

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

AVENANT N° 55 DU 15 JUILLET 2009

RELATIF AUX PARCOURS PROFESSIONNELS

NOR : *ASET0950895M*

IDCC : *1090*

Vu le code du travail ;

Vu la convention collective nationale des services de l'automobile ;

Vu les responsabilités confiées par la loi aux négociateurs des branches professionnelles dans de nombreux domaines, relatifs notamment à la définition des orientations propres à améliorer le parcours professionnel des salariés tout au long de leur carrière ;

Vu en particulier les dispositions législatives et interprofessionnelles relatives à la formation professionnelle, à la gestion prospective des emplois et des compétences et à l'emploi des salariés âgés ;

En ce qui concerne la question de l'insertion professionnelle des jeunes :

Vu l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, notamment ses articles 2 et 3 ;

Vu les accords paritaires nationaux du 27 juin 2000 relatif aux contrats d'objectifs professionnels régionaux, du 30 juin 2004 relatif aux contrats de professionnalisation et du 27 novembre 2007 relatif à la formation professionnelle des jeunes ;

Vu les délibérations paritaires n° 11-05 du 25 octobre 2005 relative à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, n° 4-06 du 19 septembre 2006 relative à la formation des tuteurs et n° 8-07 du 25 septembre 2007 relative à l'enseignement supérieur dans les services de l'automobile ;

Considérant que le renouvellement de la population professionnelle constitue, parallèlement au développement de la qualification des salariés, un des axes fondamentaux de la démarche nationale de formation des partenaires sociaux ;

Considérant que plus de 28 000 apprentis, 4 000 jeunes en contrat de professionnalisation et 30 000 jeunes sous statut scolaire se destinent actuellement aux métiers de la branche professionnelle ;

Considérant l'opportunité de compléter les principes posés par ces textes pour une meilleure efficacité de l'insertion des jeunes dans les entreprises, ainsi que de proposer des initiatives nouvelles propres à renforcer l'attractivité des métiers de l'automobile ;

En ce qui concerne la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :

Vu les articles L. 2241-4 et L. 138-26 du code du travail ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, et notamment son chapitre III B ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 relatif à la formation professionnelle ;

Vu les accords paritaires nationaux du 30 juin 2004 relatif aux contrats et aux périodes de professionnalisation et du 14 décembre 2004 relatifs à la validation des acquis de l'expérience, à l'entretien professionnel et au droit individuel à la formation ;

Vu la charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises du secteur automobile et de leurs salariés, signée le 3 juillet 2008 ;

Considérant les mutations économiques, juridiques, technologiques et sociales que rencontre la branche des services de l'automobile, accentuées par la crise affectant l'ensemble de la filière automobile ;

Considérant qu'à côté du renouvellement de la population professionnelle, l'adaptation des collaborateurs de la branche à ces considérables changements est le second objectif de la stratégie nationale de formation professionnelle des partenaires sociaux ;

Considérant que, dans ce contexte, certains publics doivent être considérés comme prioritaires ;

Considérant qu'une démarche nationale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, organisée par les partenaires sociaux, permettra de concourir dans des proportions importantes à cet objectif, aussi bien dans la perspective économique du développement des entreprises que pour la recherche du maintien dans l'emploi ou de la promotion des salariés ;

Considérant que cet objectif de promotion de la GPEC doit se caractériser par la construction et la mise en œuvre d'une démarche collective permettant la définition, l'élaboration et la mise en œuvre d'actions ;

Considérant que, dans cette perspective, les organisations souhaitent assumer toutes leurs responsabilités et déterminer le cadre général de mise en œuvre de la GPEC dans le champ de la convention collective, dans un esprit de dialogue et de concertation ;

En ce qui concerne l'emploi des salariés âgés :

Vu l'article L. 2241-4 du code du travail relatif à la négociation triennale de branche sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés ;

Considérant la volonté des organisations soussignées de traiter la situation des salariés âgés dans le cadre d'une négociation d'ensemble sur la gestion des parcours professionnels ;

Considérant que l'importance des enjeux qui s'attachent, dans les services de l'automobile, aux deuxième parties de carrière, conduisent ces organisations à préconiser en même temps :

- des mesures permanentes inscrites dans la convention collective, destinées à sensibiliser les entreprises et les salariés sur les objectifs poursuivis et sur les méthodes à mettre en œuvre pour améliorer qualitativement et quantitativement l'emploi des salariés âgés ;
- des mesures temporaires permettant, conformément au 2^e alinéa de l'article L. 138-26 du code de la sécurité sociale, de fixer un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés des entreprises de 50 à moins de 300 salariés ;

En ce qui concerne les indemnités de fin de carrière :

Considérant les évolutions législatives intervenues notamment dans le domaine de l'emploi des seniors, qui conduisent à adapter les modalités d'indemnisation des salariés en fin de carrière dans un contexte économique difficile ;

Considérant, au vu de ces récentes évolutions législatives, leur décision de sauvegarder et de pérenniser le capital de fin de carrière institué en 1974, les organisations soussignées conviennent, après un examen paritaire entamé en janvier 2008 des questions relatives aux indemnités de fin de carrière, et au terme des négociations ouvertes en novembre 2008 sur l'ensemble des thèmes ci-dessous, de conclure un accord sur les parcours professionnels composé de quatre parties, chacune comportant une annexe pour son application :

- insertion professionnelle des jeunes ;
- gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- emploi des salariés âgés ;
- indemnités de fin de carrière.

TITRE I^{er}

INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Article 1^{er}

L'intitulé de l'article 1.19 de la convention collective « Insertion et formation des jeunes » est remplacé par l'intitulé suivant : « Article 1.19 : Insertion professionnelle des jeunes ».

Article 2

L'intitulé et le texte du paragraphe *b* de l'article 1.19 de la convention collective sont modifiés comme suit :

« *b*) Accompagnement des jeunes

Dans leurs actions et dans leurs supports de communication, les organismes paritaires nationaux de la branche accordent une place privilégiée à l'ensemble des dispositifs qui s'adressent aux jeunes, dans les domaines de la formation et de la qualification professionnelle, de la protection sociale et de la santé et de l'action sociale.

Les organismes paritaires de branche visés à l'alinéa précédent coordonnent leurs actions tendant à faciliter l'accompagnement des jeunes entrant dans la profession et à informer ces derniers, ainsi que les familles et les enseignants, des dispositifs existants.

Ces organismes prennent les initiatives nécessaires pour développer la pratique du tutorat et pour en faciliter l'exercice dans l'entreprise. »

Article 3

L'article 1.20 « Handicapés » de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1.20

Apprentissage

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Compte tenu du rôle capital joué par l'apprentissage dans la formation des salariés de la profession, il apparaît indispensable de mettre en œuvre tous les moyens permettant son développement quantitatif et qualitatif.

Les employeurs devront accorder une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise. »

Article 4

Des dispositions relatives à l'insertion professionnelle des jeunes, permettant de développer les actions d'information des jeunes, de définir pour eux des mesures d'accompagnement en centre de formation et en entreprise et de les aider à l'apprentissage de la conduite, sont annexées au présent avenant (annexe I).

