bénéficiaires et information des salariés

3 de ces accords subordonnent le bénéfice du CET aux salariés ayant au moins soit six mois d'ancienneté, soit un an d'ancienneté dans l'entreprise et deux d'entre eux n'exigent aucune condition d'ancienneté.

Ces accords contiennent des dispositions concernant l'information des bénéficiaires sur leurs droits inscrits dans les conditions suivantes :

- une information via le bulletin de salaire deux fois par an ;
- une information sur l'état du compte une fois par an des droits cumulés ;
- une campagne annuelle « CET » est organisée chaque année sur la période avril à juin afin de faire un récapitulatif des droits actuels.

3-2- Alimentation du CET

Ces 5 accords précisent les éléments pouvant alimenter le compte tels que : les congés payés (5^{ème} semaine), les congés supplémentaires pour fractionnement, les congés d'ancienneté, les JRTT, les droits afférents à l'accomplissement des heures supplémentaires dans la limite du contingent annuel, et des repos afférents aux heures travaillées le dimanche et la nuit le cas échéant.

A noter que 3 accords (sur 5) limitent le nombre de jours (7 et 10) par année à porter au crédit du compte et fixent un plafond global de droits épargnés variant de 30 à 60 jours.

3-3- Utilisation du compte épargne-temps et abondement de l'employeur

Les 5 accords dédiés au CET prévoient de manière alternative ou cumulative des conditions spécifiques d'utilisation du compte dans plusieurs situations : complément de retraite, congé non rémunéré, rémunération d'une formation réalisée hors temps de travail, anticipation d'un départ à la retraite, don de jours ou d'heures.

3-3-1- Complément d'épargne retraite

3 de ces accords prévoient l'utilisation des droits affectés au CET au profit d'un PERCO/PERECO ou d'un PERCOL.

1 accord (sur les 3) prévoit notamment un abondement de l'employeur au PERCOL portant le pourcentage de celui-ci de 20% à 25%.

3-3-2- Congé non-rémunéré

L'ensemble des 5 accords fixe l'utilisation des droits affectés au CET pour un congé non-rémunéré en cours ou en fin de carrière. Ils prévoient notamment :

- une indemnisation d'une période d'absence ou d'un congé en fin de carrière ;
- le financement d'un congé sans solde pris dans le cadre d'un projet citoyen.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

Un autre accord prévoit, de plus, l'utilisation des droits affectés au CET pour rémunérer un congé pour création d'entreprise, ou tout autre projet lié à un financement de période d'absence.

3-3-3- Anticipation d'un départ à la retraite

L'utilisation des droits affectés au CET est également prévue pour anticiper un départ en retraite.

3 de ces accords précisent que la cessation progressive d'activité doit s'accompagner d'une demande de départ en retraite.

3-3-4- Don de jours ou d'heures

1 de ces accords prévoit l'utilisation des droits affectés au CET pour donner la possibilité de don de jours ou d'heures à un autre salarié dont l'enfant est gravement malade.

3-4- Liquidation, renonciation et transfert du compte épargne-temps

4 de ces accords prévoient des dispositions en cas de rupture du contrat de travail ou de renonciation aux droits avec versement d'indemnité compensatrice ou de transfert dans une autre entreprise sur demande du salarié ou automatiquement en vertu de l'article L. 1224-1 du code du travail.

Deuxième partie - Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La Convention Collective Nationale consacre **un principe général de non-discrimination entre les femmes et les hommes** ; la Branche y est particulièrement attachée et active, notamment dans les domaines de la formation professionnelle qu'elle considère comme l'un des principaux vecteurs de l'égalité professionnelle.

L'Accord Paritaire National du 26 janvier 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois a rappelé plusieurs principes directeurs et mesures en faveur de l'égalité professionnelle, privilégiant une approche qualitative.

Les dispositions issues de cet accord ont été et constituent toujours les piliers de la politique de la Branche en matière d'égalité professionnelle.

Nonobstant, l'Accord Paritaire National relatif au renforcement de l'accompagnement, de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes (« Plan Jeunes 2021-2025), précise également que si les entreprises se sont pleinement emparées, depuis de nombreuses années, de cette thématique en l'adaptant à leurs spécificités, elles doivent poursuivre cette croissance de la mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment dans le cadre du recours à l'alternance et plus largement dans les pratiques de recrutement des jeunes salariés.

De plus, la branche des Services de l'Automobile accompagne les entreprises dans leurs politiques de prévention et d'action contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, notamment par l'intermédiaire des organisations représentatives et des organismes paritaires de la Branche.

Conscients de l'importance de développer et d'encourager les actions en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et au regard des priorités d'actions précédemment définies par la Branche (notamment par l'Accord Paritaire National du 26 janvier 2011), les entreprises se sont pleinement emparées, depuis de nombreuses années, de cette thématique en l'adaptant à leurs spécificités.

Pour l'année 2022, sur les 125 accords d'entreprise reçus ou recensés, 35 accords couvrent le champ de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et se fondent sur l'action de la Branche en faveur de celle-ci et sur les outils qui sont mis à leur disposition.

Ils s'articulent autour des axes suivants :

- **la non-discrimination dans le cadre du processus de recrutement : critères basés sur les compétences et les qualifications.**
- **la mise en place d'un chiffre ou d'un pourcentage d'embauche de femmes sur une année ;**
- **l'égalité de rémunération, d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes ;**
- **l'égal accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes ;**

- **une meilleure articulation des vies privée, familiale et professionnelle ;**
- **une promotion de la mixité et des métiers des services de l'automobile auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi ;**
- **une communication interne auprès des salarié(e)s sur l'égalité et la mixité professionnelle ;**
- **une prévention accrue auprès des salarié(e)s en matière de violences sexuelles, de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes ;**
- **la non-discrimination dans le cadre d'un congé parental, ainsi qu'un assouplissement des règles pour des obligations parentales.**

Dans le cadre du présent rapport, et afin de démontrer que les actions de la Branche sont porteuses d'effets, la Commission Paritaire Nationale de la branche des Services de l'Automobile a souhaité établir une synthèse des pratiques des entreprises de la Branche (accords, plans d'actions et pratiques).

1- Les Services de l'Automobile, une branche dotée d'outils d'observation, de diagnostic, d'étude et de suivi efficaces de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La branche des Services de l'Automobile s'est très tôt dotée d'outils d'observation, de diagnostic, d'étude et de suivi efficaces de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

1-1- L'Observatoire de l'ANFA

Créé par les partenaires sociaux de la branche des Services de l'Automobile à la fin des années 1980, il constitue l'outil d'analyse de la relation emploi-formation pour la branche des Services de l'Automobile.

Il a pour mission de suivre les statistiques sectorielles, d'analyser l'évolution des métiers et d'évaluer de manière qualitative et quantitative les besoins en qualification.

Il est missionné sur l'Observation Prospective des Métiers et des Qualifications dans le périmètre de la Branche.

Depuis 2012, l'ensemble des travaux de l'Observatoire de l'ANFA est largement accessible et disponible sur la page internet dédiée : <https://www.anfa-auto.fr/observatoire>.

1-2- L'OBSA

Créé en 2010, il doit permettre de mieux connaître la situation et les évolutions économiques et sociales des entreprises du secteur.

Il regroupe les compétences de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ), confié à l'ANFA (Association Nationale pour la Formation Automobile), et celles de l'Observatoire de la négociation collective.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

Sur demande des partenaires sociaux, l'OBSA a pour missions :

- l'observation des métiers et des qualifications ;
- l'observation de la négociation collective ;
- la réalisation du rapport annuel des données sociales de la Branche ;
- la publication du baromètre trimestriel de l'emploi de la Branche.

1-3- Portail internet dédié à la Branche et à ses acteurs

Cet outil paritaire sert aujourd'hui de base de données de référence et recense l'ensemble des textes conventionnels en vigueur et des données de la Branche.

Il permet de valoriser les travaux paritaires et de leur donner une visibilité supplémentaire (<https://www.services-automobile.fr/>).

2 - L'action de la Branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de classifications

2-1- Les dispositions conventionnelles

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile procède, en son article 1.17 à un rappel des principes fondamentaux relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

« Les entreprises assureront pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les catégories, les critères de classification et de promotion professionnelles, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, devront être communs aux travailleurs des deux sexes.

Devant l'embauchage, la rupture du contrat de travail, l'affectation, la classification, la promotion ou la mutation, les hommes et les femmes seront traités à égalité. »

L'objectif de non-discrimination entre les femmes et les hommes est ainsi consacré dans le cadre des classifications qui sont par nature asexuées.

Les dispositions des trois chapitres de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile relatifs à la classification des personnels ouvriers-employés (douze échelons), agents de maîtrise (neuf échelons) et cadres (cinq niveaux) – respectivement chapitres III, III bis et V –, répondent ainsi à l'objectif de non-discrimination entre les femmes et les hommes, exigé par le législateur.

