

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)**

**ACCORD DU 26 JANVIER 2011**  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
ET À LA MIXITÉ DES EMPLOIS

NOR : ASET1150547M  
IDCC : 1090

Entre :

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les professionnels du pneu ;

Le GNESA ;

Le SNCTA,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CSNVA ;

La FGMM CFDT,

D'autre part,

Vu le code du travail, notamment les articles L. 2241-3 relatif à la négociation triennale de branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et L. 2241-9 relatif à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

Vu l'article 1.17 « Egalité professionnelle entre hommes et femmes » de la convention collective ;

Vu la délibération paritaire n° 3-09 du 28 mai 2009 relative à la situation comparée des hommes et des femmes dans les rapports de branche 2008 et 2009 ;

Vu l'analyse du rapport de branche 2008 au regard des négociations sur l'égalité professionnelle, réalisée notamment lors de la CPN du 24 mars 2010 ;

Partageant les préoccupations exprimées par les organisations patronales et syndicales interprofessionnelles en matière d'égalité professionnelle et de mixité des emplois, facteurs d'efficacité économique et sociale dans un pays développé,

Considérant que la mixité dans l'entreprise est un réel stimulateur de performances ;

Considérant leur souhait que les entreprises des services de l'automobile se préparent dès à présent à intégrer davantage les talents féminins, et à assimiler à cet effet la culture et la pratique de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Considérant que dans les services de l'automobile, secteur d'activité essentiellement composé de PME et de TPE, l'accord de branche est un moyen adapté pour définir des actions propres à faciliter l'accès des femmes aux divers métiers concernés, à leur permettre d'élargir et de diversifier leurs choix professionnels, et à mieux concilier la vie familiale avec la vie professionnelle ;

Considérant que ces actions ne pourront être utilement définies que si les partenaires sociaux privilégient une approche qualitative, cette démarche supposant elle-même que les diagnostics d'ores et déjà disponibles dans le domaine de l'emploi féminin soient approfondis grâce aux outils d'observation dont la branche s'est dotée ;

Conscientes toutefois que la mobilisation des partenaires sociaux en faveur de la mixité ne produira d'effets que progressivement, et à condition qu'elle soit accompagnée et soutenue par tous les acteurs privés ou publics intervenant notamment dans les secteurs des médias et de la communication, de l'enseignement et de l'orientation scolaire, et de la formation professionnelle,

il a été convenu de procéder aux analyses qui suivent, et de prendre les dispositions qui en découlent.

## I. – SITUATIONS COMPARÉES DES FEMMES ET DES HOMMES

### I.1. Analyse des données statistiques disponibles sur l'emploi féminin dans les services de l'automobile

En 2009, 97 000 femmes (23 % du total) travaillent dans les services de l'automobile, ce qui représente :

- autour de 20 % des effectifs, dans les activités qui emploient la plupart des ouvriers : commerce et réparation automobile, deux roues motorisés et cycles, démonteurs et recycleurs de véhicules, soit plus de 80 % des salariés de la branche ;
- autour de 40 % des effectifs dans les activités de location d'automobiles et de stations-service ;
- 50 % dans les écoles de conduite.

La part de l'effectif féminin est en augmentation du fait d'un taux d'embauche de femmes supérieur à 30 %. La féminisation des embauches est plus forte dans les métiers de service (50 % à 60 % dans les stations-service, le contrôle technique, les écoles de conduite) que dans le commerce et la réparation (20 % à 30 %), le taux de sorties d'entreprises restant stable par ailleurs, sans différence significative selon le sexe.

Une première analyse des données issues des rapports de branche 2007 et 2008 au regard des négociations sur l'égalité professionnelle a permis d'identifier quelques éléments de différenciation – entre les femmes et les hommes –, face aux métiers des services de l'automobile, tels que l'orientation des femmes et leur accès aux fonctions de responsabilité, ou l'image masculine des métiers et de leur environnement.

Les femmes représentaient 18 % de la masse salariale en 2008. Le décalage par rapport à la proportion des effectifs qu'elles représentent (23 %) doit tenir compte de l'importance du temps partiel administratif dans les TPE. En effet les écarts entre hommes et femmes sont plutôt moins marqués dans les activités de service à dominante « employés », comme stations-service, location de courte durée, parcs de stationnement.