TITRE II

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

Article 5

Il est créé, à la suite des paragraphes *a* et *b* de l'article 1.22 « Emploi et formation professionnelle » de la convention collective, un paragraphe nouveau ainsi rédigé :

« *c*) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences améliore le pilotage de l'entreprise par la prise en compte des évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications. Elle doit permettre :

- aux entreprises, d'anticiper sur leurs besoins en compétences et de préserver ainsi, voire de développer, leurs compétitivité en facilitant l'élaboration de leurs stratégies de développement économique et de gestion sociale ;
- pour les salariés, de disposer de moyens d'information et d'outils pour évoluer et agir sur leur parcours professionnel au sein des entreprises, ou dans le cadre d'une mobilité externe ; elle doit également contribuer à l'objectif visant à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière professionnelle.

L'ANFA met à la disposition des entreprises et des salariés de la branche des outils facilitant la mise en œuvre de leurs démarches de GPEC, dans le cadre de dispositions nationales de branche conclues à cet effet. »

Article 6

Les dispositions nationales de branche relatives à la GPEC, visées par l'article 1.22 *c* de la convention collective, sont annexées au présent avenant (annexe II).

TITRE III

EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Article 7

L'article 1.24 « Retraite » de la convention collective est remplacé par un article 1.24 ainsi rédigé :

« Article 1.24

Emploi des salariés âgés

a) Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

1. Gestion anticipative des emplois et compétences

Les entreprises s'efforceront d'améliorer quantitativement et qualitativement l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus. A cet effet, elles sont invitées à s'appuyer sur les outils de GPEC mis en place dans la branche des

services de l'automobile. Cet objectif de progrès de l'emploi des seniors est mené, dans une optique de gestion efficace des âges, notamment grâce aux informations fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications géré par l'ANFA.

Les objectifs de l'entreprise et les méthodes mises en œuvre seront examinés lors des réunions des instances de représentation du personnel, lorsqu'il en existe. Dans les entreprises pourvues d'une représentation syndicale, les négociations seront engagées conformément aux dispositions législatives en vigueur.

2. Entretien de deuxième partie de carrière

L'entretien professionnel prévu par l'article 1.23 *ter c* de la présente convention est dénommé « entretien de deuxième partie de carrière » après le 45^e anniversaire du salarié. Cet entretien, qui se renouvelle ensuite tous les 5 ans, se tient avec le responsable hiérarchique de l'intéressé. Il est destiné à faire le point sur les compétences mises en œuvre, les besoins de formation et l'évolution professionnelle, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise.

Les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées des modalités de mise en œuvre des entretiens de deuxième partie de carrière.

3. Professionnalisation

Les salariés âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation défini par accord paritaire national. Les actions entreprises dans ce cadre permettent, conformément à l'accord paritaire national conclu à cet effet, de favoriser le maintien dans l'emploi ou d'actualiser les connaissances.

Dans cette même perspective, ces salariés sont invités à utiliser leur droit individuel à la formation (DIF) pour suivre les actions de mise à niveau ou de perfectionnement ou de qualification qui leur permettent de contribuer à la sécurisation ou à l'évolution de leur parcours professionnel.

b) Fin de la carrière professionnelle

1. Adaptation des fonctions

Les conditions d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus doivent tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes particulières liées au vieillissement. Tous aménagements des organisations du travail, des horaires ou des conditions de travail seront envisagés à cet effet, notamment à l'occasion des entretiens de deuxième partie de carrière visés au paragraphe a, dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste.

Les salariés âgés de 55 ans et plus dont le certificat d'aptitude délivré par le médecin du travail comporte des restrictions sont prioritaires pour accéder aux postes à pourvoir par mobilité interne, à condition qu'ils aient les compétences requises ou qu'ils puissent les acquérir dans un délai compatible avec les besoins du poste.

2. Transmission des savoirs et développement du tutorat

La transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise est une question susceptible d'être abordée lors des entretiens de deuxième par-

tie de carrière, au cours desquels le salarié et son interlocuteur sont invités à évoquer la pratique du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire. La transmission des savoirs et des savoir-faire doit être conçue et réalisée sur la base du volontariat, de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

3. Transition entre activité et retraite

Lors des entretiens de deuxième partie de carrière, le salarié ou son interlocuteur évoquent la date et les conditions du départ à la retraite. A partir de 55 ans, les salariés sont invités à prendre connaissance des mesures législatives favorables à l'emploi des seniors, telles que le cumul emploi-retraite, la retraite progressive ou la surcote, qui peuvent être envisagés en accord avec l'employeur en plus ou à la place des aménagements d'horaires ou de fonctions visés ci-dessus. Ces informations figurent sur le site internet du groupe IRP Auto et sur celui de l'ANFA, entre lesquels un lien est fourni à cet effet.

A partir de 55 ans, les salariés qui disposent de droits individuels à la formation non utilisés peuvent utiliser ces derniers pour toute action visant à faciliter la transition vers des activités autres que celles qu'ils mettent en œuvre dans l'entreprise.

4. Départ à la retraite

Le départ à la retraite s'effectue soit à l'initiative du salarié, soit sur décision de l'employeur, à l'âge et dans les conditions déterminés par la législation en vigueur. Chacun est tenu de respecter les délais de préavis fixés par les articles 2.12 ou 4.10 de la présente convention collective, pour l'application desquels le départ volontaire à la retraite est assimilé à une démission, et la mise à la retraite à un licenciement.

Le salarié âgé d'au moins 60 ans et ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise peut conclure avec son employeur une convention en vue de rechercher, pendant la durée d'un congé rémunéré à cet effet, une personne susceptible d'être embauchée dans l'entreprise après son départ. La durée de ce congé, qui doit être pris dans les 6 mois qui précèdent le départ à la retraite, ce délai incluant la période de préavis visée au 1^{er} alinéa, est égale à 1 semaine par tranche de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dans la limite maximale de 1 mois. »

Article 8

Un plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés, applicable en 2010 et en 2011, est annexé au présent avenant (annexe III).

TITRE IV

INDEMNITÉS DE FIN DE CARRIÈRE

Article 9

A l'article 1.24 de la convention collective tel que modifié par l'article 7, il est ajouté un paragraphe c ainsi rédigé :

« c) Capital de fin de carrière

Lors de leur départ à la retraite, les salariés bénéficient, dans les conditions fixées par les règlements de prévoyance visés à l'article 1.26 de la présente convention collective, d'un capital de fin de carrière.

Ce capital de fin de carrière est versé par l'OAD visé à l'article 1.26 *b*, dans le cadre d'un fonds collectif créé à cet effet.

Le fonds collectif visé à l'alinéa précédent est financé par des cotisations à la charge exclusive des entreprises. En cas d'insuffisance de ce fonds, le versement du capital de fin de carrière incombe à l'employeur. »

Article 10

Le texte de la 2^e phrase du 2^e alinéa des articles 2.10 *d* et 4.08 *e* de la convention collective est modifié comme suit :

« En outre, s'il est âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture du contrat de travail et qu'il remplit à cette date les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour bénéficier d'un capital de fin de carrière, il percevra un complément à ce titre dès lors que le montant de ce dernier est supérieur à celui de l'indemnité spéciale de licenciement. »

Article 11

L'article 2.13 de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 2.13

Indemnité de licenciement

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 2.12 *b*.

L'ancienneté dans l'entreprise, calculée conformément aux prescriptions de l'article 1.13 de la présente convention, est appréciée par années et mois complets pour le calcul de cette indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

- à partir de 1 an d'ancienneté, 2/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté, il est ajouté, au chiffre précédent, 2/15 de mois supplémentaire par année de présence au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, n'étant prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

En cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 50 ans consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, il est fait application de l'article 2.10 *d*. En cas de licenciement pour un autre motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de carrière est versé lorsque ce salarié remplit les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier. »

Article 12

L'article 2.14 de la convention collective est supprimé.