Les classifications prévues pour les catégories socioprofessionnelles sont en effet exclusivement fondées sur cinq modalités déconnectées de tout critère afférent au genre des salariés et sont assises sur :

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

- les certifications dont peut se prévaloir le salarié ;
- les caractéristiques de l'emploi qu'il occupe ;
- le positionnement ou non de ses certifications dans le RNCSA ;
- l'adéquation ou non des caractéristiques de son emploi « avec une fiche de qualification du RNQSA » ;
- et des critères valorisants.

Notamment, conscients que la maternité effective, de même que la maternité potentielle impactent la rémunération des femmes, les partenaires sociaux ont également procédé à un rappel des dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment sur le bénéfice des augmentations salariales pendant l'absence liée à la maternité ou à l'adoption.

Les entreprises se sont basées et se basent encore sur ces sources et sur les outils de diagnostic et de suivi de la Branche dans le cadre de la négociation de leurs accords.

2-2- Les outils de diagnostic et de suivi mis en place par la branche des Services de l'Automobile

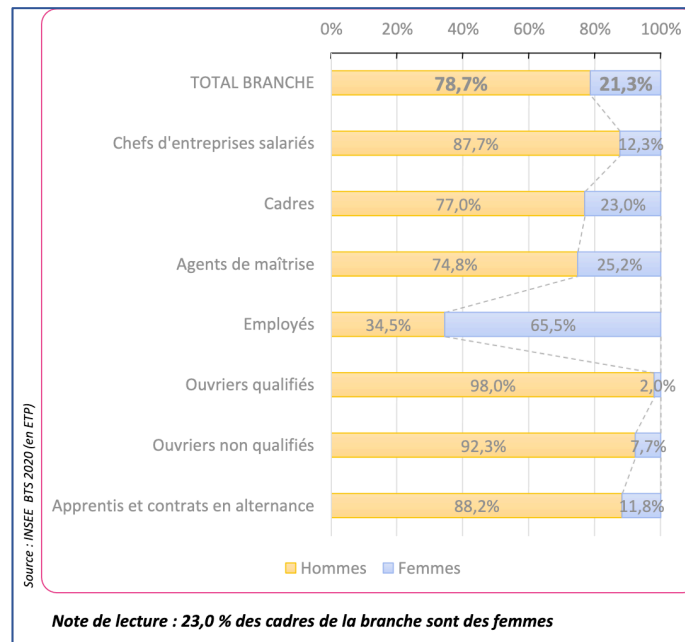
Attachée à l'effectivité de la mise en œuvre de ses actions en faveur de l'égalité professionnelle, la branche des Services de l'Automobile s'appuie de manière constante sur les travaux de l'OBSA qui réalise chaque année son rapport annuel des données sociales, lequel contribue à apprécier l'impact des actions de la Branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

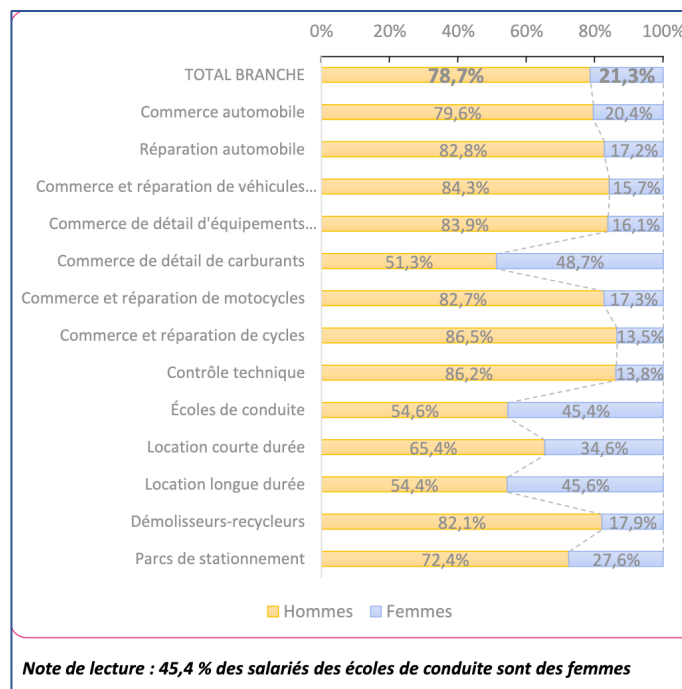
2-3- Données chiffrées de la branche des Services de l'Automobile en matière de classifications et de recrutement

2-3-1- Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle et par genre



Source : Observatoire de l'ANFA, Mixité dans la branche des Services de l'Automobile, édition septembre 2023.

2-3-2- Répartition des salariés par genre selon le métier et par secteurs

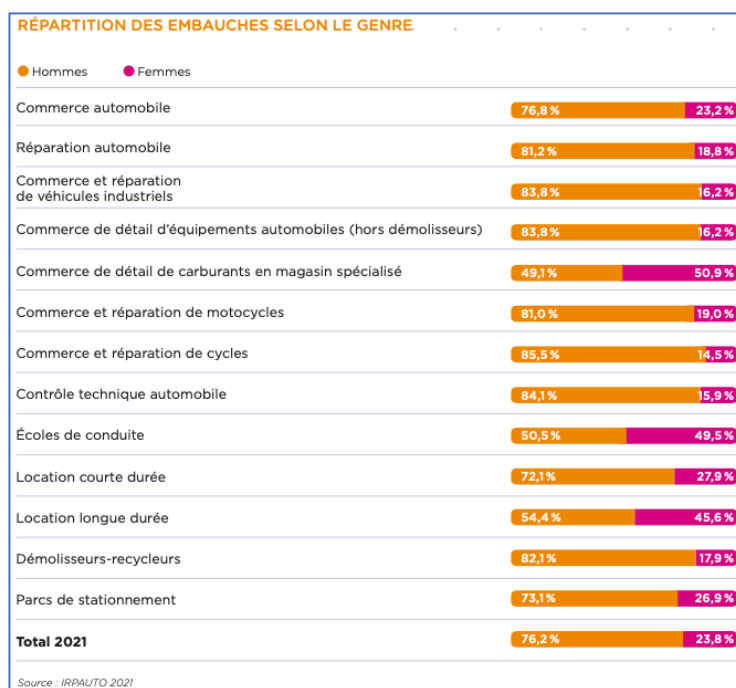


Source : Observatoire de l'ANFA, Mixité dans la branche des Services de l'Automobile, édition septembre 2023.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

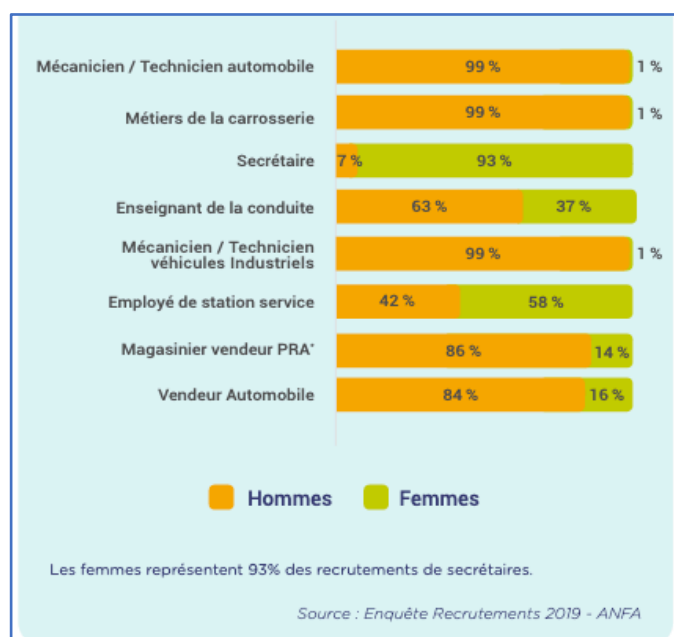
IDCC 1090

2-3-3- Répartition des recrutés par secteur d'activités et par genre



Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2022.

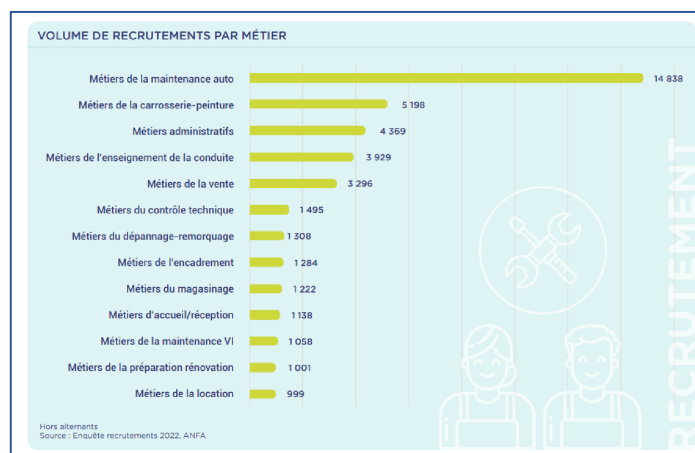
2-3-4- Répartition des recrutements par métiers et par genre



Source : Autofocus n°88 - Observatoire de l'ANFA, Mixité dans la branche des Services de l'Automobile, édition février 2021.