L'écart moyen entre les rémunérations masculines et féminines est plus marqué chez les cadres (13 %) que dans la maîtrise (8,5 %) et chez les ouvriers-employés (9,1 %). Un rattrapage plus important est constaté dans le commerce (+ 7 % en 2008 contre + 1,5 %) et la réparation automobile (+ 6 % contre + 2 %).

### I.2. Analyse des comportements professionnels

Au plan interprofessionnel, les emplois féminins sont souvent concentrés dans certains domaines, notamment les services administratifs, les services aux personnes et aux entreprises, ce qui peut s'expliquer en partie par l'orientation scolaire des jeunes femmes. En effet cette orientation est différente de celle des jeunes hommes, indépendamment du diplôme, des souhaits et des capacités, en raison des attitudes et des représentations des familles et du système éducatif.

La proportion de femmes dans les emplois spécifiques, notamment de l'après-vente automobile qui comportent des contraintes physiques particulières, est très faible, ce qui rend difficiles les comparaisons poste par poste. D'autre part les femmes ont souvent tenu des emplois parmi les moins techniques et/ou les moins qualifiés dans la branche. Elles sont, de ce fait, moins nombreuses dans les emplois les plus qualifiés qui sont, par nature, mieux rémunérés. Cet écart implique, arithmétiquement, que le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes. Si l'on peut penser que cette disparité dans les emplois occupés tend à diminuer, elle est encore présente et constitue l'une des causes de l'écart des salaires moyens, notamment au niveau de l'encadrement.

Le repérage des écarts de rémunération concerne donc essentiellement les métiers dans lesquels la proportion d'hommes et de femmes est équilibrée. Dans ces derniers, mentionnés au I.1 (location, stations-service, écoles de conduite), les seuls écarts significatifs de rémunération repérables en l'état des statistiques disponibles concernent les cadres et, dans une moindre mesure, la maîtrise.

### I.3. Approfondissement des analyses

Faisant suite à l'interdiction légale de toute discrimination liée au sexe, l'objectif principal du présent accord est de conduire les entreprises à supprimer les écarts de rémunération lorsqu'ils sont constatés. Ceux-ci doivent donc être

mieux mesurés, pour distinguer les différences d'ordre sociologique ou comportemental des discriminations proprement dites. Dans un premier temps, l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA) sera donc mobilisé pour faire un état des lieux approfondi et cibler ces différences.

Les partenaires sociaux sont convaincus que les différences liées au parcours scolaire, à la nature des responsabilités confiées ou revendiquées, ou aux contraintes de la vie familiale, ne pourront s'estomper que progressivement. Une évolution réelle de la situation dans le sens souhaité par le législateur dépendra pour beaucoup de la perception qu'ont les employeurs, les familles, les éducateurs, et les salariées elles-mêmes du rôle des femmes dans l'entreprise.

Toutefois l'action des entreprises dans un sens positif doit pouvoir accélérer cette évolution. Les partenaires sociaux conviennent donc dès à présent de réexaminer la situation, dans les conditions fixées au point IV.2, en vue de tirer les conséquences des analyses visées au point I.4 et de préconiser consécutivement des objectifs chiffrés et datés.

#### I.4. Orientation des travaux de l'OBSA dès 2011

##### I.4.1. Identification des comportements professionnels sexués :

- images historiques des métiers et des rôles respectifs des femmes et des hommes, et incidence de ces images sur les décisions individuelles ou collectives dans la carrière professionnelle ;
- éléments objectifs pouvant constituer un attrait ou un frein, respectivement, pour l'accès des femmes et des hommes à certains emplois ou à certaines responsabilités ;
- facteurs objectifs et subjectifs pouvant amener les hommes ou les femmes chargés de recrutement, à choisir, entre deux personnes répondant aux exigences de l'emploi, tel ou tel sexe en fonction de la nature et du contexte du poste à pourvoir ;
- différences entre les contraintes respectives des hommes et des femmes, quant à leurs objectifs de carrière et à leur réussite professionnelle, et incidence de ces différences sur leurs choix respectifs en matière de formation professionnelle, de mobilité ou de promotion ;
- écarts du taux de féminisation selon les qualifications professionnelles, et origines possibles de ces écarts.