Article 13

L'article 4.11 de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 4.11

Indemnité de licenciement

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 4.10.

L'ancienneté dans l'entreprise, calculée conformément aux prescriptions de l'article 1.13 de la présente convention, est appréciée par années et mois complets pour le calcul de cette indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

- à partir de 1 an d'ancienneté, 2/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté, il est ajouté, au chiffre précédent, 2/15 de mois supplémentaire par année de présence au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, n'étant prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

En cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 50 ans consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, il est fait application de l'article 4.08 *e*. En cas de licenciement pour un autre motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de carrière est versé lorsque ce salarié remplit les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier. »

Article 14

Pour l'application du présent titre, un avenant n° 12 à l'accord paritaire national relatif aux règlements de prévoyance est annexé au présent avenant (annexe IV).

TITRE V

APPLICATION DE L'ACCORD

Article 15

Afin d'améliorer l'information des entreprises et des salariés sur les dispositions du régime obligatoire de prévoyance, modifié par le titre IV du présent avenant, la phrase suivante est ajoutée au 1^{er} alinéa de l'article 1.26 *a* « Garanties collectives de prévoyance » de la convention collective :

Ces règlements de prévoyance sont annexés à la présente convention collective.

Article 16

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant et de ses quatre annexes, qui seront déposés conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 17

Le présent avenant n° 55, ainsi que toutes ses dispositions annexées pour son application, entrera en vigueur, sous réserve de l'article 18, le lendemain de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Article 18

Les dispositions du plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés (annexe III) s'appliqueront après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension, sous réserve de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi ou de l'absence d'avis de ce dernier dans le délai fixé par la réglementation en vigueur. A cet effet, une demande d'avis sur le « plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés » sera effectuée en même temps que le dépôt légal du présent avenant, conformément à l'article R. 138-30 du code du travail.

Article 19

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter, dans les domaines faisant l'objet du présent avenant, de dispositions dérogeant en tout ou partie à celles qui s'appliquent en vertu de cet avenant.

Article 20

Conscientes de la nécessité d'une approche globale des questions liées au vieillissement, les organisations soussignées conviennent de poursuivre leurs travaux sur ce thème, sans attendre l'achèvement du plan de maintien dans l'emploi annexé. Elles décident en conséquence :

- d'ouvrir une négociation tendant à instituer une couverture obligatoire du risque de dépendance des personnes âgées, au plus tard dans les 3 mois qui suivront l'entrée en vigueur du présent avenant ;
- de poursuivre en 2010 leurs réflexions sur la couverture sociale des retraités des services de l'automobile ;
- de se réunir en vue de définir le cadre, les objectifs et le calendrier d'une négociation de branche portant sur la « pénibilité » de certaines conditions de travail, et sur sa prise en compte dans le dispositif conventionnel, dès que des mesures législatives ou réglementaires nouvelles auront été prises en matière de cessation anticipée d'activité, ou en ce qui concerne les conditions de liquidation des pensions de vieillesse.

Article 21

Les organisations soussignées conviennent également qu'elles se réuniront, dans le cadre de la négociation sur la « pénibilité » visée à l'article précédent, en vue de réexaminer les conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue et des conditions de travail difficiles. Elles rechercheront, pour ces salariés, toutes solutions appropriées pour faciliter leur accès au capital de fin de carrière, notamment en allégeant les conditions d'âge et de durée de carrière fixées par le règlement de prévoyance.

Fait à Suresnes, le 15 juillet 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

GNESA ;

CNPA ;

SNCTA ;

PP ;

FNAA ;

FNCRM ;

FFC ;

UNIDEC.

Syndicats de salariés :

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CSNVA.

ANNEXE I

Insertion professionnelle des jeunes

I. – Information des jeunes et des familles sur les services de l'automobile

Article 1^{er}

Développement des actions

L'ANFA développera, dès le mois de septembre 2009, son action pour l'information des jeunes et des familles, ainsi que pour l'accompagnement des jeunes en formation dans les établissements de formation et les entreprises.

Ces objectifs qualitatifs s'ajoutent aux missions déjà fixées à l'ANFA dans ces domaines.

Article 2

Site internet

Le taux élevé de fréquentation du site www.metiersdelauto.com constitue un point positif. L'ANFA adaptera toutefois celui-ci dans le sens d'une mise en perspective, pour le jeune, de son évolution dans la branche professionnelle, lui permettant de se projeter dans un parcours tout au long de la vie, décroissant ainsi la formation initiale de la vie professionnelle ultérieure.

Article 3

Information sur les CQP

Avant la fin de l'exercice 2009, et afin de répondre à la volonté des partenaires sociaux de promouvoir et d'élargir le dispositif, l'ANFA complètera les dispositifs d'information sur les CQP, par l'intégration des nouvelles certifications, et donc par une refonte de l'ensemble des documents d'information à destination des jeunes.

Article 4

Campagnes spécifiques

Dans la mesure où les perspectives de renouvellement de la population professionnelle sont plus ou moins favorables selon les composantes des activités du champ de la convention collective des services de l'automobile, l'ANFA impulsera, à côté de sa démarche générale, des démarches spécifiques pour certaines activités confrontées à de véritables crises de recrutement.

Les vecteurs de communication devront naturellement être adaptés à l'activité visée.

II. – Mesures d'accompagnement en centres de formation

Article 5

Communication sur les dispositifs sociaux de la branche professionnelle

Afin de conforter le choix des jeunes d'exercer une activité dans la branche des services de l'automobile, mais aussi afin de les fidéliser, il conviendra de réserver, au sein des divers cursus mis en œuvre, la place d'une information sur la politique nationale de formation des partenaires sociaux, qui est conçue pour un accompagnement du salarié pendant sa vie professionnelle (filières, certifications, dispositifs de formation continue, VAE...).

Une présentation des dispositifs de protection sociale des salariés de la branche devra également être effectuée, avec le concours du groupe IRP Auto. Un rapprochement à cet effet entre l'ANFA et ce dernier sera diligente, notamment en vue d'une mise en ligne de l'ensemble des avantages sociaux de la branche professionnelle.

Article 6

Accompagnement social

L'ANFA prendra l'attache des autres institutions sociales de la branche afin d'examiner la façon dont un soutien complémentaire pourrait être apportée aux apprentis et aux jeunes sous contrat de professionnalisation, avec l'appui des centres de formation concernés, afin de :

- concourir à l'hébergement ;
- faciliter l'accès au permis de conduire ;
- fournir une aide appropriée dans certains cas sociaux.

Article 7

Intervention de professionnels dans les sections

L'ANFA développera, en s'appuyant sur son réseau de CFA pilotes, les interventions de professionnels dans les sections, à des fins de présentation ou d'approfondissement de la connaissance du fonctionnement des entreprises.

Les conseillers de l'enseignement technologique de la branche professionnelle seront également sollicités.

Article 8

Développement de l'information des enseignants sur les entreprises

Le développement qualitatif des dispositifs d'alternance passe également, du fait de la relation école-entreprise, par une meilleure connaissance de l'entreprise par les enseignants. A cet effet, l'ANFA développera les dispositifs d'accueil d'enseignants en entreprise, et particulièrement les stages pratiques, pour lesquels elle identifiera des enveloppes financières spécifiques.

Le GNFA apportera également, le cas échéant, ses compétences pour concourir aux regroupements nécessités par cette démarche.

