



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

**Accords d'entreprise de la Branche des  
Services de l'Automobile reçus en 2020**

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

**Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des  
Services de l'Automobile – 2020**

IDCC 1090

---

**Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des  
Services de l'Automobile – 2020**

IDCC 1090

## TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION</b>	<b>6</b>
<b>PREMIERE PARTIE - BILAN DES ACCORDS D'ENTREPRISE REÇUS OU RECENSES PAR LA BRANCHE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE</b>	<b>10</b>
<b>1- BILAN DES ACCORDS D'ENTREPRISE REÇUS OU RECENSES EN MATIERE DE DUREE DU TRAVAIL</b>	<b>11</b>
1-1- TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIFS ET TEMPS SPECIFIQUES	11
1-1-1- TEMPS DE PAUSE	12
1-1-2 - TEMPS D'HABILLAGE ET DE DESHABILLAGE	12
1-2- DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL	12
1-3- DUREES QUOTIDIENNE ET HEBDOMADAIRE MAXIMALES	13
1-4- HEURES SUPPLEMENTAIRES ET CONTINGENT ANNUEL	14
1-5- REPARTITION DES HORAIRES DE TRAVAIL	15
1-5-1- REPARTITION SUR LES JOURS DE LA SEMAINE	15
1-5-2- TRAVAIL DU DIMANCHE	16
1-5-3- TRAVAIL DE NUIT	17
1-5-4- TRAVAIL LES JOURS FERIES	17
1-5-5- ASTREINTES	18
1-6- JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES	18
1-7- AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE PERIODE SUPERIEURE A LA SEMAINE	19
1-8- DROIT A LA DECONNEXION	20
1-9- FORFAIT ANNUEL EN JOURS	21
1-10- TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	21
<b>2 - BILAN DES ACCORDS D'ENTREPRISE EN MATIERE DE CONGES</b>	<b>22</b>
2-1- ACQUISITION ET PRISE DES CONGES PAYES	22
2-2- FRACTIONNEMENT DU CONGE PRINCIPAL ET JOURS SUPPLEMENTAIRES	23
2-3- JOURS FERIES CHOMES	24
2-4- JOURNEE DE SOLIDARITE	24
2-5- JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES POUR ANCIENNETE	25
2-6- DON DE JOURS DE CONGES	26
<b>3 - BILAN DES ACCORDS D'ENTREPRISE EN MATIERE DE COMPTE EPARGNE-TEMPS (CET)</b>	<b>27</b>
3-1- BENEFICIAIRES ET INFORMATION DES SALARIES	28
3-2- ALIMENTATION DU CET – ABONDEMENT DE L'EMPLOYEUR	28
3-3- UTILISATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS	28

**Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des  
Services de l'Automobile – 2020**

IDCC 1090

<b>3-4- LIQUIDATION, RENONCIATION ET TRANSFERT DU COMPTE EPARGNE-TEMPS</b>	<b>29</b>
--	-----------

**4 - LES ACCORDS D'ENTREPRISE PRIS DANS LE CADRE DE L'EPIDEMIE DE COVID-19 ET ENTRANT DANS LE CHAMP DE L'ARTICLE L. 2232-9 DU CODE DU TRAVAIL** 29

**DEUXIEME PARTIE - BILAN DE L'ACTION DE LA BRANCHE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES** 31

**1- LES SERVICES DE L'AUTOMOBILE, UNE BRANCHE DOTEES D'OUTILS D'OBSERVATION, DE DIAGNOSTIC, D'ETUDE ET DE SUIVI EFFICIENTS DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES** 32

<b>1-1- L'OBSERVATOIRE DE L'ANFA</b>	<b>32</b>
<b>1-2- L'OBSA</b>	<b>32</b>
<b>1-3- PORTAIL INTERNET DEDIE A LA BRANCHE ET A SES ACTEURS</b>	<b>32</b>

**2 - L'ACTION DE LA BRANCHE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN MATIERE DE CLASSIFICATIONS** 33

<b>2-1- LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES</b>	<b>33</b>
<b>2-2- LES OUTILS DE DIAGNOSTIC ET DE SUIVI MIS EN PLACE PAR LA BRANCHE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE</b>	<b>34</b>
<b>2-3- DONNEES CHIFFREES DE LA BRANCHE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE EN MATIERE DE CLASSIFICATIONS ET DE RECRUTEMENT</b>	<b>34</b>
2-3-1- REPARTITION DES SALAIRES PAR CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE ET PAR GENRE	34
2-3-2- REPARTITION DES SALAIRES PAR GENRE SELON LE METIER ET PAR SECTEURS	35
2-3-3- REPARTITION DES RECRUTES PAR SECTEUR D'ACTIVITES ET PAR GENRE	36
2-3-4- REPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR METIERS ET PAR GENRE	36
2-3-5- REPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR CONTRAT SELON LE SEXE	38
2-3-6- REPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR SEXE ET USAGE DU TEMPS PARTIEL	38

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

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

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

<b>4-1- FORMATION INITIALE ET EGALITE PROFESSIONNELLE</b>	<b>42</b>
<b>4-2- LES CONDITIONS D'INSERTION A L'ISSUE DE LA FORMATION INITIALE</b>	<b>44</b>

# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090

<b>4-3- FORMATION CONTINUE ET EGALITE PROFESSIONNELLE</b>	<b>46</b>
---	-----------

## **5 - DONNEES CHIFFREES SUR LA REPARTITION ET LA NATURE DES POSTES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES** **48**

<b>5-1- DONNEES DE LA BRANCHE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE</b>	<b>48</b>
5-1-2- REPARTITION DES SALARIES SELON L'AGE ET LE SEXE	49
<b>5-2- COMPARAISON AVEC L'ENSEMBLE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE</b>	<b>49</b>

## **6 - BILAN DES OUTILS MIS A DISPOSITION DES ENTREPRISES POUR PREVENIR ET AGIR CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES** **48**

<b>6-1- PUBLICATIONS ET GUIDES</b>	<b>48</b>
6-1-1- UN KIT POUR AGIR CONTRE LE SEXISME	48
6-1-2- UN KIT POUR L'EGALITE DANS LES CLASSIFICATIONS	48
6-1-3- INITIATIVE #STOPE	49
6-1-4- GUIDE DE L'AGENCE NATIONALE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT) « ÉGALITE PROFESSIONNELLE, ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL »	49
6-1-5- LIVRE BLANC DE L'ASSOCIATION NATIONALE DES DRH (ANDRH) CONSACRE A LA PREVENTION DU HARCELEMENT SEXUEL	49
<b>6-2- SITES INTERNET INSTITUTIONNELS</b>	<b>49</b>

## **7- MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE BRANCHE PAR LES ENTREPRISES** **50**

<b>7-1- PROBLEMATIQUES PRINCIPALES DES ACCORDS D'ENTREPRISE</b>	<b>50</b>
<b>7-2- L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA MIXITE DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT</b>	<b>52</b>
<b>7-3- L'EGALITE DE REMUNERATION, D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b>	<b>53</b>
<b>7-4- L'EGAL ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b>	<b>53</b>
<b>7-5- UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DE LA CONCILIATION VIE PRIVEE, FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE</b>	<b>54</b>

# **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020**

IDCC 1090

## **Introduction**

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

**Les informations du présent rapport s'intègrent dans le cadre légal et réglementaire applicable et en vigueur en 2020.**

Le présent rapport s'articule ainsi en deux parties :

- **La première partie comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI et/ou recensés par la Branche sur le site internet gouvernemental <https://www.legifrance.gouv.fr> qui portent sur des thèmes définis par le législateur en matière :**
  - de durées maximales de travail ;
  - 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 ainsi que les stipulations de la Convention Collective Nationale existantes, le présent rapport recense les dispositions spécifiques des accords conclus en 2020 par les entreprises relevant et/ou appliquant la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile (IDCC 1090).

**A titre complémentaire, au regard au contexte sanitaire lié à l'épidémie de la Covid-19 qui a marqué l'année 2020, la Branche a souhaité identifier dans le présent rapport d'activité les accords d'entreprises conclus dans ce cadre et entrant dans le champ de l'article L. 2232-9 du code du travail (champ du présent rapport).**

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

# **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020**

IDCC 1090

Dans ce cadre, le présent rapport :

- rappelle l'absence de critère sexué dans les dispositifs de Branche ;
- 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 d'effets, 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 les agissements sexistes.

**Le nombre d'accords reçus ou recensés a augmenté en 2020, passant de 50 à 79 :**

- **47 accords consacrés à la durée du travail, au compte épargne-temps et aux congés payés et autres congés (contre 31 en 2019) ;**
- **32 accords dédiés à l'égalité professionnelle (contre 19 en 2019).**

**Afin de faire face à l'urgence et aux conséquences économiques et sociales liées à l'épidémie de la Covid-19, 60 accords d'entreprise relatifs aux congés payés ou jours de repos (RTT), entrant dans le champ de l'article L. 2232-9 du code du travail, ont été reçus ou recensés par la Branche.**

**Pour rappel, en 2020, au niveau national et toutes branches confondues, 96 500 accords et autres textes d'entreprise ont été enregistrés par les services de la Direction générale du travail, soit une légère baisse de 7% par rapport à l'année 2019 (103 700).**

**Parmi les accords conclus avec des représentants, 18 140 accords d'entreprise ont été dédiés au temps de travail (contre 13 951 en 2019) et 4 630 à l'égalité professionnelle (contre 5 606 en 2019).**

**A noter que 34 150 accords ont été conclus en matière d'épargne salariale, soit 35% des accords conclus au titre de l'année 2020.**

**En outre, plus de 10 760 textes en lien avec la situation liée à la Covid-19 ont été signés, représentant 13,5% des textes déposés et enregistrés entre mars et décembre 2020.**

**Plus spécifiquement entre avril et juin 2020, ce sont plus de 5 300 accords et avenants qui ont été signés en lien direct avec la Covid-19.**

**Les thèmes abordés dans ces accords portent principalement sur le temps de travail (63% des accords et avenants) et les salaires (19% des accords).**

# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

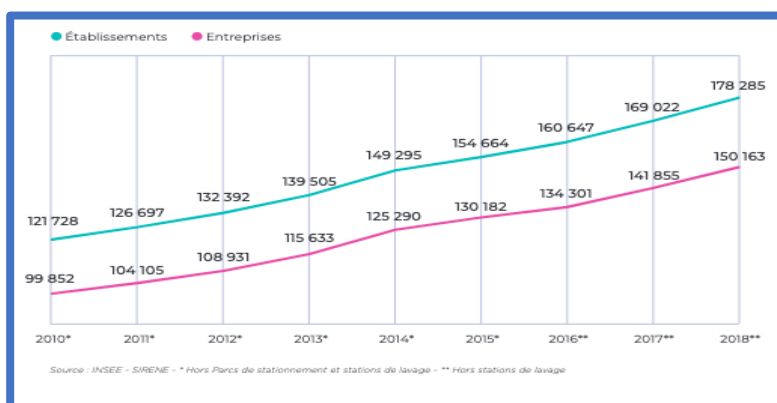
IDCC 1090

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

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

### ■ Nombre d'entreprises

En 2020, le nombre d'entreprises de la branche des Services de l'Automobile continue d'augmenter pour atteindre **150 163 entreprises** (contre 141 855 en 2019). Ce sont principalement les entreprises de 1 à 10 salariés qui voient leur volume progresser.



Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2020.

