

# Rapport annuel d'activité de la Commission Paritaire Nationale (CPPNI)

## Branche des services de l'automobile



Édition 2018

# Branche des Services de l'Automobile

## Sommaire

<b>Introduction</b> .....	<b>4</b>
<b>Première partie</b>	
<b>Bilan des accords d'entreprise reçus</b> .....	<b>7</b>
<b>1- Bilan des accords d'entreprise reçus en matière de durée du travail</b>	
1-1- Temps de travail effectif et temps spécifiques .....	7
1-1-1- Les dispositions particulières prévues par les accords d'entreprise au regard des dispositions de la Convention Collective Nationale et relatives aux temps de trajet, d'habillement, de restauration et de pause .....	7
1-1-1-1- Temps de trajet inhabituel .....	7
1-1-1-2- Temps d'habillement .....	8
1-1-1-3- Temps de pause et temps de repas .....	8
1-2- Durées quotidienne et hebdomadaire maximales .....	9
1-3- Repos quotidien .....	10
1-4- Heures supplémentaires et repos compensateur .....	10
1-5- Répartition des horaires de travail .....	11
1-5-1- Répartition sur les jours de la semaine .....	11
1-5-2- Travail du week-end et travail du dimanche .....	12
1-6- Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine .....	13
1-7- Droit à la déconnexion .....	15
1-8- Forfait annuel en jours .....	15
<b>2- Bilan des accords d'entreprise reçus en matière de temps partiel et de travail intermittent</b> .....	<b>16</b>
2-1- Le travail à temps partiel .....	16
2-2- Le travail intermittent .....	16
<b>3- Bilan des accords d'entreprise reçus en matière de congés</b> .....	<b>16</b>
3-1- Prise des congés payés et fractionnement du congé principal .....	16
3-2- Jour de repos / congés supplémentaires spécifiques à l'entreprise.....	18
3-3- Jours fériés chômés.....	18
3-4- Journée de solidarité .....	18
<b>4- Bilan des accords d'entreprise reçus en matière de compte épargne-temps</b> .....	<b>19</b>
4-1- Alimentation du compte épargne-temps .....	20
4-2- Placement de jours sur le compte épargne-temps par le salarié .....	20
4-3- Utilisation du compte épargne-temps .....	20
4-4- Statut du salarié en congé .....	20
4-5- Liquidation du compte épargne-temps .....	21
4-6- Renonciation à l'utilisation du compte épargne-temps .....	21
4-7- Transfert des droits acquis du compte épargne-temps.....	21

# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018

## Deuxième partie

<b>Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b> .....	<b><a href="#">22</a></b>
<b>1- 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</b> .....	<b><a href="#">23</a></b>
<b>2- L'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de classifications</b> .....	<b><a href="#">24</a></b>
2-1- Les dispositions conventionnelles .....	<a href="#">24</a>
2-2- Les outils de diagnostic et de suivi mis en place par la branche des Services de l'Automobile .....	<a href="#">25</a>
2-3- Données chiffrées de la branche des Services de l'Automobile .....	<a href="#">25</a>
<b>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</b> .....	<b><a href="#">26</a></b>
3-1- Inclusion des femmes à titre prioritaire dans certains dispositifs de branche .....	<a href="#">26</a>
3-2- Représentation équilibrée des femmes et des hommes .....	<a href="#">27</a>
3-3- Orientation professionnelle des jeunes femmes .....	<a href="#">27</a>
3-4- Le déroulement des carrières .....	<a href="#">28</a>
3-4-1- Le recrutement .....	<a href="#">28</a>
3-4-2- L'évolution professionnelle .....	<a href="#">28</a>
3-4-3- L'accompagnement de la progression dans la carrière .....	<a href="#">29</a>
3-5- Données chiffrées de la branche .....	<a href="#">30</a>
<b>4- L'action de la Branche en matière d'établissement des certificats de qualification professionnelle</b> .....	<b><a href="#">31</a></b>
4-1- La politique et les actions de la branche des Services de l'Automobile au service de l'objectif de l'égalité professionnelle en matière de CQP .....	<a href="#">31</a>
4-2- Les conditions de formation et d'insertion des femmes .....	<a href="#">32</a>
4-3- Les femmes en formation : données chiffrées de la branche .....	<a href="#">33</a>
<b>5- Données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes</b> .....	<b><a href="#">35</a></b>
5-1- Données de la branche des Services de l'Automobile .....	<a href="#">35</a>
5-2- Comparaison avec l'ensemble des conventions collectives de branche .....	<a href="#">41</a>
<b>6- Bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes</b> .....	<b><a href="#">43</a></b>

# Branche des Services de l'Automobile

## 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 en vigueur en 2018.**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires l'encadrant, le présent rapport s'articule en deux parties :

- **La première partie comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI qui portent sur des thèmes définis par le législateur en matière :**
  - de durées maximales de travail ;
  - de répartition et d'aménagement des horaires ;
  - de repos quotidien ;
  - de travail à temps partiel et intermittent ;
  - de jours fériés ;
  - de congés payés et autres congés ;
  - de compte épargne-temps.

Rappelant pour chaque thème le cadre législatif et réglementaire et les stipulations de la Convention Collective Nationale existantes, le présent rapport recense les dispositions spécifiques des accords d'entreprise reçus.

- **Dans sa deuxième partie, le présent rapport comprend :**
  - **un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle ;
  - **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 pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.**

Dans ce cadre, le présent rapport :

- rappelle les principes et dispositions en vigueur dans la branche en matière d'égalité de traitement quant aux rémunérations, classifications, recrutements et qualifications ;
- rappelle l'absence de critère sexué dans les dispositifs de branche ;
- rappelle la politique et les principes posés par la branche en matière d'égalité professionnelle qui sont sources de norme conventionnelle dans celle-ci au regard des accords d'entreprise reçus (qui le reprennent dans leurs fondements) ;

## Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018

- recense 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, la branche se démarquant par l'importance de ses données disponibles ;
- rappelle les actions d'accompagnement des entreprises par la branche (communication et conseil) ainsi que la transmission des 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 des agissements sexistes.

Afin de montrer que les actions de la branche sont porteuses d'effet, la Commission Paritaire Nationale de la branche des Services de l'Automobile a en outre souhaité, dans le cadre du présent rapport, faire référence aux pratiques des entreprises de la branche (accords, plans d'actions et bonnes pratiques).

### • La branche des Services de l'Automobile en 2018 :

En 2018, la branche des Services de l'Automobile couvrait :

- 408 637 salariés ;
- 135 000 entreprises, dont 95 % employant moins de 11 salariés.

#### Répartition des entreprises selon leur taille

Source : INSEE - SIRENE 2015

Taille d'entreprise	Effectif	%
0 salarié	73 946	56,1%
1 à 5 salariés	43 057	32,7%
6 à 10 salariés	8 767	6,7%
11 à 19 salariés	3 128	2,4%
20 à 49 salariés	1 942	1,5%
50 à 99 salariés	573	0,4%
100 à 299 salariés	235	0,2%
300 salariés et plus	59	< 0,1%
<b>Total</b>	<b>131 707</b>	<b>100,0%</b>

Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile 2017, édition 2018

## **Première partie**

### **Bilan des accords d'entreprise reçus**

**Sur les 44 accords d'entreprise reçus par la Commission Paritaire Nationale des Services de l'Automobile, 22 accords d'entreprise 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. Peu d'entre eux s'en différencient.

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.

Lorsqu'ils comportent des stipulations spécifiques, celles-ci répondent aux besoins particuliers des activités des entreprises ou à des catégories spécifiques de salariés occupant des emplois le nécessitant. Ces stipulations particulières respectent en tout état de cause les dispositions légales et réglementaires en vigueur lors de leur signature.

La typologie des entreprises signataires de ces 22 accords est la suivante :

- 31 % des entreprises ont un effectif > 300 salariés ;
- 15 % des entreprises ont un effectif compris entre 100 et 299 salariés ;
- 23 % des entreprises ont un effectif compris entre 50 à 99 salariés ;
- 23 % des entreprises ont un effectif compris entre 20 et 49 salariés ;
- 8 % des entreprises ont un effectif compris entre 11 et 19 salariés.

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

- 19 accords signés par des représentants des organisations syndicales ;
- 1 accord ratifié par référendum ;
- 2 accords signés avec des représentants du personnel (délégation unique du personnel en vigueur lors de la signature) et approuvés par référendum.

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

### **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, et 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.

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- Les dispositions particulières prévues par les accords d'entreprise au regard des dispositions de la Convention Collective Nationale et relatives aux temps de trajet, d'habillage, de restauration et de pause**

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile stipule que, sous réserve des dispositions spécifiques prévues, les temps de trajet à partir du domicile du salarié pour se rendre sur le lieu de travail ou pour y retourner ne sont pas du temps de travail effectif. Il en est de même pour les temps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail (Avenant n° 77 du 22 juin 2016).

##### **1-1-1-1- Temps de trajet inhabituel**

Les accords d'entreprise transmis à la Commission Paritaire Nationale se réfèrent, sur cette question, aux dispositions de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ils ne prévoient pas de dispositions spécifiques sur cette thématique.

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile (article 1.09 ter) prévoit des dispositions spécifiques relatives au temps de trajet inhabituel pour les salariés non itinérants dont la rémunération est fonction de l'accomplissement d'un nombre déterminé d'heures de travail.