Article 9

Formation des enseignants aux technologies du futur

Afin de préparer les enseignants aux technologies du futur, qui seront prochainement développées par les constructeurs, l'ANFA organisera, avec le concours du GNFA, un programme de sensibilisation et de formation des enseignants dans ces domaines, dès que possible.

Article 10

Mise à niveau et préqualification

Afin de concourir au renouvellement de la population professionnelle, l'ANFA développera sa relation avec les organismes chargés de l'orientation et de la socialisation des jeunes en difficulté, aux fins de s'associer à des actions de mise à niveau permettant aux bénéficiaires de pouvoir prétendre à la conclusion d'un contrat d'insertion en alternance.

Une convention sera signée à cet effet avec les missions locales pour l'emploi, dont l'implantation et les objectifs correspondent à la démarche visée.

Article 11

Entretiens spécialisés

Toute entreprise relevant du champ de la convention collective devra procéder, une fois par an, à un entretien spécifique du chef d'entreprise ou de son représentant, avec tout jeune en formation dans l'entreprise sous contrat d'alternance.

III. – Accompagnement en entreprise

Article 12

Tutorat

Dans le droit-fil des dispositions déjà adoptées par les partenaires sociaux, l'ANFA proposera une démarche d'amélioration qualitative du tutorat, par les démarches ci-après.

Article 13

Information juridique

L'ANFA procédera à la compilation des textes juridiques relatifs à l'organisation et à la mise en œuvre de la fonction tutorale ; cette compilation fera l'objet d'une brochure à l'attention des entreprises et des titulaires de cette mission.

Article 14

Rénovation du dispositif

Le dispositif actuel de formation des tuteurs, développé par l'ANFA, devra être rénové dans les 6 prochains mois pour tenir compte à la fois des nouvelles dispositions juridiques relatives aux missions des tuteurs, mais aussi pour s'adapter au nouveau contexte de certifications de la branche, et particulièrement dans le cadre de la réforme du baccalauréat professionnel en 3 ans.

Article 15

Formations intra-entreprises

L'ANFA pourra organiser, avec le concours du GNFA, des actions spécifiques au profit des tuteurs à l'intérieur des entreprises, ou des groupes, dès lors que les effectifs prévus justifient une telle démarche.

Article 16

Aides financières

Afin de développer la pratique du tutorat, l'ANFA sollicitera, auprès de toute organisation ou de tout dispositif concerné, les aides financières susceptibles de concourir à l'amélioration qualitative de la fonction tutorale en entreprise. Dans ce contexte, elle est autorisée à cofinancer toute mesure opportune.

IV. – Aide à l'apprentissage de la conduite

Article 17

Objectifs

Les organisations signataires conviennent de l'intérêt, pour l'insertion professionnelle des jeunes, de sensibiliser ces derniers à la sécurité routière, de les aider à obtenir le permis de conduire, de les sensibiliser à la sécurité routière et à l'usage professionnel des véhicules ou à acquérir un véhicule pour faciliter leur mobilité professionnelle.

Les dispositions du présent accord se veulent être, pour des raisons sociales, professionnelles et sécuritaires, en cohérence avec les décisions du comité interministériel de sécurité routière (CISR) du 13 janvier 2009, notamment dans sa mesure n° 8 permettant « aux jeunes en apprentissage de préparer le permis de conduire en entreprise ».

Article 18

Aides à l'apprentissage théorique et pratique

Les organisations signataires se rapprocheront de l'ANFA pour mettre en place avec les centres de formation d'apprentis volontaires, et les organismes de formation agissant dans le cadre des contrats de professionnalisation, un cadre de formation adapté aux jeunes pour leur apprentissage des règles de circulation et de sécurité routières.

L'enseignement de la conduite sera dispensé par un établissement d'enseignement de la conduite à titre onéreux agréé par une préfecture et choisi par le jeune.

Une liste des établissements qui s'engagent dans le présent dispositif sera établie pour faciliter le choix par chaque jeune de l'école de conduite qui dispensera la formation théorique et pratique, organisera les rendez-vous pédagogiques et, plus généralement, toute action de formation théorique et pratique relative à la conduite des véhicules.

Les organisations professionnelles signataires s'accorderont pour mettre au point des modules complémentaires de formation sur la sensibilisation au risque routier, les pratiques de prévention de ce risque, la vigilance du

conducteur, et la conduite économique et écologique. Ces modules organisés collectivement seront mis en œuvre par lesdites organisations professionnelles dans les centres de formation d'apprentis.

Article 19

Conduite accompagnée

Les entreprises qui le souhaitent sont conviées à promouvoir auprès des apprentis, les différentes méthodes permettant un accompagnement de l'apprentissage de la conduite : apprentissage anticipé de la conduite (AAC), conduite supervisée, conduite encadrée. Un accompagnateur sera désigné, celui-ci pourra être le chef d'entreprise lui-même ou un salarié volontaire.

Le temps de la conduite accompagnée accompli en application du présent accord est considéré comme du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel, tant pour le jeune que pour l'accompagnateur.

L'entreprise volontaire s'engage à respecter les règles générales de la conduite accompagnée et, en particulier, l'inscription de l'accompagnateur auprès de l'école de conduite. Elle s'engage également à déclarer l'apprenti conducteur, ainsi que l'accompagnateur, auprès de sa compagnie d'assurance de véhicules pour la responsabilité civile.

Article 20

Aides financières

Les organisations soussignées demandent à l'APASCA de développer son action en direction des jeunes, pour les aider à obtenir le permis de conduire dans le cadre des présentes dispositions.

Les entreprises engagées dans une démarche d'accompagnement de la conduite des apprentis conducteurs se rapprocheront des organisations professionnelles signataires afin d'aider les apprentis demandeurs en vue de compléter leur demande tendant à l'obtention des aides financières susceptibles d'être proposées.

Article 21

Allocation d'apprentissage à la conduite

Les entreprises engagées dans le présent dispositif sont invitées à aider les jeunes concernés pour le financement des cours en vue de l'obtention du permis de conduire. Cette aide peut prendre la forme d'une allocation subordonnée à des conditions de ponctualité, de comportement (respect du client, des collègues, des lieux de travail, hygiène, entretien et propreté du poste de travail...) et de progrès (réalisation des travaux confiés sous le contrôle du tuteur).

Le montant, la périodicité et les conditions des versements font l'objet d'une convention signée entre l'employeur et l'apprenti. Les sommes versées à ce titre sont indiquées sur le bulletin de salaire.

Article 22

Promotion du dispositif

Les organisations signataires, de même que les organismes paritaires de formation professionnelle de la branche, assureront la promotion du dispositif auprès des entreprises et des jeunes, et faciliteront leurs démarches engagées dans ce cadre.

ANNEXE II

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Article 1^{er}

Objectifs visés

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) améliore le pilotage de l'entreprise par la prise en compte des évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications. Elle doit permettre :

- aux entreprises, d'anticiper sur leurs besoins en compétences et de préserver ainsi, voire de développer, leur compétitivité en facilitant l'élaboration de leurs stratégies de développement économique et de gestion sociale ;
- pour les salariés, de disposer de moyens d'information et d'outils pour évoluer et agir sur leur parcours professionnel au sein des entreprises, ou dans le cadre d'une mobilité externe ; elle doit également contribuer à l'objectif visant à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière professionnelle.

Dans cet esprit, les organisations signataires apportent leur concours aux entreprises et aux salariés, dans une démarche structurante, pour :

- définir les principes et les règles de la démarche visée ;
- mobiliser les outils et les moyens des institutions de la branche.

