

**ANNEXE N°1 A L'AVENANT N°55:
INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES**

I - INFORMATION DES JEUNES ET DES FAMILLES SUR LES SERVICES DE L'AUTOMOBILE

Article 1er : 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, décloisonnant 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 (filères, certifications, dispositifs de Formation Continue, VAE, ...).

R
J
ANFA
A

SB
A°
SB

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 diligenté, 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 Ecole-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 pré-qualification

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.

u
F al

JY
A° 82

ANFA
V3 P

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 co-financer toute mesure opportune.

IV - AIDE A 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.

R
F
AL
FA
L
ER
CO
DB

JB
JIS
AO
SR

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.

(Handwritten signatures and initials)

(Handwritten initials and a stamp)

ANNEXE N° 2 A L'AVENANT N°55: GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

ARTICLE 1er- OBJECTIFS VISES

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, 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.

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 A 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.

Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including "FR", "FW", "EP", "CP", and "LL".

1/1

Handwritten initials and signatures on the right side of the page, including "JB", "JES", "AO", and "SR".

ARTICLE 4- DEMARCHE 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 ou 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.

col
FMS
EP
CP
ANFA

STJ
SR

ARTICLE 6- DIAGNOSTIC INDIVIDUEL DE COMPETENCES

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- ACCES AUX CERTIFICATIONS PAR LA V.A.E.

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,

Gr
FW
SL
P

JCS
AC
SR
JB

- impulsera une action spécifique, dans les domaines visés, au profit des TPE et PME, secteur considéré comme prioritaire.

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.

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]

[Handwritten initials and signatures on the right side of the page]

**ANNEXE N°3 A L'AVENANT N°55:
PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES**

Article 1er: 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 cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents 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 2e 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.*
- Informer sur la retraite.
- *indicateurs chiffrés: nombre de supports distribués, nombre de réunions d'information des salariés âgés d'au moins 50 ans.*

R
F
L
W
D?

JB
AO
SL

- 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 pré-requis 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: 1000 entretiens
- (1.2) réalisation pour ces mêmes salariés d'actions de formation ou d'heures de formation: 200 actions de formation
2800 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: 1000 salariés

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

- (2.1) sommes affectées aux formations suivies par les salariés: 2,0 ME
- (2.2) nombre de salariés ayant suivi une action de formation: 3000 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

Handwritten signatures and initials on the left side of the page.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.

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:	5000 documents
(3.4) nombre de réunions d'information "retraite" réalisées:	900 réunions
(3.5) nombre d'entretiens spécifiques ou de bilans retraite réalisés:	1000 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) âge 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:	1000 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:	1000 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:	2500 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 six 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.

4
 R
 CR
 AW
 GR
 CR

JTS JB
 A° DL



ANNEXE N°4 À L'AVENANT N°55:
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 1er: Après la première phrase du 2e 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 5e 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° Être 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° Être 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° Être 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.

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner, including 'R', 'FL', 'E', and others.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including 'JB', 'A', and others.

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 1er 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 1er 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 1er 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 d'un 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 d'un 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.

Handwritten signatures and initials: CE, EP, P, and other illegible marks.

Handwritten signatures and initials: JY, A, and other illegible marks.

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 trois 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.

[Handwritten signatures and initials]
S
F
H
G
R
P

[Handwritten signatures and initials]
JCS
A0
JB
SR

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.

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]

[Handwritten initials and a stamp on the right side of the page]