### ➤ RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LEUR TAILLE

Taille des entreprises	2018	%
0 salarié	87 943	58,6%
De 1 à 5 salariés	46 557	31,0%
De 6 à 10 salariés	9 373	6,2%
De 11 à 19 salariés	3 352	2,2%
De 20 à 49 salariés	2 005	1,3%
De 50 à 99 salariés	620	0,4%
De 100 à 299 salariés	261	0,2%
300 salariés et plus	52	< 0,1%
<b>Total</b>	<b>150 163</b>	<b>100,0%</b>

Source : INSEE - SIRENE 2018

Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2020.

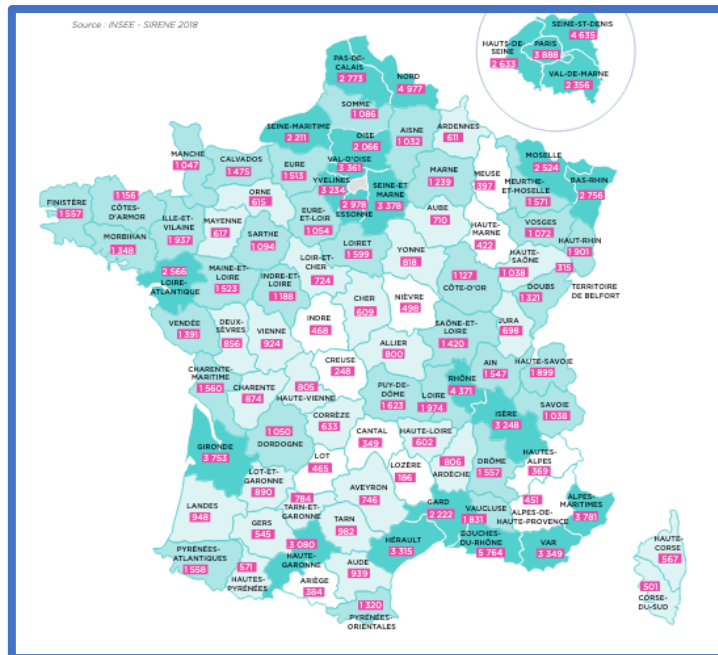


# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090

Réparties sur tout le territoire, les entreprises de la Branche offrent un service de proximité pour l'utilisateur. Les 5 départements où les entreprises de la Branche sont majoritairement implantées sont :

- les Bouches-du-Rhône ;
- le Nord ;
- la Seine-St-Denis ;
- le Rhône ;
- Paris.



Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2020.

## ▪ Effectifs dans la branche des Services de l'Automobile

La branche des Services de l'Automobile compte **420 574 salariés** en 2020 (contre **414 505** en 2019, soit une augmentation de 1,5%).

Taille des entreprises	Effectif	%
De 1 à 5 salariés	107 518	25,6 %
De 6 à 10 salariés	64 960	15,4 %
De 11 à 19 salariés	43 796	10,4 %
De 20 à 49 salariés	63 524	15,1 %
De 50 à 99 salariés	39 919	9,5 %
De 100 à 299 salariés	36 558	8,7 %
300 salariés et plus	64 299	15,3 %
<b>Total</b>	<b>420 574</b>	<b>100,0 %</b>

Source : ACOSS 2019, IRPALTO 2019, INSEE DSN 2017

Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2020.

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

**Sur les 79 accords d'entreprise transmis à la CPPNI et/ou recensés en 2020 par la Branche sur le site internet gouvernemental, 47 accords (contre 31 en 2019) couvrent les champs définis par le législateur pour l'établissement du présent rapport :**

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

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

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

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

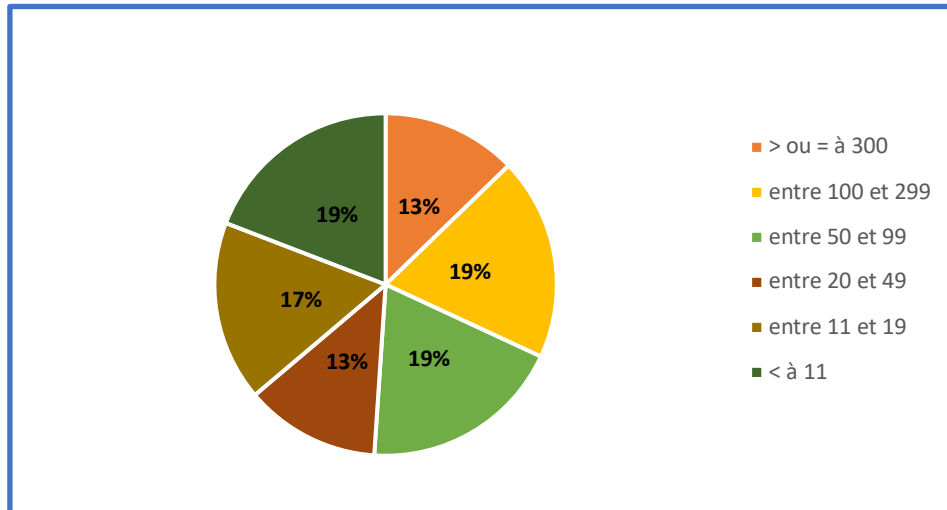
**Les entreprises poursuivent de manière croissante le dialogue social à leur niveau, en s'appuyant toujours sur les dispositions conventionnelles de Branche.**

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

# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090

La typologie des entreprises signataires des 47 accords d'entreprise reçus ou recensés en termes d'effectifs est la suivante :



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

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

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

**27 accords d'entreprise conclus au titre de l'année 2020 et dédiés à la durée du travail et à son aménagement dans l'entreprise ont été transmis à la CPPNI ou déposés par une entreprise sur le site gouvernemental.**

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

### 1-1- Temps de travail effectif et temps spécifiques

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

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

# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090

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

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

## 1-1-1- Temps de pause

**2 accords d'entreprise reçus ou recensés prévoient des aménagements spécifiques en matière de temps de pause, tels que :**

- pour les salariés postés, une pause de 30 minutes est accordée et est portée à 40 minutes pour les travailleurs de nuit ; ces pauses sont assimilées à du temps de travail effectif ;
- pour les autres salariés, une pause-déjeuner d'une heure minimum, non assimilée à du temps de travail effectif ;
- ou encore une pause de 30 minutes pour le déjeuner applicable à l'ensemble des salariés.

Pour rappel, 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 celles pouvant être consacrées au repas, ne peut être inférieure à une demi-heure (30 minutes), sauf accord du salarié.

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

Par ailleurs, un accord d'entreprise prévoit des dispositions spécifiques en matière de temps d'habillage et déshabillage, en mentionnant que la tenue de travail est obligatoire mais ne doit pas être réalisée dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. Elle n'est donc pas assimilée à du temps de travail effectif et ne donne lieu à aucune contrepartie.

## 1-2- Durée hebdomadaire du travail

**10 accords (sur 27) précisent une durée du travail pratiquée dans l'entreprise de 35 heures, appliquée soit de manière hebdomadaire, soit en moyenne annuelle, soit par cycles de 2, 3, 4 ou 5 semaines, et 3 d'entre eux prévoient une durée supérieure à 35 heures : l'un à 39 heures et deux à 36,75 heures.**

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

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

# **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020**

IDCC 1090

L'article 1.09 b) point 1 de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile prévoit que le travail s'effectue normalement dans le cadre d'un horaire fixé pour l'ensemble du personnel, ou pour un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés (atelier, bureaux...) ; cet horaire indique la répartition des heures de travail au cours de la journée, et la répartition des jours travaillés au cours de la semaine en excluant le dimanche. Des salariés occupant des emplois de même nature peuvent travailler dans le cadre d'horaires décalés afin de mieux assurer la permanence du service.

## **1-3- Durées quotidienne et hebdomadaire maximales**

**8 accords d'entreprise reçus ou recensés prévoient des dispositions spécifiques sur les durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires. Celles-ci s'inscrivent dans le cadre des dispositions de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile.**

**Les accords prévoient des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires spécifiques de 10 heures ou 12 heures, de 44 heures ou 46 heures, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, de manière limitée et encadrée en cas d'accroissement d'activité de l'entreprise ou pour une activité de l'entreprise (dépannage remorquage).**

**Deux de ces accords d'entreprise prévoient par exemple la possibilité de réduire le repos à 9 heures consécutives dans des cas limitativement énumérés par l'accord et en assurant l'octroi d'heures de repos équivalentes.**

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

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

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

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

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

# **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020**

IDCC 1090

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

## **1-4- Heures supplémentaires et contingent annuel**

**9 accords d'entreprise reçus ou recensés par la Branche prévoient des dispositions concernant les heures supplémentaires et leurs majorations de salaires conformes aux taux prévus par la loi et par la convention collective.**

**2 accords prévoient un taux de majoration de 10 % et un accord prévoit un taux de majoration de 30 % pour les 8 premières heures supplémentaires.**

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

**Par ailleurs, 13 accords prévoient des contingents d'heures supplémentaires supérieurs aux seuils légal et conventionnel (de 230 à 600 heures).**

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

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

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

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

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

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

- les salariés en forfait assis sur un salaire mensuel (article 1-09 d) ), les salariés en forfait en heures sur l'année (article 1-09 e)), les salariés en forfait jours (article 1-09 f)) et les salariés en forfait sans référence horaire (article 1-09 g)) ;

# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090

- 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 ».

## 1-5- Répartition des horaires de travail

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

**5 accords d'entreprise reçus ou recensés prévoient des dispositions spécifiques sur la répartition de la durée du travail sur les jours de la semaine. Ils prévoient :**

- la fixation d'une durée de travail de 12 heures répartie sur 3, 4 ou 5 jours pour tout le personnel ;
- la répartition de la durée de travail sur 6 jours ;
- la détermination d'un horaire collectif unique pour deux catégories de salariés affectés à l'atelier et à l'après-vente avec un horaire de 36,45 heures réparti sur 5 jours avec deux pauses (matin et après-midi). Dans ce cadre, l'accord prévoit des aménagements d'horaires en cas de canicule lorsque la température excède 30 degrés sur 3 jours consécutifs avec des pauses supplémentaires ou plus longues et un début d'activité plus matinal... ;
- la fixation pour une catégorie de personnel (après-vente) d'une plage de 7h30 à 19h00 sans interruption sur 5 jours par semaine avec un horaire de 38h45 et deux samedis par mois et ouverture à la clientèle de 9h00 à 16h30 ;
- la mise en place de plages mobiles et fixes réparties sur 5 jours par semaine (temps de travail compris dans une plage de 7h30 à 18h45) avec système de pointage obligatoire.

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

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

- à la répartition des jours travaillés au cours de la semaine en excluant le dimanche ;
- 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 peut nécessiter la mise en place d'équipes travaillant selon un rythme continu 24 heures sur 24, limitant ainsi la durée hebdomadaire du travail à 33 heures 36 minutes, en moyenne annuelle ;
- 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 – 2020

IDCC 1090

## 1-5-2- Travail du dimanche

### 2 accords d'entreprise reçus ou recensés prévoient des dispositions en matière de travail du dimanche, telles que :

- la fixation d'une majoration de salaire de 100 % en cas de travail exceptionnel le dimanche et de 25 % en cas de travail habituel le dimanche ;
- la possibilité pour tout salarié volontaire (exprimé par écrit) de travailler 7 dimanches par an tout en bénéficiant de la faculté de se rétracter en cours de période. Dans ce cadre, l'accord se réfère à la fois aux dispositions de la Convention Collective Nationale limitant le nombre de dimanche travaillé à 5 par an pour les vendeurs de véhicules et pour les contreparties accordées aux salariés travaillant le dimanche.