Article 2

Moyens de la branche

L'efficacité d'une démarche de GPEC nécessite la prise en compte de données prévisionnelles et prospectives relatives à l'évolution des métiers et des emplois.

A cet effet, l'ANFA développera une documentation dédiée à la GPEC, comportant les travaux de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications de la branche (OPMQ) visé à l'article 7 de l'accord paritaire national du 30 juin 2004. Cette documentation sera publiée et mise en ligne sur le site internet www.anfa-auto.fr.

Les informations dédiées à la GPEC porteront en priorité sur les paramètres économiques, démographiques et technologiques de la branche, et sur les incidences générales prévisibles des évolutions de ces paramètres sur les besoins en qualifications. A cet effet, l'OPMQ rassemblera les données régionales utiles pour évaluer les métiers en développement ou en décroissance.

L'OPMQ développera ses liens avec les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF) en vue d'affiner, de consolider et de comparer les informations régionales.

Les organisations signataires encourageront la consultation du site internet de l'ANFA, qui comporte notamment le RNQSA et le RNC régulièrement actualisés.

Article 3

Outils à la disposition des entreprises

La mise en œuvre d'une démarche de GPEC nécessite la réalisation d'un diagnostic à la fois qualitatif et quantitatif des emplois, des métiers et des compétences dans l'entreprise, permettant l'établissement d'un état des lieux du disponible ou du nécessaire pour les évolutions des activités de l'entreprise. Cette démarche sera particulièrement utile dans la perspective des entretiens professionnels et pour aider les salariés dans leurs démarches de diagnostic individuel, telles que celles visées à l'article 6.2 du présent accord.

Il peut être ainsi procédé à la constitution, notamment, des outils suivants :

- une cartographie des emplois, des métiers et des compétences par famille de métiers, par CSP, par site, par service..., combinée à une pyramide des âges ;
- une identification des compétences transversales et de leurs développements possibles, pouvant permettre de mieux définir les parcours de formation dans une perspective de mobilité professionnelle ;
- une prise en compte des informations des observatoires professionnels ;
- une analyse prospective des métiers en développement ou en décroissance ;
- l'exploitation des informations fournies par le bilan social, lorsqu'il existe, ainsi que, de façon plus large, les renseignements fournis par les rapports aux instances représentatives du personnel.

Article 4

Démarche GPEC dans les entreprises

Pour produire sa pleine efficacité, la GPEC doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social avec les représentants du personnel dans les entreprises qui en sont dotées, en relation avec la stratégie économique définie par l'entreprise.

4.1. Négociation collective

Dans les entreprises soumises à l'obligation triennale de négociation sur la GPEC, la négociation doit notamment porter sur :

- l'information des salariés sur les objectifs et les méthodes de GPEC tels que définis par le présent accord, et adaptés le cas échéant aux spécificités de l'entreprise ;
- la mise en place d'un comité de pilotage et de suivi de la démarche diligentée à ce sujet au sein de l'entreprise ;
- les modalités d'association des institutions élues du personnel et des délégués syndicaux au processus de GPEC ;
- les conditions de suivi des actions mises en œuvre.

En l'absence d'accord, les entreprises recueilleront l'avis des organisations syndicales présentes dans l'entreprise avant la mise en place de moyens de communication spécifiques pour l'information des salariés et de leur hiérarchie, sur les outils de GPEC proposés par la branche et sur les évolutions prévisibles des emplois et des compétences.

Les entreprises non soumises à l'obligation triennale de négociation sont encouragées à s'inspirer des dispositions ci-dessus, lorsqu'elles souhaitent s'engager dans une démarche concertée de GPEC.

4.2. Institutions représentatives du personnel

L'association dans l'entreprise des IRP, lorsqu'elles existent, et notamment leur rôle en matière d'information sur la marche générale de l'entreprise sur l'emploi et la formation professionnelle, constitue un élément particulièrement important pour la réussite d'une démarche de GPEC.

Dès la signature de l'accord issu de la négociation collective susvisée, les IRP ou les commissions spécifiquement désignées à cet effet, lorsqu'elles existent, seront informées des modalités de leur association au processus de GPEC.

En l'absence d'organisations syndicales dans l'entreprise, les IRP seront associées à la mise en place d'un dispositif de GPEC. Les modalités de cette association seront définies après qu'elles aient été consultées sur ce point. Les IRP seront également consultées sur les moyens d'information mis à disposition des salariés et de leur hiérarchie.

Les IRP s'entendent du comité d'entreprise et, pour le suivi du dispositif, de toute commission dédiée éventuellement mise en place par ce dernier. A défaut de comité d'entreprise, les IRP s'entendent des délégués du personnel.

Article 5

Cartographie des emplois

L'ensemble des entreprises du champ d'application de la convention collective des services de l'automobile aura librement accès au dispositif de diagnostic de compétences « E-profil » développé et mis en œuvre par le GNFA, dans tous les domaines où celui-ci est susceptible d'être utilisé, afin de réaliser, dans chaque entreprise qui le souhaite, l'identification et la cartographie des emplois, des métiers et des compétences de l'entreprise concernée.

L'ANFA apportera son concours financier, dans le cadre des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur :

- à la prise en charge des actions sollicitées par les entreprises ;
- au financement de l'adaptation du dispositif « E-profil » aux secteurs d'activités relevant de la convention collective non encore couverts à ce jour.

L'accord personnel et écrit du salarié doit être requis pour l'inscription dans le dispositif ci-dessus et pour la communication à l'entreprise des résultats ; le salarié sera récipiendaire d'un double de ces derniers.

Article 6

Diagnostic individuel de compétences

6.1. Objectifs

La GPEC doit constituer un outil privilégié pour contribuer aux évolutions de carrière des salariés, en leur permettant d'accéder à des points de repère dans la gestion de leur parcours professionnel, dont elle constitue un élément important de sécurisation. Elle doit ainsi contribuer à fournir aux salariés un

cadre de réflexion leur permettant d'être acteur de leur vie professionnelle, et leur offrir une visibilité afin d'effectuer des choix pertinents en matière de formation, d'acquisition de compétences, de qualification ou de mobilité professionnelle.

Chaque salarié qui le souhaite doit par conséquent pouvoir disposer régulièrement d'un état de ses compétences professionnelles, lui permettant de se positionner dans son parcours professionnel.

6.2. Dispositif « E-profil »

Chaque salarié pourra, tous les 5 ans, s'inscrire auprès du GNFA en vue de bénéficier du dispositif « E-profil » dès lors que ce dispositif existe pour l'activité de l'entreprise dont relève l'intéressé.

Cette action, qui se déroule hors du temps de travail effectif, sera prise en charge par l'ANFA pour son coût, ainsi que pour une couverture forfaitaire des frais annexes.

Dans son rapport annuel à la commission paritaire nationale, l'ANFA communiquera un état statistique dénombrant les bénéficiaires de « E-profil » par échelon de classement, par activité de l'entreprise (code APE) et par région administrative.

6.3. Parcours de formation

Le salarié bénéficiaire du dispositif « E-profil » se verra présenter par le GNFA un parcours de formation individualisé, dont il pourra entretenir son employeur. Dans ce cas, l'employeur qui souhaiterait donner suite à cette initiative saisira l'ANFA en vue de permettre le financement du projet.