## **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018**

Ces dispositions ne s'appliquent pas :

- aux salariés en forfait annuel en jours ou en forfait sans référence horaire ;
- aux salariés affectés à la vente de véhicules et les salariés itinérants, à l'exception des vendeurs affectés à un hall ou un magasin d'exposition ;
- aux déplacements professionnels qui imposent au salarié de ne pas rentrer à son domicile en fin de journée, sauf pour le trajet d'aller (premier jour du déplacement) et pour le trajet de retour (dernier jour du déplacement).

Dans le cas où un déplacement professionnel tel que défini ci-dessus nécessite un départ du salarié de son domicile plus tôt qu'habituellement pour commencer l'activité professionnelle, ou un retour à son domicile plus tardif qu'habituellement après avoir achevé celle-ci, une contrepartie (sous la forme d'un repos compensateur de 25 % ou en accord avec l'employeur, une indemnité équivalente) est due au salarié pour la durée dépassant le temps normal de trajet. En tout état de cause, la part du temps de déplacement professionnel qui coïncide avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

### **1-1-1-2- Temps d'habillage**

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile prévoit que lorsqu'une disposition réglementaire ou conventionnelle, 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 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 (Avenant n° 77 du 22 juin 2016).

Deux accords d'entreprise transmis à la Commission Paritaire Nationale prévoient des mesures spécifiques relatives au temps d'habillage et de déshabillage. Ils stipulent que ces temps sont assimilés à du temps de travail effectif lorsqu'ils sont effectués sur le lieu de travail. L'un des accords d'entreprise prévoit que ce temps d'habillage est de 20 minutes.

### **1-1-1-3- Temps de pause et temps de repas**

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile (article 1.10 a ) stipule 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 celle pouvant être consacrée au repas, ne peut être inférieure à une demi-heure (30 minutes), sauf accord du salarié.

Deux des accords reçus par la Commission Paritaire Nationale prévoient des dispositions particulières pour certaines catégories de salariés, dans le cadre de modalités spécifiques d'organisation du travail liées strictement aux activités des entreprises.

Ces accords précisent que les temps de pause ont vocation à mieux équilibrer les séquences de travail et à ménager des temps de repos.

## **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018**

L'un des accords reçus précise qu'ils ne peuvent être ni reportés, ni cumulés.

Dans le cadre de leurs dispositions, les accords reprennent les dispositions légales en prévoyant des exceptions attachées aux spécificités des activités, et à la nécessité de continuité de service.

Ils prévoient par exemple :

- une pause de 1 h 30 (dont 30 minutes payées) accordée pour un temps de travail organisé sur une base de 34 h 30 minutes, la présence s'organisant sur une base de 36 heures de présence hebdomadaire à due proportion pour les salariés travaillant entre 34 h 30 et le seuil de travail à temps partiel ;
- une pause de 2 h15 rémunérée, dans le cadre d'une organisation du travail en équipe postée de 8 heures par jour, portant le temps de travail effectif à 32 h 45 hebdomadaires de travail effectif, sur la base de 35 heures de présence hebdomadaire ;
- une prise des pauses, organisée par roulement en accord avec le responsable hiérarchique ;
- un temps de pause de 45 minutes de restauration.

L'un des accords mentionne que ce temps de restauration ne peut excéder 2 h 30 pour des cas spécifiques de salariés (commerciaux itinérants).

### **1-2- Durées quotidienne et hebdomadaire maximales**

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 dix heures.

Parmi ces exceptions figure l'article L. 3121-19 du code du travail qui dispose 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 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 douze heures.

L'article L. 3121-23 du code du travail dispose 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 douze semaines, à plus de quarante-six 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.

## **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018**

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.

Trois des accords d'entreprise reçus par la Commission Paritaire Nationale prévoient des dispositions spécifiques sur les durées maximales de travail. Celles-ci s'inscrivent dans le cadre des dispositions de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile.

Les accords prévoient une durée maximale hebdomadaire spécifique de 46 ou 48 heures dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, de manière limitée et encadrée, lorsqu'une continuité de service est nécessaire.

### **1-3- Repos quotidien**

Les accords d'entreprise transmis à la Commission Paritaire Nationale se réfèrent, sur cette question, aux dispositions de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ils ne prévoient pas de dispositions spécifiques sur cette thématique.

L'article L. 3131-1 du code du travail dispose que tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3131-2 (accord d'entreprise ou à défaut de branche) et L. 3131-3 (dispositions supplétives en matière de surcroît d'activité) ou en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret.

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile (article 1.10 a) 1) stipule que chaque salarié bénéficie d'une durée minimale quotidienne de repos de 11 heures consécutives entre deux journées de travail.

Ces dispositions s'appliquent sous réserve des dispositions particulières relatives aux durées maximales quotidiennes de travail, exposées au paragraphe 1.2 du présent rapport.

### **1-4- Heures supplémentaires et repos compensateur**

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 huit premières heures supplémentaires.

## **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018**

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 ».

Quatre des accords d'entreprise reçus par la Commission Paritaire Nationale prévoient des dispositions spécifiques sur les heures supplémentaires.

Trois accords d'entreprise prévoient des dispositions relatives à la conversion des heures supplémentaires en repos compensateur équivalent et aux modalités de prise de ce repos compensateur.

Un accord d'entreprise prévoit une majoration de 10 % des heures supplémentaires.

Les autres accords d'entreprise reçus se réfèrent, sur cette question, aux dispositions de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile et aux dispositions légales.

### **1-5- Répartition des horaires de travail**

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

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 ;
- à 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 ;
- à 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 pouvant nécessiter la mise en place d'équipes travaillant selon un rythme continu 24 heures sur 24, limitant en ce cas la durée hebdomadaire du travail à 33 heures 36 minutes, en moyenne annuelle ;
- à la répartition des horaires pour les salariés à temps partiel dont la durée est déterminée dans un cadre mensuel ou hebdomadaire ;
- à la possibilité d'horaires individualisés (articles 1.09 c) et 1.10 e) ).

## **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018**

Quatre des accords d'entreprise reçus par la Commission Paritaire Nationale prévoient des dispositions spécifiques sur la répartition de la durée du travail sur les jours de la semaine :

- un accord d'entreprise, en raison de l'activité de celle-ci permettant le repos hebdomadaire par roulement, fixe la semaine du travail du lundi au dimanche et établit une liste précise des métiers concernés au sein de l'entreprise. Il indique, pour chacun des métiers, une amplitude horaire de travail pour chaque jour travaillé au cours de la semaine. Il précise en outre que les repos hebdomadaires sont accordés selon les prescriptions légales et conventionnelles.
- un accord d'entreprise répartit la semaine de travail du lundi au samedi pour les salariés travaillant sur une base horaire. Il limite à 5 jours, exceptionnellement 6 jours par semaine les jours travaillés par les salariés en forfaits jours.
- un accord d'entreprise, en raison de l'activité de celle-ci permettant le repos hebdomadaire par roulement, limite également le nombre de jours travaillés par les salariés en forfait jours en prévoyant une stricte limitation à 6 jours maximum par semaine.

Ce même accord prévoit que, dans le cadre de l'annualisation des horaires de travail, une possibilité de mise en place d'équipes successives (i.e se succédant sur le même poste de travail) et d'une organisation du travail par relais (i.e travail des équipes à des heures différentes dans la journée qu'il s'agisse d'équipes alternantes ou chevauchantes), en fonction des nécessités de service et des fluctuations d'activité.

- Un accord d'entreprise prévoit une répartition des horaires de travail par semaine et par secteur d'activité de l'entreprise (administration, magasin, entretien...). Il prévoit que les secteurs d'activités, selon leurs spécificités, sont organisés selon des horaires différenciés, avec plusieurs équipes ou sans équipe. Dans le cadre de cette organisation, des journées ou demi-journées de repos hebdomadaires sont accordées en compensation.

### **1-5-2- Travail du week-end et travail du dimanche**

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 h consécutives (auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 h, soit 35 h 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 donnant 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 les dispositions récemment amendées du code du travail (modifié par la loi Macron du 6 août 2015, JO du 7 août 2015), complétées par les dispositions de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile.

## **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018**

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 règlementaires relatives au travail dominical.

Un accord d'entreprise a été reçu par la Commission Paritaire Nationale sur cette question. Il prévoit en sus des dispositions conventionnelles de branche, des dispositions spécifiques relatives au travail le samedi et le dimanche.

Sont accordés dans le cadre de cet accord d'entreprise :

- des jours de repos compensateur supplémentaires en cas de travail le samedi ou le dimanche ;
- une compensation du travail du samedi en jours de repos et une compensation financière en chèque emploi-service universel pour la garde d'enfant en cas d'absence de mode de garde.

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

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 une annexe 2.3 « *annualisation des horaires de travail* » stipulant 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, 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...

## ***Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018***

Sept accords prévoyant des dispositions particulières relatives à l'annualisation ont été reçus par la Commission Paritaire Nationale :

- *Durée du travail annualisée*

Les accords d'entreprise précités prévoient :

- soit une durée annuelle d'heures comprises entre 1593 heures et 1607 heures ;
- soit une durée moyenne comprise entre 32 h 45 pour certaines catégories de salariés et 35 heures, réparties sur l'année, selon des calendriers définissant des périodes de forte activité (avec une durée hebdomadaire d'au maximum 44 heures dans l'un des accords) et de faible activité (avec une durée hebdomadaire d'au minimum 12 heures dans l'un des accords).