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

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

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

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

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

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

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



# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090

## 1-5-3- Travail de nuit

**2 accords d'entreprise reçus ou recensés prévoient des dispositions en matière de travail de nuit, comme suit :**

- un accord prévoit une majoration de 1,6 € par heure de nuit ;
- un accord prévoit pour deux catégories de salariés (dépanneurs remorqueurs et dispatcheurs) des garanties telles que, un repos de 11 heures consécutives et hebdomadaire de 35 heures, l'attribution d'un jour supplémentaire par an et un entretien annuel pour chacun des travailleurs de nuit.

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

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

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

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

## 1-5-4- Travail les jours fériés

**Un accord d'entreprise reçu ou recensé précise les dispositions applicables en matière de travail les jours fériés.**

**Il prévoit :**

- **que la rémunération des jours fériés à l'exception du 1<sup>er</sup> mai est effectuée conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale ;**
- **que, pour les salariés « postés », si le jour férié (non travaillé) tombe un jour de repos, celui-ci sera « récupérable » dans le mois qui suit.**

Les articles L. 3133-1 à L. 3133-5 du code du travail précisent les règles légales applicables en cas de travail ou de chômage des jours fériés légaux au nombre de 11.

# **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020**

IDCC 1090

L'article 1.10 c) de la Convention Collective Nationale détermine le régime conventionnel applicable au 1<sup>er</sup> mai, en cas de travail un jour férié à titre exceptionnel ou habituel et dresse la liste des jours fériés.

## **1-5-5- Astreintes**

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

Ils fixent le montant de la rémunération de l'astreinte qui peut varier en fonction de la période de jour ou de nuit et selon les plages horaires de l'astreinte.

Des plannings d'astreinte annuels et individuels sont mis en place incluant des délais de prévenance variant de 14 jours à 1 mois.

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

Ce dernier prévoit des garanties notamment en matière de repos au profit des salariés soumis à une clause d'astreinte ainsi qu'à la prise en compte des temps d'intervention en tant que période de travail effectif pour la détermination des droits du salarié.

En revanche, il ne fixe aucune prescription sur la rémunération de l'astreinte elle-même.

## **1-6- Jours de repos supplémentaires**

**Un accord d'entreprise reçu ou recensé prévoit un dispositif particulier de jours de repos supplémentaire dénommé « Temps à la carte ».**

**Il prévoit au cours de l'année civile, en plus des congés légaux et conventionnels rémunérés, la prise de congés supplémentaires non rémunérés (congé sans solde) à hauteur de 5 jours par année civile.**

Pour rappel, le congé sans solde n'est pas réglementé par le code du travail : aucune condition, ni procédure ne sont imposées pour en bénéficier. Son organisation et sa durée sont définies de gré à gré entre le salarié et l'employeur. Celui-ci est libre de l'accepter ou de le refuser.

Un salarié peut demander un congé sans solde pour divers motifs. Si sa demande est acceptée, il ne sera pas rémunéré, sauf à utiliser son compte épargne-temps. De même, la durée de son absence ne sera pas prise en compte pour le calcul des droits qu'il tient de son ancienneté, pour les congés payés notamment.

Une convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise peut prévoir des dispositions concernant le congé sans solde ou créer un « congé maison ».

La Convention Collective Nationale ne prévoit aucun dispositif spécifique de jours de repos supplémentaire non rémunéré.

# **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020**

IDCC 1090

## 1-7- Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

**6 accords reçus ou recensés prévoient des dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine :**

- **soit dans un cadre annuel ;**
- **soit par cycle de travail (2, 3, 4 ou 5 semaines de travail en fonction de l'activité de l'entreprise), au regard des spécificités de l'organisation de l'entreprise et au travers des modalités d'organisation du temps de travail suivantes :**
  - cycle de 2, 3 ou 4 semaines sur un horaire moyen de 35 heures avec une information des salariés 15 jours à l'avance pour le personnel de la catégorie employés ;
  - horaire de 36 heures 45 minutes sur un cycle de 4 semaines avec JRTT par acquisition du temps de présence pour le personnel de maîtrise et horaire individualisé sur un forfait heures de 36 heures 45 minutes avec JRTT et forfait jours pour le personnel d'encadrement ;
  - cycle de 4 semaines (140 heures) ou 5 semaines (175 heures) consécutives en fonction du mois et suivant un planning arrêté par l'employeur, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires s'effectuant pour les heures accomplies au-delà de 140 ou 175 heures (majoration à 25%) ;
  - durée hebdomadaire moyenne de 39 heures avec attribution de JRTT ;
  - base annuelle au regard du niveau d'activité dans le cadre d'un accord d'annualisation ou de modulation du temps de travail dont l'un fait une application directe de l'annexe « Annualisation du temps de travail » de la convention collective nationale ;
  - annualisation sur une moyenne de 36 heures au regard du niveau d'activité de l'entreprise ;
  - annualisation pour deux catégories de personnels (personnel atelier et personnel administratif) sur une moyenne annuelle de 35 heures en fixant une limite haute à 41 heures par semaine avec un seuil de déclenchement des heures supplémentaires au-delà de cette limite (majoration de 25 et 50 %), et un délai de prévenance de 7 jours ouvrés en cas de modification des horaires.

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

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

# **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020**

IDCC 1090

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...

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

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

## **1-8- Droit à la déconnexion**

**3 accords d'entreprise reçus ou recensés prévoient des dispositions spécifiques sur le droit à la déconnexion.**

**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 d'engagement des salariés et des supérieurs hiérarchiques pour un exercice effectif de la déconnexion, ainsi que des actions de sensibilisation en particulier des managers 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 et prévoient en particulier des plages d'horaires (par exemple 20 heures – 7 heures) au cours desquelles l'utilisation des outils numériques est prohibée hormis en cas d'urgence.**

**L'un de ces accords invite les salariés à respecter le guide de rappel des bonnes pratiques mis en place dans l'entreprise pour préserver l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle.**

Pour rappel, la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile ne prévoit pas de disposition spécifique relative au droit à la déconnexion.

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.

# **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020**

IDCC 1090

## 1-9- Forfait annuel en jours

**5 accords d'entreprise reçus ou recensés prévoient conformément aux dispositions conventionnelles de la Convention Collective Nationale, des mesures relatives au forfait annuel en jours.**

Ils prévoient :

- les catégories de personnel éligibles (cadres et non cadres autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps) ;
- la période de référence : soit l'année civile, soit du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai ;
- le nombre de jours travaillés entre 215 et 218 (y compris la journée de solidarité) ;
- des mécanismes de contrôle et de suivi de la charge de travail sont mis en place avec notamment une possibilité d'alerte du salarié avec un entretien immédiat avec la hiérarchie ;
- des entretiens réguliers et annuels ainsi que des documents de contrôle des jours travaillés et des jours de repos établis par le salarié et visés par l'employeur ;
- les limites posées par la loi et la Convention Collective Nationale sur les repos journalier, quotidien et hebdomadaire.

2 accords prévoient en outre la possibilité de renoncer aux jours de repos.

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

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

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

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

## 1-10- Travail à temps partiel

**Un accord prévoit l'aménagement du temps de travail du personnel administratif à temps partiel dans un cadre pluri-hebdomadaire sur une période de référence du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, compte tenu de l'activité de l'entreprise soumise à des variations saisonnières.**

Il prévoit notamment que :

- la durée moyenne de travail est de 25 heures hebdomadaires, soit 1300 heures annuelles y compris la journée de solidarité avec la fixation d'une période haute entre fin février à fin avril ;
- un planning des horaires est affiché 2 fois par an avec un délai de prévenance d'un mois ;
-

# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090

- en cas de modification du planning (circonstances exceptionnelles), un délai de prévenance est fixé à 7 jours calendaires ;
- la rémunération est lissée sur une base moyenne de 108,33 heures par mois indépendante de la variation horaire ;
- durant la période haute, les heures effectuées au-delà de 35 heures sont, selon l'accord, des heures complémentaires majorées à 25% ;
- le suivi du temps de travail est assuré par la hiérarchie via une fiche de temps avec arrêté des heures effectuées au 31 décembre de chaque année.

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

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

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

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

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

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

**16 accords d'entreprise conclus au titre de l'année 2020 (hors Covid-19) et dédiés spécifiquement aux congés payés et autres congés ont été transmis à la CPPNI ou déposés par une entreprise sur le site gouvernemental.**

### 2-1- Acquisition et prise des congés payés

**6 accords d'entreprise prévoient des dispositions sur la prise de congés payés qu'il s'agisse du congé principal ou de la 5<sup>ème</sup> semaine et 2 d'entre eux font directement référence aux dispositions de l'article 1.15 de la Convention Collective Nationale.**

- un accord fixe la période de prise de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés entre Noël et le jour de l'an ;
- 2 accords fixent la période de prise de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés entre le 1<sup>er</sup> novembre 2020 et le 31 mai 2021, le congé principal d'une durée de 15 jours ouvrés est à prendre entre le 1<sup>er</sup> juin 2020 et le 31 octobre 2020. Les congés non pris au 31 mai 2021 ne sont pas reportés et sont perdus sauf affectation au CET dans la limite de 5 jours maximum global ;

# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090

- un autre accord aligne la période d'acquisition et de prise des congés payés sur l'année civile (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre) et peuvent être pris dès leur acquisition en accord avec l'employeur ;
- un accord prévoit la prise de congés payés entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre de l'année N avec un minimum de 10 jours ouvrés continus pour le congé principal durant la fermeture estivale de l'entreprise ;
- un accord prévoit l'arrêt de la pratique du report possible des congés payés par dénonciation de l'usage avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Le droit à congés payés est un droit annuel à repos. A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, tous les congés acquis et non pris à l'issue de la période de prise des congés seront perdus.

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

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

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

- à la période de référence pour l'acquisition des congés payés ;
- à la majoration de la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap ;
- à la période de prise des congés ;
- à l'ordre des départs en congés ;
- au délai que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs ;
- à la période pendant laquelle la fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée ;
- aux règles de fractionnement au-delà de 12 jours ouvrables.

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

## 2-2- Fractionnement du congé principal et jours supplémentaires

**2 accords se réfèrent spécifiquement aux dispositions de l'article 1.15 de la Convention Collective Nationale sur l'attribution de droits supplémentaires pour fractionnement selon la durée du congé résiduel.**

**Un autre accord prévoit que le solde des congés peut être fractionné du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril ou du 1<sup>er</sup> novembre au 31 décembre de l'année N après accord de l'employeur et n'ouvre pas droit à des jours supplémentaires pour fractionnement.**



# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090

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

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

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

## 2-3- Jours fériés chômés

**Un accord prévoit des dispositions spécifiques concernant la rémunération des jours fériés. Les garanties accordées aux salariés le 1<sup>er</sup> mai sont celles prévues par la Convention Collective Nationale.**

**Concernant la rémunération des autres jours fériés, lorsqu'ils sont travaillés, une majoration de 100% est prévue.**

Il est également prévu par ce même accord que les salariés postés, dont l'organisation du travail est caractérisée par une alternance de périodes de travail et de repos qui pourrait amener à ce qu'un jour férié tombe un jour de repos serait récupérable dans le mois qui suit. Cette disposition s'entend sous réserve qu'aucune heure de travail n'ait été effectuée sur le jour férié considéré à l'exclusion des heures qui auraient pu être effectuées dans le cadre de l'astreinte.

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

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile 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 et non en cas de jours fériés habituellement travaillés (autres que le 1<sup>er</sup> mai).