Article 7

Accès aux certifications par la VAE

L'ANFA maintiendra et développera son effort de promotion de la validation des acquis de l'expérience, dans le cadre de l'accord paritaire national du 10 décembre 2004, avec pour objectif une augmentation sensible des bénéficiaires pour les exercices 2010, 2011 et 2012.

Par ses prises en charge, l'ANFA favorisera également l'accès aux certifications après formation, et particulièrement dans le cadre des périodes de professionnalisation visées à l'article 6 a de l'accord paritaire national du 30 juin 2004.

Article 8

Passeport formation

L'ANFA relaiera, par les moyens de communication mis à sa disposition, ainsi que par un lien sur son site internet, le site www.passeportformation.eu, mis en ligne à l'initiative des organisations interprofessionnelles, afin d'informer les salariés de l'utilité de ce dispositif, et de favoriser le recours à celui-ci.

Article 9

Actions institutionnelles

9.1. Actions de l'ANFA

L'ANFA mettra à disposition des entreprises les informations nécessaires sur les évolutions des activités entrant dans le champ d'application de la convention collective des services de l'automobile. Elle apportera son ingénierie technologique, pédagogique et financière pour l'élaboration des actions de formation susceptibles d'être mises en œuvre.

Dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires assurant la transcription de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, l'ANFA :

- assurera la prise en charge des prestations éligibles à ses financements ;
- impulsera une action spécifique, dans les domaines visés, au profit des TPE et PME, secteurs considérés comme prioritaires.

Afin d'articuler la démarche nationale de GPEC avec les réalités de terrain, l'ANFA déclinera le présent accord dans le cadre régional, sous le contrôle de ses instances paritaires et le cas échéant en lien avec les conseils régionaux et les services déconcentrés de l'Etat. Elle rendra compte de son action à ce titre, lors de l'examen annuel de son rapport d'activité par la commission paritaire nationale.

L'ANFA présentera, à toute institution compétente, et notamment au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), les dossiers et demandes nécessaires à la mise en œuvre des présentes dispositions, dans un esprit de contractualisation et de partenariat.

9.2. Actions du GNFA

Le GNFA mobilisera ses moyens humains et techniques pour une mission de service public de mise en œuvre des objectifs visés ci-dessus, au profit des entreprises souhaitant s'inscrire dans la démarche, et assurera, sur l'ensemble du territoire métropolitain, l'accès aux services et aux prestations qu'il proposera dans ce cadre, avec une priorité aux TPE et PME.

Les prestations que le GNFA développera dans ce cadre devront, systématiquement et naturellement, s'inscrire dans le contexte juridique et social de la branche professionnelle.

ANNEXE III

Plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Article 1^{er}

Entreprises concernées

Un plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés sera mis en œuvre par les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés.

Pour la mise en œuvre du plan, la situation initiale de l'entreprise ou du groupe sera constatée au plus tôt après l'entrée en vigueur du présent dispositif, et la situation finale sera constatée au plus tard le 31 décembre 2011.

Les effectifs sont décomptés conformément aux dispositions du décret n° 2009-564 du 20 mai 2009.

Article 2

Objet du plan

Les dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus doivent relever de tout ou partie des domaines suivants, chacun des indicateurs mentionnés s'appliquant (sauf exception définie ci-après) aux salariés ayant atteint ou dépassé cet âge de 55 ans au cours de la période de réalisation du plan.

1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.

Il peut s'agir, dans ce domaine, de :

Favoriser la professionnalisation des parcours professionnels dans les deuxièmes parties de carrière :

- indicateurs chiffrés : nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière, de bilans de compétences, d'actions de formation.

Valoriser l'expérience et les compétences acquises :

- indicateurs chiffrés : nombre de salariés destinataires de guides d'appui à la démarche de VAE, nombre de salariés inscrits dans une démarche personnelle de VAE.

Encourager la mobilité professionnelle :

- indicateurs chiffrés : nombre de salariés bénéficiant d'une évolution verticale du classement RNQSA, nombre de salariés bénéficiant d'une évolution transversale du classement, nombre d'heures de formation suivies pour permettre l'orientation vers un autre métier.

Diffuser les informations de l'OPMQ :

- indicateurs chiffrés : nombre de salariés destinataires des études de l'observatoire, nombre de salariés pouvant consulter le site de l'OPMQ sur le lieu de travail.

2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.

Il peut s'agir, dans ce domaine, de :

Affecter une part minimale du plan de formation :

- indicateurs chiffrés : sommes affectées aux formations suivies par les salariés.

Communiquer sur l'accès à la formation selon l'âge :

- indicateurs chiffrés : nombre de salariés ayant suivi une action de formation.

Inviter les salariés à utiliser les outils à leur disposition :

- indicateurs chiffrés : nombre de salariés utilisant leur droit individuel à la formation, nombre de salariés utilisant le passeport formation.

3. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Il peut s'agir, dans ce domaine, de :

Aménager l'organisation et le temps de travail :

- indicateurs chiffrés : nombre de salariés optant pour un aménagement du temps de travail, ou un travail à temps partiel, ou une retraite progressive. Incidence de ces choix en matière d'absentéisme.

Informier sur la retraite :

- indicateurs chiffrés : nombre de supports distribués, nombre de réunions d'information des salariés âgés d'au moins 50 ans.

Proposer un entretien préparatoire à la retraite :

- indicateurs chiffrés : nombre d'entretiens spécifiques ou de bilans retraite réalisés.

Proposer d'exercer une fonction de tuteur :

- indicateurs chiffrés : nombre de salariés exerçant des fonctions de tuteur.

Proposer de réaliser une mission ponctuelle :

- indicateurs chiffrés : nombre de salariés âgés de 50 ans et plus acceptant de se voir confier des missions d'accueil d'accompagnement et de parrainage de salariés nouvellement embauchés.

Communiquer sur l'âge de cessation d'activité :

- indicateurs chiffrés : âge moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus, diminution du nombre de sorties anticipées d'activité avant le moment de la liquidation d'une retraite à taux plein.

4. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Il peut s'agir, dans ce domaine, de :

Constituer des équipes de travail d'âges mixtes :

- indicateurs chiffrés : nombre de salariés inclus dans de telles équipes, définition et suivi d'un indicateur de performance de ces équipes.

Faciliter l'exercice de la fonction tutorale :

- indicateurs chiffrés : nombre de salariés de 50 ans et plus dont l'expérience peut permettre d'accéder à une fonction tutorale sous réserve de justifier des prérequis nécessaires.

Solliciter les salariés les plus expérimentés pour participer à des jurys d'examen :

- indicateurs chiffrés : nombre de salariés de 50 ans et plus dont l'expérience peut leur permettre de participer à des jurys d'examen dans le cadre de démarches du type de la VAE.

Valoriser la fonction tutorale en la prenant en compte dans l'appréciation des résultats :

- indicateurs chiffrés : proportion de tuteurs bénéficiant de contreparties spécifiques pour l'exercice de leur fonction, définition et suivi d'un indicateur de satisfaction des salariés suivis par un tuteur.

Diffuser une information valorisant la transmission des savoirs :

- indicateurs chiffrés : nombre de salariés destinataires des supports d'information réalisés pour valoriser la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat.

Article 3

Suivi de la mise en œuvre du plan

L'évolution des résultats des indicateurs sera communiquée semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Article 4

Objectifs nationaux

Pour chacun des domaines d'action retenus, l'objectif fixé par le présent accord est le suivant :

1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :

1.1. Réalisation d'entretiens entre les salariés de 55 ans et plus et leur responsable hiérarchique : 1 000 entretiens.

1.2. Réalisation pour ces mêmes salariés d'actions de formation ou d'heures de formation :

- 200 actions de formation ;
- 2 800 heures de formation.

