

# COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile

## Avenant n° 71 à la Convention collective nationale relatif aux classifications et aux qualifications professionnelles, à l'insertion et à la formation professionnelle

### Les organisations soussignées,

*Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,*

*Vu le code du travail, notamment l'article L.2241-6 relatif à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle, et l'article L.2241-7 relatif à la négociation quinquennale sur les classifications,*

*Vu la Convention collective,*

*Considérant l'opportunité qui leur est offerte, à l'occasion de la transcription de la réforme législative dans la Convention collective, de réorganiser l'ensemble des textes en vigueur dans la Branche dans la perspective d'améliorer la lisibilité, l'accessibilité et la sécurité juridique des dispositifs de formation professionnelle,*

### Conviennent de ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>** - L'ensemble des dispositions faisant l'objet du présent avenant est regroupé dans quatre articles consécutifs du chapitre 1<sup>er</sup> de la Convention collective, qui se substituent aux articles 1-18 à 1-23 *ter*:

- ARTICLE 1.19 - JEUNES SALARIÉS
- ARTICLE 1.20 – QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES
- ARTICLE 1.21 – FORMATION PROFESSIONNELLE
- ARTICLE 1.22 – DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Consécutivement, sont modifiés les numéros d'articles suivants :

- ARTICLE 1.21- BULLETIN DE SALAIRE - CERTIFICAT DE TRAVAIL devient ARTICLE 1-18
- ARTICLE 1.24 – EMPLOI DES SALARIES AGES devient ARTICLE 1-23
- ARTICLE 1.25 –RETRAITE COMPLEMENTAIRE devient ARTICLE 1-24
- ARTICLE 1.25 *bis* – EPARGNE SALARIALE devient ARTICLE 1-25
- ARTICLE 1.27 – REALISATIONS SOCIALES devient ARTICLE 1-29
- ARTICLE 1.28 – REGIME DE SANTE devient ARTICLE 1-27
- ARTICLE 1.29 – HYGIENE ET SECURITE - MEDECINE DU TRAVAIL devient ARTICLE 1-28

A l'article 1-16 a), la référence à « l'article 1-19 » est remplacée par une référence aux articles 1-22 a) et b), et la référence à « l'article 1-18 c) » est remplacée par une référence à l'article 1-19 c).

A l'article 1-23 a)2, la référence à « l'article 1-23 *ter* c) » est remplacée par une référence à l'article 1-21 d)1, et, à l'article 1-23 a)3, la référence au « droit individuel à la formation (DIF) » est remplacée par une référence au compte personnel de formation (CPF).

**Article 2** - Au paragraphe b) de l'article 1-19 « Jeunes salariés », est inséré un 3<sup>e</sup> alinéa ainsi rédigé :

Un accord paritaire national fixe les principes observés par la branche pour l'accompagnement des jeunes et leur insertion professionnelle, et détermine les actions engagées par l'ANFA à cet effet sur le plan administratif et financier. Cet accord est annexé à la présente convention collective pour l'information des entreprises, des salariés, et celle des organismes de formation. Il est conclu pour une période de cinq ans. Avant chaque échéance quinquennale, la Commission Paritaire Nationale entend le rapport de l'ANFA en vue de l'adaptation de l'accord préalablement à sa reconduction.

Cet accord est annexé au présent avenant (annexe 1).

**Article 3** - L'article 1-20 est ainsi rédigé :

## **1-20 QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES**

### **a) Définition des qualifications professionnelles**

Une qualification professionnelle est un ensemble d'activités constitutives d'un emploi-type dans un domaine d'activité déterminé.

Les qualifications professionnelles reconnues par la branche des services de l'automobile sont décrites dans les fiches du RNQSA visé au paragraphe b). Le panorama des qualifications professionnelles, placé en tête du RNQSA visé au paragraphe b), permet de repérer les qualifications professionnelles existantes pour chacun des domaines d'activité identifiés.

### **b) Répertoire National des Qualifications des Services de l'Automobile**

Un Répertoire National des Qualifications des Services de l'Automobile (RNQSA) est annexé à la présente convention collective. Ce répertoire dresse la liste exhaustive et les caractéristiques des qualifications professionnelles. Un panorama des qualifications placé en tête du répertoire permet de repérer l'ensemble des fiches classées horizontalement par échelon ou niveau de classement, et verticalement pour chaque domaine d'activité.

Dans chaque domaine d'activité qu'elle définit, la Commission Paritaire Nationale (CPN) établit une fiche de qualification pour tout ou partie des qualifications identifiées. L'ensemble des fiches de qualification du RNQSA est réexaminé chaque année par la CPN en vue de son éventuelle actualisation, selon une procédure fixée par délibération paritaire.