## 2-4- Journée de solidarité

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

2 d'entre eux prévoient que le lundi de Pentecôte fixé au lundi 1<sup>er</sup> juin 2020 sera travaillé ou reposé dans les conditions suivantes :

- 1 jour de RTT sera positionné ce jour pour le personnel en forfait en heures et en jours ;
- pour les autres salariés à temps plein, ils effectueront 7 heures de travail au cours de 2020 (entre la semaine 1 et la semaine 22) et les temps partiels au prorata de leur



# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090

horaire. Ces salariés ne souhaitant pas travailler la journée de solidarité peuvent poser un jour de CP.

Un accord fixe la journée de solidarité au 24 mai et précise que l'entreprise sera fermée. En priorité, le salarié posera :

- 1JRTT (7 heures ou 1 jour pour les forfaits jours) ;
- 1 jour de congé conventionnel (ancienneté).

A défaut le salarié devra poser un jour de congé payé par anticipation.

Le salarié qui ne souhaite pas poser de jour de congé payé le 24 mai 2021, devra effectuer la journée de solidarité par tranche de 2 heures en sus de son travail habituel.

Un autre accord fixe comme journée de solidarité au samedi 3 octobre 2020 pour tous les salariés. Les salariés ne souhaitant pas travailler ce jour-là, devront poser un jour de congé payé. Le fait de travailler durant la journée de solidarité selon l'accord, donne droit à l'attribution d'1 jour de RTT en compensation.

Par ailleurs, 2 accords prévoient que les vendeurs et chefs de ventes des services véhicules neufs et occasion travailleront le lundi 1<sup>er</sup> juin 2020, les autres salariés devront positionner cette journée en priorité sur 1 JRTT ou 1 jour de congé conventionnel (ancienneté), ou à défaut, positionner 1 jour de congé payé.

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

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

Cet accord peut prévoir :

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

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

## 2-5- Jours de repos supplémentaires pour ancienneté

**5 accords prévoient des dispositions attribuant de droits supplémentaires pour ancienneté.**

Un accord prévoit les dispositions suivantes :

- 1 jour ouvrable après 10 ans de services continus ;
- 2 jours ouvrables après 15 ans de services continus ;
- 3 jours ouvrables après 20 ans de services continus.

# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090

Un autre accord prévoit les mesures suivantes :

- 1 jour ouvrable après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours ouvrables après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2 accords précisent, en outre, que les congés d'ancienneté peuvent être accolés aux congés payés et aux RTT.

Enfin, un accord attribue les congés d'ancienneté conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale.

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

## 2-6- Don de jours de congés

Conformément à la législation en vigueur, **un accord d'entreprise met en place le don de jours de repos au bénéfice d'un collaborateur qui vient en aide à un proche comme défini ci-dessous :**

- un conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs ;
- un ascendant, un descendant, un enfant dont le collaborateur assume la charge au sens des prestations familiales.

Ce dispositif est ouvert à tout salarié en CDI ayant plus de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

La personne aidée doit être atteinte d'une maladie grave, d'une perte d'autonomie, victime d'un accident, d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le don de jours peut être demandé également et de façon exceptionnelle à la suite d'un décès d'un enfant de moins de 25 ans.

Le dispositif vise à encadrer le don de jours de repos entre collaborateurs de l'entreprise au profit d'un collaborateur qui se trouve dans les situations citées.

Le don de jours des collaborateurs et leur attribution aux salariés bénéficiaires sont traités au travers d'un fonds de solidarité anonyme créé et géré par l'entreprise.

Afin de bénéficier du don de jours, le salarié devra avoir épuisé tous ses CP, RTT et jours du CET et devra respecter une procédure de demande inscrite dans des délais prescrits.

Pendant l'absence, le salaire du salarié est maintenu et cette période est assimilée à du temps de travail effectif.

Le don est anonyme, sans contrepartie et est limité à 5 jours maximum de congé ou de repos par année civile.

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

#### **4 accords d'entreprise reçus ou recensés traitent du Compte Épargne-Temps (CET). Leurs stipulations sont précisées dans les paragraphes ci-après.**

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

Cette disposition est d'ordre public.

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

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

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

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

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

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

### 3-1- Bénéficiaires et information des salariés

**Les 4 accords subordonnent le bénéfice du CET aux salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise et l'un d'entre eux fait une application directe des dispositions de l'annexe CET de la Convention Collective Nationale sur ses conditions d'ancienneté requise, d'alimentation, de gestion et d'utilisation.**

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

- information via le bulletin de salaire ;
- information sur l'état du compte une fois par an. Le compte individuel énumère et chiffre précisément chacun des éléments le composant. Le document est conservé par l'employeur et consultable à tout moment. Le salarié peut suivre à tout moment sur l'outil de gestion des temps le solde de son compteur CET ;
- un guide d'utilisation du CET est remis à chaque salarié et un suivi individuel de son compte lui est remis au moins une fois par an.

### 3-2- Alimentation du CET – Abondement de l'employeur

**Ces accords précisent les éléments pouvant alimenter le compte et l'un d'entre eux prévoit un abondement de l'employeur. L'abondement est effectué à hauteur de 20 % et limité aux cas suivants sur présentation d'un justificatif :**

- **congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;**
- **congé de solidarité familiale.**

Un autre accord rappelle que la règle est la prise des congés payés et des JRTT afin de préserver l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle dans un souci de préservation de la santé, l'affectation au CET devant ainsi être limitée.

Enfin, un accord limite à 21 jours par an le nombre de jours capitalisables et un accord les limite à 10 jours ouvrés par an.

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

Ces accords prévoient des conditions spécifiques d'utilisation du compte :

- les droits inscrits au CET ne peuvent excéder 33 jours sauf pour les salariés âgés de 57 ans révolus (susceptibles de liquider une retraite à taux plein) qui peuvent continuer les versements au-delà du plafond de 33 jours. Un accord prévoit, à ce titre, 3 formules d'utilisation (congés, compléments de rémunération et constitution d'une épargne) ;
- un autre accord prévoit l'utilisation du CET pour rémunérer une absence ou un congé légal ou conventionnel et notamment en cas de cessation progressive de l'activité en accord avec l'employeur dans le cadre d'une fin de carrière visé à l'article 1.23 b) de la CCN ;

# **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020**

IDCC 1090

- un accord prévoit l'indemnisation d'un congé sans solde ou en complément de congés annuels. Il prévoit également soit une rémunération différée une fois par année civile dans la limite de 12 jours placés dans le compte, soit une rémunération immédiate en cas de mariage, PACS, naissance du 3<sup>ème</sup> enfant, divorce ou séparation, décès, invalidité, surendettement sous réserve d'un préavis d'un mois ;
- deux accords indiquent enfin que les garanties de prévoyance et de frais de santé sont maintenues.

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

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

## **4 - Les accords d'entreprise pris dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 et entrant dans le champ de l'article L. 2232-9 du code du travail**

Afin d'accompagner les entreprises pendant la crise sanitaire, la branche des Services de l'Automobile a signé un Accord Paritaire National le 2 avril 2020 relatif aux conditions exceptionnelles applicables aux congés payés dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19.

Cet accord-cadre a permis de déroger pendant la période de confinement à certaines dispositions prévues à l'article 1-15 de la Convention Collective Nationale sur les congés payés, en invitant les entreprises à négocier de telles mesures dérogatoires au sein de l'entreprise ou à défaut à appliquer volontairement les dispositions contenues dans l'accord de Branche.

De nombreuses entreprises de la Branche se sont ainsi saisies de cette faculté, en s'appuyant sur cet accord de branche, tout en l'adaptant à leurs spécificités et à leurs besoins.

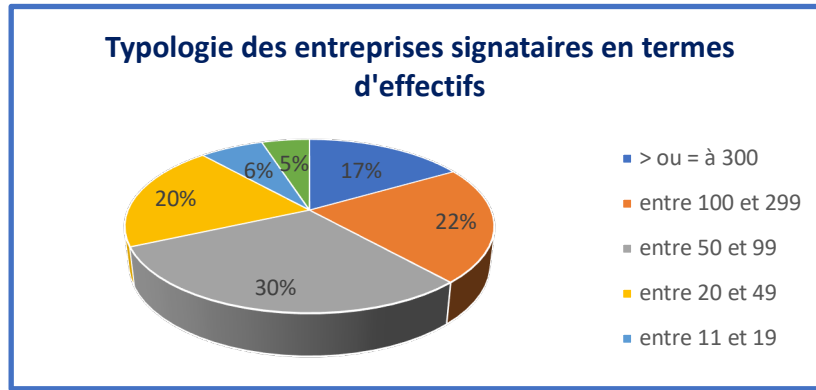
60 accords d'entreprises, ayant mis en place pour une durée déterminée, une prise de congés payés dérogatoire aux dispositions légales et conventionnelles, ont ainsi été reçus ou recensés.

13 d'entre eux ont prévu, en outre, des dispositions dérogatoires sur la prise de JRTT et de jours placés sur le CET.

## Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090

Parmi ces 60 accords, 47 accords ont été négociés dans les entreprises relevant des activités du commerce et de la réparation des véhicules légers et véhicules industriels.



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

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

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

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

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

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

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

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

**Pour l'année 2020, sur les 79 accords d'entreprise et plans d'actions reçus ou recensés, 32 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.**

**Ces 32 textes s'articulent autour de quatre axes principaux :**

- **la non-discrimination dans le cadre du processus de recrutement ;**
- **l'égalité de rémunération, d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes ;**
- **l'égal accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes ;**
- **et une meilleure articulation des vies privée, familiale et professionnelle.**

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

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

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

### 1-1- L'Observatoire de l'ANFA

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

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

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

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

### 1-2- L'OBSA

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

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

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

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

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

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

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



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

### 2-1- Les dispositions conventionnelles

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

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

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

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

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

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

Les classifications prévues pour les catégories socioprofessionnelles sont en effet exclusivement fondées sur cinq modalités déconnectées de tout critère afférent au 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 » ;
- et des critères valorisants.