1.3. Nombre de ces salariés bénéficiaires d'une modification verticale ou transversale du classement : 500 salariés.

1.4. Nombre de validations des acquis de l'expérience égal à : 200 VAE.

1.5. Nombre de salariés destinataires d'informations spécifiques sur les métiers et qualifications de l'automobile : 1 000 salariés.

2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :

2.1. Sommes affectées aux formations suivies par les salariés : 2 M€.

2.2. Nombre de salariés ayant suivi une action de formation : 3 000 salariés.

2.3. Nombre de salariés utilisant leur droit individuel à la formation : 600 salariés.

2.4. Nombre de salariés utilisant le passeport formation : 300 salariés.

3. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite :

3.1. Nombre de salariés optant pour :

– un aménagement du temps de travail : 300 salariés ;

– un travail à temps partiel : 300 salariés ;

– une retraite progressive : 300 salariés.

3.2. Réduction de l'absentéisme résultant des indicateurs 3.1 : 20 %.

3.3. Nombre de supports « information retraite » distribués : 5 000 documents.

3.4. Nombre de réunions d'information « retraite » réalisées : 900 réunions.

3.5. Nombre d'entretiens spécifiques ou de bilans retraite réalisés : 1 000 entretiens.

3.6. Nombre de salariés exerçant des fonctions de tuteur : 300 salariés.

3.7. Missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage : 700 salariés.

3.8. Age moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus : 60 ans.

3.9. Réduction du taux de sorties anticipées d'activité : 10 %.

4. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat :

4.1. Nombre de salariés inclus dans des équipes de travail d'âges mixtes : 1 000 salariés.

4.2. Nombre d'entreprises ayant défini et suivi un indicateur de performance de ces équipes : 100 entreprises.

4.3. Nombre de salariés susceptibles d'accéder à une fonction tutorale : 1 000 salariés.

4.4. Nombre de salariés susceptibles de participer à des jurys d'examen : 400 salariés.

4.5. Proportion de tuteurs bénéficiant de contreparties spécifiques pour l'exercice de leur fonction : 50 %.

4.6. Nombre d'entreprises ayant défini et suivi un indicateur de satisfaction des salariés suivis par un tuteur : 100 entreprises.

4.7. Nombre de salariés destinataires des supports d'information réalisés pour valoriser la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat : 2 500 salariés.

L'ensemble des mesures décidées par les entreprises dans les quatre domaines ainsi définis doit permettre, à l'échéance de fin 2011, d'atteindre un objectif national de branche de 300 emplois maintenus. Cet objectif

s'entend de la différence entre le nombre moyen de salariés en activité âgés de 55 ans et plus, évalués en 2010 et en 2011, et ce même nombre moyen de salariés en activité âgés de 55 ans et plus, recensés en 2008 et en 2009. Ce nombre correspond à une stabilisation, pour les deux années à venir, du nombre de salariés faisant liquider leur pension de vieillesse.

Article 5

Evaluation de la réalisation des objectifs

Chaque entreprise concernée par le présent accord dressera un état initial de sa situation au regard des indicateurs ci-dessus, qu'elle adressera au secrétariat de la commission paritaire nationale au plus tard 6 mois après l'entrée en vigueur dudit accord.

Chaque entreprise ayant mis en place le plan en adressera les résultats annuels, pour chacun des indicateurs retenus, à l'organisme désigné à cet effet dans le cadre de la réalisation du rapport de branche 2011. Les modalités et les délais de cette opération seront précisés en temps opportun par délibération paritaire de la commission paritaire nationale.

Les résultats seront détaillés dans un chapitre spécifique du rapport de branche 2011 (réalisé en 2012) de façon à permettre aux partenaires sociaux d'en faire l'analyse, d'évaluer les écarts constatés par rapports aux objectifs initiaux, et d'en tirer les enseignements utiles.

ANNEXE IV

Avenant n° 12 à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance

I. – Modifications du règlement général de prévoyance

Article 1^{er}

Après la première phrase du 2^e alinéa de l'article 7 *a* du règlement général de prévoyance (RGP) est insérée la phrase suivante :

« A moins qu'ils soient titulaires d'un contrat de travail mentionnant un horaire à temps partiel, ils sont réputés être à temps complet pour le calcul des prestations. »

Article 2

Le 5^e point de l'article 10 *b* du RGP est rédigé comme suit :

« Capital de fin de carrière : la prestation est versée à l'entreprise, avec le remboursement des cotisations ou des contributions patronales qui s'y attachent. L'entreprise reverse la prestation au participant après avoir prélevé la part salariale et/ou la part patronale des cotisations. »

II. – Modifications du règlement de prévoyance obligatoire

Article 3

Le titre VI du RPO est modifié comme suit :

« Article 17

Capital de fin de carrière

1. Droit à un capital de fin de carrière

a) Départ à la retraite

L'organisme assureur désigné (OAD) attribue un capital de fin de carrière au participant qui remplit simultanément les conditions suivantes :

1° Achever sa carrière par un départ volontaire à la retraite ou une mise à la retraite par l'employeur, mettant fin au contrat à durée indéterminée ;

2° Etre âgé d'au moins 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite par l'employeur ;

3° Totaliser au moins 20 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins une année continue dans l'entreprise avant le terme du préavis ;

4° Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire ou de mise à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée au point 3 ci-après.

b) Licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle

L'OAD attribue un complément de capital de fin de carrière au participant qui remplit simultanément les conditions suivantes :

1° Etre licencié consécutivement à une inaptitude d'origine professionnelle, dans les conditions indiquées aux articles 2.10 *d* et 4.08 *e* de la convention collective ;

2° Etre âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture du contrat de travail ;

3° Totaliser au moins 20 ans d'ancienneté dans la profession à la date de la rupture du contrat de travail, dont au moins une année continue dans l'entreprise avant cette date ;

4° Ne pas bénéficier d'une indemnité de licenciement d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée au point 3 ci-après.

c) Licenciement pour un autre motif

L'OAD attribue un complément de capital de fin de carrière au participant qui remplit simultanément les conditions suivantes :

1° Etre licencié, sauf en cas de faute grave ou lourde, pour tout motif autre que celui visé au paragraphe *b* ;

2° Etre âgé d'au moins 60 ans à la date de la rupture du contrat de travail ;

3° Totaliser au moins 20 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins une année continue dans l'entreprise avant le terme du préavis ;

4° Ne pas bénéficier d'une indemnité de licenciement d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée au point 3 ci-après.

2. Calcul de l'ancienneté dans la profession

L'ancienneté dans la profession est la somme en fin de carrière des périodes d'activité salariée exercée sur le territoire métropolitain dans toute entreprise relevant du champ d'application de la convention collective ; chacune de ces périodes d'activité est attestée par le certificat de travail visé à l'article 1.21 de ladite convention, et calculée conformément à l'article 1.13, le total étant apprécié en années entières.

Pour les salariés dont la date de rupture du contrat de travail est postérieure au 1^{er} janvier 2010, l'ancienneté dans la profession tiendra compte des périodes de travail accomplies dans les filiales et succursales de vente et de réparation des constructeurs automobiles ayant appliqué la convention collective de la métallurgie avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 33 du 16 novembre 2000 à la convention collective.

3. Montant du capital de fin de carrière

Le montant du capital de fin de carrière est défini à partir d'une assiette de calcul forfaitaire égale à 32 400 €.