##### I.4.2. Identification des facteurs d'écarts de rémunération moyenne dans les emplois mixtes :

- étude des rémunérations effectives pratiquées dans les entreprises, associées à des critères objectifs ;
- analyse de l'incidence de ces facteurs sur les écarts de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes ; sur la base d'un échantillon anonyme et comportant des déterminants objectifs suffisamment homogènes pour être fiables et identiques d'une entreprise à l'autre, l'OBSA isolera les critères ayant le plus de poids dans la détermination des rémunérations en général, et identifiera ceux qui engendrent d'éventuels écarts entre les femmes et les hommes ;
- les données par sexe recueillies pour chacun des échelons et niveaux de référence porteront sur l'âge (courbe : âge/diplôme/carrière/formation), l'ancienneté dans l'entreprise, le salaire mensuel de base pour une durée du travail donnée, les compléments de salaire s'ajoutant au salaire de base, le salaire annuel, le mode de rémunération (base horaire ou forfait).

Ces diverses analyses diligentées par l'OBSA seront croisées avec les informations recueillies par l'observatoire de la négociation collective visé à l'article 12 de l'accord paritaire national du 23 juin 2010 relatif au développement du dialogue social. Les diagnostics des écarts éventuels de rémunération, réalisés conformément à la loi, seront ainsi alimentés par les données issues des rapports de situation comparée réalisés dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

## II. – ENCOURAGEMENT DE LA MIXITÉ DES EMPLOIS

### II.1. Actions de communication

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

Les parties signataires encouragent les centres de formation d'apprentis à mettre en œuvre une éducation aux choix professionnels qui participe à une représentation plus équilibrée entre les hommes et les femmes dans les filières de formation et les métiers.

Elles souhaitent renforcer les actions en direction des collèges, des lycées et des universités, destinées à favoriser l'accueil des jeunes, et particulièrement des jeunes femmes dans les entreprises de la branche, à l'occasion de visites d'information, de séquences d'observation et de stages en entreprise, prévus dans le cadre de l'enseignement général, professionnel et technologique.

Elles encouragent ces établissements à organiser des journées « portes ouvertes » dans leurs locaux, afin de provoquer des rencontres entre les salariés et le public, et de permettre aux femmes de découvrir nos métiers. Ces initiatives permettront de sensibiliser les enseignants à ces questions.

Elles recommandent à leurs représentants dans les commissions professionnelles consultatives (CPC) des ministères en charge de l'éducation nationale et de l'économie, d'intégrer cette problématique dans leurs travaux au sein desdites commissions.

L'ANFA proposera un certain nombre d'actions à réaliser dans les domaines ci-dessus, tant sur le plan national qu'au niveau de ses délégations régionales.

## II.2. Actions de formation prioritaires

Les femmes sont incluses à titre prioritaire dans certains dispositifs de branche, ponctuels ou permanents, mis en place par l'ANFA pour le développement de la formation professionnelle, des diagnostics de compétence et de la professionnalisation. Les parties soussignées soulignent l'importance, tant pour les entreprises que pour les organismes de formation, de privilégier l'accès des femmes aux actions de formation, au sein des populations prioritaires, en particulier pour :

- les actions qui visent à l'acquisition ou au renforcement des qualifications de maîtrise et d'encadrement ;
- les actions qui concernent les entreprises de moins de 10 salariés.

## II.3. Actions au niveau de l'entreprise

Les parties soussignées recommandent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre des rencontres, sur le lieu de travail, entre leurs salariés et le public. Ces rencontres permettront, en particulier, de sensibiliser les éventuelles candidates, et plus généralement leur environnement familial, à l'intérêt et aux perspectives offertes dans le secteur professionnel.

Les entreprises veilleront à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes comme pour les hommes. Au cours de l'entretien d'embauche, les informations demandées sous quelque forme que ce soit au candidat à un emploi ou à un stage devront avoir pour seule finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé et présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes professionnelles.

Les entreprises veilleront à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents. En ce qui concerne le déroulement des carrières, elles s'attacheront à vérifier, en lien avec les représentants du personnel lorsqu'il en existe, que le taux des promotions des hommes et des femmes ayant le même classement tend à être identique dans la durée.