Les fiches de qualification qui constituent le RNQSA sont utilisées par les entreprises pour classer les salariés conformément aux chapitres III, III bis et V de la présente convention collective.

### **c) Répertoire National des Certifications des Services de l'Automobile**

Les certifications reconnues par la branche sont inscrites sur un répertoire national des certifications (RNCSA) annexé à la présente convention collective et mis à jour chaque année par la CPN.

Ces certifications sont de trois types : les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 1-22 d), les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles, les certifications inscrites à l'inventaire prévu par l'article L.335-6 du code de l'éducation.

Les certifications inscrites au RNCSA, qui sont répertoriées dans des séries correspondant à un échelon ou un niveau de classement déterminé, permettent d'accéder aux qualifications du RNQSA.

**Article 4** - L'article 1-21 est ainsi rédigé :

## **ARTICLE 1.21 – FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **a) Organisation de la formation professionnelle continue**

#### **1 - Planification de la formation dans l'entreprise**

Les employeurs devront promouvoir et planifier la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, accords et règlements en vigueur. Si pendant une période de 24 mois un salarié n'a pas bénéficié d'une action de formation au titre de la formation professionnelle continue, il peut faire une demande d'entretien professionnel en vue d'obtenir une action dans sa filière professionnelle ; lorsque aucune solution n'a pu être trouvée à l'issue de cet entretien, l'employeur portera cette demande à l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, afin de rechercher si une solution peut être trouvée dans l'intérêt du salarié.

#### **2 - Action des représentants du personnel**

Le comité d'entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan annuel de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. En outre, afin d'assurer un suivi continu et attentif des besoins et du déroulement des actions de formation, un point sur les actions en cours, les actions nouvelles souhaitées et les actions achevées fera l'objet d'une information régulière du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

### **b) Pilotage de la formation professionnelle**

#### **1- Rôle de la Commission Paritaire Nationale**

La Commission Paritaire Nationale visée à l'article 1-04 *bis*, fixe les objectifs de la branche dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, et coordonne les moyens propres à assurer le développement et la promotion de l'emploi, de la formation et de la qualification professionnelle.

Elle reçoit les attributions dévolues par la loi aux « commissions paritaires nationales de l'emploi », et à ce titre :

- dans le domaine de l'emploi, elle procède ou fait procéder à toutes études et enquêtes relatives aux structures et aux évolutions des métiers, des emplois et des qualifications ainsi qu'aux besoins de formation ;
- dans le domaine des qualifications professionnelles, elle actualise le RNQSA visé à l'article 1-20 b) par la création ou la suppression de fiches constituant le répertoire, ou par la modification de leur contenu.

#### **2- Association Nationale pour la Formation Automobile**

L'ANFA est l'organisme chargé de la mise en œuvre de la politique nationale de formation de la branche, par le développement et l'harmonisation de l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, initiale et continue, tant au niveau national qu'au niveau régional, conformément aux orientations et aux priorités définies par la Commission Paritaire Nationale.

L'ANFA collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle dans le champ défini ci-après.

En sa qualité de fonds d'assurance-formation agréé et d'OPCA dédié à la branche des services de l'automobile, l'ANFA intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique de l'article 1-01 de la présente Convention collective.

L'ANFA peut toutefois étendre son action à ce titre à des missions au profit d'autres secteurs professionnels, dans des conditions prévues ou autorisées par la réglementation, par accords de branche concordants conclus entre les organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ des services de l'automobile d'une part, et dans le secteur professionnel considéré d'autre part.

L'ANFA est également habilitée en qualité d'OCTA de la branche des services de l'automobile pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage.

### **c) Financements de la formation professionnelle continue**

#### **1 - Contributions obligatoires**

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès de

l'ANFA d'une contribution unique selon leur taille.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution minimale est fixée à 0,55% de la masse salariale, dont une fraction est affectée à la professionnalisation dans les conditions indiquées dans les accords « contrats de professionnalisation » et « périodes de professionnalisation ». Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'ANFA.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, la contribution minimale est fixée à 1% de la masse salariale et peut être réduite à 0,8% dans le cas prévu à l'article L.6331-10 du code du travail. Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'ANFA.

Les sommes collectées par l'ANFA à ce titre sont utilisées conformément aux dispositions des articles L.6332-3-3 et L.6332-3-4 du code du travail et des décrets subséquents.