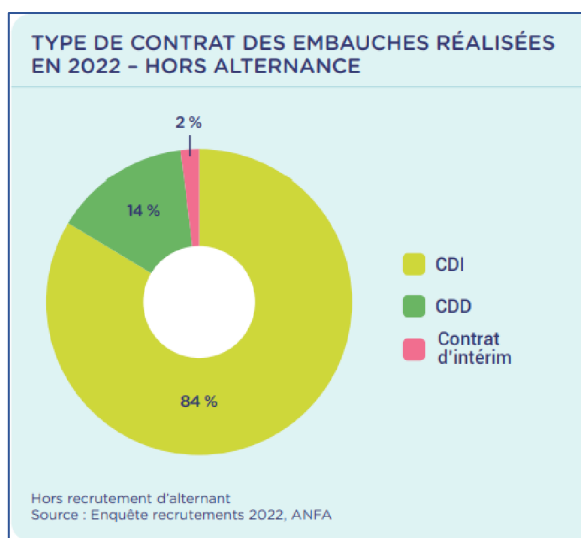
Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090



Source : Observatoire de l'ANFA, Les recrutements dans la branche des Services de l'Automobile en 2022, édition septembre 2023.

2-3-5- Répartition des recrutements par contrat



Source : Observatoire de l'ANFA, Les recrutements dans la branche des Services de l'Automobile en 2022, édition septembre 2023.

A noter :

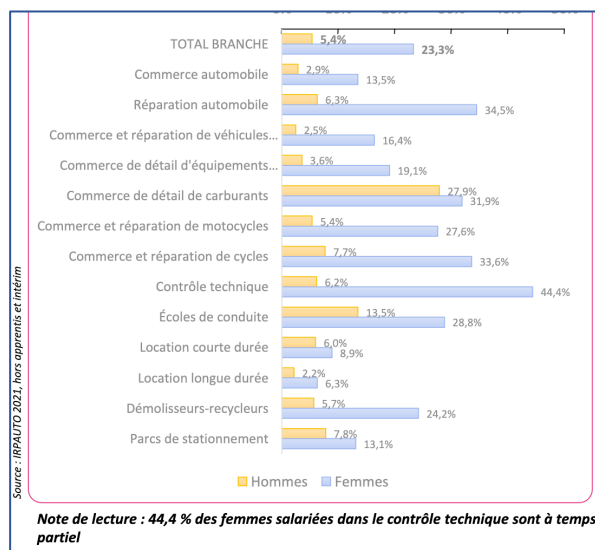
Le CDI demeure le contrat majoritaire à l'embauche à plus de 84 %, peu importe le sexe.

La répartition par type de contrat (CDI, CDD, contrat d'intérim) selon le sexe est homogène.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

2-3-6- Répartition des salariés par genre et usage du temps partiel



Source : Observatoire de l'ANFA, Les recrutements dans la branche des Services de l'Automobile en 2022, édition septembre 2023.

3 - L'action de la Branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de promotion de la mixité des emplois

Attachée au respect des dispositions légales et réglementaires, la Branche adopte une démarche proactive en matière de promotion de la mixité des emplois.

3-1- Inclusion des femmes à titre prioritaire dans certains dispositifs de branche

Les partenaires sociaux sont attachés 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 politique de développement de la formation professionnelle et des diagnostics de compétences.

Plusieurs dispositions conventionnelles font d'ailleurs l'application de ce principe d'inclusion dans les domaines de la formation professionnelle, du dispositif de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), ainsi que du dialogue social.

Les partenaires sociaux de la Branche ont poursuivi leurs travaux relatifs à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Aussi, l'Accord Paritaire National relatif au renforcement de l'accompagnement, de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes (« Plan Jeunes 2021-2025), précise également que si les entreprises se sont pleinement emparées, depuis de nombreuses années, de cette thématique en l'adaptant à leurs spécificités, elles doivent poursuivre cette croissance de la mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les

hommes, notamment dans le cadre du recours à l'alternance et plus largement dans les pratiques de recrutement des jeunes salariés.

L'Accord Paritaire National relatif à la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) en date du 12 mai 2022 vise également à favoriser le respect d'égalité professionnelle femmes-hommes et des dispositions réglementaires afférentes.

3-2- Représentation équilibrée des femmes et des hommes

Les dispositions conventionnelles, en particulier l'Accord Paritaire National du 24 mai 2018 relatif au dialogue social dans la branche des Services de l'Automobile, rappellent l'importance d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau des instances de la Branche.

3-3- Orientation professionnelle des jeunes femmes

Les partenaires sociaux insistent sur le rôle clef des différents acteurs de la Branche : les entreprises, les organismes de formation initiale et continue, l'ANFA et l'OPCO Mobilités.

Ainsi, ils recommandent aux entreprises de la Branche de mettre en œuvre des rencontres sur le lieu de travail entre leurs salariés et le public. Celles-ci visent à permettre de sensibiliser les éventuelles candidates, et plus généralement leur environnement familial, à l'intérêt et aux perspectives offertes dans le secteur professionnel.

Ils réaffirment également que les établissements publics ou privés d'enseignement scolaire et d'enseignement supérieur, ainsi que les centres de formation d'apprentis (CFA) jouent un rôle majeur dans la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation professionnelle des jeunes.

Enfin, les partenaires sociaux invitent les opérateurs de la formation de la Branche à proposer aux entreprises, avec le concours de l'ANFA, des modules de sensibilisation adaptables aux diverses situations rencontrées (selon le type d'activité de l'entreprise et selon les personnels encadrés), qu'elle diffusera par tous moyens appropriés.

Plusieurs actions ont été ainsi initiées et mises en place par l'ANFA en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et de la valorisation des jeunes femmes :

- mise en avant systématique de jeunes femmes lors de grands événements institutionnels et publics, notamment les visites ministérielles et les salons professionnels ;
- présence systématique de jeunes femmes sur les supports de communication (« print », web, salons) : photos en couverture et pages intérieures des livrets « Métiers et Régionaux », visuels sur les stands des salons, sites web, réseaux sociaux... ;
- diffusion de « paroles de femmes » : témoignage d'une technicienne automobile ;
- playlist YouTube dédiée à la mixité homme/femme dans les métiers de l'automobile : vidéos consacrées à l'embauche des jeunes femmes, à la carrosserie chez les femmes, aux métiers de mécanicien moto chez les femmes ou encore de magasinier ;

- page internet du portail des [Métiers des services de l'auto](#) dédiée à la promotion de la mixité des formations et des emplois, intitulée « Mixité, halte aux préjugés ! » : chiffres clefs, contacts utiles, témoignages féminins (carrossier-peintre) ;
- mise en ligne d'un kit pédagogique, créé avec l'ONISEP [« Découvrir les métiers des Services de l'Automobile »](#) avec un focus particulier sur la mixité des emplois.

3-4- Le déroulement des carrières

3-4-1- L'évolution professionnelle

Les parties prenantes de la Branche considèrent qu'une progression professionnelle des femmes équivalente à celle des hommes se traduit par les promotions et l'accès des femmes à des postes à responsabilité.

C'est la raison pour laquelle est rappelée l'importance pour les entreprises de vérifier, dans le cadre du déroulement des carrières, et en lien avec les représentants du personnel lorsqu'ils existent, que le taux des promotions des hommes et des femmes ayant le même classement tend à être identique dans la durée.

Des actions d'accompagnement des femmes dans leur style de leadership, ainsi que des actions de « mentoring » inclusif pour les femmes et les hommes, promues par les partenaires sociaux de la Branche, complètent ces dispositifs.

C'est ainsi que l'association WAVE a été fondée, sous l'impulsion de plusieurs femmes exerçant dans les secteurs de l'Automobile. Association relevant de la loi 1901 s'adressant à tous les salariés, femmes et hommes de toutes les entreprises des secteurs de l'Automobile, elle a 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.