Cette assiette de calcul sera revalorisée au 1^{er} janvier 2015 de la variation de l'indice INSEE des prix hors tabac atteint en novembre 2014 par rapport à celui de novembre 2013. Elle sera ensuite revalorisée au 1^{er} janvier de chaque année, selon la même règle de variation d'indice.

Pour un salarié à temps plein, le capital de fin de carrière est égal au pourcentage ci-après de cette assiette de calcul :

- 30 % pour 20 ans d'ancienneté dans la profession ;
- plus 2,4 % pour chaque année supplémentaire d'ancienneté dans la profession ;
- jusqu'au maximum de 80 % pour 41 ans d'ancienneté ou plus dans la profession.

Article 17 bis

Dispositions transitoires

Par exception transitoire à la condition d'ancienneté fixée par l'article 17, les participants quittant l'entreprise avant 2020 avec une ancienneté dans la profession égale ou supérieure à 10 ans mais inférieure à 20 ans bénéficieront le cas échéant d'un capital de fin de carrière à partir du barème suivant :

- montant du capital de fin de carrière pour 10 ans d'ancienneté : 10 % de l'assiette forfaitaire ;
- plus 2 % par année supplémentaire de 11 ans à 20 ans d'ancienneté ;

La condition d'ancienneté minimale de 10 ans dans la profession, applicable lors de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 55 en 2010, sera ensuite relevée de 1 an pour chacune des années civiles de 2011 à 2019. Ainsi en 2011, pourront bénéficier d'un capital de fin de carrière les seuls participants ayant au moins 11 années d'ancienneté professionnelle, en 2012 ceux qui auront au moins 12 années d'ancienneté professionnelle, et ainsi de suite jusqu'en 2019.

Les autres conditions fixées par l'article 17, y compris l'ancienneté finale de 1 an, sont applicables aux participants visés par le présent article.

Les participants concernés par le présent article s'entendent de ceux dont la rupture du contrat de travail, à leur initiative ou à celle de l'employeur, est notifiée au plus tôt à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 55 à la convention collective nationale, et au plus tard le 31 décembre 2019. Pour l'ouverture et le calcul des droits, l'ancienneté de ces participants est appréciée conformément aux prescriptions de l'article 17, point 1.

Article 18

Calcul des droits

Dès la notification de la rupture du contrat de travail ou du mandat social susceptible d'ouvrir droit au bénéfice d'un capital de fin de carrière, le participant est tenu d'adresser à l'employeur les certificats de travail antérieurs, s'il en existe, permettant d'établir son ancienneté dans la profession.

Dès le début du préavis de rupture, et en tout état de cause dès qu'il a reçu les certificats de travail antérieurs, l'employeur est tenu d'adresser à l'OAD :

- copie de la lettre notifiant le départ volontaire à la retraite, ou la mise à la retraite, ou le licenciement ;

- copie des certificats de travail antérieurs ou de tout autre document permettant d'établir l'ancienneté dans la profession ;
- copie des bulletins de salaires des 12 mois précédant celui au cours duquel la rupture a été notifiée ;
- tous autres documents nécessaires à l'établissement des droits.

Au vu des éléments fournis, l'OAD calcule le montant des droits légaux et conventionnels, en tenant compte le cas échéant des périodes de travail accomplies à temps partiel au cours de la carrière, puis en déduisant le montant des capitaux de fin de carrière qui ont pu être versés précédemment à la même personne.

Dans les cas de départ à la retraite, l'OAD informe séparément l'employeur et le salarié du montant du capital de fin de carrière ainsi calculé, du montant de l'indemnité légale éventuellement due, et du montant de la somme restant éventuellement à la charge de l'employeur au titre de cette indemnité légale. La lettre adressée à l'entreprise et au salarié indique que l'employeur doit déterminer, sous sa responsabilité, le montant des cotisations ou des contributions tant patronales que salariales dues sur la somme reçue.

Dans les cas de licenciement ouvrant droit au versement d'un complément de capital de fin de carrière, l'OAD informe séparément l'employeur et le salarié du montant de ce complément.

Article 19

Liquidation des droits

1. Versement du capital de fin de carrière

L'OAD verse à l'employeur les sommes calculées conformément aux dispositions de l'article 18, en détaillant les 3 éléments du versement correspondant aux points 1 ou 2, d'une part, 3, d'autre part, et enfin 4 du présent article.

Ce versement est effectué après réception des états et justificatifs exigés. Le versement des sommes dues, à l'exception du remboursement des cotisations patronales, peut être fait en même temps que la lettre de notification des droits visée à l'article 18 dès lors que le dossier est complet.

2. Versement du complément de capital de fin de carrière

En cas de licenciement ouvrant droit au versement d'un complément de capital de fin de carrière, le versement est adressé à l'employeur, à charge pour lui de le reverser au salarié.

3. Prise en charge de l'indemnité légale de départ volontaire ou de mise à la retraite

Lorsqu'une indemnité légale de départ volontaire ou de mise à la retraite est due par l'employeur, l'OAD rembourse celle-ci dans la limite de 75 % du montant du capital de fin de carrière, sans que le cumul des deux sommes puisse excéder le montant de l'assiette forfaitaire visée à l'article 17, point 3. Le surplus éventuel d'indemnité légale demeure à la charge de l'entreprise.

Le remboursement est effectué sur présentation de la justification du paiement effectif de la somme considérée.

4. Prise en charge des cotisations patronales

Après avoir déterminé le montant des cotisations ou des contributions afférentes à l'indemnité légale et au capital de fin de carrière dus en cas de départ à la retraite, l'employeur adresse à l'OAD les justificatifs de versement ainsi qu'un état récapitulatif détaillant :

- le montant de l'indemnité légale et celui des cotisations salariales (hors CSG et CRDS) y afférentes ;
- le montant du capital de fin de carrière et celui des cotisations salariales (hors CSG et CRDS) y afférentes ;
- le montant des cotisations patronales afférentes à l'indemnité légale ;
- le montant des cotisations patronales afférentes au capital de fin de carrière ;
- le cas échéant, le montant de la contribution due par l'employeur en cas de mise à la retraite.

Après réception du dossier complet, l'OAD procède au remboursement des cotisations ou contributions patronales, dans la limite de la fraction de l'indemnité légale n'excédant pas le plafond de 75 % visé à l'article 19, point 3. Lorsque la prise en charge de l'indemnité légale a été limitée à ce titre, le remboursement des cotisations ou contributions patronales est égal au rapport entre l'indemnité prise en charge et l'indemnité légale totale due.

Article 20

Salariés ayant travaillé à temps partiel

1. Calcul du capital de fin de carrière

Lorsque le participant a travaillé à temps partiel tout ou partie de sa carrière, l'ancienneté dans la profession est calculée en additionnant le nombre de mois reconstitués en fonction du pourcentage d'activité du participant au cours de chaque période considérée. Le pourcentage d'activité est égal au rapport entre l'horaire contractuel et la durée légale du travail. L'ancienneté totale ainsi reconstituée est appréciée en années entières, conformément aux dispositions de l'article 17, point 2.

2. Calcul de l'indemnité de départ à la retraite ou de licenciement

L'indemnité légale de départ volontaire ou de mise à la retraite dont le salarié peut bénéficier lorsqu'il a été occupé à temps complet et à temps partiel dans la dernière entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités. Il en est de même pour l'indemnité de licenciement, lorsqu'il s'agit de calculer le complément de capital de fin de carrière. »