

Brochure n° 3295

Convention collective nationale
IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE

AVENANT N° 68 DU 11 MARS 2019
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, À LA MIXITÉ
ET À LA PARITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1950807M
IDCC : 1951

Entre :

ANEA,

D'une part, et

UPEAS ;

FO métallurgie ;

FNSECP CGT ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions légales et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre et d'amplifier les mesures déjà prises, conscients non seulement du bien-fondé mais aussi de la nécessité sociale et économique de mener une politique visant à garantir l'égalité professionnelle, développer la mixité et promouvoir la parité entre les femmes et les hommes.

Dans un contexte de fortes mutations, les entreprises de la branche doivent maintenir un haut niveau de compétences, valoriser les talents et savoir en attirer d'autres.

Les signataires du présent accord considèrent que les principes d'égalité professionnelle, de mixité et de parité sont des gages de performance pour les entreprises qui contribuent à la réalisation de cet objectif.

Tout naturellement, les partenaires sociaux rappellent leur opposition à toute forme de discrimination liée au genre.

Pour garantir les principes d'égalité professionnelle femme/homme, les partenaires sociaux conviennent de ce qui suit.

Article 1^{er}

Champ d'application et portée

1.1. Entreprises concernées

Les dispositions du présent accord concernent les cabinets et les entreprises d'expertises en automobile, relevant du champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et entreprises d'expertises automobile.

Il ne dispense pas les entreprises d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

1.2. Portée

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche, instituée par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et l'obligation pour les entreprises d'appliquer la loi du 4 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent mettre en œuvre *a minima* les dispositions du présent accord pour les 3 ou 4 domaines d'actions retenus dans leur propre accord ou plan d'action en fonction de leur effectif. Ces dispositions s'appliqueront à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours.

Article 2

Égalité professionnelle dans la branche

2.1. Éléments de diagnostic

Il est ici rapporté les principaux faits marquants de ce diagnostic.

Les partenaires sociaux constatent que la population globale de la branche se compose d'un nombre presque égal de femmes et d'hommes (53 % d'hommes et 47 % de femmes). Toutefois, cette répartition équilibrée ne se retrouve pas au niveau des emplois. En effet, les femmes s'orientent majoritairement vers les emplois administratifs tandis que les hommes occupent principalement les emplois techniques. Ainsi 98 % des experts en automobile diplômés et experts en formation sont des hommes contre 2 % de femmes. Les emplois administratifs sont occupés à 89 % par des femmes et à 11 % par des hommes.

Concernant le statut des salariés, les partenaires sociaux constatent que 33 % des salariés de la branche sont cadres (cadres de direction inclus). La répartition femmes/hommes montre que les salariés bénéficiant de ce statut sont pour 13 % des femmes et 87 % des hommes.

La mixité dans le recrutement n'est donc pas assurée, en particulier sur les postes d'expert en formation et sur les postes administratifs, faute de candidates sur les postes techniques et de candidats sur les postes administratifs.

De fait, le diagnostic, élaboré au niveau de la branche et présenté au groupe technique paritaire, illustre que des écarts persistent entre les femmes et les hommes en matière de compléments de salaire, du fait de la différence de poste occupé et de la structure de rémunération particulière des postes techniques. En effet, ceux-ci sont souvent assortis d'une rémunération variable en complément de la rémunération fixe tandis que les postes administratifs sont sujets exclusivement à une rémunération fixe. Il subsiste un écart en défaveur des femmes de l'ordre de 10 %.

Les objectifs, fixés par les partenaires sociaux, de progression de la part des femmes parmi les cadres sont de 100 % soit 26 % de femmes cadres à l'échéance 2024.

Des mesures sont prises par les acteurs de la branche pour la promotion de la profession auprès des femmes au travers de campagnes de communication dans les établissements de formation, présence sur les différents salons d'orientation professionnelle, etc. Et un bilan sera établi tous les 2 ans.

Par ailleurs, le dialogue social, à l'occasion des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

2.2. Domaines d'actions

Sur la base du diagnostic établi ci-dessus, les partenaires sociaux affirment que la mixité professionnelle dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques est un facteur important de cohésion sociale et d'efficacité économique ; quant à la parité, elle acte le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités et par là même contribue à prévenir les inégalités.