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

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

# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

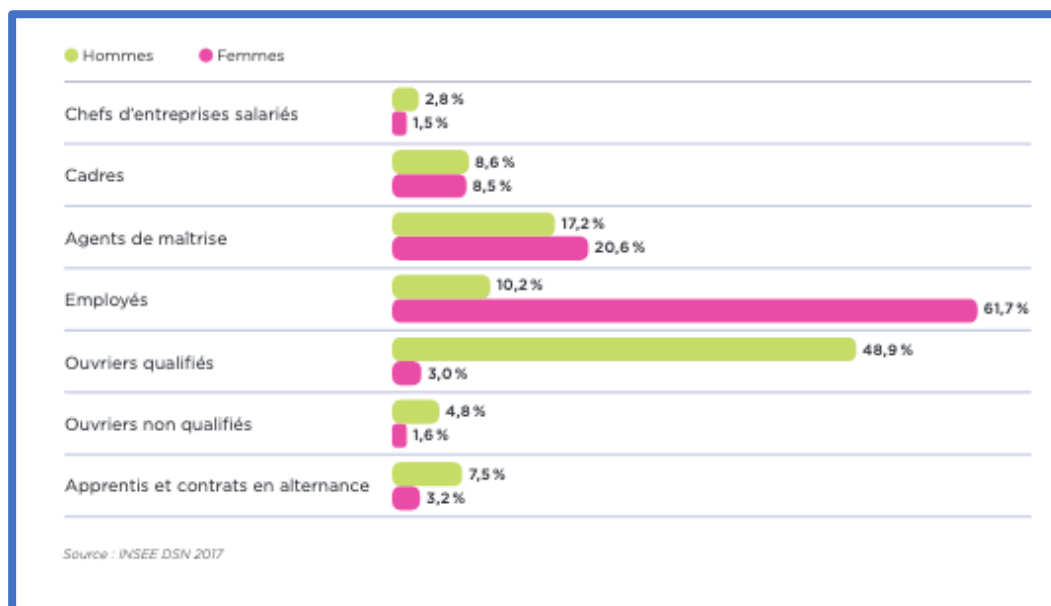
IDCC 1090

## 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 en matière de classifications et de recrutement

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

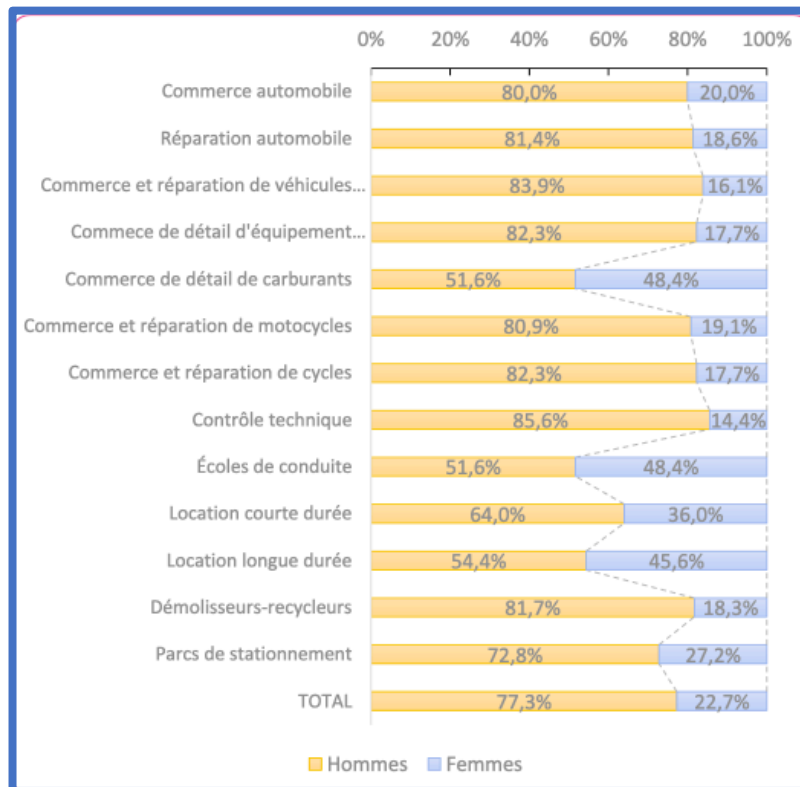


Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2020.

# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090

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



Source : Rapport Observatoire de l'ANFA, Mixité dans la branche des Services de l'Automobile, édition juillet 2020.

Métiers	Hommes	Femmes
Mécaniciens	99,1 %	0,9 %
Carrossiers / Peintres	99,2 %	0,8 %
Agents de maîtrise maintenance	97,6 %	2,4 %
Magasiniers	90,7 %	9,3 %
Vendeurs / Chefs des ventes auto	77,3 %	22,7 %
Enseignants de la conduite	57,7 %	42,3 %
Secrétaires (y c. comptables et administratives)	11,8 %	88,2 %
Gérants station-service	43,7 %	56,3 %

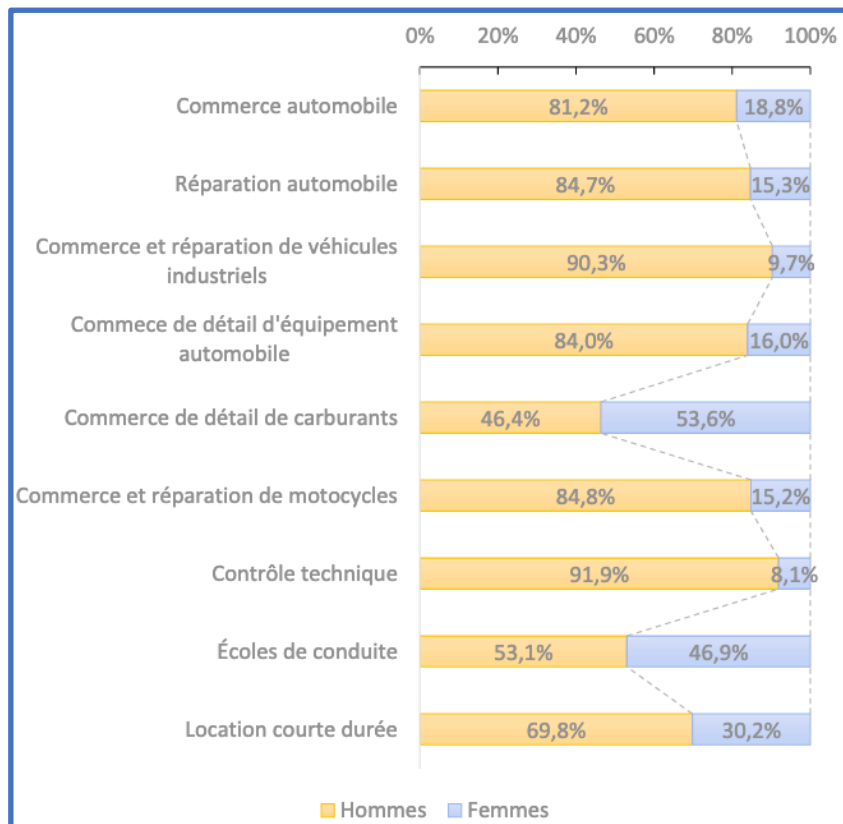
Source : INSEE RGP 2017

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

# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

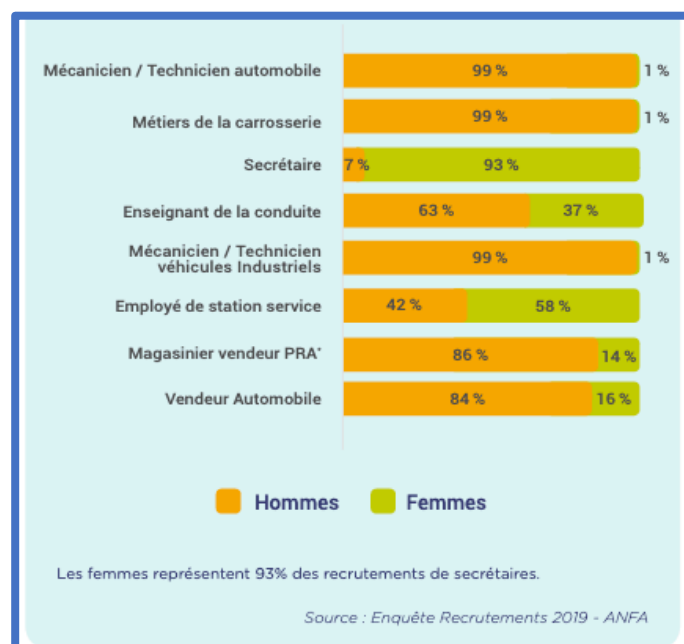
IDCC 1090

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



Source : Rapport Observatoire de l'ANFA, Mixité dans la branche des Services de l'Automobile, édition juillet 2020.

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



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

## Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090

### TOP 5 DES MÉTIERS LES PLUS RECRUTÉS CHEZ LES HOMMES

Hommes	Parts de recrutement
Mécanicien auto	31,1 %
Carrossier / Peintre	14,5 %
Enseignant de la conduite	5,9 %
Mécanicien véhicules industriels	5,5 %
Magasinier Vendeur en pièces de rechange et accessoires	4,1 %

### TOP 5 DES MÉTIERS LES PLUS RECRUTÉS CHEZ LES FEMMES

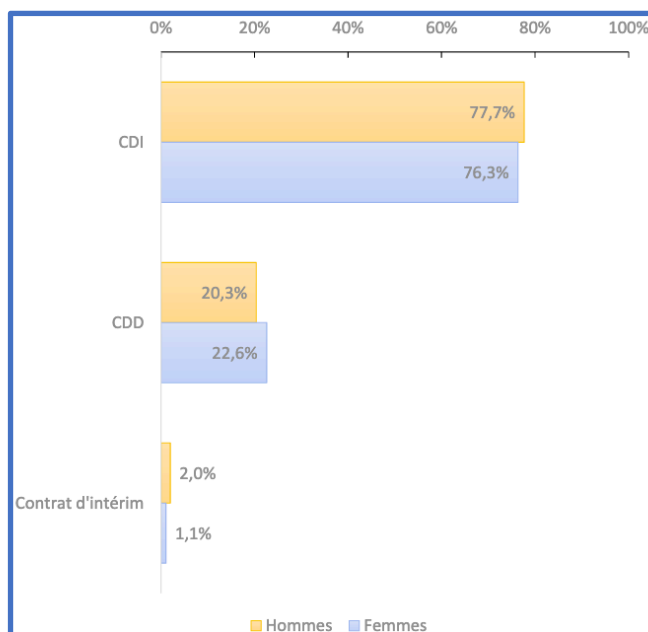
Femmes	Parts de recrutement
Secrétaire	46,9 %
Enseignant de la conduite	13,2 %
Employé de station service	11,5 %
Comptable	6,1 %
Magasinier Vendeur en pièces de rechange et accessoires	2,6 %

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

# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090

## 2-3-5- Répartition des recrutements par contrat selon le sexe



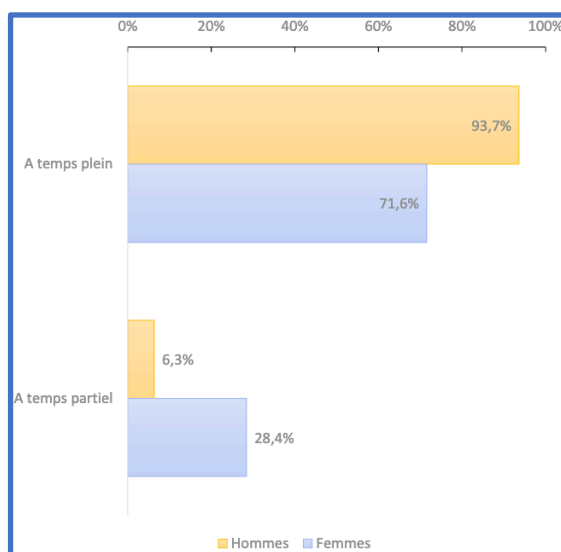
Source : Rapport Observatoire de l'ANFA, Mixité dans la Branche des Services de l'Automobile, édition juillet 2020.

### **A noter :**

Le CDI demeure le contrat majoritaire à l'embauche à plus de 75 %, peu importe le sexe.

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

## 2-3-6- Répartition des recrutements par sexe et usage du temps partiel



Source : Rapport Observatoire de l'ANFA, Mixité dans la Branche des Services de l'Automobile, édition juillet 2020.

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

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

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

Les partenaires sociaux sont attachés à l'objectif d'égalité professionnelle et à ce que les femmes soient incluses à titre prioritaire dans certains dispositifs de branche, en particulier dans le cadre de leur politique de développement de la formation professionnelle et des diagnostics de compétences.

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

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

#### 3-2- Représentation équilibrée des femmes et des hommes

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

#### 3-3- Orientation professionnelle des jeunes femmes

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

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

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

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

# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090

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

- mise en avant systématique de jeunes femmes lors de grands événements institutionnels et publics, notamment les visites ministérielles et les salons professionnels ;
- présence systématique de jeunes femmes sur les supports de communication (« print », web, salons) : photos en couverture et pages intérieures des livrets « Métiers et Régionaux », visuels sur les stands des salons, sites web, réseaux sociaux... ;
- diffusion de « paroles de femmes » : témoignage d'une technicienne automobile ;
- playlist YouTube dédiée à la mixité homme/femme dans les métiers de l'automobile : vidéos consacrées à l'embauche des jeunes femmes, à la carrosserie chez les femmes, aux métiers de mécanicien moto chez les femmes ou encore de magasinier ;
- page internet du portail des [Métiers des services de l'auto](#) dédiée à la promotion de la mixité des formations et des emplois, intitulée « Mixité, halte aux préjugés ! » : chiffres clefs, contacts utiles, témoignages féminins (carrossier-peintre) ;
- mise en ligne d'un kit pédagogique, créé avec l'ONISEP « [Découvrir les métiers des Services de l'Automobile](#) » avec un focus particulier sur la mixité des emplois.