A cette fin, en 2022 elle a organisé plusieurs événements, notamment :

- des rencontres autour de l'égalité femmes-hommes (organisation des 14^{èmes} rencontres annuelles) ;
- les « trophées de la Mixité dans l'automobile et la mobilité » afin de valoriser les entreprises qui font de la mixité un véritable enjeu de développement dans leurs organisations ;
- un programme de « cross mentoring Génération Y » visant à permettre à des jeunes actifs et à des professionnels expérimentés du secteur de l'automobile de partager réciproquement expérience, savoir-faire et savoir-être. Il s'agit de permettre à un binôme de volontaires sans lien hiérarchique et d'entreprises différentes, mais du secteur automobile, de s'intégrer dans une démarche d'enrichissement mutuel et de partage de connaissances et d'expériences ;
- le trophée de la Femme de l'Année remis par un jury de journalistes spécialistes du secteur automobile ;
- la mise en place d'un espace « emploi au féminin » (bourse à l'emploi) sur son site internet ;
- la publication du baromètre annuel « WAVE/Kantar/Autoactu.com » sur l'évolution de la mixité dans le secteur automobile.

3-4-2- L'accompagnement de la progression dans la carrière

L'article D. 6112-1 du code du travail dispose que toute personne concourant à la formation professionnelle tout au long de la vie est formée aux règles relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et contribue, dans l'exercice de son activité, à favoriser cette égalité.

Les partenaires sociaux de la branche des Services de l'Automobile soulignent que la progression professionnelle des femmes passe également par la formation en cours de carrière.

a) Sensibilisation du personnel d'encadrement

La branche des Services de l'Automobile souligne que l'entreprise a la responsabilité de veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La direction et le personnel d'encadrement ont un rôle essentiel à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle.

A cet effet, les entreprises sont encouragées à insérer dans leurs politiques et actions de formation un module destiné aux salariés de l'encadrement, ayant pour objectif de sensibiliser ces derniers aux difficultés liées à l'intégration des femmes afin de mettre en valeur la mixité comme facteur de performance et de compétitivité.

b) Promotion sans distinction de l'accès à la formation des salariés chargés de famille

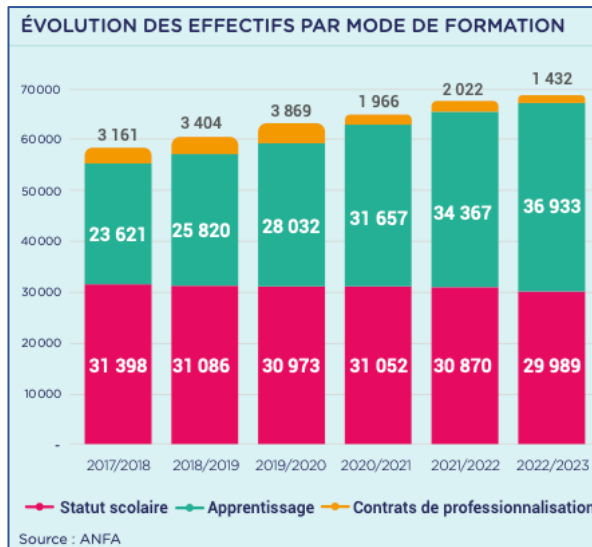
Attachés à la **promotion de la parentalité et à la fin de toute stigmatisation des femmes, notamment en raison de leur « maternité potentielle, passée ou future »**, les partenaires sociaux ont tenu et souhaitent promouvoir l'accès à la formation des salariés chargés de famille sans référence au genre.

Rappelant les dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux invitent, par ailleurs, les entreprises à demander que l'offre des prestataires de formation prenne en compte les contraintes des salariés liées à la charge d'enfants en bas âge et respectent l'objectif de conciliation des temps de formation et d'exercice de la parentalité notamment grâce à la Formation Ouverte à Distance (FOAD).

4 - L'action de la Branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de formation professionnelle

La branche des Services de l'Automobile s'appuie sur l'ensemble des opérateurs de la formation professionnelle pour agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tant en ce qui concerne la formation initiale que la formation continue.

4-1- Formation initiale et égalité professionnelle



Source : Autofocus n°100, « Des jeunes toujours plus nombreux sur les formations auto », février 2022.

A noter :

Malgré le contexte particulier inédit liés aux crises successives (crise sanitaire de la Covid-19 et crise internationale liée au conflit en Ukraine) et les tensions qui en ont découlé sur l'économie et les emplois au cours des dernières années, les entreprises de la branche des Services de l'Automobile ont continué à investir dans la formation des jeunes.

Ainsi, à la rentrée 2022-2023, on compte **68 354 jeunes en formation initiale** dans les domaines spécifiques de la Branche, dont 38 365 jeunes en formation par alternance (**36 933 en contrat d'apprentissage et 1 432 en contrat de professionnalisation**).

Les effectifs en alternance ont augmenté de 5,4 % par rapport à l'année précédente, l'alternance s'affirmant ainsi comme la voie d'accès majoritaire et privilégiée pour accéder aux métiers des services de l'automobile.

Plus de 21 500 nouveaux contrats en alternance ont été signés, soit une progression de 4,4 % par rapport à l'année précédente.

En 2022, l'alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation) représente ainsi 56% des effectifs des jeunes en formation (+4% par rapport à l'année précédente). 4 200 personnes ont suivi une formation en alternance en vue d'obtenir une certification professionnelle de la Branche.

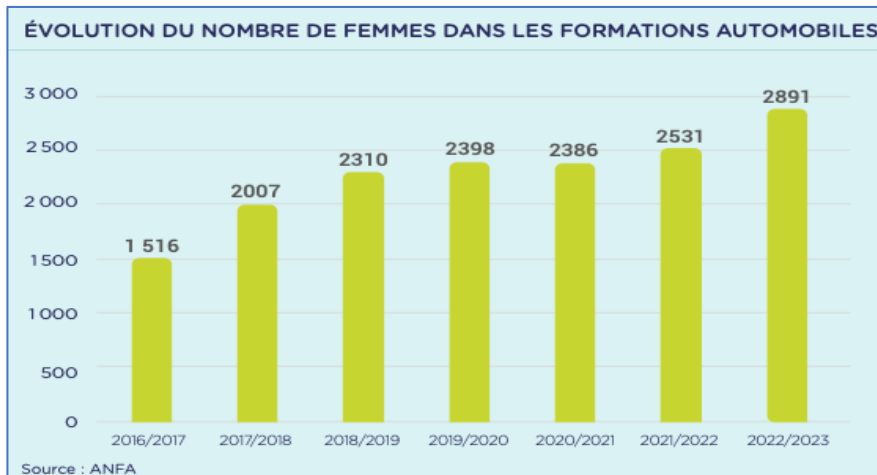
Près de 2 900 jeunes femmes ont été formées dans les domaines spécifiques de la Branche en 2022, soit 4,2% des effectifs.

Les apprenties sont de plus en plus nombreuses dans la branche des Services de l'Automobile, leur nombre ayant progressé de près de 90 % en 7 ans et de 14% par rapport à l'année précédente.

Le nombre de femmes formées (formation initiale) dans les domaines spécifiques de la branche a doublé depuis 2015.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

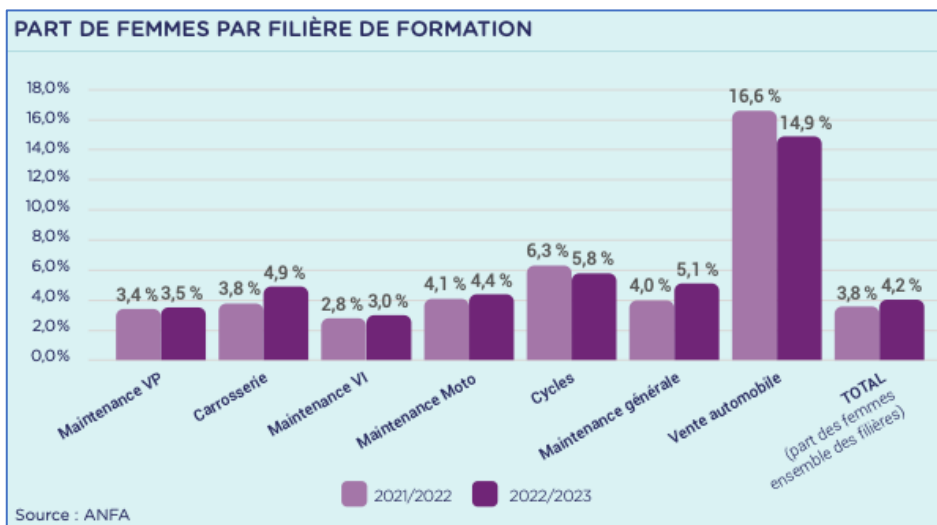
IDCC 1090



Source : Autofocus n°100, « Des jeunes toujours plus nombreux sur les formations auto », février 2022

A noter :

Les femmes sont plus présentes au sein de la filière Vente (15% des effectifs), qui connaît néanmoins une légère baisse par rapport à l'année précédente (-1%). La filière maintenance générale et carrosserie sont en hausse (+1% chacune)



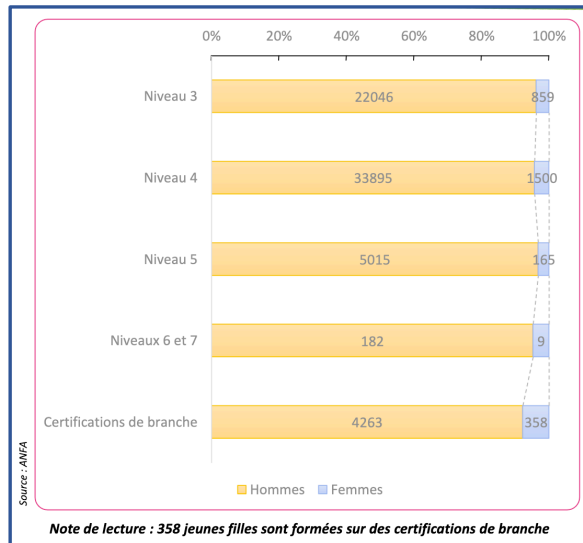
Source : Autofocus n°100, « Des jeunes toujours plus nombreux sur les formations auto », février 2022

A noter :

La part de jeunes filles formées en CQP/Titre est plus importante que celle des jeunes hommes (12% vs 6 %).