- *Répartition des jours de travail dans le cadre de l'annualisation*

Les accords d'entreprise reçus prévoient des répartitions des jours de travail selon des calendriers, qui sont comprises entre 2 et 6 jours travaillés, dans le cadre des périodes de faible ou de forte activité.

L'un de ces accords d'entreprise limite les variations des jours travaillés (4 jours travaillés durant 25 semaines, 6 jours durant 5 semaines, le reste des semaines travaillées devant s'effectuer sur 5 jours travaillés par semaine).

Cet accord garantit la semaine de 4 jours pour la moitié des temps travaillés.

Il stipule enfin, afin de limiter les fréquences des trajets domicile-travail, que les journées à faible durée de travail ne doivent pas dépasser 2 jours par semaine et que les heures de présence du salarié ne peuvent être inférieures à 3 h 30, ni excéder 10 heures.

- *Périodes de forte activité*

Les accords d'entreprise reçus prévoient, dans ce cadre, l'octroi d'une période de repos hebdomadaire spécifique lorsque le travail s'exerce sur 6 jours.

Ils prévoient enfin qu'en cas de durée moyenne hebdomadaire supérieure à 35 heures, des jours de réduction du temps de travail sont prévus en compensation.

- *Planification dans le cadre de l'annualisation / délai de prévenance en cas de modification*

Les accords d'entreprise reçus prévoient des stipulations spécifiques, variant en fonction de l'activité de l'entreprise, en termes :

- de délai de prévenance de planification (délai inclus dans une fourchette de 7 jours à un trimestre) ;
- de délai de modification de la planification (délai inclus dans une fourchette allant de 0 et 4 jours).

Un accord d'entreprise prévoit une majoration des heures travaillées de 15 % en cas de délai de prévenance inférieur à 7 jours et de 30 % en cas de délai de prévenance inférieur à 4 jours.

## ***Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018***

Les autres accords d'entreprise transmis à la Commission Paritaire Nationale se réfèrent aux dispositions de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **1-7- Droit à la déconnexion**

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile ne prévoit pas de disposition spécifique relative au droit à la déconnexion qui s'applique en conséquence conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'ensemble des accords d'entreprise transmis à la Commission Paritaire Nationale se réfère aux dispositions de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile relatives au droit à repos en les complétant de mesures effectives.

Deux accords traitant expressément de la déconnexion ont été reçus par la Commission Paritaire Nationale. Ils rappellent que le droit à la déconnexion concerne tous les salariés au regard de l'ensemble des outils numériques.

Ils mettent en place des mesures de responsabilisation des salariés et des supérieurs hiérarchiques pour un exercice effectif de la déconnexion ainsi que des actions de sensibilisation et de formation à la déconnexion.

Ils rappellent les impératifs de respect des périodes de repos, de congés et de suspension du contrat de travail par les salariés et le management.

### **1-8- Forfait annuel en jours**

L'article L. 3121-53 du code du travail dispose que la durée du travail peut être forfaitisée en heures ou 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.

L'article L. 3121-63 du code du travail dispose que les forfaits annuels en jours ou en heures 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 (article 1.09 f) ) prévoit des stipulations relatives au forfait annuel en jours, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Cinq accords d'entreprise reçus par la Commission Paritaire Nationale prévoient en sus des dispositions conventionnelles de branche, des dispositions relatives au forfait jours.

Ces accords prévoient notamment :

- une limitation (pour un accord) du recours au forfait jours pour certains salariés (CDD et CDI de moins d'un an et temps partiels) ;
- un nombre de jours variant entre 210 et 235 jours (en cas de renonciation à des jours de repos), en application des dispositions légales et réglementaires ;
- l'établissement et le suivi hebdomadaires des jours travaillés dans le cadre d'un document de contrôle co-signé par le salarié et son supérieur hiérarchique ;
- un entretien annuel entre le salarié et son supérieur hiérarchique relatif au suivi de la charge de travail, l'amplitude des journées de travail et les difficultés éventuelles d'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;

## **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018**

- la mise en place d'un dispositif préventif de veille et d'alerte sur la charge de travail incluant une analyse des informations et un suivi au moins une fois par semestre ;
- une récupération en repos des jours travaillés supplémentaires éventuels, en dehors des cas de renonciation préalable aux jours de repos ;
- le respect d'une charte de bonne utilisation des outils numériques et de la messagerie électronique (droit à la déconnexion).

## **2- Bilan des accords d'entreprise reçus en matière de temps partiel et de travail intermittent**

### **2-1- Le travail à temps partiel**

L'article L. 3123-1 du code du travail définit comme salarié à temps partiel, tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein.

Il vise des salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée par un accord collectif de branche ou d'entreprise, ou à la durée du travail applicable dans l'établissement.

Les articles L 3123-17 à L 3123-26 du code du travail encadrent en outre les conditions de mise en place et de mise en œuvre des horaires de travail à temps partiel par l'entreprise, notamment les domaines pour lesquels un accord ou une convention de branche est requis et ceux sur lesquels un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou à défaut une convention ou un accord de branche peut intervenir.

La Convention Collective des Services de l'Automobile prévoit des stipulations relatives au temps partiel dans son article 1.11 et dans son annexe 2.3 sur l' « annualisation des horaires de travail ».

Quatre accords d'entreprise transmis à la Commission Paritaire Nationale incluent des dispositions relatives au temps partiel. Ces accords d'entreprise se réfèrent aux stipulations de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, en ouvrant pour deux d'entre eux la possibilité d'annualiser les horaires des salariés à temps partiel.

### **2-2- Le travail intermittent**

Le régime du travail intermittent est défini par les articles L. 3123-33 à L 3123-38 du code du travail.

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile ne prévoit aucune disposition concernant le travail intermittent.

La Commission Paritaire Nationale n'a reçu aucun accord d'entreprise ou d'établissement relatif au travail intermittent.

### **3- Bilan des accords d'entreprise reçus en matière de congés**

#### **3-1- Prise des congés payés et fractionnement du congé principal**

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, L3141-15 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 ;
- 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.

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

- Modalités de prise des congés payés

Trois accords d'entreprise prévoyant des dispositions spécifiques sur cette question ont été reçus par la Commission Paritaire Nationale.

Ils se réfèrent à la Convention Collective Nationale en accordant 18 jours ouvrables continus aux salariés pendant la période légale de prise des congés payés.

L'un de ces accords d'entreprise détermine en outre une période de référence sur l'année civile.

- Fractionnement du congé principal

Quatre accords d'entreprise prévoyant des dispositions spécifiques ont été reçus par la Commission Paritaire Nationale sur cette question.

Trois de ces accords d'entreprise prévoient le fractionnement à la demande du salarié en requérant sa renonciation écrite aux jours supplémentaires.

Un accord d'entreprise prévoit l'octroi de deux jours de congés supplémentaires en cas de fractionnement, même si les conditions légales d'attributions de jours pour fractionnement ne sont pas réunies.

## **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018**

### **3-2- Jour de repos / congés supplémentaires spécifiques à l'entreprise**

En dehors de toute obligation légale ou conventionnelle de branche, un accord d'entreprise reçu par la Commission Paritaire Nationale attribue des jours de repos supplémentaires et spécifiques à l'entreprise (3 jours par an et 15 jours ou 30 demi-journées par an), pour des catégories de salariés précisément déterminées.

### **3-3- Jours fériés chômés**

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 prévoit dans son article 1.10 c) des stipulations relatives aux jours fériés.

Elle liste 11 jours fériés et prévoit une majoration de salaire de 100 % du salaire brut de base, ou une conversion en repos pour les jours fériés exceptionnellement travaillés sauf en cas de jours fériés habituellement travaillés (autres que le 1er mai).

Deux accords d'entreprise reçus par la Commission Paritaire Nationale prévoient des dispositions spécifiques relatives aux jours fériés :

- un accord d'entreprise prévoit 7 jours fériés chômés et 4 jours fériés travaillés ;
- un accord d'entreprise précise que les jours fériés dans l'entreprise sont habituellement travaillés et prévoit qu'en dehors du cas spécifique du 1er mai, les jours fériés travaillés donnent lieu à une majoration égale à 50 % du salaire de base du taux horaire de base, multiplié par le nombre d'heures travaillées. En cas de coïncidence du travail le dimanche et du jour férié, le salarié reçoit une majoration de salaire pour travail du dimanche en sus de la majoration de salaire pour jour férié travaillé.

### **3-4- Journée de solidarité**

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 des Services de l'Automobile ne prévoit aucune stipulation relative aux modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.

Quatre accords transmis à la Commission Paritaire Nationale prévoient des dispositions spécifiques :

- un accord fixe la journée de solidarité le jour de l'Ascension ;
- un accord précise que *« la journée est prise en charge par l'entreprise »* ;

## **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018**

- un accord indique que le lundi de Pentecôte est non travaillé par suppression d'un jour de repos antérieurement accordé aux salariés ;
- un accord déduit du volume de l'annualisation des horaires de travail la journée de solidarité, au même titre notamment, que les congés payés, les jours fériés chômés.

### **4- Bilan des accords d'entreprise reçus en matière de compte épargne-temps**

L'article L. 3151-1 du code du travail dispose que : « *le CET peut être institué par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord collectif de branche* ».