### 3-4- Le déroulement des carrières

#### 3-4-1- L'évolution professionnelle

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

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

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

C'est ainsi que l'association WAVE a été fondée, sous l'impulsion de plusieurs femmes exerçant dans les secteurs de l'Automobile. Association relevant de la loi 1901 s'adressant à tous les salariés, femmes et hommes de toutes les entreprises des secteurs de l'Automobile, elle a pour objet de contribuer à faire connaître et à promouvoir le travail des femmes dans les métiers de l'automobile en constituant un réseau d'influence, d'entraide et de partage de connaissances.



# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090

A cette fin, en 2020 elle a organisé plusieurs événements, notamment :

- des rencontres autour de l'égalité femmes-hommes ;
- des « web déjeuner-atelier » autour du confinement (échanges d'expériences) ;
- les premiers « trophées de la Mixité dans l'automobile et la mobilité » afin de valoriser les entreprises qui font de la mixité un véritable enjeu de développement dans leurs organisations ;
- un [programme de « cross mentoring Génération Y »](#) visant à permettre à des jeunes actifs et à des professionnels expérimentés du secteur de l'automobile de partager réciproquement expérience, savoir-faire et savoir-être. Il s'agit de permettre à un binôme de volontaires sans lien hiérarchique et d'entreprises différentes, mais du secteur automobile, de s'intégrer dans une démarche d'enrichissement mutuel et de partage de connaissances et d'expériences ;
- le trophée de la Femme de l'Année remis par un jury de journalistes spécialistes du secteur automobile.

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

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

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

### *a) Sensibilisation du personnel d'encadrement*

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

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

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

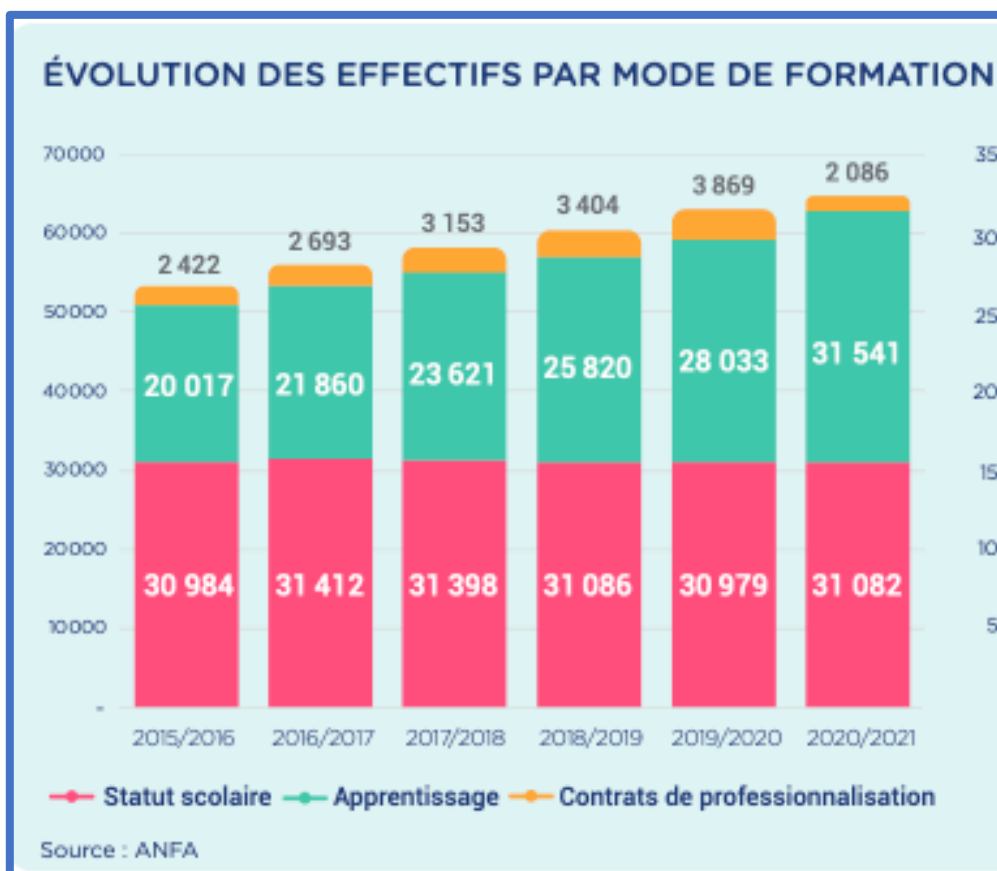
Attachés à la **promotion de la parentalité et à la fin de toute stigmatisation des femmes, notamment en raison de leur « maternité potentielle, passée ou future »**, les partenaires sociaux ont tenu et souhaitent promouvoir l'accès à la formation des salariés chargés de famille sans référence au sexe.

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).

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

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

### 4-1- Formation initiale et égalité professionnelle



Source : Autofocus n°87, Les effectifs en formation dans les services de l'automobile, Observatoire des Services de l'Automobile, janvier 2021

#### **A noter :**

Malgré le contexte sanitaire inédit, lié à la lutte contre la Covid-19 et les tensions qui en ont découlé sur l'économie et les emplois au cours de l'année 2020, les entreprises de la branche des Services de l'Automobile ont continué à investir dans la formation des jeunes.

## Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090

Ainsi, à la rentrée 2020, on compte **64 709 jeunes en formation initiale** dans les domaines spécifiques de la Branche, dont 33 627 jeunes en formation par alternance (31 541 en contrat d'apprentissage et 2 086 en contrat de professionnalisation).

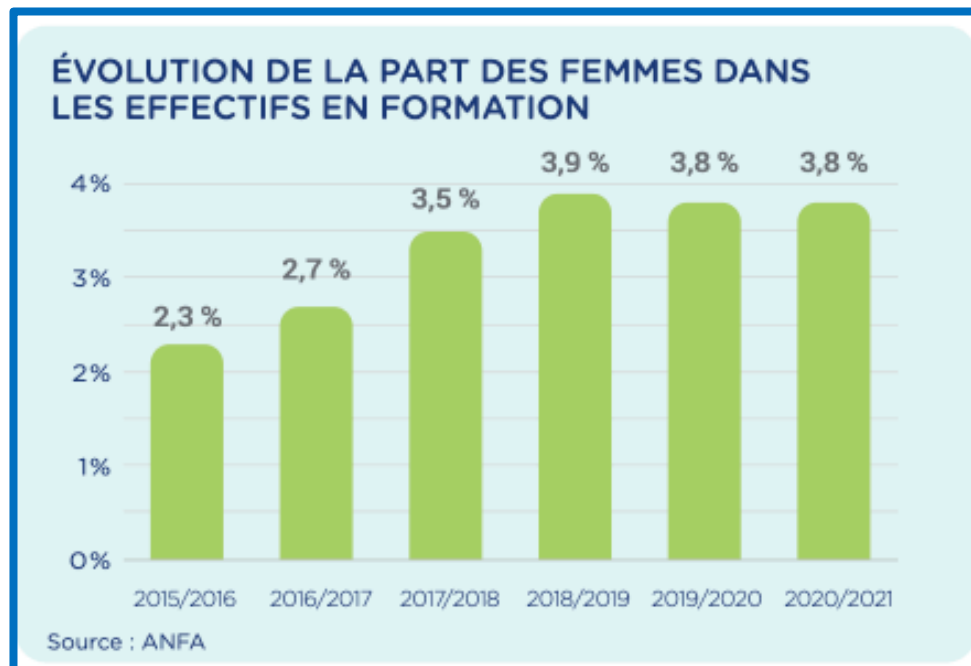
Les effectifs en alternance ont augmenté de plus de 5 % par rapport à l'année précédente, avec une progression de près de 3 % des signatures de contrat cette année.

En 2020, l'alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation) représente ainsi 52% des effectifs des jeunes en formation.

Près de 2 440 jeunes femmes ont été formées dans les domaines spécifiques de la Branche en 2020, soit 3,8% des effectifs.

Les apprenties sont de plus en plus nombreuses dans la branche des Services de l'Automobile, leur nombre ayant progressé de près de 152 % en 5 ans (contre 41 % pour les apprentis).

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



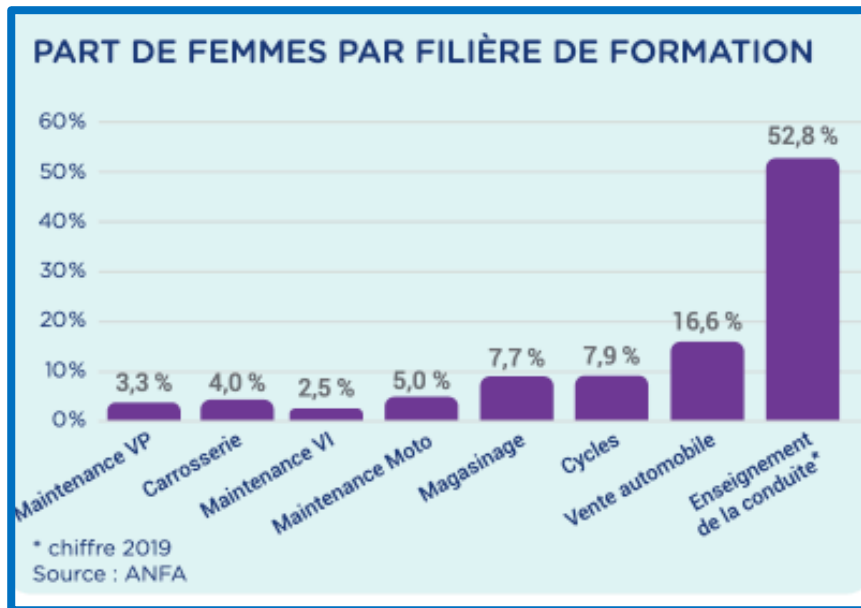
Source : Autofocus n°87, Les effectifs en formation dans les Services de l'Automobile, Observatoire des Services de l'Automobile, janvier 2021

### **A noter :**

Les femmes sont plus présentes au sein de la filière Vente (16,6 % des effectifs), notamment au sein du Titre à finalité professionnelle Vendeur Automobile (16,6 %), ainsi que dans la filière enseignement de la conduite (52,8 %).

# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090



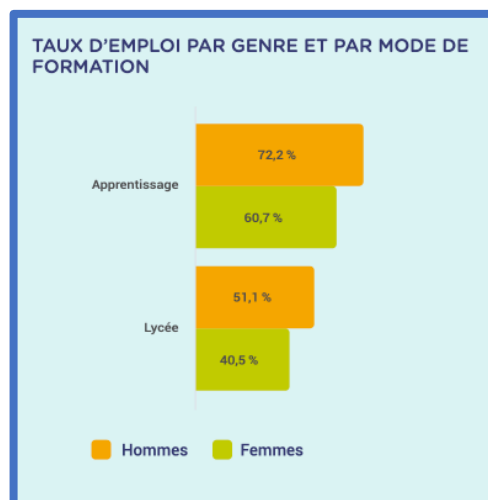
Source : Autofocus n°87, Les effectifs en formation dans les services de l'automobile, Observatoire des Services de l'Automobile, janvier 2021

## **A noter :**

La part de jeunes filles formées en CQP/Titre est plus importante que celle des jeunes hommes (14,3 % vs 5,3 %).