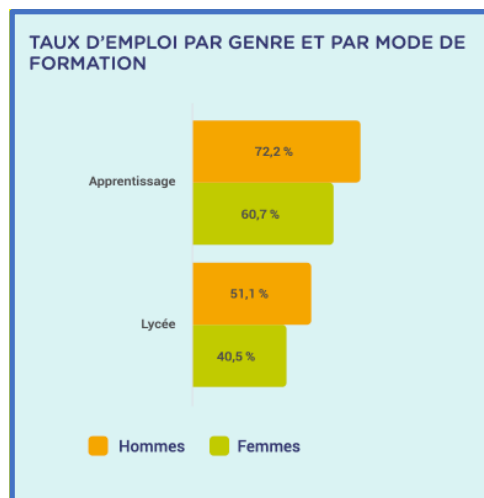
Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090



Source : Observatoire de l'ANFA, Mixité dans la branche des Services de l'Automobile, édition septembre 2023.

4-2- Les conditions d'insertion à l'issue de la formation initiale



Source : Autofocus n°88 - Observatoire de l'ANFA, Mixité dans la Branche des Services de l'Automobile, édition février 2021.

A noter :

Près de 70 % des apprentis sont en emploi six mois après la fin de leur formation, dont plus des trois quarts dans le métier ciblé par la formation (58,8 %) et plus d'un apprenti sur trois (36,7 %) s'insèrent dans l'entreprise où il a préparé son contrat d'apprentissage. (ne sais pas)

Ce taux varie en fonction du niveau de diplôme préparé : plus le niveau de diplôme augmente, plus le taux de maintien dans l'entreprise formatrice croît.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

A noter :

L'insertion à l'issue d'un CQP est également très importante. 9 sortants sur 10 sont en emploi. **Il n'y a pas de différence d'insertion entre les hommes et les femmes à l'issue de ces dispositifs de certification.**

Les formations en CQP s'affirment comme un levier d'insertion efficace et égalitaire (près de 90 % de taux d'emploi pour les hommes et les femmes).



Source : Observatoire de l'ANFA, Mixité dans la branche des Services de l'Automobile, édition septembre 2023.

Les jeunes femmes de la branche des Services de l'Automobile déclarent majoritairement être confortées dans leur choix professionnel et satisfaites de leurs conditions générales de travail.

Si la présence féminine dans un environnement considéré comme à dominante masculine peut impacter l'image liée à certains métiers, les études menées au niveau de la Branche font état de difficultés spécifiques qui ne sont cependant pas liées intrinsèquement à la branche des Services de l'Automobile, mais plutôt la conséquence d'une toile de fond sociétale.

L'intégration des femmes dans leur environnement repose ainsi en grande partie sur leurs capacités à dépasser, avec l'aide de l'entreprise et de la Branche, les stéréotypes sociétaux.

Les femmes sont ainsi nombreuses à témoigner d'un déni de légitimité quant à leurs compétences professionnelles, en particulier celles liées aux savoirs techniques traditionnellement attribués aux hommes

4-3- Formation continue et égalité professionnelle

Selon l'article L. 6111-1 du code du travail, la formation professionnelle continue est destinée « aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent ».

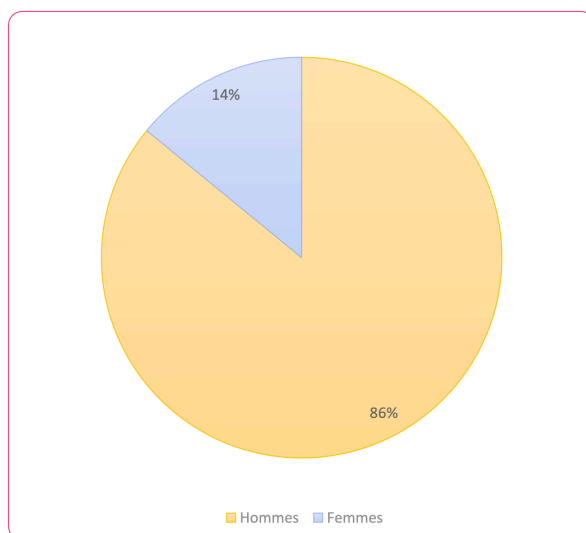
Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

Elle s'organise autour de formations postérieures à la formation initiale, lesquelles peuvent donner lieu ou non à des certifications professionnelles, titres ou à des diplômes.

L'accès à la formation professionnelle continue est vue comme un outil essentiel d'adaptation des compétences des salariés au marché du travail, de leur employabilité et de leur mobilité, ce qui en fait un levier de réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Ainsi, le nombre de femmes et d'hommes ayant suivi une formation au cours de l'année 2022 correspond au taux de répartition femmes-hommes de la Branche.



Source : Observatoire de l'ANFA, Mixité dans la branche des Services de l'Automobile, édition septembre 2023.

A noter :

Cette progression de l'accès à la formation continue est une illustration de la politique proactive menée par la Branche en matière de formation professionnelle.

5 - Données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes

5-1- Données de la branche des Services de l'Automobile

L'Observatoire de la Branche des Services de l'Automobile (OBSA) et l'Observatoire de l'ANFA établissent et suivent les statistiques et données de la Branche. Chaque année l'OBSA produit, sur mandat des partenaires sociaux, le rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile co-alimenté par l'Observatoire de l'ANFA et IRP Auto.

La Branche est composée de 325 383 hommes salariés et 95 547 femmes salariées. Ces dernières représentent ainsi 22,7 % des emplois salariés.

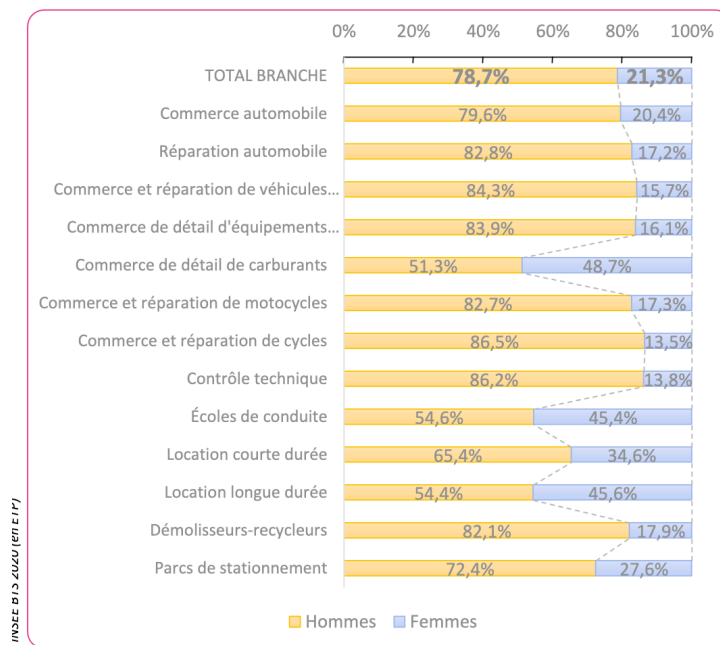
Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090



Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2022.

5-1-1- Répartition des salariés par genre selon le secteur d'activité et le métier



Source : Observatoire de l'ANFA, Mixité dans la branche des Services de l'Automobile, édition septembre 2023.