## **2 - Contribution supplémentaire**

En application des dispositions des dispositions de l'article L6332-1-2 du code du travail, les entreprises sont redevables auprès de l'ANFA au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, d'une contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution est notamment affectée au financement des actions définies ci-dessous :

- actions de formation s'inscrivant dans le cadre d'actions relevant de démarche GPEC de branche ou d'entreprises ;
- actions de formation collectives,
- actions de formation permettant d'acquérir un, plusieurs ou la totalité des modules de compétences d'une certification inscrite au RNCSA, le cas échéant en complément d'une démarche de VAE ;
- démarches de VAE visant à l'obtention d'une certification inscrite au RNCSA.
- ingénierie du RNQSA et du RNCSA,
- toute action visant au développement de la formation professionnelle continue.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le taux de la contribution est fixé à 0,5% de la masse salariale. Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'ANFA.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, le taux de la contribution est fixé à 0,2% de la masse salariale. Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'ANFA.

## **d) Situation des salariés au regard de la formation professionnelle**

### **1- Entretien professionnel**

L'entreprise doit assurer à chaque salarié un entretien professionnel dans l'année suivant l'embauche sous contrat à durée indéterminée, puis tous les deux ans, entendus comme 24 mois complètement ou partiellement travaillés. Cet entretien professionnel, qui a pour finalité de permettre au salarié d'examiner son projet professionnel, à partir de ses souhaits et de ses aptitudes, et en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise, ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Au cours de cet entretien professionnel, qui a lieu à l'initiative de l'employeur ou du représentant de ce dernier, les points suivants sont notamment abordés :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation ;
- l'identification des moyens permettant l'adaptation des connaissances professionnelles à l'évolution de l'emploi ou le développement des compétences, ou le renforcement de sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs envisagés ;
- les initiatives à prendre par le salarié pour l'utilisation de son compte personnel de formation ;
- les conditions de réalisation des formations envisagées ;
- les étapes possibles d'un projet professionnel.

L'entretien professionnel doit systématiquement avoir lieu dans les cas visés par l'article L.6315-1 du code du travail et, en outre :

- 1° après l'obtention de toute certification inscrite au RNCSA ;
- 2° préalablement à toute perspective de changement des fonctions ou de l'emploi ;
- 3° à la demande du salarié, dans le cas visé à l'article 1-21 a) 1 ;
- 4° en cas d'échec du salarié à l'examen organisé au terme d'une action de formation professionnelle, tel que visé au point 2 ci-dessous.

Tous les six ans, l'entretien professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut, le cas échéant, aménager les dispositions ci-dessus, notamment pour la préparation et la mise en œuvre des entretiens; pour régler les modalités du choix de l'intervenant dans le cas où les parties sont d'accord pour un soutien technique extérieur, ou encore pour formaliser les conclusions des entretiens.

## **2- Conséquences des actions de formation continue sur la situation du salarié**

Ces conséquences sont définies aux articles 2-05 et 3-02b, 3B-02b, ou 5-02b, selon le classement de l'intéressé.

Lorsque le salarié aura échoué à l'examen organisé au terme d'une action de formation professionnelle, l'employeur sera tenu d'avoir avec lui un entretien dans un délai de trois mois suivant la date à laquelle l'employeur est informé du résultat de l'examen. Cet entretien portera sur les points visés au point 1 ci-dessus et, en outre, sur les conséquences de la formation suivie au regard du poste occupé, sur les perspectives de promotion ultérieure, et en tout état de cause, sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié en se formant.

## **3- Clauses de dédit-formation**

### **• Principe**

Les contrats de travail autres que ceux conclus avec les apprentis et les salariés formés en alternance peuvent comporter une « clause de dédit-formation » selon laquelle, en cas de suivi d'un stage de formation professionnelle, le salarié s'engage, à l'issue de ce stage, à demeurer un certain temps au service de son employeur.

### **• Conditions**

Cette clause ne pourra être opposée au salarié qu'à cinq conditions cumulatives:

- 1° que le stage suivi ait comporté au moins 70 heures de formation professionnelle qualifiante ;
- 2° que l'employeur puisse justifier auprès du salarié qu'il a consacré à la formation professionnelle, pendant au moins les deux années précédentes, un montant supérieur aux obligations minimales fixées par la loi et les accords paritaires nationaux ;
- 3° que l'employeur présente les documents justifiant du montant de l'indemnité de dédit-formation ;
- 4° que le contrat de travail de l'intéressé, ou un avenant à celui-ci, ait indiqué :
  - la possibilité de mettre en œuvre une clause de dédit-formation,-
  - la durée de la période d'attachement,
  - le taux et le mode de calcul de l'indemnité.
- 5° que l'employeur ait préalablement rappelé au salarié son engagement par lettre recommandée avec accusé de réception, lorsque le contrat de travail ou l'avenant visé au 4° est entré en application plus d'un an avant le départ en stage.