Dans l'ensemble, la part de jeunes femmes formées croît avec le niveau de formation, passant de 2,9 % au niveau 3 (CAP), à 6,3 % pour les niveaux 6 et 7 (Licence pro, diplôme d'ingénieur, Master). Cette observation concorde avec le fait que les femmes occupent majoritairement des postes sur des fonctions tertiaires.

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



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

## Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090

### A noter :

Près de 72 % des apprentis sont en emploi sept mois après la fin de leur formation, dont plus des trois quarts dans le métier cible de la formation (58,8 %) et plus d'un apprenti sur trois (36,7 %) s'insèrent dans l'entreprise où il a préparé son contrat d'apprentissage.

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



Source : Rapport Observatoire de l'ANFA, Mixité dans la Branche des Services de l'Automobile, édition juillet 2020.

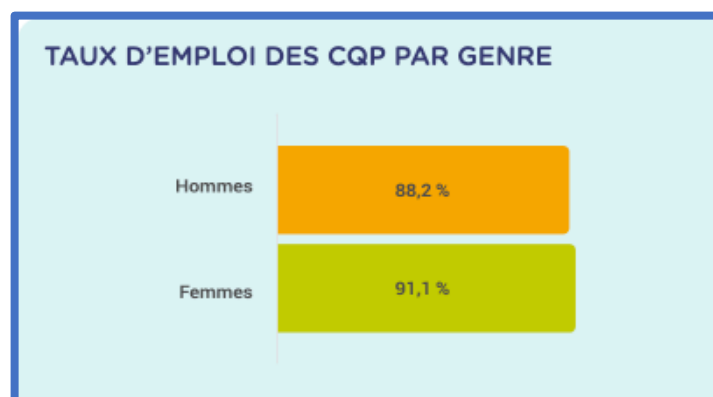
### A noter :

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

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

# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090



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

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

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

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

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

## 4-3- Formation continue et égalité professionnelle

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

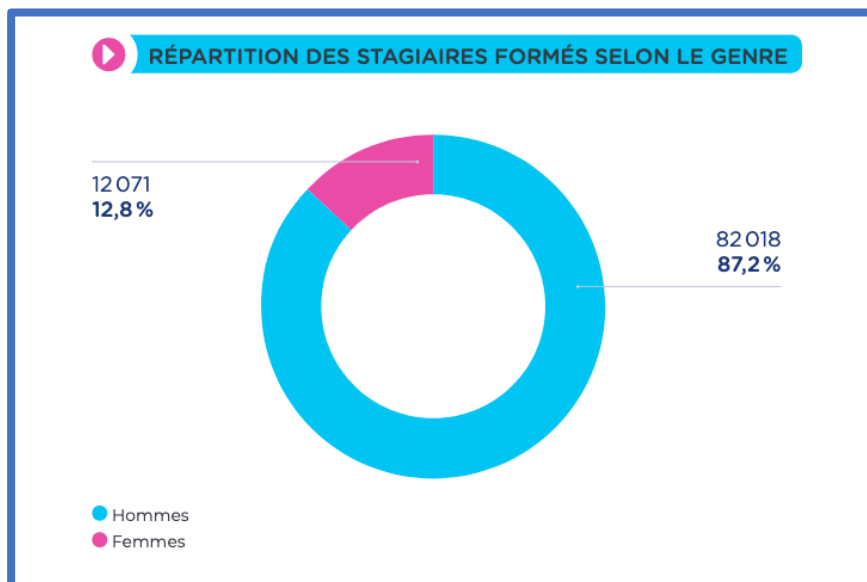
Elle s'organise autour de formations postérieures à la formation initiale, lesquelles peuvent donner lieu ou non à des certifications professionnelles, titres ou à des diplômes.

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

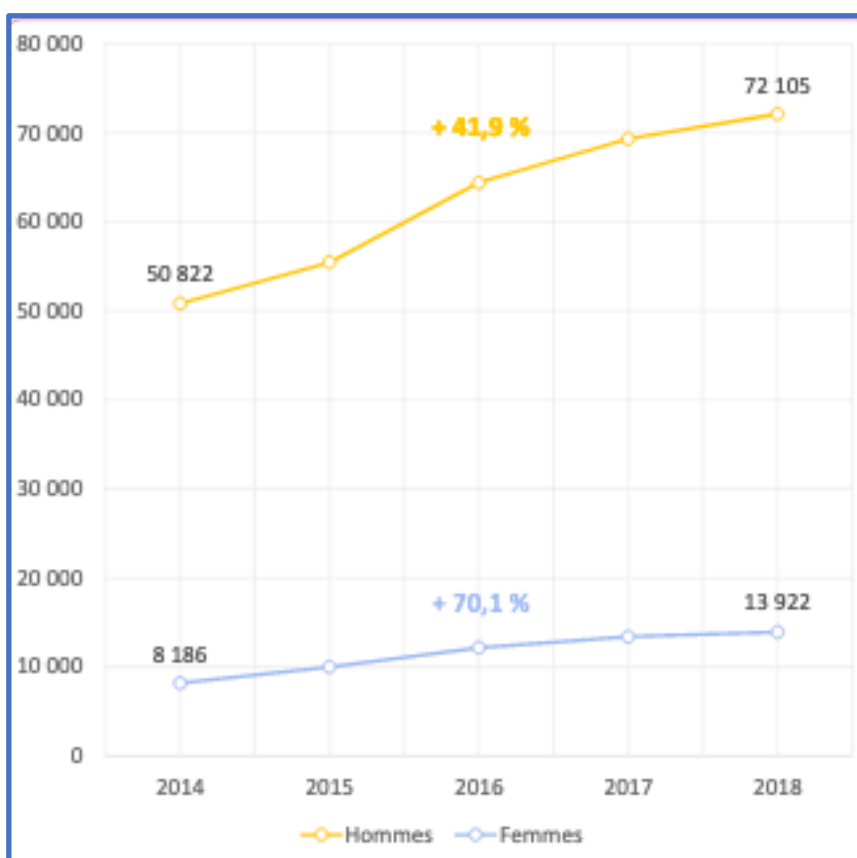
Ainsi, le nombre de femmes et d'hommes ayant suivi une formation au cours de l'année 2020 correspond au taux de répartition femmes-hommes de la Branche.

# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090



Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile 2019, édition 2020.



Source : Rapport Observatoire de l'ANFA, Mixité dans la Branche des Services de l'Automobile, édition juillet 2020.

# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090

## A noter :

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

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

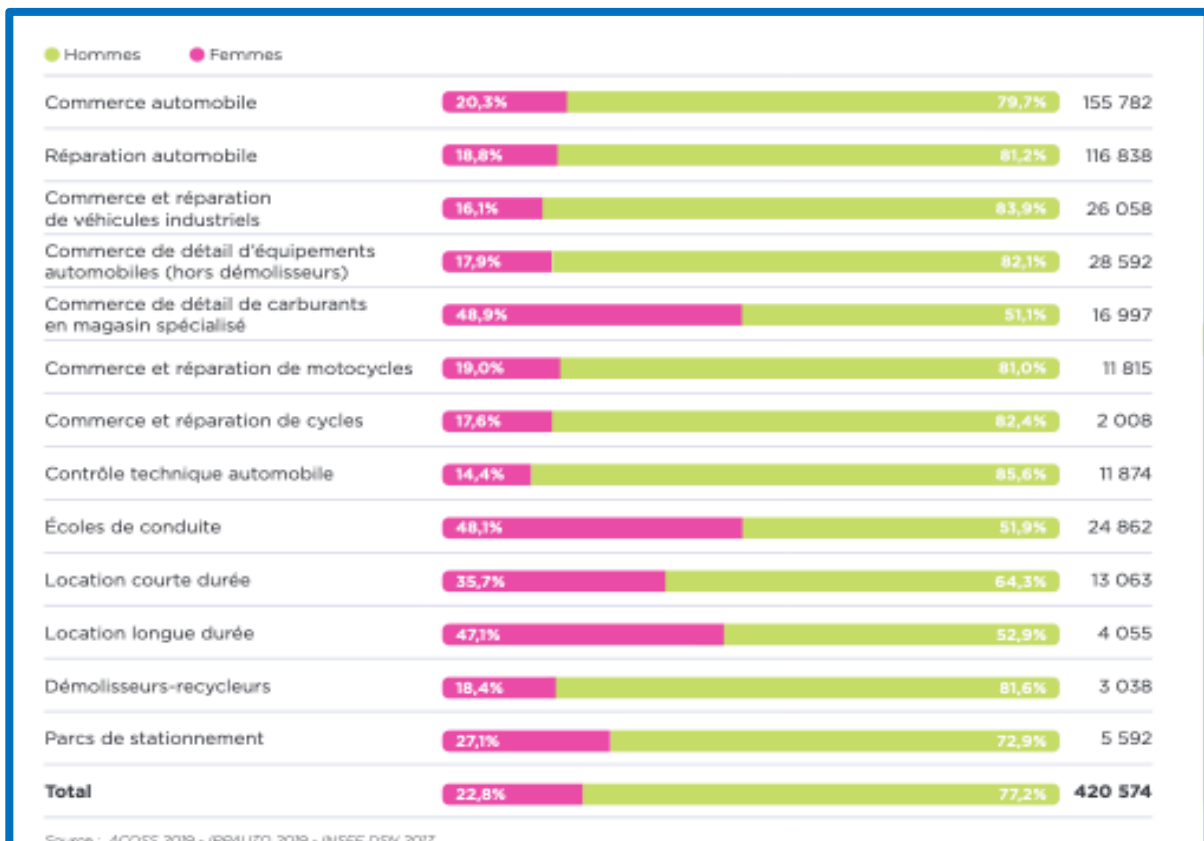
### 5-1- Données de la branche des Services de l'Automobile

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

La Branche est composée de 324 699 hommes salariés et 95 875 femmes salariées. Ces dernières représentent ainsi 22,8 % des emplois salariés.

A cela, il convient d'ajouter les emplois féminins non-salariés (principalement artisans-commerçants) qui sont au nombre de 11 878, soit au total 107 753 emplois.

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



Source : Rapport Observatoire de l'ANFA, Mixité dans la Branche des Services de l'Automobile, édition juillet 2020.