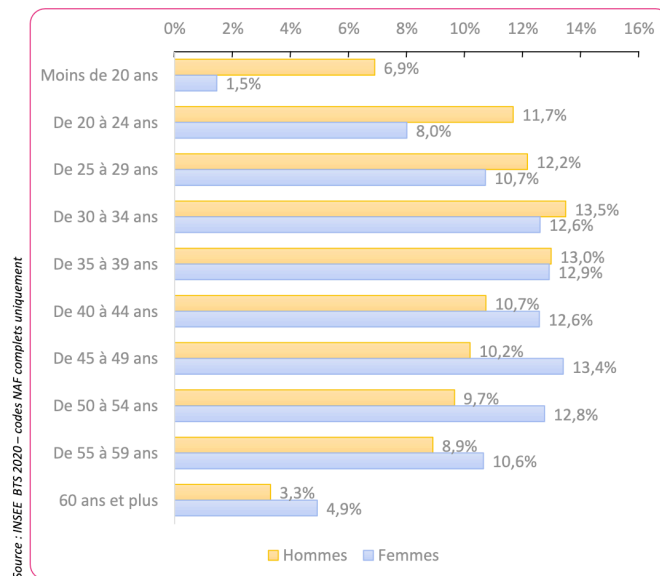
A noter :

La répartition femmes-hommes est variable selon **le secteur d'activité**. L'enseignement de la conduite, le commerce de détail de carburants emploient autant de femmes que d'hommes.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

5-1-2- Répartition des salariés selon l'âge et le genre



Source : Observatoire de l'ANFA, Mixité dans la branche des Services de l'Automobile, édition septembre 2023.

A noter :

Les salariés occupent pour la plupart un poste à temps plein et 93,2% des salariés bénéficient d'un contrat à durée indéterminée dans la branche des Services de l'Automobile (hors apprentis et intérim).

5-2- Comparaison avec l'ensemble des conventions collectives de Branche

Afin d'avoir une vision permettant une mise en perspective des données de la Branche, les partenaires sociaux ont souhaité comparer les données sociales dans la branche des Services de l'Automobile avec celles d'autres branches.

La dernière étude de la DARES relative à cette question fait apparaître qu'au 31/12/2016, comparé à l'ensemble des conventions collectives de branche, la Branche occupe en CDI d'une part et en temps plein d'autre part, une proportion plus importante de femmes.

Caractéristiques des salariées (en % des femmes présentes au 31/12/2016)	IDCC	CRIS	Ensemble des conventions collectives de branche
Répartition par âge			
29 ans ou moins	19,0	18,5	22,8
30-49 ans	53,6	53,9	50,9
50 ans ou plus	27,4	27,6	26,4
dont 55 ans ou plus	14,7	14,7	14,1
dont 60 ans ou plus	4,5	4,5	4,2

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

Répartition par catégorie socio professionnelle			
Cadre	9,7	9,9	15,3
Profession intermédiaire	19,9	19,1	20,9
Employé	65,5	65,8	51,0
Ouvrier	4,8	5,2	12,7
Répartition par taille d'entreprise			
1 à 9 salariés	41,8	40,1	19,6
10 à 19 salariés	12,5	13,0	8,6
20 à 49 salariés	14,3	15,4	11,8
50 à 99 salariés	8,6	8,8	8,6
100 à 249 salariés	7,9	8,6	10,6
250 à 499 salariés	3,4	3,4	8,6
500 salariés ou plus	11,6	10,8	32,2

Source : Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2016, Dares, juillet 2019 N° 033 source Insee sur la base des DADS 201

Taux de temps partiel (femmes ; en % des femmes présentes au 31/12/2016)	IDCC	CRIS	Ensemble des conventions collectives de branche
Ensemble	23,8	23,3	32,7
Âge			
29 ans ou moins	17,4	16,6	31,5
30-49 ans	23,4	22,8	30,9
50 ans ou plus	29,2	28,7	37,3
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadre	15,4	15,2	17,7
Profession intermédiaire	17,5	16,8	26,4
Employé	27,3	26,5	38,0
Ouvrier	20,5	20,6	39,9
Taille d'entreprise			
1 à 9 salariés	38,4	38,0	38,1
10 à 19 salariés	21,5	21,2	32,5
20 à 49 salariés	12,2	12,7	35,4
50 à 99 salariés	9,2	9,6	34,9
100 à 249 salariés	9,6	9,6	28,7
250 à 499 salariés	12,1	11,2	28,3
500 salariés ou plus	12,0	11,6	30,4

Source : Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2016, Dares, juillet 2019 N° 033 source Insee sur la base des DADS 2016

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

Taux de CDD (femmes ; en % des femmes présentes au 31/12/2016)	IDCC	CRIS	Ensemble des conventions collectives de branche
Ensemble	5,3	5,0	8,4
Âge			
29 ans ou moins	13,4	13,0	18,0
30-49 ans	3,9	3,8	6,4
50 ans ou plus	2,2	2,1	3,9
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadre	0,8	0,8	3,7
Profession intermédiaire	4,4	4,2	6,6
Employé	6,1	5,8	10,4
Ouvrier	7,0	6,5	8,8
Taille d'entreprise			
1 à 9 salariés	4,8	4,6	7,6
10 à 19 salariés	5,2	5,0	8,9
20 à 49 salariés	5,4	5,0	9,3
50 à 99 salariés	5,0	4,7	10,7
100 à 249 salariés	5,2	4,9	9,4
250 à 499 salariés	6,1	5,6	8,8
500 salariés ou plus	7,1	6,7	7,3

Source : Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2016, Dares, juillet 2019 N° 033 source Insee sur la base des DADS 201

6 - Bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

La branche des Services de l'Automobile étant majoritairement composée de PME et de TPE, et afin d'accompagner les employeurs et salariés de la Branche dans la prévention et l'action contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, les parties prenantes de la Branche, organisations patronales et organisations syndicales de salariés, invitent les entreprises et leurs représentants du personnel à utiliser les outils mis à leur disposition.

Ils sont invités à s'appuyer selon leur taille et leur situation, sur leurs référents :

- en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- et pour orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les entreprises et leurs représentants du personnel, sont également invités à utiliser, selon leur taille et leur situation, les documentations publiques.

6-1- Publications et guides

Différents guides et publications sont à la disposition des entreprises afin de les accompagner en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre le harcèlement moral et sexuel et contre tout agissement sexiste.

6-1-1- Un kit pour agir contre le sexisme

Le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (intégré au sein du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes) a publié un « kit » pour agir contre le sexisme.

Ce kit de 28 pages constitue une déclaration d'intention pour les employeurs qui souhaitent s'engager contre le sexisme ordinaire qui contient :

- une fiche juridique définissant et illustrant les agissements sexistes ;
- des fiches repères sur les agissements sexistes, à destination des employeurs, des services ressources humaines, des représentants du personnel et des victimes ;
- des propositions de leviers d'action à destination des entreprises.

Ce kit est disponible sur : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>.

6-1-2- Un kit pour l'égalité dans les classifications

Le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes a publié un « kit » pour l'égalité dans les classifications.

Ce kit de 40 pages constitue une déclaration d'intention pour les employeurs qui souhaitent s'engager en matière d'égalité professionnelle dans les classifications qui contient :

- une fiche technique dédiée à la compréhension des systèmes de classifications ;
- une fiche juridique consacrée aux objectifs de négociation sur les classifications ;
- des clés pour agir contre les discriminations.

Ce kit est disponible sur : https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/kit_egalite_classification-vf.pdf

6-1-3- Initiative #StOpE

Cette initiative constitue à la fois un acte d'engagement et un livret de bonnes pratiques détaillant des modalités concrètes pour lutter contre les agissements sexistes au travail.

Ce livret est disponible sur : https://www.solvay.fr/sites/g/files/srpend241/files/2019-03/Livret%20Initiative%20StOpE_0.pdf

6-1-4- Actions de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) en faveur de l'égalité professionnelle

L'Anact a publié différentes études pour aider les entreprises à réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Elle a notamment diffusé en 2021 une infographie dédiée à l'égalité professionnelle et au télétravail.

Elle a en outre organisé de nombreux webinaires dédiés à l'égalité professionnelle et mis en place un outil de diagnostic relatif à l'égalité professionnelle à destination des entreprises.

6-1-5- Publications de l'Association Nationale des DRH (ANDRH) consacrées à la prévention du harcèlement sexuel et des violences conjugales

L'ANDRH a publié un livre blanc consacré à la prévention du harcèlement sexuel et destiné aux professionnels RH, rappelant les obligations de l'employeur en la matière et recensant les bonnes pratiques (formation, enquête interne, cellule d'écoute, mobilisation des représentants du personnel).

Il donne des repères et des outils et offre une méthode de déploiement simple, des actions concrètes et des bonnes pratiques pour prévenir le harcèlement sexuel en entreprise, le tout illustré de nombreux témoignages de professionnels RH.

L'ANDRH a également consacré une publication aux violences conjugales et à leur impact dans le monde professionnel, destinée à permettre aux professionnels RH l'identification des situations de violence et la mise en place d'actions.