L'article L. 3151-3 du code du travail prévoit par ailleurs 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 sur l'alimentation, la gestion et l'utilisation de celui-ci.

## ***Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018***

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 ».

Quatre accords d'entreprise ont été reçus par la Commission Paritaire Nationale.

### **4-1- Alimentation du compte épargne-temps**

Les quatre accords d'entreprise reçus par la Commission Paritaire Nationale, reprennent la condition d'ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qu'elle prévoit pour l'ouverture du CET et indiquent tout ou partie des éléments pouvant l'alimenter, tels qu'énumérés par la Convention Collective.

Aucun accord ne mentionne d'abondement de l'employeur.

### **4-2- Placement de jours sur le compte épargne-temps par le salarié**

Trois des accords d'entreprise reçus par la Commission Paritaire Nationale précisent que le choix des éléments à affecter au CET est fixé par le salarié pour 12 mois et précisent la possibilité d'une modification, à l'instar des dispositions de la Convention Collective.

### **4-3- Utilisation du compte épargne-temps**

Deux des accords d'entreprise reçus par la Commission Paritaire Nationale posent trois possibilités d'utilisation des droits inscrits au CET :

- une période d'absence non rémunérée sous réserve du respect d'un délai de prévenance ;
- un complément de rémunération « monétisation » ;
- la transition entre activité et retraite pour les salariés de plus de 55 ans et dans la limite de 80 jours, soit pour financer un passage à temps partiel dans la dernière année d'activité, soit pour financer un départ anticipé à la retraite.

Un accord d'entreprise précise en outre que le CET peut être utilisé dans le cadre :

- d'un congé de fin de carrière pris à l'occasion d'un départ volontaire à la retraite et permettant d'anticiper le départ ou en réduisant la durée du travail en accolant les droits acquis au titre du CET avec la durée du préavis de départ ;
- d'un congé pour convenance personnelle ;
- d'un congé légal : congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise.

Un accord d'entreprise précise les congés légaux pouvant être indemnisés dans le cadre des droits inscrits au CET : congé parental d'éducation, congé pour création ou reprise d'entreprise et congé sabbatique, congé de fin de carrière...

### **4-4- Statut du salarié en congé**

Deux des accords d'entreprise reçus par la Commission Paritaire Nationale rappellent que le salarié est tenu à ses obligations contractuelles, sauf en cas de suspension complète du contrat. Ils prévoient que les périodes d'absence, pour convenance personnelle ou congé de fin de carrière, sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de l'ancienneté.

## ***Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018***

Ils rappellent également que les garanties de prévoyance sont assurées pendant ces périodes de suspension du contrat.

### **4-5- Liquidation du compte épargne-temps**

Les quatre accords reçus par la Commission Paritaire Nationale se réfèrent aux dispositions de la Convention Collective au regard de la liquidation du compte.

### **4-6- Renonciation à l'utilisation du compte épargne-temps**

Un accord d'entreprise reçu par la Commission Paritaire Nationale prévoit les modalités de renonciation au CET, en imposant au salarié de notifier cette renonciation à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception dans le cadre d'un préavis de 3 mois.

Il stipule que le CET n'est clos qu'à la date de liquidation totale des droits du salarié et que la réouverture ultérieure d'un nouveau compte par le même salarié ne peut être effectuée avant le délai d'un an suivant la clôture du compte initial.

### **4-7- Transfert des droits acquis du compte épargne-temps**

Un accord d'entreprise prévoit le transfert automatique du CET dans les cas de modification dans la situation juridique de l'employeur (article L .1224-1 du code du travail).

Il prévoit également des stipulations afférentes au transfert entre deux employeurs successifs, en dehors des cas visés par l'article L. 1224-1 du code du travail, en le limitant aux entreprises du même groupe et relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile. Ce transfert obéit à une procédure d'accord écrit tripartite. A défaut d'accord, le compte est clos par l'employeur cédant.

# Branche des Services de l'Automobile

## Deuxième partie

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

**La branche des Services de l'Automobile, est en majorité composée de PME et de TPE. 95 % des entreprises de la branche emploient moins de 11 salariés.**

Aussi, les partenaires sociaux considèrent que l'accord de branche est un moyen adapté pour définir des actions ayant pour objectif :

- de faciliter l'accès pour les femmes et les hommes à l'ensemble des métiers de la branche des Services de l'Automobile ;
- de permettre aux femmes et aux hommes de la branche :
  - d'élargir et de diversifier leurs choix professionnels,
  - de mieux concilier les vies familiale et professionnelle,

**Conscients de l'importance de développer et d'encourager les actions en faveur de la mixité**, ils considèrent que l'ensemble des parties prenantes doivent se mobiliser et soutenir ces actions, qu'il s'agisse des acteurs privés ou publics, des acteurs intervenant notamment dans les secteurs des médias et de la communication, de l'enseignement, de l'orientation scolaire et de la formation professionnelle.

**Définissant dès 2011 leurs priorités d'actions**, par l'Accord Paritaire National du 26 janvier relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois, **les partenaires sociaux ont entendu privilégier une approche qualitative.**

Cette démarche a supposé elle-même, que les diagnostics déjà disponibles dans la branche dans le domaine de l'emploi féminin et masculin soient approfondis.

Consacrant par ailleurs dans le corps de la Convention Collective Nationale **un principe général de non-discrimination entre les femmes et les hommes**, la branche est particulièrement attachée et active dans les domaines de la formation professionnelle qu'elle considère comme l'un des principaux vecteurs de l'égalité professionnelle.

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.

Dans le cadre du présent rapport, et afin de démontrer que les actions de la branche sont porteuses d'effet, 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).

## **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018**

Il ressort que sur les 44 accords reçus par la Commission Paritaire Nationale, 22 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.

- La typologie des entreprises signataires de ces 22 accords Égalité professionnelle, est la suivante :
  - 60 % des entreprises ont un effectif > 300 salariés ;
  - 30 % des entreprises ont un effectif compris entre 100 et 299 salariés ;
  - 10 % des entreprises ont un effectif compris entre 50 et 99 salariés.
- Ces accords ont été signés selon les modalités suivantes :
  - 17 accords ont été signés par des représentants des organisations syndicales ;
  - 5 accords ont été signés avec des représentants du personnel et approuvés par référendum, selon les dispositions légales et réglementaires applicables lors de leur signature.

Plus de 80 % des accords reçus 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.

Leurs préambules 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.

Les accords d'entreprise rappellent en outre, que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est facteur de productivité et d'efficacité économique, de modernité mais également source de cohésion sociale.

En matière d'égalité professionnelle, toutes les entreprises ont en premier lieu établi un diagnostic partagé entre les parties prenantes (délégués syndicaux ou représentants élus du personnel) faisant un état des lieux dans les domaines suivants :

- embauche et mixité des emplois (recrutement) ;
- rémunération effective et de classification ;
- formation professionnelle et de promotion 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.

### **1- 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**

- **L'Observatoire de la Branche des Services de l'Automobile (« OBSA »)**

L'OBSA a été créé en 2010 afin de 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 – 2018**

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.

Les partenaires sociaux ont en outre créé en 2010 le portail Internet dédié à la branche et à ses acteurs afin de valoriser ces travaux paritaires et de leur donner une visibilité supplémentaire (<https://www.services-automobile.fr/>).

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.

### • **L'Observatoire de l'ANFA**

Créé par les partenaires sociaux de la branche des Services de l'Automobile à la fin des années 1980, l'Observatoire de l'ANFA :

- assure l'expertise d'évaluation quantitative et qualitative de l'appareil de formation et de l'emploi dans la branche ;
- répond aux demandes d'études des partenaires sociaux de la branche des Services de l'Automobile sur les métiers et qualifications ;
- est missionné sur l'Observation Prospective des Métiers et des Qualifications dans le périmètre de la branche.

Depuis 2012, l'espace de l'Observatoire de l'ANFA a vocation à faire bénéficier à un plus large public de l'information complète sur l'ensemble de ses travaux : <http://observatoire.anfa-auto.fr/L-Observatoire>

## **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.**

## Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018

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

- 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 » ;
- des critères valorisants.

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 par ailleurs rappelé plusieurs principes directeurs et mesures en faveur de l'égalité en matière de rémunération.

Notamment, conscient 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.