Si 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 important à jouer pour promouvoir cette égalité. A cet effet, les entreprises sont encouragées à insérer dans leur plan de formation, un module destiné aux salariés de l'encadrement et ayant pour objectif de sensibiliser ces derniers aux difficultés liées à l'intégration des femmes, et à mettre en valeur la mixité comme facteur de performance et de compétitivité pour les entreprises.

Le GNFA proposera 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.

## III. – MESURES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

### III.1. Organisation du travail

La salariée enceinte peut demander à bénéficier d'un horaire à temps partiel dans un cadre hebdomadaire. L'employeur ne peut refuser une telle demande que s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. En cas de désaccord sur l'accès de la salariée au temps partiel ou sur les modalités de la réduction d'horaire, l'employeur sollicite l'avis du médecin du travail.

Un accord écrit entre l'employeur et la salariée fixe les dates de début et de fin de la période de travail à temps partiel, et l'horaire hebdomadaire correspondant. Le maintien du salaire pendant le congé de maternité, ainsi que l'indemnisation du congé au titre du régime de prévoyance obligatoire, sera calculé sur la base du salaire mensuel perçu avant le passage à temps partiel.

Durant le congé de maternité ou d'adoption, ou le congé parental d'éducation, l'employeur communiquera, au fur et à mesure de leur publicité, au salarié qui en aura fait la demande, les informations sur la marche de l'entreprise diffusées aux autres salariés de l'entité à laquelle appartient ce dernier. Au retour du salarié dans l'entreprise, l'employeur mettra à sa disposition, en vue de faciliter sa reprise d'activité, les informations sur la marche de l'entreprise, du service ou du poste de travail, qui ont été diffusées collectivement pendant son absence.

### III.2. Rémunération

#### III.2.1. Bénéfice des augmentations salariales pendant l'absence liée à la maternité ou à l'adoption

Le champ d'application des mesures collectives – générales ou catégorielles – d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne peut exclure les salariés au motif que ceux-ci sont en congé de maternité ou d'adoption, ou qu'ils ont bénéficié d'un tel congé. En conséquence, lorsqu'un salarié en cours de congé de maternité ou d'adoption est compris dans le champ d'application d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs et à défaut d'accord d'entreprise spécifique, lorsque l'employeur décide ou est tenu d'appliquer, au titre d'une période de référence donnée, des mesures individuelles d'augmentation des rémunérations, soit pour l'entreprise tout entière, soit pour certaines catégories de salariés, les salariés en cours de congé de maternité ou d'adoption à la date de la décision de l'employeur ou de l'application de la mesure, ou ayant bénéficié d'un tel congé au cours de la période de référence considérée, bénéficient, s'ils sont compris dans le champ d'application de ces mesures indivi-

duelles, d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen d'augmentation des rémunérations, résultant desdites mesures individuelles.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent aux salariés à temps plein comme à ceux à temps partiel. L'employeur s'assure que les salariés à temps partiel bénéficient d'augmentations conformes aux dispositions ci-dessus.

Si besoin est, l'employeur prévoit dans le budget de l'entreprise les provisionnements nécessaires pour assurer le respect des dispositions qui précèdent.

### III.2.2. Base de calcul des augmentations de salaire

Sont concernées les augmentations du salaire de base, à l'exclusion de celles liées à une promotion entraînant un changement de catégorie.

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

Les salariés de la même catégorie sont ceux relevant du même positionnement dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi que la personne salariée à la date de son départ en congé de maternité ou d'adoption. S'il n'y a pas au moins 5 personnes dans ce cas, seront prises en compte les augmentations des salariés relevant de la même catégorie (ouvriers-employés, maîtrise, cadres) ; s'il n'y a pas au moins 5 personnes relevant d'une même catégorie, seront prises en compte les augmentations de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

### III.3. Ancienneté

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise au sens de l'article 1.13 de la convention collective, il sera tenu compte :

- de la durée totale du congé parental d'éducation, qu'il suspende l'exécution du contrat de travail ou qu'il soit à temps partiel ;
- de la durée du congé de présence parentale visé aux articles L. 1225-62 et suivants du code du travail.

### III.4. Formation professionnelle

Les entreprises sont invitées 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 à accorder à ces salariés une priorité d'accès à des sessions de formation dont les dates et les horaires permettent de concilier le temps consacré à la formation et celui destiné à l'exercice de la parentalité.

Les parties signataires rappellent, à cet égard, que la formation ouverte à distance peut largement contribuer à faciliter la conciliation entre la vie familiale et l'accès à la formation professionnelle. Elles recommandent aux organismes de formation de la branche à poursuivre leurs investissements à cet égard.

Le congé de maternité ou d'adoption ne doit pas conduire à un gel des droits du salarié en matière de formation. Conformément à l'article 1.13 de la convention collective et au point III.3, la période de suspension du contrat de travail au titre d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation.

Lorsqu'un salarié est amené à démissionner pour suivre son conjoint pour des raisons professionnelles, il bénéficie, à sa demande, de la portabilité du droit individuel à la formation, en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Les salariés qui reprennent une activité au terme d'un congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel pour élever un enfant bénéficiant, à leur demande, d'un entretien avec leur employeur en vue de leur orientation professionnelle, visant, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer, si cela se révèle nécessaire, un bilan de compétences. De même, ces salariés seront prioritaires pour l'examen par l'ANFA de leur candidature en vue d'obtenir un CQP par la validation des acquis de l'expérience.

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes notamment aux femmes à la suite d'un congé de maternité ainsi qu'aux femmes et aux hommes qui reprennent un emploi après un congé parental.

### III.5. Aides financières

Les entreprises sont invitées à élaborer, selon leur taille et leur situation, un plan éligible aux aides publiques mises en place dans les domaines suivants :

- aides au conseil pour le financement d'études préalables à la définition d'un plan pour l'égalité professionnelle ;
- aides au conseil pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- aides au remplacement des salariés en congé de maternité ou d'adoption ;
- crédits d'impôt pour la prise en charge des cotisations au bénéfice des salariés en congé familial, pour l'indemnisation des frais de garde exceptionnels, pour les dépenses de formation des salariés en congé parental, ou pour les dépenses engagées au titre du CESU ;

- contrat pour l'égalité professionnelle permettant de prendre en charge une partie des coûts d'investissement en matériel, d'aménagement des locaux ou de rémunération des stagiaires salariées, correspondant à des actions pour l'amélioration de la situation des femmes dans l'entreprise en termes de qualification professionnelle ;
- contrat pour la mixité des emplois permettant de prendre en charge une partie des coûts pédagogiques, d'aménagement des postes et de rémunération des stagiaires, correspondant à des actions facilitant l'accès des femmes à des fonctions traditionnellement occupées par des hommes et vice versa.

#### IV. – APPLICATION DE L'ACCORD

##### IV.1. Cadre juridique de l'accord

Le présent accord est conclu conformément aux articles L. 2241-1, L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail relatifs à la négociation de branche annuelle sur les salaires, à la négociation de branche triennale sur l'égalité professionnelle et sur la suppression des écarts de rémunération, sans préjudice des articles L. 2242-5, L. 2242-6 et L. 2242-7 du même code relatifs à la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle, à l'objectif général d'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération dans l'entreprise.

Toutes les mesures prévues par le présent accord pour améliorer la mixité des emplois et mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale peuvent faire l'objet d'accords d'entreprise ou d'établissement ne pouvant que tendre à améliorer la situation des femmes et/ou des parents dans l'entreprise.

##### IV.2. Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail. Il entrera en vigueur après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Les négociations de branche qui seront menées en vue de promouvoir l'égalité professionnelle, notamment la négociation triennale visant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes et à définir les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, s'appuieront sur les données issues des rapports de branche et sur celles produites par l'OBSA conformément au point I.3 du présent accord.

Lors de la prochaine négociation triennale, qui s'ouvrira au plus tard en décembre 2013, les partenaires sociaux tireront un bilan général de l'application du présent accord, et s'attacheront à se fixer des objectifs au vu notamment des analyses qui auront été réalisées par l'OBSA.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée s'achevant le 31 décembre 2013. Il n'est pas reconductible tacitement.

Fait à Suresnes, le 26 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)