6-2- Sites internet institutionnels

De nombreuses informations sont également disponibles sur les sites internet institutionnels :

- <https://arretonslesviolences.gouv.fr> : site internet dédié à la lutte contre les violences faites aux femmes notamment en milieu professionnel et s'adressant à l'ensemble des professionnelles et professionnels susceptibles d'intervenir auprès des femmes victimes de violences ;
- <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-secretariat-d-etat/informations-pratiques-3/fiches-pratiques-de-legalite-professionnelle/> : Portail de l'égalité Femmes/Hommes recensant des bonnes pratiques des entreprises et contenant des fiches pratiques dédiées notamment à la protection contre les discriminations, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral ;
- <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/> - Site internet du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, dont la mission est d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité et de contribuer à l'évaluation des politiques publiques qui concernent l'égalité entre les femmes et les hommes en assurant l'évaluation des études d'impact des lois, en

recueillant et diffusant les analyses liées à l'égalité et en formulant des recommandations, des avis au Premier ministre.

7- Mise en œuvre de la politique de Branche par les entreprises

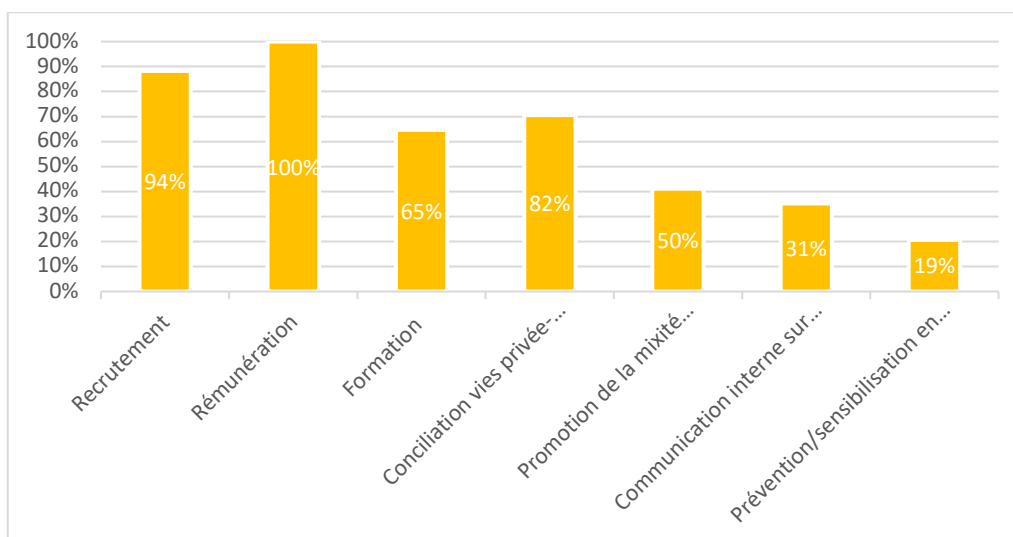
7-1- Problématiques principales des accords d'entreprise

Les 35 accords d'entreprise reçus ou recensés au titre de l'année 2022 érigent l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité professionnelle comme vecteurs d'équilibre social, d'efficacité économique et de complémentarité des compétences, destinées notamment à renforcer la créativité et l'innovation au sein des entreprises.

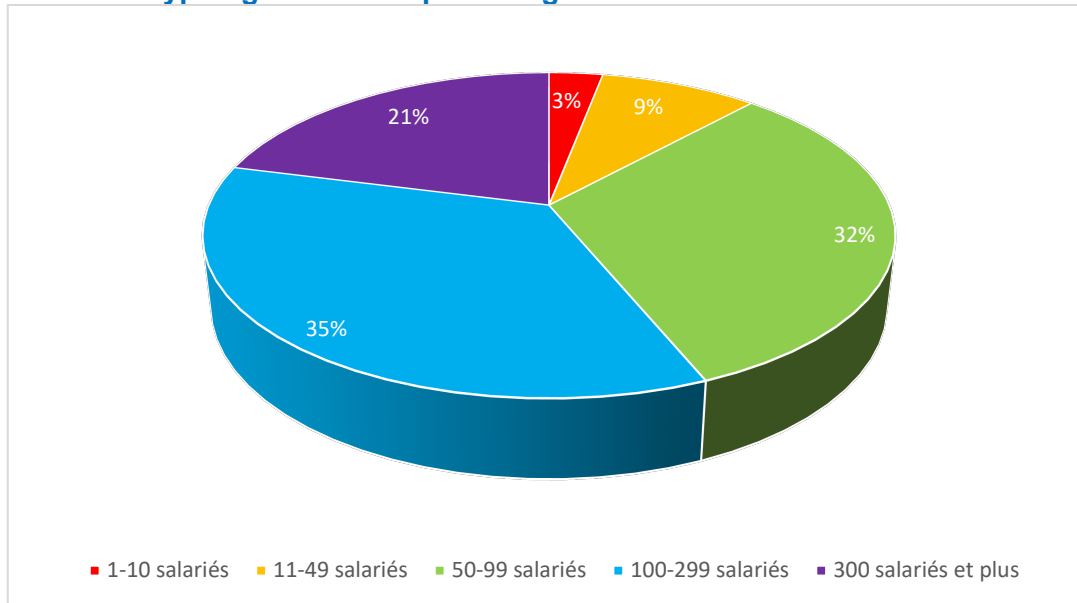
Ces 35 accords s'articulent autour des axes principaux suivants :

- la non-discrimination dans le cadre du processus de recrutement ;
- l'égalité de rémunération, d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'égal accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- une meilleure articulation des vies privée, familiale et professionnelle ;
- une promotion de la mixité et des métiers des services de l'automobile auprès des jeunes ;
- une communication interne auprès des salarié(e)s sur l'égalité et la mixité professionnelle ;
- une prévention accrue auprès des salarié(e)s en matière de violences sexuelles, de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes.

Part d'accords d'entreprise traitant des problématiques susvisées



▪ **Typologie des entreprises signataires en termes d'effectifs**



▪ **Typologie des parties signataires des accords**

Ces accords ont été signés selon les modalités suivantes :

- 30 accords ont été signés par des représentants des organisations syndicales ;
- 5 accords (ou plans d'actions) ont été signés avec des représentants du personnel et approuvés par référendum, selon les dispositions légales et réglementaires applicables lors de leur signature.

▪ **Typologie des accords en termes de durée d'application**

Ces accords ont été signés pour la périodicité suivante :

- 6 accords pour une durée d'1 an ;
- 3 accords pour une durée de 2 ans ;
- 16 accords pour une durée de 3 ans ;
- 10 accords pour une durée de 4 ans ;

Les préambules de ces accords rappellent l'attachement des entreprises au respect de l'égalité des droits et des chances entre les individus, ainsi qu'à l'impératif de non-discrimination.

Ce principe d'égalité professionnelle est réaffirmé au travers de deux objectifs principaux :

- l'égalité des droits entre femmes et hommes impliquant la non-discrimination entre les salariés en raison du sexe de manière directe ou indirecte ;
- l'égalité des chances visant à remédier par des mesures concrètes aux inégalités qui peuvent être rencontrées dans le domaine professionnel.

En matière d'égalité professionnelle, la plupart des entreprises signataires d'accords en 2022 a en premier lieu établi un diagnostic partagé entre les parties prenantes (délégués syndicaux ou représentants élus du personnel), faisant un état des lieux et un diagnostic de la situation comparée entre les femmes et les hommes dans les domaines suivants :

- l'embauche et la mixité des emplois (recrutement) ;
- la rémunération effective et la classification ;
- la formation professionnelle et la promotion professionnelle ;
- la conciliation entre la vie privée, familiale et la vie professionnelle ;
- la communication en matière d'égalité professionnelle.

Les accords et pratiques des entreprises (quelle que soit leur taille) fixent des objectifs de progression, en mettant en œuvre des actions concrètes et chiffrées, et en assurant un suivi annuel d'indicateurs.

7-2- L'égalité professionnelle et la mixité dans le processus de recrutement

Les conditions d'accès aux emplois dans les entreprises, ainsi que la mixité des métiers contribuent prioritairement au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, 23 accords et plans d'actions des entreprises de la Branche (sur 35) reçus ou recensés en 2022 en matière d'égalité professionnelle réaffirment leur engagement de respecter le principe de non-discrimination à chaque étape du recrutement et ceci aux fins de permettre, à chaque candidat, d'accéder aux différents postes selon ses qualifications, ses compétences et expériences professionnelles.

Pour ce faire, elles s'engagent à garantir l'égalité de traitement des candidatures afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat ou de la candidate (compétences, aptitudes et expériences professionnelles) et les critères requis pour occuper les emplois proposés, en dehors de toute considération reposant sur le genre ou encore la situation familiale.