**L'ensemble des dispositions conventionnelles et en particulier l'Accord Paritaire National du 26 janvier 2011 ont ainsi fondé les piliers de la politique de la branche en matière d'égalité professionnelle.**

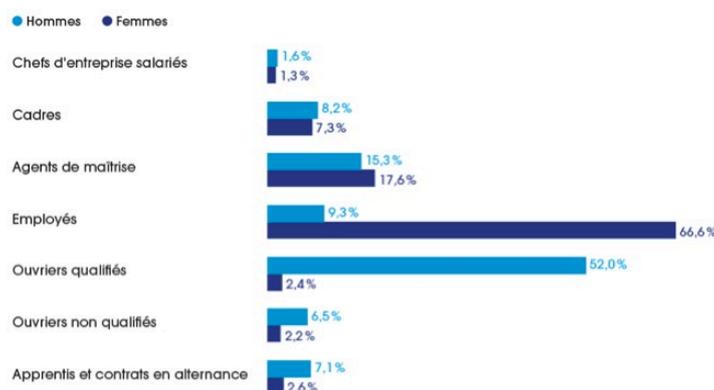
**Les entreprises se sont basées et se basent encore sur ces sources et sur les outils de diagnostic et de suivi de la branche dans le cadre de la négociation de leurs accords.**

### 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.

### 2-3- Données chiffrées de la branche des Services de l'Automobile

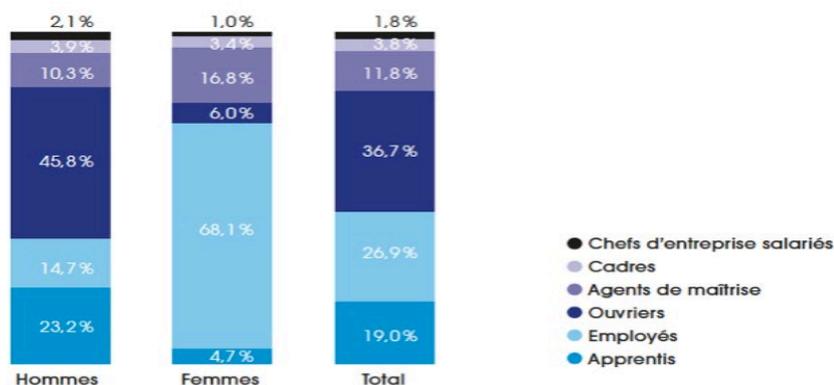
Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle et par sexe



Source : Rapport des données sociales de la branche des services de l'Automobile 2018

## Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018

Répartition des embauches par catégorie socioprofessionnelle et par sexe



Source : Rapport des données sociales de la branche des services de l'Automobile 2018

### 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

Dans le cadre de l'approche qualitative adoptée par la branche, ses actions en matière de promotion de la mixité des emplois ne font aucune référence au sexe des salariés.

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

Notamment, et afin de permettre aux entreprises et établissements de la branche de s'approprier pleinement cette thématique, les partenaires sociaux ont convenu dans l'accord du 26 janvier 2011 que toutes les mesures prévues pour améliorer la mixité des emplois et mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale peuvent faire l'objet d'accords d'entreprise ou d'établissement tendant à améliorer la situation des femmes et/ou des parents dans l'entreprise.

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

Dans le cadre de 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, les partenaires sociaux ont souhaité que les femmes soient incluses à titre prioritaire dans certains dispositifs de branche (...) pour le développement de la formation professionnelle, des diagnostics de compétences et de la professionnalisation.

Ils ont souligné l'importance, tant pour les entreprises que pour les organismes de formation, de privilégier l'accès des femmes aux actions de formation, au sein des populations prioritaires, en particulier pour les actions visant à l'acquisition ou au renforcement des qualifications de maîtrise et d'encadrement et les actions concernant les entreprises de moins de 10 salariés.

## **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018**

**Plusieurs dispositions conventionnelles font l'application de ces principes dans les domaines de la formation professionnelle, du dispositif de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ainsi que du dialogue social.**

Notamment :

- le dispositif conventionnel relatif aux périodes de professionnalisation qui promeut la parentalité et vise à contribuer à mettre fin à la stigmatisation des femmes en raison de leur « maternité potentielle » ;
- le dispositif et la démarche de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

### **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 dispositions conventionnelles, et en particulier l'Accord Paritaire National du 26 janvier 2011 a insisté sur le rôle clef des différents acteurs de la branche : les entreprises, les organismes de formation initiale et continue, l'ANFA.

Ainsi, les partenaires sociaux :

- 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 ;
- réaffirment 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 ;
- 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 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) dans les visuels choisis : photos en couverture et pages intérieures des livrets Métiers et Régionaux, visuels sur les stands des salons, sites web...
- diffusion de « paroles de femmes » : vidéo métier dépanneur-remorqueur mettant en visibilité une femme, vidéo témoignages Matinales incluant des femmes, vidéo « Les filles aussi » dans le cadre de la Semaine des Services de l'Automobile et de la Mobilité (SSAM), présence d'une jeune apprentie dans la vidéo « Minute buzz »...

## **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018**

- construction d'une page internet du portail des [Métiers des services de l'auto](#) dédiée à la promotion de la mixité des formations et des emplois : chiffres clefs, contacts utiles, témoignages, vidéos sur la mixité femmes/hommes dans les métiers de l'automobile ;
- 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- Le recrutement**

**Au sein des entreprises, le recrutement reste un axe de transformation important de la diversité.**

En étant notamment vigilantes sur le taux de femmes recrutées par métier et niveau de responsabilité, les entreprises peuvent avoir une incidence notable sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'Accord Paritaire National du 26 janvier 2011 a rappelé aux entreprises l'impératif de veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la mixité des emplois dans leurs recrutements tant au niveau de l'équilibre global des recrutements qu'au niveau du processus.

#### **3-4-2- 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 l'Accord Paritaire National du 26 janvier 2011 a rappelé 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 tende 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 de 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 elle organise plusieurs événements, notamment un [programme de cross mentoring](#) et des rencontres de l'emploi depuis 2016.

## **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018**

### **3-4-3- 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.

- 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. Les partenaires sociaux de la branche ont réaffirmé dans l'Accord Paritaire National du 26 janvier 2011 que la direction et le personnel d'encadrement ont un rôle essentiel à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle.

A cet effet, la branche encourage les entreprises 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.

- 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 à promouvoir l'accès à la formation des salariés chargés de famille sans référence au sexe.

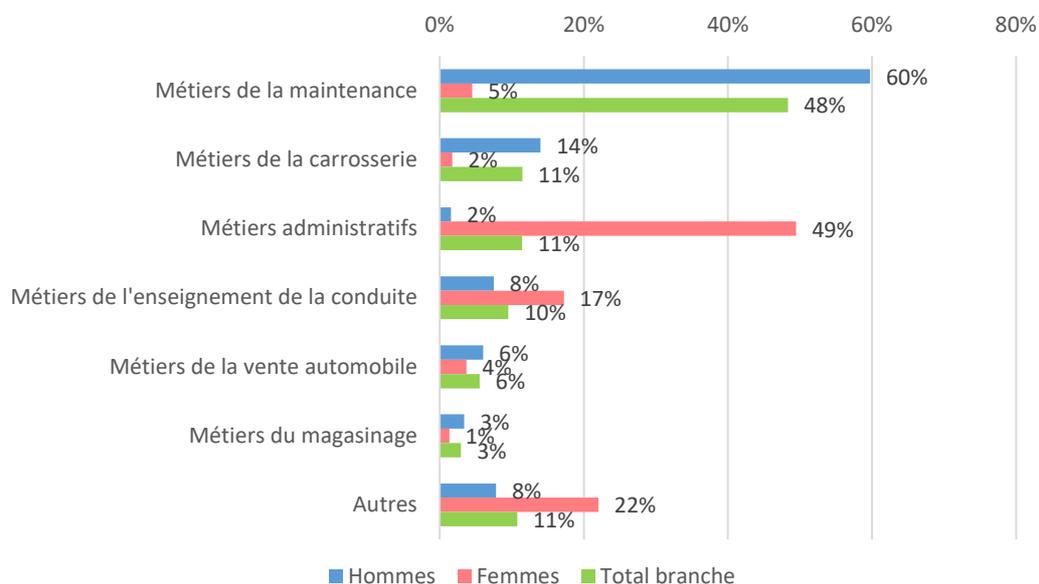
Dans le cadre de l'Accord Paritaire National du 26 janvier 2011, la branche a notamment prévu de nombreuses dispositions en faveur de l'accès à la formation des salariés chargés de famille, sans distinction de sexe.

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).

# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018

## 3-5- Données chiffrées de la branche

### Répartition des recrutements par groupe de métiers selon le sexe



Source : Les femmes dans la branche des services de l'automobile en 2018, Observatoire de l'ANFA, édition 2019

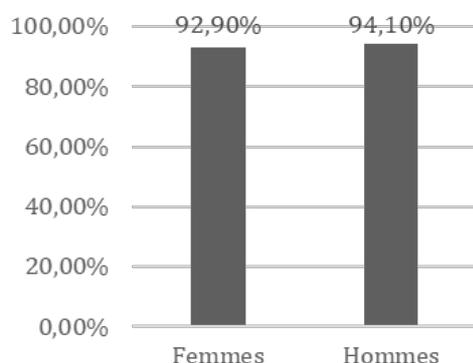
### Top 6 par sexe, des métiers qui recrutent

des hommes...		... des femmes	
Mécanicien / technicien Auto	36,8 %	Assistant / secrétaire	46,0 %
Carrossier	7,9 %	Enseignant de la conduite	17,2 %
Enseignant de la conduite	7,5 %	Employé de station-service	13,3 %
Contrôleur technique	4,6 %	Autres	4,3 %
Vendeur automobile	4,5 %	Métiers de la comptabilité	3,5 %
Mécanicien / technicien VI	4,4 %	Vendeur automobile	2,9 %

Source : Les femmes dans la branche des services de l'automobile en 2018, Observatoire de l'ANFA, édition 2019

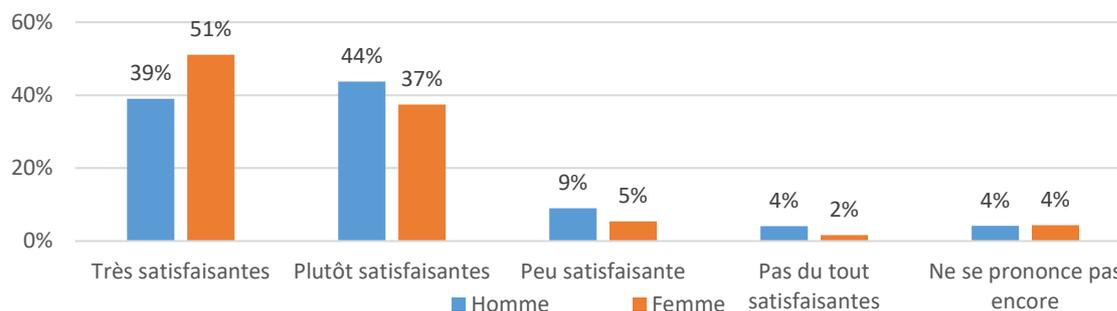
# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018

## Part des embauches en CDI par sexe



Source : Les femmes dans la branche des services de l'automobile en 2018, Observatoire de l'ANFA, édition 2019

## Taux de satisfaction des qualités professionnelles des personnes recrutées par sexe



Source : Les femmes dans la branche des services de l'automobile en 2018, Observatoire de l'ANFA, édition 2019

## 4- L'action de la Branche en matière d'établissement des certificats de qualification professionnelle

### 4-1- La politique et les actions de la branche des Services de l'Automobile au service de l'objectif de l'égalité professionnelle en matière de CQP

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.

Sur mandat des partenaires sociaux, l'ANFA (Association Nationale pour la Formation Automobile) a dans ce cadre pour mission d'apporter un appui technique et méthodologique à la Commission Paritaire Nationale des Services de l'Automobile pour actualiser les qualifications de la branche des services de l'automobile et notamment de proposer la création ou l'adaptation des certificats de qualifications professionnelles (CQP) à partir de la feuille de route établie par les partenaires sociaux.

## **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018**

Ces propositions se fondent nécessairement sur trois critères déconnectés du sexe des salariés : l'homogénéité, la spécificité et la pérennité.

Ainsi les CQP de la branche des Services de l'Automobile sont asexués, ce qui contribue à l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes.

L'objectif de non-discrimination entre les femmes et les hommes est par essence présent dans l'ensemble des dispositifs conventionnels liés aux CQP.

Il en est ainsi notamment :

- de l'article 1.22 d) de la Convention Collective Nationale des services de l'automobile dédié aux CQP, lequel définit le CQP, son contenu, sa corrélation avec la qualification professionnelle de branche ;
- de l'Accord Paritaire National dédié au dispositif des « CQP de la branche des Services de l'Automobile », annexé à la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile qui définit notamment les publics visés, les conditions d'obtention des CQP, le contenu des référentiels, l'organisation de l'évaluation des candidats et les modalités d'habilitation des organismes de formation.

### **Au 31 décembre 2018, la branche des Services de l'Automobile comptabilise :**

**\* 182 certifications ; dont la rénovation est assurée par L'ANFA** sur mandats des partenaires sociaux, en appui aux différents Ministères (Éducation nationale, Enseignement supérieur, Intérieur, Travail) ;

**\* 255 qualifications professionnelles opérationnelles ainsi que 118 certificats de qualification professionnelle dont 11 renouvelés et 6 créés en 2018** par les partenaires sociaux de la branche des Services de l'Automobile et l'ANFA.

Ces chiffres **sont le résultat des actions et du suivi des partenaires sociaux**, et des entités dédiées à la mise en œuvre de la **politique proactive** qu'ils mènent dans le domaine de la formation professionnelle, en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### **4-2- Les conditions de formation et d'insertion des femmes**

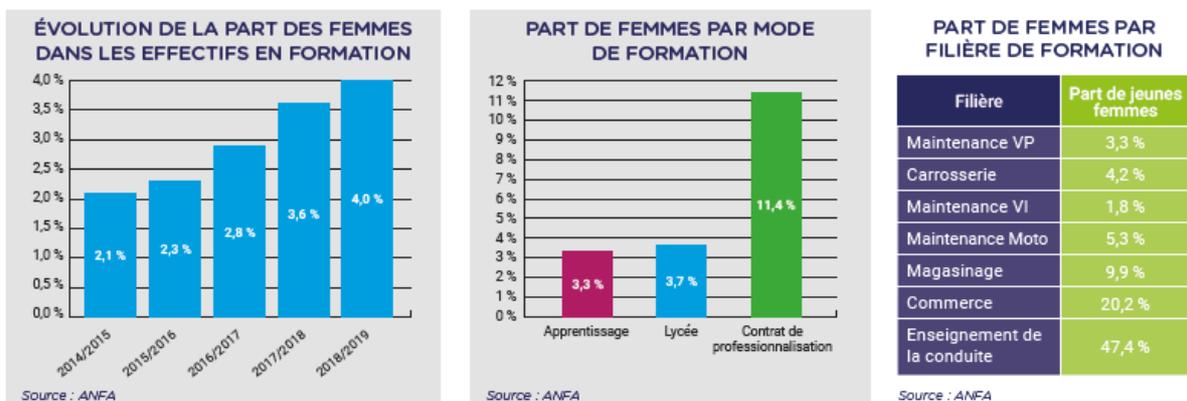
Les femmes de la branche des Services de l'Automobile déclarent majoritairement être confortées dans leur choix professionnel et satisfaites de leurs conditions générales de travail.

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 en grande partie sur leurs capacités à dépasser, avec l'aide de l'entreprise et de la branche, les stéréotypes sociétaux.

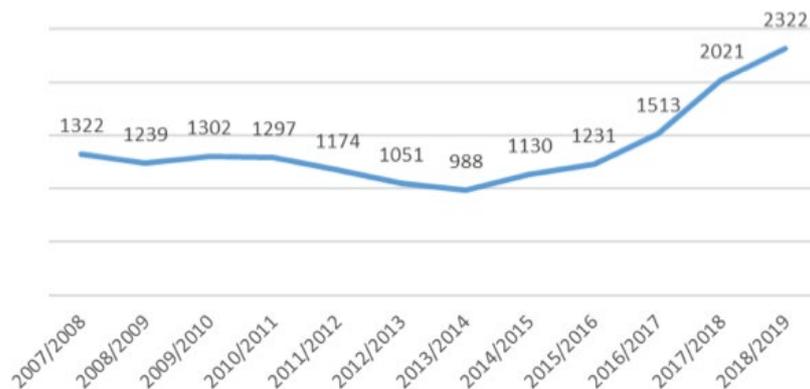
# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018

## 4-3- Les femmes en formation : données chiffrées de la branche



Autofocus n°78, Effectifs en formation et insertion professionnelle en 2018, Observatoire de l'ANFA, mars 2019

## Historique des femmes en formation initiale dans les domaines spécifiques de la branche



Source : Les femmes dans la branche des services de l'automobile en 2018, Observatoire de l'ANFA, données 2018, édition 2019

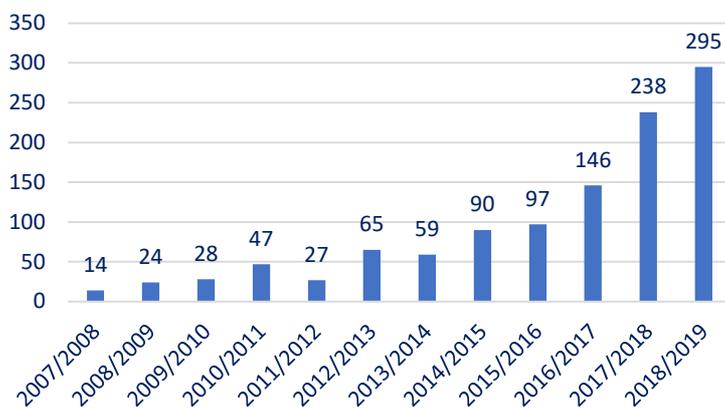
# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018

## Historique des femmes en formation continue



Source : Les femmes dans la branche des Services de l'Automobile en 2018, Observatoire de l'ANFA, données 2018, édition 2019

## La préparation des CQP par les femmes



Source : Les femmes dans la branche des Services de l'Automobile en 2018, Observatoire de l'ANFA données 2018, édition 2019

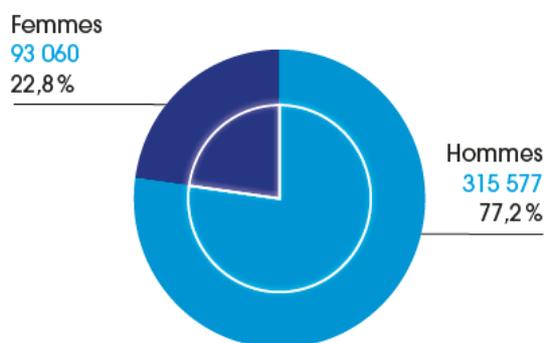
## 5- Données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes

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

L'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.

Répartition des salariés selon le sexe



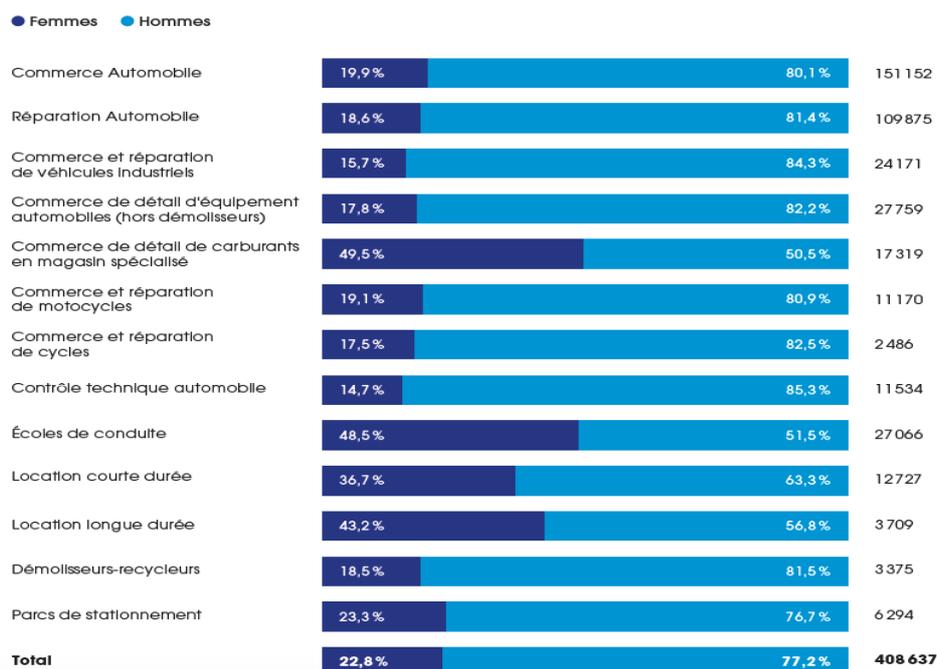
Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile 2017 édition 2018



Source : Les femmes dans la branche des services de l'automobile en 2018, Observatoire de l'ANFA, édition 2019

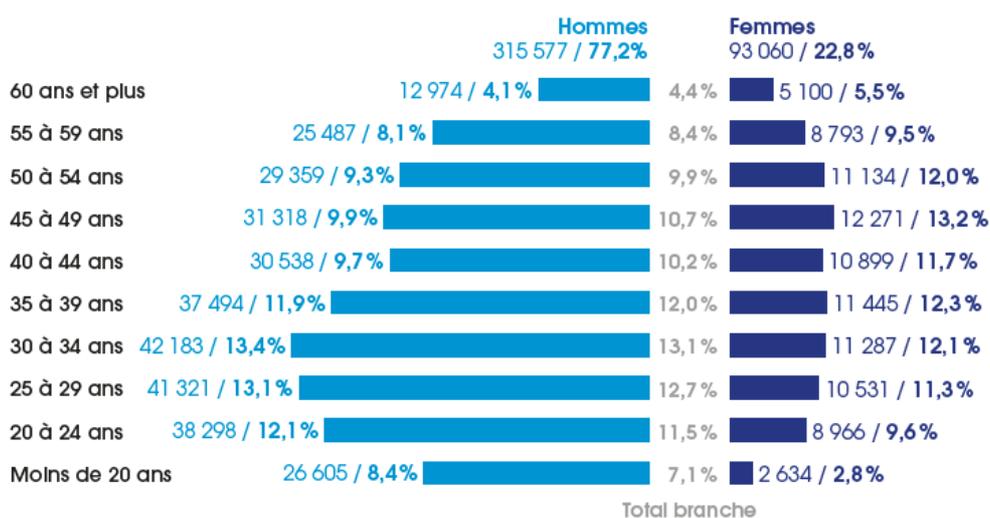
# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018

## Répartition des salariés selon le sexe et l'activité principale de l'entreprise



Source : Rapport des données sociales de la branche des services de l'automobile 2017 édition 2018

## Répartition des salariés selon l'âge et le sexe



Source : Rapport des données sociales de la branche des services de l'automobile 2017 édition 2018

## **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018**

La durée hebdomadaire du travail pour les salariés par activité de la branche et par sexe

Secteur d'activité	% de femmes à temps plein	% d'hommes à temps plein	% de salariés à temps plein
Commerce Automobile	82,0%	96,8%	93,7%
Réparation Automobile	59,9%	94,5%	88,0%
Commerce et réparation de véhicules Industriels	78,7%	96,3%	93,5%
Commerce de détail d'équipement automobiles (hors démolisseurs)	74,9%	95,2%	90,9%
Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé	58,7%	61,7%	60,2%
Commerce et réparation de motocycles	68,9%	94,0%	89,1%
Commerce et réparation de cycles	59,0%	88,7%	83,5%
Contrôle technique automobile	57,8%	91,9%	85,3%
Écoles de conduite	65,5%	81,6%	73,4%
Location courte durée	84,8%	85,5%	85,3%
Location longue durée	90,5%	95,7%	93,5%
Démolisseurs-recycleurs	72,4%	94,1%	90,2%
Parcs de stationnement	82,0%	90,7%	88,8%
Stations de lavage	ND	ND	ND
<b>Total</b>	<b>70,3%</b>	<b>93,6%</b>	<b>88,1%</b>

Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile 2017 édition 2018

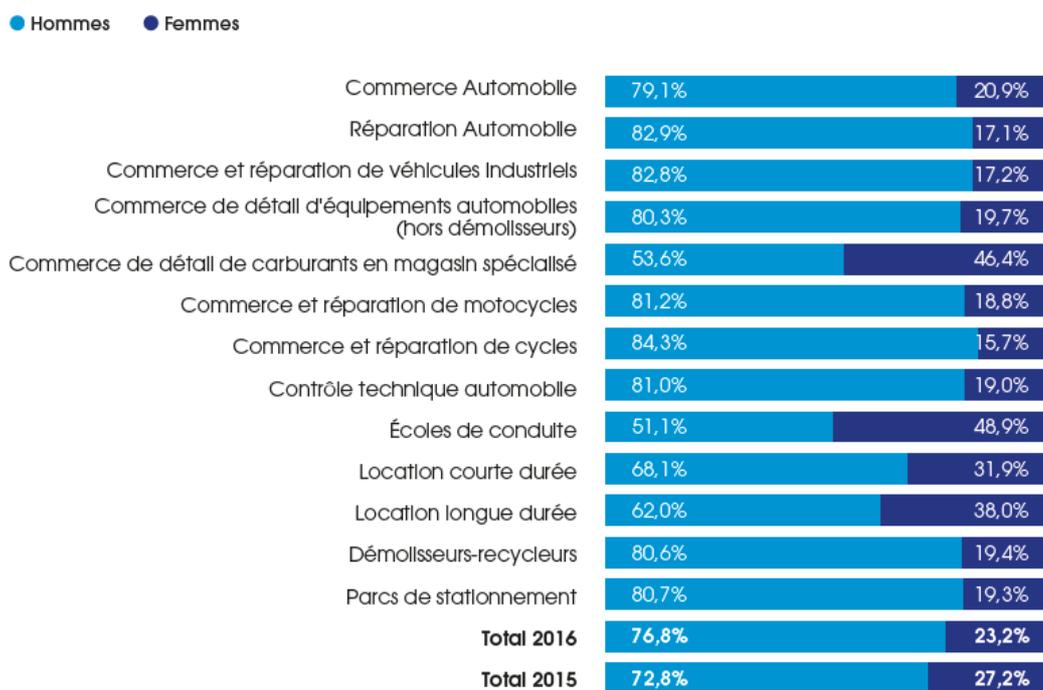
### Répartition du nombre de congés selon le type de congés



Source : Les femmes dans la branche des Services de l'Automobile en 2018, Observatoire de l'ANFA données 2018, édition 2019

# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018

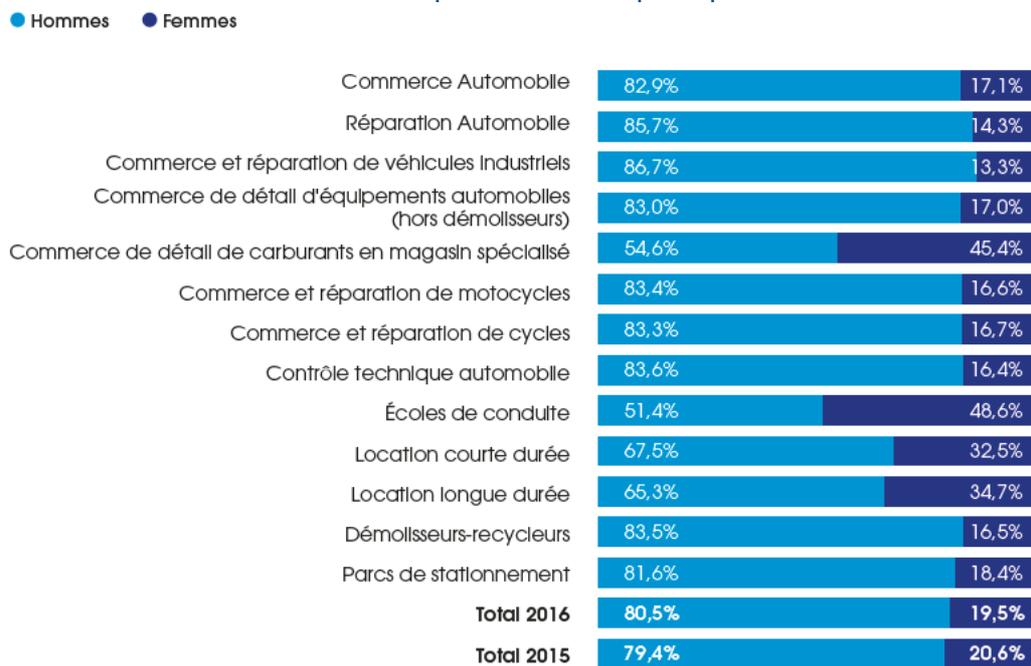
## Répartition des embauches par sexe



Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile 2017 édition 2018

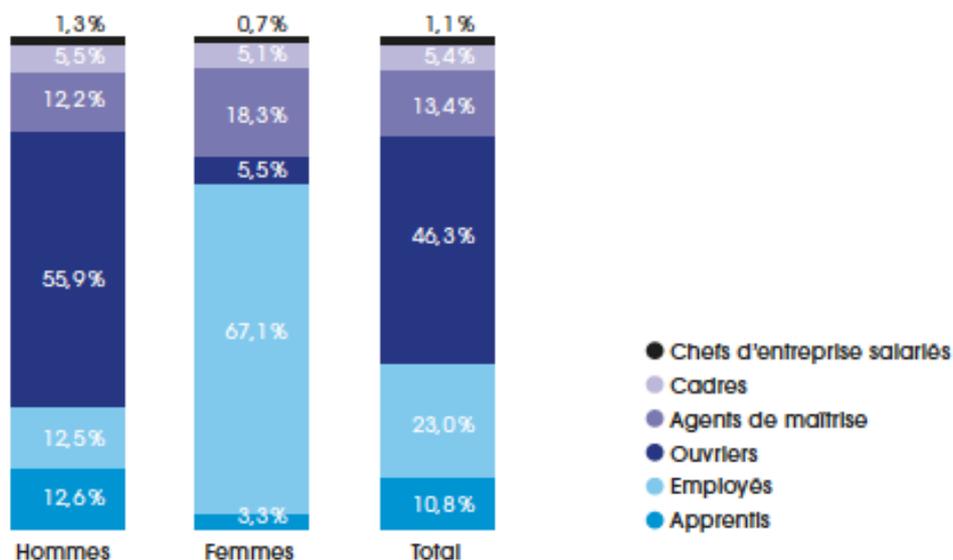
# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018

## Répartition des départs par sexe



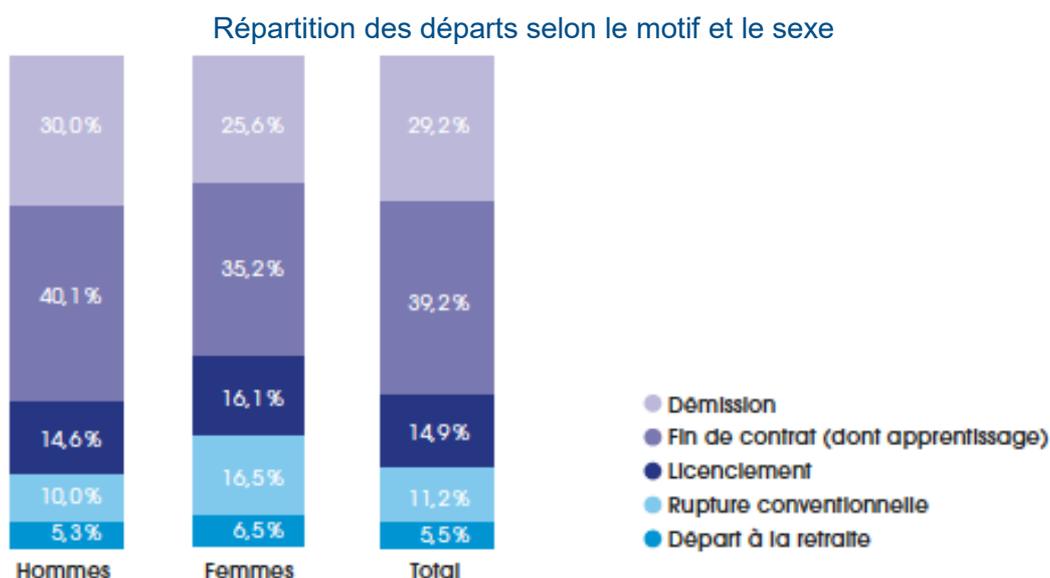
Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile 2017, édition 2018

## Répartition des départs par catégorie socioprofessionnelle et par sexe



Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile 2017, édition 2018

## Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018



Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile 2017 édition 2018

### Répartition des départs par motif selon les principales catégories professionnelles et le sexe

#### Hommes

Source : IRPAUTO 2016 - Nombre d'observations : 41 734 personnes au motif de départ renseigné

	Cadres	Agents de maîtrise	Employés	Ouvriers	Ensemble
Démission	33,1%	41,8%	32,2%	27,2%	30,0%
Départ à la retraite	14,5%	11,8%	3,8%	4,2%	5,3%
Fin de contrat (dont apprentissage)	15,4%	14,6%	35,9%	48,1%	40,1%
Licenciement	20,7%	18,6%	16,0%	12,7%	14,6%
Rupture conventionnelle	16,3%	13,3%	12,0%	7,8%	10,0%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

#### Femmes

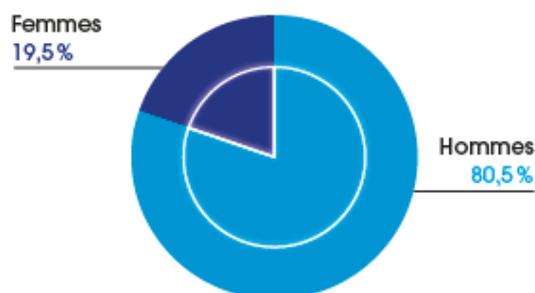
Source : IRPAUTO 2016 - Nombre d'observations : 9 459 personnes au motif de départ renseigné

	Cadres	Agents de maîtrise	Employés	Ouvriers	Ensemble
Démission	27,3%	27,1%	26,8%	14,7%	25,6%
Départ à la retraite	12,7%	14,5%	6,1%	2,6%	6,5%
Fin de contrat (dont apprentissage)	17,9%	20,8%	33,5%	65,8%	35,2%
Licenciement	20,3%	20,2%	16,6%	7,8%	16,1%
Rupture conventionnelle	21,9%	17,3%	17,0%	9,1%	16,5%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile 2017, édition 2018

## Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2018

### Répartition de la masse salariale brute selon le sexe



Source : Rapport des données sociales de la branche des services de l'automobile 2017, édition 2018

### 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.

Sur cette base, il est apparu 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
<b>Répartition par âge</b>			
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
<i>dont 55 ans ou plus</i>	14,7	14,7	14,1
<i>dont 60 ans ou plus</i>	4,5	4,5	4,2
<b>Répartition par catégorie socio professionnelle</b>			
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
<b>Répartition par taille d'entreprise</b>			
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 2016

**Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des  
Services de l'Automobile – 2018**

<b>Taux de temps partiel (femmes ; en % des femmes présentes au 31/12/2016)</b>	<b>IDCC</b>	<b>CRIS</b>	<b>Ensemble des conventions collectives de branche</b>
<b>Ensemble</b>	<b>23,8</b>	<b>23,3</b>	<b>32,7</b>
<b>Âge</b>			
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
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>			
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
<b>Taille d'entreprise</b>			
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

<b>Taux de CDD (femmes ; en % des femmes présentes au 31/12/2016)</b>	<b>IDCC</b>	<b>CRIS</b>	<b>Ensemble des conventions collectives de branche</b>
<b>Ensemble</b>	<b>5,3</b>	<b>5,0</b>	<b>8,4</b>
<b>Âge</b>			
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
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>			
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
<b>Taille d'entreprise</b>			
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 2016

# Branche des Services de l'Automobile

## 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.

- **Les entreprises et leurs représentants du personnel, 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 par ailleurs invités à utiliser, selon leur taille et leur situation, les documentations publiques :**
- Kit pour agir contre le sexisme du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes.  
Proposé fin 2016 ce kit pour agir contre le sexisme au travail, 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://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/KIT-SEXIME-IMPRESSIION-A5\\_V5-bat-VERSION-INTERNET-24-novembre-2016.pdf](https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/KIT-SEXIME-IMPRESSIION-A5_V5-bat-VERSION-INTERNET-24-novembre-2016.pdf)

- Portail de l'égalité Femmes/Hommes du Secrétariat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, qui recense des bonnes pratiques des entreprises engagées.  
Y sont notamment recensées les bonnes pratiques du Groupe PSA. Ce kit est disponible sur :

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/sexisme-pas-notre-genre/entreprises-engagees/>

- Initiative #StOpE

Elle 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](https://www.solvay.fr/sites/g/files/srpend241/files/2019-03/Livret%20Initiative%20StOpE_0.pdf)

## Organisations patronales

- CNPA : Conseil National des Professions de l'Automobile
- ASAV : Alliance des Services Aux Véhicules
- FNA : Fédération Nationale de l'Artisanat Automobile

## Organisations salariales

- Fédération de la Métallurgie CFE-CGC  
(Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres)
- Fédération Nationale CFTC des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires  
(Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)
- FGMM - CFDT (Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie -  
Confédération Française Démocratique du Travail)
- FO Métaux (Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie)
- FTM CGT (Fédération des Travailleurs de la Métallurgie -  
Confédération Générale des Travailleurs)