Ainsi, les partenaires sociaux ont délibérément convenu de ne pas limiter le champ de la négociation de branche aux domaines d'actions strictement prévus par la législation en vigueur.

Aussi, le présent accord aborde les domaines d'actions suivants :

- la communication et la promotion des dispositifs ;
- l'accès à l'emploi ;
- la formation professionnelle ;
- la promotion professionnelle et le déroulement de carrière ;
- l'égalité salariale ;
- les conditions de travail et d'emploi ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- violence sexiste.

Article 3

Communication et promotion des dispositifs

Des actions de communication et de sensibilisation sont conduites par la branche et les entreprises, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour promouvoir les dispositifs de l'accord conclu en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle.

L'ensemble des salariés est ainsi sensibilisé aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances tout au long de la vie professionnelle afin de prévenir tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant.

L'accord sera mis en ligne sur les sites des différentes centrales syndicales signataires du présent accord.

La branche établit tous les 2 ans, au niveau de la profession, un rapport sur la situation comparée entre les femmes et les hommes.

Ce rapport permet aux partenaires sociaux de suivre les résultats des engagements de la profession et de prendre les mesures nécessaires pour remédier aux inégalités constatées. Il contient un certain nombre d'indicateurs comme la tranche d'âge, la classe, la catégorie (cadre/non cadre).

Par ailleurs, des documents d'information seront réalisés au niveau de la branche professionnelle, après échanges avec les partenaires sociaux, pour promouvoir les actions en faveur de l'égalité, la mixité et la parité au sein des entreprises et lutter contre les stéréotypes liés au genre.

Pour instaurer une plus grande culture de l'égalité, les entreprises mettent à disposition de leurs salariés, notamment via leur intranet, les informations produits par la branche contribuant à l'égalité professionnelle et à la mixité au sein de leur entité.

Les entreprises s'impliquent pour sensibiliser tous les acteurs concernés aux principales dispositions prises dans l'accord et à sa déclinaison tout au long du parcours professionnel des salariés.

L'accord de branche est porté à la connaissance de l'ensemble des employeurs et de leur personnel.

Article 4

Accès à l'emploi

4.1. Recrutement

Les partenaires sociaux affirment que l'ensemble du processus de recrutement doit se dérouler à l'identique pour tous les candidats en dehors de toute considération reposant sur le sexe ou la situation familiale.

La rédaction par les entreprises des offres d'emplois en interne ou en externe ne doit comporter aucune mention illicite ou discriminatoire.

Les offres d'emploi sont destinées indifféremment aux femmes et aux hommes avec un libellé approprié, par exemple « directeur/directrice », « assistant(e) » ou encore « expert en automobile H/F ». Cette première dénomination est à privilégier sous réserve de la faisabilité technique des systèmes d'information.

Les critères de sélection retenus lors du recrutement ou de la mobilité professionnelle doivent être uniquement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidat(e)s au regard d'un poste proposé.

Compte tenu du diagnostic présenté, la branche va s'attacher à développer la mixité quelle que soit la nature du recrutement opéré (CDI, alternants). Ainsi, des actions de communication auprès des filières de formation, identifiées comme étant des viviers pour les emplois présentant un déséquilibre dans leur représentativité H/F, sont menées tant au niveau de la branche, qu'au niveau des entreprises en fonction de leurs besoins.

La branche veille à la mixité des emplois.

Les acteurs du recrutement sont sensibilisés à l'intérêt de la mixité et de la parité, facteur de cohésion sociale et de performance économique.

4.2. Mixité des emplois

Les emplois types de la profession sont regroupés au sein de trois familles d'emplois repères :

- administratif ;
- expert en automobile ;
- fonctions transverses.

La profession s'engage à ce que les supports de présentation des emplois repères de la branche ne véhiculent aucun stéréotype et à identifier ceux présentant un net déséquilibre.

Les femmes et les hommes n'occupent pas dans une proportion identique certains emplois notamment en raison de la masculinisation des études conduisant au DEA (diplôme d'expert en automobile) et de la féminisation de la filière STG.

Ainsi, au niveau de la branche, des métiers de la famille d'emplois « administratif » tels qu'« assistant(e) opérationnel (le) métier », ou encore « gestionnaire H/F » sont majoritairement occupés par des femmes. A contrario, tous les métiers de la famille d'emplois « expert en automobile » sont occupés essentiellement par des hommes.

Les actions et parcours de formation en entreprise permettent de prévenir ou d'atténuer les déséquilibres liés au genre.

La branche s'engage à suivre, par genre, le nombre d'experts en formation recrutés afin de pouvoir informer les entreprises des éventuelles actions de communication à mener.

Article 5

Formation professionnelle

5.1. Accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle permet aux salarié(e)s d'acquérir, d'adapter et de développer des compétences. Elle constitue un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables.

Les partenaires sociaux réaffirment leur engagement à maintenir la non-discrimination dans l'accès aux dispositifs de formation.

Cet engagement est d'autant plus significatif que la profession d'expertise automobile est un secteur d'activité où l'investissement formation est conséquent. Pour soutenir la démarche de mixité des emplois et de parité au sein des différentes instances des entreprises, la branche soutient et encourage les actions de formation diplômantes ou certifiantes auprès des femmes et des hommes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que la période d'absence d'un salarié(e) pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures dues au titre du compte personnel formation (CPF) désormais intégré dans le compte personnel d'activité (CPA).

En cas d'absence de longue durée et lorsque le besoin est identifié, notamment en cas d'évolution des outils ou des techniques, les entreprises doivent organiser des actions de formation de remise à niveau ou d'adaptation à un nouveau poste de travail afin de faciliter le retour à l'activité professionnelle. Les entretiens professionnels contribuent à faciliter cette reprise d'activité.

5.2. Moyens pour faciliter l'accès à la formation professionnelle

Compte tenu des enjeux auxquels est confrontée la profession, du rythme des évolutions auxquelles elle doit se préparer, la formation professionnelle est un élément déterminant de cette transformation.

Conscientes de l'importance du rôle de ceux qui ont pour mission d'organiser, de coordonner le travail de leur(s) collaborateur/trice(s), ainsi que d'animer, de former et d'accompagner le développement professionnel de leur équipe, les organismes de formation qui interviennent dans la branche et les entreprises intègrent dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

Aussi, les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'adopter des modalités d'organisation et de dispense de la formation apportant toute la souplesse nécessaire pour faciliter la participation des salariés aux formations dispensées par l'entreprise.

Des modalités adaptées permettent de concilier les contraintes de la vie familiale et les besoins en formation professionnelle.

Il est recommandé aux entreprises d'étudier une compensation pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile et devant en conséquence engager des frais de garde d'enfants.

L'émergence des nouvelles technologies fait évoluer les modes d'apprentissage et peut contribuer à améliorer l'accessibilité à la formation : rapprochement du lieu de formation du lieu de travail, recours au e-learning...

Article 6

Promotion professionnelle et déroulement de carrière

Comme pour le recrutement, les entreprises s'engagent à publier des offres de poste ne comportant aucun critère pouvant être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le genre (intitulé d'emploi, critères de sélection, définition de la mission et des activités...).

Les femmes et les hommes bénéficient des mêmes opportunités de carrière. Les entreprises s'attachent à faciliter la mobilité professionnelle en communiquant sur les postes disponibles et en mettant en œuvre les dispositifs d'accompagnement adaptés (parcours de formation, mesures en cas de mobilité géographique...).

L'indication de la mobilité géographique potentielle ne peut pas être l'un des critères de l'évaluation professionnelle.

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un salarié dont le conjoint travaille dans la même entreprise, l'entreprise s'efforce de proposer, un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment, dans des conditions qui soient acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins de l'entreprise.

En cas d'impossibilité pour retrouver un emploi similaire au conjoint, un congé sans solde pourra lui être accordé à sa demande. Pendant toute la durée de son congé sans solde, le salarié pourra, à son initiative, obtenir des informations sur les postes disponibles qui pourraient lui être proposés et qui lui permettraient de reprendre son activité professionnelle avant l'échéance de la période d'indisponibilité qui lui a été accordée.

Les partenaires sociaux s'inscrivent dans une politique de développement de certifications professionnelles au sein de la branche pour développer la mobilité professionnelle et accompagner les parcours de carrières et la promotion professionnelle.

Les entreprises doivent respecter le principe de non-discrimination dans les processus de promotion (changement de classification). Elles veillent à ce que la proportion respective des femmes et des hommes ayant fait l'objet d'une promotion reflète la même proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés remplissant les conditions pour bénéficier de ladite promotion à compétences, expériences, profils et performances équivalents. À cet égard, les décisions relatives à la gestion des carrières et des promotions reposent exclusivement sur des critères professionnels.

Aussi, sous réserve de répondre aux critères requis, l'ensemble des salariés peut avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité. À ce titre, le temps de travail ne doit pas être un frein à l'évolution de carrière et à la promotion professionnelle.

La formation professionnelle est un vecteur de la mixité et de la parité, elle permet d'accompagner des femmes et des hommes à la prise de postes où leur genre est sous-représenté. De même, les entreprises sont attentives à ne pas empêcher certaines catégories de progresser dans la hiérarchie. Les entretiens professionnels peuvent permettre de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilité.

La branche met en place un indicateur de suivi des effectifs par genre pour chaque niveau de classification permettant d'apprécier la situation.

Par le biais du recrutement, de la mobilité et de la promotion professionnelle, les signataires souhaitent viser un objectif de parité.

Aussi, les entreprises portent une attention particulière aux inscriptions aux parcours de formation dédiés au management.

Article 7

Égalité salariale

7.1. Principe d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination salariale, telle que définie à l'article L. 3221-2 du code du travail, entre les femmes et les hommes.

Les entreprises assurent à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les hommes et les femmes pour un même métier, à niveaux de responsabilités, de formations et d'expériences professionnelles comparables.

Les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou de parentalité ne peuvent donner lieu à quelque forme que ce soit de discrimination en matière de rémunération.

Les entreprises assurent le maintien intégral de la rémunération pendant le congé maternité pour les salariées dont le salaire excède le plafond mensuel de sécurité sociale sous déduction des indemnités journalières versées.

Les entreprises s'assurent de l'égalité de traitement en matière de rémunération au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, notamment entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel.

7.2. Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption prévue à l'article 1^{er} de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale

Dans le cadre des dispositions relatives au congé maternité, les entreprises déterminent les modalités d'application de l'article L. 1225-26 du code du travail, introduit par la loi du 23 mars 2006.

7.3. Rattrapage salarial

L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de sa réduction une priorité.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et les mesures tendant à y remédier.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires au niveau de la branche et des entreprises, telle que prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail, il est établi un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises, conformément à l'article L. 2242-8 du code du travail et le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, négocient également sur les objectifs, les mesures et les indicateurs permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération.

Bien entendu ces mesures de rattrapage ne doivent pas se substituer à toute autre mesure individuelle ou collective auxquelles peuvent prétendre les salariés.

Parmi les éléments fournis par les entreprises aux institutions représentatives du personnel, permettant d'établir un diagnostic des écarts de rémunération, doivent figurer des données portant sur les rémunérations (salaire de base et part variable) des principaux emplois types qu'elles auront identifiés, en fonction de leur propre nomenclature d'emplois.

Article 8

Conditions de travail et d'emploi

8.1. Organisation du travail

Les entreprises sont attentives à ce que les modalités d'organisation du travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

Les entreprises veillent à ce que la charge de travail et la définition des objectifs ou plans d'action tiennent compte du temps de travail du collaborateur. Ainsi, l'organisation du travail fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie notamment concernant la charge de travail des collaborateurs.

Les apports des nouvelles technologies permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise (organisation des réunions, déroulement des actions de formation, mise à disposition de l'information).

Le télétravail, la téléconférence et la visioconférence, la FOAD (formation ouverte et à distance) et ses déclinaisons sont autant de modes d'accès au travail, à l'information et à la formation qui facilitent l'organisation de l'activité professionnelle.

Ces modalités contribuent à offrir à l'ensemble des salariés les mêmes opportunités de formation et d'évolution de carrière quels que soient son genre, son temps d'activité ou encore sa situation personnelle.

Par ailleurs, les réunions de travail doivent, sauf cas exceptionnel, se dérouler pendant l'horaire habituel de travail. Dans la mesure du possible, les réunions et planning de travail sont établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser.

8.2. Travail à temps partiel

Dans la branche, un peu moins de 6 % des salariés sont à temps partiel et 76 % d'entre eux travaillent à 80 % et plus.

Le rapport de situation comparée précise qu'un peu plus de 69 % des salariés à temps partiel sont des femmes. Ainsi, moins d'une femme sur dix est à temps partiel sachant qu'il s'agit, dans notre profession, quasi exclusivement d'un temps partiel choisi.

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. Tous les salariés à temps partiel ont la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse (retraite de base et retraite complémentaire) à hauteur du salaire correspondant à leur activité exercée à temps plein dans le cadre des dispositions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale. Il est rappelé que la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail porte également sur l'application de cet article et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisation.

Les entreprises demeurent attentives à ce que les modalités de temps de travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

Dans les entreprises de la branche la pratique du temps partiel relève du libre choix du salarié l'aidant à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Cet équilibre des temps de vie permet au salarié concerné de s'investir pleinement dans son activité professionnelle.

Ainsi, les entreprises offrent aux salariés à temps partiel les mêmes opportunités en termes de formation, de mobilité fonctionnelle ou géographique, d'évolution de carrière. Les nouveaux modes d'organisation et les méthodes pédagogiques innovantes participent de cette équité de traitement.

Article 9

Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

9.1. Équilibre des temps de vie

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure égalité et mixité professionnelle et à atteindre l'objectif de parité.

Les partenaires sociaux rappellent que quelle que soit la situation personnelle des salariés notamment en lien avec les contraintes familiales, les entreprises offrent les mêmes possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle.

Les absences pour congé de maternité, d'adoption, de paternité ou plus généralement liées à l'exercice de la parentalité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale. À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La période d'absence au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté et au titre de la participation et de l'intéressement.

9.2. Modalités

Les entreprises s'attachent à prendre en compte les situations familiales et à utiliser notamment les nouveaux outils pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

Pour atténuer les effets d'une longue absence, la reprise de l'activité est organisée entre l'employeur et le (la) salarié(e) pour permettre sa bonne réintégration. Un entretien professionnel est organisé pour les salariés qui reprennent leur activité à l'issue notamment d'un congé de maternité ou d'adoption, du congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet.

Cet entretien permet notamment d'examiner les éventuels besoins de formation et de remise à niveau.

Sous réserve de la faisabilité technique et des conditions de sécurité d'accès, les entreprises examinent, pour les salarié(e)s qui le souhaitent, la possibilité de mettre à disposition des informations d'ordre général sur l'entreprise afin de maintenir le lien professionnel.

9.3. Partage des contraintes

Afin de permettre un exercice partagé de la parentalité, les entreprises :

- prennent en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer le maintien du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale ;
- s'engagent à informer les parents salariés de l'entreprise sur les dispositifs en faveur de l'exercice de la parentalité, en mettant l'information nécessaire à disposition des salariés par tout moyen à leur convenance (espace dédié sur l'intranet de l'entreprise, rédaction d'un guide...).

Article 10

Rôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Chaque année, à partir des indicateurs prévus, la CPPNI apprécie la mise en œuvre du présent accord sur la base du rapport « profil de branche ».

La CPPNI se réunit une fois par an sur le suivi des dispositions de l'accord et de ses indicateurs concernant « l'égalité et mixité professionnelle ».

Article 11

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition.

Tous les 3 ans, la CPPNI se réunira pour faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord et, en fonction du bilan réalisé, proposer de réviser le présent accord.

Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Article 12

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche de l'expertise automobile comprenant majoritairement des structures de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessus énoncées tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises.

Fait à Paris, le 11 mars 2019.

(Suivent les signatures.)