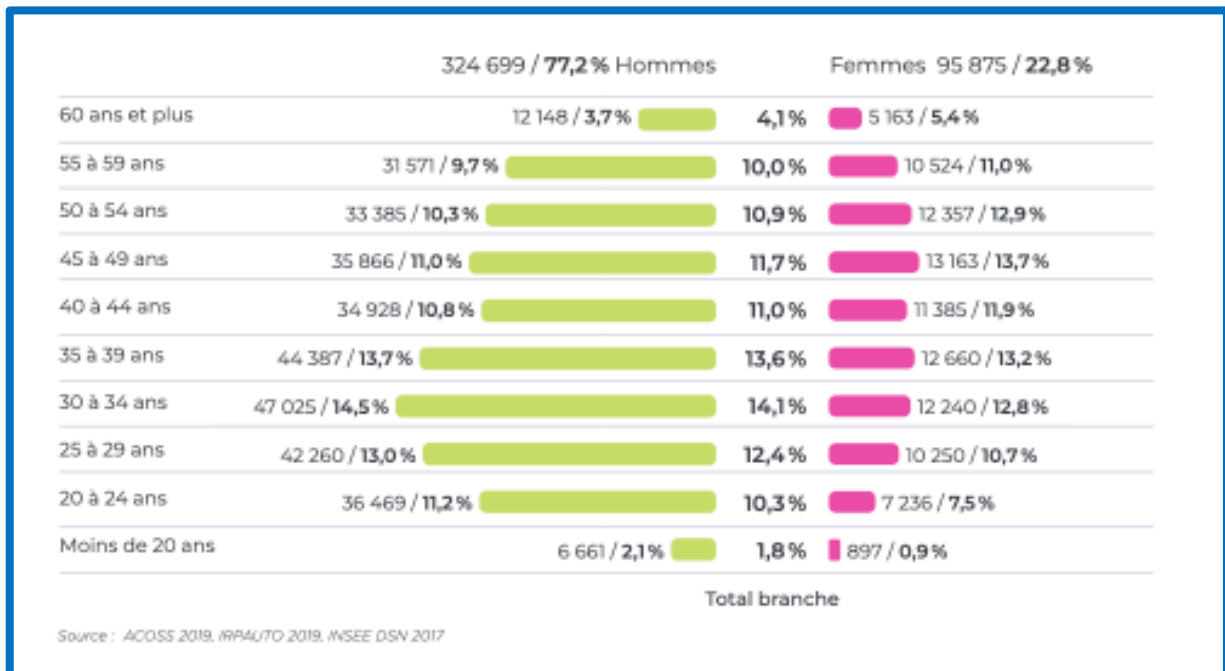
# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090

## A noter :

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

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



Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2020.

## A noter :

Les salariés occupent pour la plupart un poste à temps plein et 92,4% des salariés bénéficient d'un contrat à durée indéterminée dans la branche des Services de l'Automobile (hors apprentis et intérim).

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

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

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

**Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des  
Services de l'Automobile – 2020**

IDCC 1090

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
dont 55 ans ou plus	14,7	14,7	14,1
dont 60 ans ou plus	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

Taux de temps partiel (femmes ; en % des femmes présentes au 31/12/2016)	IDCC	CRIS	Ensemble des conventions collectives de branche
<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

**Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des  
Services de l'Automobile – 2020**

IDCC 1090

Taux de CDD (femmes ; en % des femmes présentes au 31/12/2016)	IDCC	CRIS	Ensemble des conventions collectives de branche
<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 201

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

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

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

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

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

### 6-1- Publications et guides

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

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

Le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes a publié un « kit » pour agir contre le sexisme.

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

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

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

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

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

# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090

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

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

## 6-1-3- 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)

## 6-1-4- Guide de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) « Égalité professionnelle, organisation et conditions de travail »

L'Anact a publié un guide (sous forme de quizz) pour aider les entreprises à réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Destiné aux entreprises, et intitulé « [Égalité professionnelle, organisation et conditions de travail](#) », il aborde plusieurs thématiques comme la mixité des métiers en France ou encore l'articulation du temps de travail, pour faire prendre conscience des inégalités professionnelles qui perdurent entre les sexes.

## 6-1-5- Livre blanc de l'Association Nationale des DRH (ANDRH) consacré à la prévention du harcèlement sexuel

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

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

## 6-2- Sites internet institutionnels

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

- <https://arretonslesviolences.gouv.fr> : site internet dédié à la lutte contre les violences faites aux femmes notamment en milieu professionnel et s'adressant à l'ensemble des professionnelles et professionnels susceptibles d'intervenir auprès des femmes victimes de violences ;
- <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-secretariat-d-etat/informations-pratiques-3/fiches-pratiques-de-legalite-professionnelle/> : Portail de l'égalité Femmes/Hommes recensant des bonnes pratiques des

entreprises et contenant des fiches pratiques dédiées notamment à la protection contre les discriminations, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral ;

- <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/> - Site internet du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, dont la mission est d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité et de contribuer à l'évaluation des politiques publiques qui concernent l'égalité entre les femmes et les hommes en assurant l'évaluation des études d'impact des lois, en recueillant et diffusant les analyses liées à l'égalité et en formulant des recommandations, des avis au Premier ministre.

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

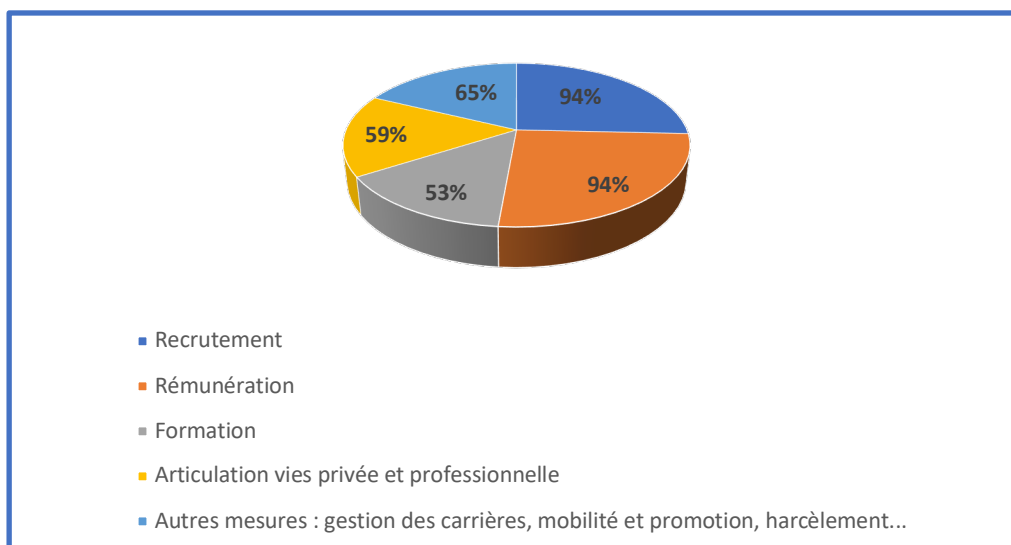
### 7-1- Problématiques principales des accords d'entreprise

**Les 32 accords d'entreprise reçus ou recensés au titre de l'année 2020 érigent l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité professionnelle comme vecteurs d'équilibre social, d'efficacité économique et de complémentarité des compétences, destinées notamment à renforcer la créativité et l'innovation au sein des entreprises.**

Ces 32 accords s'articulent autour de quatre axes principaux :

- la non-discrimination dans le cadre du processus de recrutement ;
- l'égalité de rémunération, d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'égal accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- une meilleure articulation des vies privée, familiale et professionnelle.

#### Part d'accords d'entreprise traitant des problématiques susvisées



## **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020**

IDCC 1090

La typologie en termes d'effectifs des entreprises signataires de ces 32 accords relatifs à l'égalité professionnelle, est la suivante :

- 22 % des entreprises ont un effectif > ou = 250 salariés ;
- 28 % des entreprises ont un effectif compris entre 100 et 249 salariés ;
- 37,5 % des entreprises ont un effectif compris entre 50 et 99 salariés ;
- 12,5% des entreprises ont un effectif compris entre 1 à 49 salariés.

Ces accords ont été signés selon les modalités suivantes :

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

Ces accords ont été signés pour la périodicité suivante :

- 9 accords pour une durée d'1 an ;
- 5 accords pour une durée de 2 ans ;
- 13 accords pour une durée de 3 ans ;
- 4 accords pour une durée de 4 ans ;
- 1 accord à durée indéterminée.

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

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

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

En matière d'égalité professionnelle, la plupart des entreprises signataires d'accords en 2020 a en premier lieu établi un diagnostic partagé entre les parties prenantes (délégués syndicaux ou représentants élus du personnel), faisant un état des lieux et un diagnostic de la situation comparée entre les femmes et les hommes dans les domaines suivants :

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

# **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020**

IDCC 1090

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

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

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

**Ainsi, 30 accords et plans d'actions des entreprises de la Branche (sur 32) reçus ou recensés en 2020 en matière d'égalité professionnelle réaffirment leur engagement de respecter le principe de non-discrimination à chaque étape du recrutement et ceci aux fins de permettre, à chaque candidat, d'accéder aux différents postes selon ses qualifications, ses compétences et expériences professionnelles.**

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

- 83 % d'entre elles entendent ainsi lutter contre tout stéréotype et apportent une attention particulière à la rédaction des offres d'emploi et à leur formulation neutre et asexuée.
- Par ailleurs, en étant vigilantes sur le taux de femmes recrutées par métier et niveau de responsabilité, les entreprises ont une incidence notoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

- d'une sensibilisation des managers aux pratiques de recrutement et aux principes de non-discrimination ;
- du développement de partenariats avec les écoles et centres de formation professionnelle pour faire découvrir les métiers de la Branche et promouvoir la mixité ;
- d'une meilleure communication auprès du public féminin ;
- d'une participation à des forums dédiés à l'emploi, à des salons métiers, afin de susciter des vocations notamment sur les métiers dits « masculins » ou « féminins » dans un but de supprimer tous les stéréotypes pouvant exister au sein des métiers présents dans l'entreprise ;
- de la mise en place d'évènements internes afin de faire connaître les différents métiers et renforcer l'attractivité des métiers non mixtes pour les candidats du sexe sous-représenté en valorisant leur contenu.



# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090

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

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

**Dans le cadre des 32 accords d'entreprise ou plans d'actions reçus par la CPPNI et recensés, 94 % des entreprises s'engagent à veiller à maintenir une équité de rémunération entre les femmes et les hommes, tant pour la rémunération de base que pour l'ensemble des composantes dans le cadre du processus de recrutement et de l'évolution professionnelle.**

Pour y parvenir, à titre d'exemple :

- 43 % d'entre elles prévoient la mise en place d'un processus annuel ou pluriannuel d'analyse et de surveillance de l'égalité des rémunérations afin de résorber d'éventuels écarts salariaux entre les femmes et les hommes, au travers notamment de l'index égalité professionnelle.

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

- 50 % des entreprises ayant transmis leurs accords s'engagent également à assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial (maternité, adoption, paternité, parental d'éducation) et ainsi prendre en compte ces périodes d'absence pour limiter ou ne pas octroyer une augmentation de salaire.

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

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

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

## **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020**

IDCC 1090

**53 % des accords d'entreprise ou plans d'actions reçus par la CPPNI et recensés en 2020 prévoient de nombreuses mesures afin de garantir cet égal accès à la formation professionnelle**, notamment :

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

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

**Dans le cadre de accords et plans d'actions reçus par la CPPNI et recensés en 2020, près de 60 % des accords associent l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail et/ou la conciliation vie professionnelle et vie familiale.**

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

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

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

## **Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020**

IDCC 1090

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

- l'organisation d'entretiens de départ et de retour à la suite d'un évènement familial en vue de favoriser les conditions de départ et de reprise du salarié (36 % des accords prévoient la mise en place de ces entretiens) (53% des accords prévoient cette mesure) ;
- la prise de poste décalée des salariés désireux d'accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes (jusqu'à l'entrée en 6ème) (47% des accords prévoient cette mesure) ;
- des autorisations d'absence rémunérées pour enfant malade selon des modalités spécifiques ou encore une amélioration de l'indemnisation (pouvant aller jusqu'à 100 % du salaire réel pendant la durée du congé - y compris pour la fraction de rémunération excédant le plafond mensuel de sécurité sociale) pour les salariés qui souhaitent bénéficier du congé paternité ;
- l'organisation des réunions habituelles et récurrentes organisées dans le respect des plages horaires de travail de l'équipe ; en cas de réunions occasionnelles, dépassant exceptionnellement l'horaire normal, une prise en compte de contraintes personnelles (en privilégiant les audioconférences, en respectant un délai de prévenance suffisant, ou en établissant des plannings).

# Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – 2020

IDCC 1090



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