- **80% d'entre elles entendent ainsi lutter contre tout stéréotype et apportent une attention particulière à la rédaction des offres d'emploi et à leur formulation neutre et asexuée.**
- Par ailleurs, en étant vigilantes sur le taux de femmes recrutées par métier et niveau de responsabilité, les entreprises ont une incidence notable sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Certaines d'entre elles s'engagent ainsi à augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes, afin que la répartition hommes/femmes reflète celle des taux de sortie des filières, notamment au travers :

- d'une sensibilisation des managers aux pratiques de recrutement et aux principes de non-discrimination ;

- du développement de partenariats avec les écoles et centres de formation professionnelle pour faire découvrir les métiers de la Branche et promouvoir la mixité ;
- de la réception en entretien de 100 % des candidatures femmes/hommes répondant au profil recherché dans les emplois souffrant d'une sous-représentation féminine et masculine ;
- d'une meilleure communication auprès du public féminin.

L'objectif pour ces entreprises est d'atteindre une représentation mieux équilibrée des deux sexes dans les métiers dans lesquels un sexe est sous-représenté.

7-3- L'égalité de rémunération, d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes

Dans le cadre des 35 accords d'entreprise ou plans d'actions reçus par la CPPNI et recensés, 100 % des entreprises s'engagent à veiller à maintenir une équité de rémunération entre les femmes et les hommes, tant pour la rémunération de base que pour l'ensemble des composantes dans le cadre du processus de recrutement et de l'évolution professionnelle.

Pour y parvenir, à titre d'exemple :

- 65 % d'entre elles prévoient la mise en place d'un processus annuel ou pluriannuel d'analyse et de surveillance de l'égalité des rémunérations afin de résorber d'éventuels écarts salariaux entre les femmes et les hommes, au travers notamment de l'index égalité professionnelle.

Cette analyse se réalise sur l'écart type des salaires de base, par genre, poste, expériences professionnelles et ancienneté équivalents.

- 15 % des entreprises ayant transmis leurs accords s'engagent également à assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial (maternité, adoption, paternité, parental d'éducation) et ainsi prendre en compte ces périodes d'absence pour limiter ou ne pas octroyer une augmentation de salaire.

Ces entreprises s'engagent à ce que l'évolution de la rémunération des salariés soit uniquement fondée sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats obtenus et l'expertise dans la fonction occupée, sans considération du sexe.

7-4- L'égal accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes

La formation professionnelle concourt activement à l'acquisition, à l'adaptation et au développement des compétences des salariés. Elle constitue de ce fait un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

65 % des accords d'entreprise ou plans d'actions reçus par la CPPNI et recensés en 2022 prévoient de nombreuses mesures afin de garantir cet égal accès à la formation professionnelle, notamment :

- veiller à réduire les contraintes de déplacements liées aux actions de formation tout en assurant un niveau de qualité de formation égale au travers :
 - du développement des formations à distance sur le poste de travail ou sur un poste dédié (e-learning) ;
 - du suivi des formations pendant les horaires de travail ;
 - d'aménagements d'horaire pour faciliter la participation à la formation et prendre en compte les contraintes d'organisation de vie familiale ;
 - de sessions de formation de courte durée et locales.
- assurer une priorité d'accès à la formation donnée au retour d'un congé maternité ou d'adoption, ou encore d'un congé de paternité ou parental, aux fins d'adaptation des compétences du salarié au niveau d'exigence du poste à tenir ;
- mettre en place des actions de formation susceptibles d'attirer des salarié(e)s dans des métiers traditionnellement occupés par des femmes ou des hommes.

A noter qu'un accord d'entreprise prévoit la prise en charge, sur justificatifs, des frais supplémentaires de garde d'enfant en cas de formation de remise à niveau au retour d'une absence liée à la parentalité, effectuée en dehors du temps de travail.

Cette mesure doit permettre d'encourager l'accès à la formation pour les femmes concernées.

7-5- Une meilleure prise en compte de la conciliation vie privée, familiale et professionnelle

Dans le cadre des accords reçus par la CPPNI et recensés en 2021, 82 % des accords associent l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail et/ou la conciliation vie professionnelle et vie familiale.

En effet, les entreprises considèrent que l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail participe à l'épanouissement personnel et permet de développer l'implication des collaborateurs. Le partage des responsabilités familiales et l'organisation du temps de travail peuvent permettre de mieux articuler l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Faciliter l'équilibre vie professionnelle et vie privée des femmes et des hommes, concilier les impératifs et besoins collectifs de la société avec les contraintes individuelles des salariés est une préoccupation de ces entreprises.

Les entreprises s'engagent à faire en sorte que les périodes liées à la parentalité (grossesse, congés de maternité, de paternité ou d'adoption, congé de présence parentale et congé parental d'éducation) n'aient pas d'incidences négatives sur les conditions de travail et l'évolution professionnelle des salariés concernés.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2023

IDCC 1090

Des mesures en faveur de la maternité, de l'exercice de la parentalité sont donc mises en place par ces entreprises, notamment :

- l'organisation d'entretiens de départ et de retour à la suite d'un évènement familial en vue de favoriser les conditions de départ et de reprise du salarié (50% des accords prévoient cette mesure) ;
- la prise de poste décalée des salariés désireux d'accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes (jusqu'à l'entrée en 6^{ème}) ;
- des autorisations d'absence rémunérées pour enfant malade selon des modalités spécifiques ou encore une amélioration de l'indemnisation (pouvant aller jusqu'à 100 % du salaire réel pendant la durée du congé - y compris pour la fraction de rémunération excédant le plafond mensuel de sécurité sociale) pour les salariés qui souhaitent bénéficier du congé paternité ;
- l'organisation des réunions habituelles et récurrentes organisées dans le respect des plages horaires de travail de l'équipe ; en cas de réunions occasionnelles, dépassant exceptionnellement l'horaire normal, une prise en compte de contraintes personnelles (en privilégiant les audioconférences, en respectant un délai de prévenance suffisant, ou en établissant des plannings).

7-6- Promotion de la mixité et des métiers des services de l'automobile auprès des jeunes, des femmes et des demandeurs d'emploi.

Dans le cadre des accords reçus et/ou recensés en 2022, 50 % des accords prévoient des mesures et des actions concrètes en faveur de la promotion de la mixité et des métiers des services de l'automobile auprès des jeunes, des femmes et des demandeurs d'emploi, au travers de :

- la participation des entreprises à des forums dédiés à l'emploi, à des salons métiers, afin de susciter des vocations notamment sur les métiers dits « masculins » ou « féminins » dans un objectif de supprimer tous les stéréotypes pouvant exister au sein des métiers présents dans l'entreprise ;
- le renforcement des relations et des actions de communication auprès des établissements de formation, lycées, collèges afin de promouvoir notamment les métiers auprès notamment d'un public féminin ;
- l'information et la sensibilisation des partenaires externes tels que pôle emploi ou des cabinets de recrutement

7-7- Communication interne auprès des salarié(e)s sur l'égalité et la mixité professionnelle

31 % des accords reçus ou recensés en 2022 prévoient d'améliorer la communication interne auprès des salariés en matière d'égalité professionnelle et de mixité.

Certaines entreprises envisagent notamment de sensibiliser leurs salariés à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle et de développer la communication (supports visuels, internet, intranet flyers) envers les salariés, partenaires et clients en vue de renforcer leur engagement en termes de mixité et d'égalité professionnelle.

D'autres entreprises prévoient la tenue d'évènements internes afin de faire connaître les différents métiers et renforcer l'attractivité des métiers non mixtes pour les candidats du sexe sous-représenté en valorisant leur contenu au travers de « vis ma vie ».

7-8- Une prévention accrue auprès des salarié(e)s en matière de lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

Afin de préserver la santé et sécurité de leurs salariés, quel que soit le genre, **19% des entreprises signataires d'accords en matière d'égalité professionnelle s'engagent à mettre en place des mesures de prévention en matière de lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement sexuel et moral et les agissements sexistes.**

Elles rappellent ainsi que le comportement à connotation sexuelle, ou toute autre conduite fondée sur le sexe qui affecte la dignité de la femme et de l'homme au travail ou bien qui crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, est contraire au principe de l'égalité.

Certaines entreprises ont notamment prévu d'organiser des sessions de formations en vue de prévenir les risques de sexisme au travail ou encore des ateliers de sensibilisation auprès de leurs salarié(e)s sur le harcèlement sexuel, voire la mise en place d'un plan de prévention des violences verbales, sexistes et sexuelles dans l'entreprise et la distribution de kit de sensibilisation.



ORGANISATIONS PATRONALES

- Mobilians
- U2M : Union des Métiers de la Mobilité
- FNA : Fédération Nationale de l'Artisanat Automobile

ORGANISATIONS SALARIALES

- Fédération Confédérée FO de la Métallurgie
- Fédération de la Métallurgie/CFE-CGC
- Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie/CFDT
- Fédération des Travailleurs de la Métallurgie/CGT
- Fédération Nationale CFTC des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires