

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

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

DÉLIBÉRATION N° 6-11 DU 20 OCTOBRE 2011

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET1151485M
IDCC : 1090

Vu l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009 à la convention collective, notamment son article 8 y annexant un plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés applicable en 2010 et 2011 ;

Vu l'annexe III définissant ce plan, ayant fait l'objet d'un avis favorable rendu par le DGEFP le 9 octobre 2009 ;

Vu l'arrêté d'extension dudit avenant, publié au *Journal officiel* du 19 mars 2010 ;

Vu les attributions confiées à l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA) par l'accord paritaire national du 23 juin 2010 relatif au développement du dialogue social ;

Considérant l'exposé des motifs de l'avenant n° 55 selon lequel des mesures temporaires doivent permettre, conformément au 2° 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 ;

Considérant qu'elles ont prévu que, pour la mise en œuvre du plan, la situation initiale de l'entreprise ou du groupe serait constatée au plus tôt après l'entrée en vigueur du présent dispositif, et que la situation finale serait constatée au plus tard le 31 décembre 2011 ;

Considérant qu'il leur incombe de préciser les modalités selon lesquelles les entreprises adhérentes au plan doivent communiquer leurs résultats annuels pour chacun des indicateurs retenus, en vue de permettre aux partenaires sociaux d'en faire l'analyse et d'évaluer les écarts constatés par rapport aux objectifs initiaux,

il a été convenu des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Les entreprises ayant adhéré au plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés doivent renseigner un bilan de réalisation des actions selon le formulaire ci-annexé, pour chacune des années 2010 et 2011.

Article 2

Ce bilan sera adressé à l'OBSA par lettre recommandée avec avis de réception, au plus tard le 29 février 2012.

Article 3

La présente délibération paritaire fera l'objet des procédures de dépôt légal et d'extension, afin de garantir son application dans des conditions identiques pour l'ensemble des entreprises concernées.

Fait à Suresnes, le 20 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FFC ;
FNAA ;
FNCRM ;
UNIDEC
PP ;
GNESA ;
SNCTA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
CSNVA.

ANNEXE

EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Bilan des résultats année 2010 (entreprises ayant adhéré à l'accord de branche du 15 juillet 2009)

Bilan à adresser au plus tard le 29 février 2012, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'adresse suivante : OBSA, maison de l'Automobile, 50, rue Rouget-de-Lisle, 92158 Suresnes Cedex.

IDENTIFICATION	
Nom de l'entreprise ou des entreprises du groupe (s'il s'agit d'un groupe d'entreprises, établir un bilan par site)	
Adresse du site	
SIREN ou SIRET	
Code APE (nomenclature NAF, art. 1.01 de la CCNSA)	
Effectif total au 31 décembre 2010 (tous âges confondus)	
Budget du plan de formation 2010 (en euros)	
Date de la signature du bilan 2010	
Nom et prénom du représentant légal	
Signature du représentant légal	

DOMAINES D'ACTION FAVORABLES AU MAINTIEN dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus	RÉSULTATS année 2010
<p>Des actions ont dû être réalisées en 2010 pour un indicateur au moins dans chacun des quatre domaines d'action.</p> <p>Types d'action (actions concrètes s'inscrivant dans chaque domaine d'action).</p> <p>Indicateurs associés (sauf indication contraire, tous les indicateurs concernent exclusivement les salariés de 55 ans et plus).</p>	
<p style="text-align: center;">1. Domaine d'action : anticipation de l'évolution des carrières professionnelles</p> <p style="text-align: center;">Type d'action : favoriser la professionnalisation des parcours professionnels dans les deuxièmes parties de carrière</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 65%;"> <p>1.1. Nombre d'entretiens de 2^e partie de carrière qui ont été proposés</p> <p>1.2. Nombre d'entretiens de bilans de compétences qui ont été proposés</p> <p>1.3. Nombre d'entretiens d'actions de formation qui ont été proposés</p> <p style="padding-left: 20px;">Type d'action : valoriser l'expérience et les compétences acquises</p> <p>1.4. Nombre de salariés qui ont été destinataires de guides d'appui à la démarche de VAE</p> </div> <div style="width: 30%; border-left: 1px solid black; height: 100px;"></div> </div>	

DOMAINES D'ACTION FAVORABLES AU MAINTIEN dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus	RÉSULTATS année 2010
<p>1.5. Nombre de salariés qui ont été inscrits dans une démarche personnelle de VAE Type d'action : encourager la mobilité professionnelle</p> <p>1.6. Nombre de salariés qui ont bénéficié d'une évolution verticale du classement RNQSA</p> <p>1.7. Nombre de salariés qui ont bénéficié d'une évolution transversale du classement RNQSA</p> <p>1.8. Nombre d'heures de formation suivies pour permettre l'orientation vers un autre métier Type d'action : diffuser les informations de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)</p> <p>1.9. Nombre de salariés qui ont été destinataires des études de l'OPMQ</p> <p>1.10. Nombre de salariés qui ont pu consulter le site de l'OPMQ sur leur lieu de travail</p>	
<p>2. Domaine d'action : développement des compétences et des qualifications et accès à la formation Type d'action : affecter une part minimale du plan de formation</p> <p>2.1. Sommes qui ont été affectées aux formations suivies par les salariés (montant en euros des dépenses au titre du plan de formation pour l'année 2010, pour les salariés concernés) Type d'action : communiquer sur l'accès à la formation selon l'âge</p> <p>2.2. Nombre de salariés qui ont suivi (ou entamé) une action de formation Type d'action : inviter les salariés à utiliser les outils à leur disposition</p> <p>2.3. Nombre de salariés qui ont utilisé leur droit individuel à la formation</p> <p>2.4. Nombre de salariés qui ont utilisé le passeport formation</p>	
<p>3. Domaine d'action : aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite Type d'action : aménager l'organisation et le temps de travail</p> <p>3.1. Nombre de salariés qui ont opté pour un aménagement du temps de travail</p> <p>3.2. Nombre de salariés qui ont opté pour un travail à temps partiel</p> <p>3.3. Nombre de salariés qui ont opté pour une retraite progressive</p> <p>3.4. Incidence de ces choix en matière d'absentéisme (= taux d'absentéisme en 2010) Type d'action : informer sur la retraite</p> <p>3.5. Nombre de supports qui ont été distribués</p> <p>3.6. Nombre de réunions d'information des salariés âgés d'au moins 50 ans qui ont été organisées Type d'action : proposer un entretien préparatoire à la retraite</p> <p>3.7. Nombre d'entretiens spécifiques ou de bilans retraite qui ont été réalisés Type d'action : proposer d'exercer une fonction de tuteur</p> <p>3.8. Nombre de salariés qui ont exercé des fonctions de tuteur Type d'action : proposer de réaliser une mission ponctuelle</p>	

DOMAINES D'ACTION FAVORABLES AU MAINTIEN dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus	RÉSULTATS année 2010
<p>3.9. Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus qui se sont vu confier des missions d'accueil d'accompagnement et de parrainage de salariés nouvellement embauchés</p> <p>Type d'action : communiquer sur l'âge de cessation d'activité</p> <p>3.10. Age moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus</p> <p>3.11. Diminution du nombre de sorties anticipées d'activité avant le moment de la liquidation d'une retraite à taux plein *</p>	
<p>4. Domaine d'action : transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat</p> <p>Type d'action : constituer des équipes de travail d'âges mixtes</p> <p>4.1. Nombre de salariés qui ont été inclus dans de telles équipes</p> <p>4.2. Définition et suivi d'un indicateur de performance de ces équipes *</p> <p>Type d'action : faciliter l'exercice de la fonction tutorale</p> <p>4.3. Nombre de salariés de 50 ans et plus dont l'expérience leur a permis d'accéder à une fonction tutorale sous réserve de justifier des prérequis nécessaires</p> <p>Type d'action : solliciter les salariés les plus expérimentés pour participer à des jurys d'examen</p> <p>4.4. Nombre de salariés de 50 ans et plus dont l'expérience leur a permis de participer à des jurys d'examen dans le cadre de démarches du type de la VAE</p> <p>Type d'action : valoriser la fonction tutorale en la prenant en compte dans l'appréciation des résultats</p> <p>4.5. Nombre de tuteurs qui ont bénéficié de contreparties spécifiques pour l'exercice de leur fonction</p> <p>4.6. Définition et suivi d'un indicateur de satisfaction des salariés suivis par un tuteur *</p> <p>Type d'action : diffuser une information valorisant la transmission des savoirs</p> <p>4.7. Nombre de salariés qui ont été destinataires des supports d'information réalisés pour valoriser la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat</p>	
<p>(*) Si absence de ces indicateurs : inscrire 0. Si définition et mise en place d'indicateurs : inscrire 1. Si utilisation d'un dispositif de suivi de ces indicateurs : inscrire 2.</p>	

Dénombrement des salariés âgés en activité par tranches d'âge

ANNÉE de naissance *	NOMBRE DE SALARIÉS présents à l'effectif au 31 décembre 2011
1956 (55 ans)	
1955 (56 ans)	
1954 (57 ans)	
1953 (58 ans)	
1952 (59 ans)	

ANNÉE de naissance *	NOMBRE DE SALARIÉS présents à l'effectif au 31 décembre 2011
1951 (60 ans)	
1950 (61 ans)	
1949 (62 ans)	
1948 (63 ans)	
1947 (64 ans)	
Avant 1947 (65 ans et plus)	
(*) Par exemple, les salariés nés en 1956 ont fêté leur 55 ^e anniversaire au cours de l'année 2011.	

Bilan des résultats année 2011
(entreprises ayant adhéré à l'accord de branche du 15 juillet 2009)

Bilan à adresser au plus tard le 29 février 2012, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'adresse suivante : OBSA, maison de l'Automobile, 50, rue Rouget-de-Lisle, 92158 Suresnes Cedex.

IDENTIFICATION	
Nom de l'entreprise ou des entreprises du groupe (s'il s'agit d'un groupe d'entreprises, établir un bilan par site)	
Adresse du site	
SIREN ou SIRET	
Code APE (nomenclature NAF, art. 1.01 de la CCNSA)	
Effectif total au 31 décembre 2011 (tous âges confondus)	
Budget du plan de formation 2011 (en euros)	
Date de la signature du bilan 2011	
Nom et prénom du représentant légal	
Signature du représentant légal	

DOMAINES D'ACTION FAVORABLES AU MAINTIEN dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus	RÉSULTATS année 2011
Des actions ont dû être réalisées en 2011 pour un indicateur au moins dans chacun des quatre domaines d'action. Types d'action (actions concrètes s'inscrivant dans chaque domaine d'action). Indicateurs associés (sauf indication contraire, tous les indicateurs concernent exclusivement les salariés de 55 ans et plus).	
<p>1. Domaine d'action : anticipation de l'évolution des carrières professionnelles Type d'action : favoriser la professionnalisation des parcours professionnels dans les deuxièmes parties de carrière</p> <p>1.1. Nombre d'entretiens de 2^e partie de carrière qui ont été proposés</p> <p>1.2. Nombre d'entretiens de bilans de compétences qui ont été proposés</p> <p>1.3. Nombre d'entretiens d'actions de formation qui ont été proposés Type d'action : valoriser l'expérience et les compétences acquises</p> <p>1.4. Nombre de salariés qui ont été destinataires de guides d'appui à la démarche de VAE</p> <p>1.5. Nombre de salariés qui ont été inscrits dans une démarche personnelle de VAE Type d'action : encourager la mobilité professionnelle</p> <p>1.6. Nombre de salariés qui ont bénéficié d'une évolution verticale du classement RNQSA</p> <p>1.7. Nombre de salariés qui ont bénéficié d'une évolution transversale du classement RNQSA</p>	

DOMAINES D'ACTION FAVORABLES AU MAINTIEN dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus	RÉSULTATS année 2011
<p>1.8. Nombre d'heures de formation suivies pour permettre l'orientation vers un autre métier Type d'action : diffuser les informations de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)</p> <p>1.9. Nombre de salariés qui ont été destinataires des études de l'OPMQ</p> <p>1.10. Nombre de salariés qui ont pu consulter le site de l'OPMQ sur leur lieu de travail</p>	
<p>2. Domaine d'action : développement des compétences et des qualifications et accès à la formation Type d'action : affecter une part minimale du plan de formation</p> <p>2.1. Sommes qui ont été affectées aux formations suivies par les salariés (montant en euros des dépenses au titre du plan de formation pour l'année 2011, pour les salariés concernés) Type d'action : communiquer sur l'accès à la formation selon l'âge</p> <p>2.2. Nombre de salariés qui ont suivi (ou entamé) une action de formation Type d'action : inviter les salariés à utiliser les outils à leur disposition</p> <p>2.3. Nombre de salariés qui ont utilisé leur droit individuel à la formation</p> <p>2.4. Nombre de salariés qui ont utilisé le passeport formation</p>	
<p>3. Domaine d'action : aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite Type d'action : aménager l'organisation et le temps de travail</p> <p>3.1. Nombre de salariés qui ont opté pour un aménagement du temps de travail</p> <p>3.2. Nombre de salariés qui ont opté pour un travail à temps partiel</p> <p>3.3. Nombre de salariés qui ont opté pour une retraite progressive</p> <p>3.4. Incidence de ces choix en matière d'absentéisme (= taux d'absentéisme en 2011) Type d'action : informer sur la retraite</p> <p>3.5. Nombre de supports qui ont été distribués</p> <p>3.6. Nombre de réunions d'information des salariés âgés d'au moins 50 ans qui ont été organisées Type d'action : proposer un entretien préparatoire à la retraite</p> <p>3.7. Nombre d'entretiens spécifiques ou de bilans retraite qui ont été réalisés Type d'action : proposer d'exercer une fonction de tuteur</p> <p>3.8. Nombre de salariés qui ont exercé des fonctions de tuteur Type d'action : proposer de réaliser une mission ponctuelle</p> <p>3.9. Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus qui se sont vu confier des missions d'accueil d'accompagnement et de parrainage de salariés nouvellement embauchés Type d'action : communiquer sur l'âge de cessation d'activité</p> <p>3.10. Age moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus</p> <p>3.11. Diminution du nombre de sorties anticipées d'activité avant le moment de la liquidation d'une retraite à taux plein *</p>	

DOMAINES D'ACTION FAVORABLES AU MAINTIEN dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus	RÉSULTATS année 2011
<p>4. Domaine d'action : transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat</p> <p>Type d'action : constituer des équipes de travail d'âges mixtes</p> <p>4.1. Nombre de salariés qui ont été inclus dans de telles équipes</p> <p>4.2. Définition et suivi d'un indicateur de performance de ces équipes *</p> <p>Type d'action : faciliter l'exercice de la fonction tutorale</p> <p>4.3. Nombre de salariés de 50 ans et plus dont l'expérience leur a permis d'accéder à une fonction tutorale sous réserve de justifier des prérequis nécessaires</p> <p>Type d'action : solliciter les salariés les plus expérimentés pour participer à des jurys d'examen</p> <p>4.4. Nombre de salariés de 50 ans et plus dont l'expérience leur a permis de participer à des jurys d'examen dans le cadre de démarches du type de la VAE</p> <p>Type d'action : valoriser la fonction tutorale en la prenant en compte dans l'appréciation des résultats</p> <p>4.5. Nombre de tuteurs qui ont bénéficié de contreparties spécifiques pour l'exercice de leur fonction</p> <p>4.6. Définition et suivi d'un indicateur de satisfaction des salariés suivis par un tuteur *</p> <p>Type d'action : diffuser une information valorisant la transmission des savoirs</p> <p>4.7. Nombre de salariés qui ont été destinataires des supports d'information réalisés pour valoriser la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat</p>	
<p>(*) Si absence de ces indicateurs : inscrire 0. Si définition et mise en place d'indicateurs : inscrire 1. Si utilisation d'un dispositif de suivi de ces indicateurs : inscrire 2.</p>	

Dénombrement des salariés âgés en activité par tranches d'âge

ANNÉE de naissance *	NOMBRE DE SALARIÉS présents à l'effectif au 31 décembre 2010
1955 (55 ans)	
1954 (56 ans)	
1953 (57 ans)	
1952 (58 ans)	
1951 (59 ans)	
1950 (60 ans)	
1949 (61 ans)	
1948 (62 ans)	
1947 (63 ans)	
1946 (64 ans)	
Avant 1946 (65 ans et plus)	

(*) Par exemple, les salariés nés en 1955 ont fêté leur 55^e anniversaire au cours de l'année 2010.