### **• Mise en œuvre**

La période d'attachement du salarié ne peut être supérieure à 2 ans suivant la fin du stage de formation professionnelle, lorsque la durée de ce dernier n'a pas excédé 105 heures, ou 3 ans suivant la fin du stage de formation professionnelle lorsque la durée de ce dernier a excédé 105 heures.

L'indemnité de dédit-formation est due en cas de démission intervenue avant la fin de la période d'attachement. Toutefois, aucune indemnité ne pourra être exigée en cas de démission ouvrant droit au versement d'allocations de chômage, ni de départ volontaire consécutif au versement d'une pension par la Sécurité sociale.

Le versement du salarié est obligatoirement affecté au financement d'actions dans le cadre du plan de formation.

### **• Montant de l'indemnité**

La base de calcul de l'indemnité de dédit-formation est le coût de la formation effectivement supporté par l'entreprise. Celui-ci s'entend du montant des coûts pédagogiques hors taxes facturés à l'entreprise pour le salarié concerné, déduction faite des aides ou abondements reçus pour cette formation.

Le montant de l'indemnité est proportionnel au nombre de mois entiers manquants entre le départ du salarié et la fin de la période d'attachement.

## **4- Validation des acquis de l'expérience**

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience, dans les conditions fixées par accord paritaire national, en vue d'acquiescer :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- ou un certificat de qualification professionnelle figurant en même temps au RNCP et au RNCSA visé à l'article 1-20 c).

**Article 5** - L'article 1-22 est ainsi rédigé :

## **ARTICLE 1.22 – DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **a) Apprentissage**

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de la profession. Les employeurs devront accorder une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise.

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

Les objectifs poursuivis par la branche en matière d'apprentissage, ainsi que les conditions de la participation de l'ANFA à leur réalisation, sont déterminés par un accord paritaire national. Cet accord est annexé à la présente convention collective pour l'information des entreprises, des apprentis, et celle des centres de formation des apprentis. Il est conclu pour une période de cinq ans. Avant chaque échéance quinquennale, la Commission Paritaire Nationale entend le rapport de l'ANFA en vue de l'adaptation de l'accord préalablement à sa reconduction.

Un droit au versement d'une prime d'intégration est ouvert au salarié qui, au terme d'un contrat d'apprentissage à l'issue duquel il a obtenu une certification figurant dans la série 2 ou supérieure du RNCSA, est embauché pour une durée indéterminée dans la même entreprise. Dans ce cas, le salarié bénéficiera, à la fin du 12e mois de ce contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue au terme de ce 12e mois. Si ce contrat à durée indéterminée est rompu à l'initiative de l'employeur pour un motif autre que la faute grave ou lourde, entraînant le départ du salarié avant le délai de 12 mois au terme du préavis effectué ou non, une indemnité compensatrice sera versée pour un montant calculé au prorata de la prime prévue pour cette période de 12 mois.

### **b) Contrats de professionnalisation**

L'embauchage sous contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant au RNQSA. Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par l'ANFA sont définies par un accord paritaire national, et les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation en vigueur.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation.

Un droit au versement d'une prime d'intégration est ouvert au salarié qui, au terme d'un contrat de professionnalisation à l'issue duquel il a obtenu une certification figurant dans la série 2 ou supérieure du Répertoire National des Certifications, est embauché pour une durée indéterminée dans la même entreprise. Dans ce cas, le salarié bénéficiera, à la fin du 12e mois de ce contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue au terme de ce 12e mois. Si ce contrat à durée indéterminée est rompu à l'initiative de l'employeur pour un motif autre que la faute grave ou lourde, entraînant le départ du salarié avant le délai de 12 mois au terme du préavis effectué ou non, une indemnité compensatrice sera versée pour un montant calculé au prorata de la prime prévue pour cette période de 12 mois.

### **c) Périodes de professionnalisation**

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés sous contrat à durée indéterminée.

Elles permettent à leur bénéficiaire d'acquérir un, plusieurs, ou la totalité des modules de formation d'une certification inscrite au RNCSA annexé à la Convention collective, le cas échéant en complément d'une validation des acquis de l'expérience.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par l'ANFA sont définies par un accord paritaire national, la rémunération étant maintenue dans les conditions prévues par la législation en

vigueur.

#### **d) Certificats de qualification professionnelle**

Le CQP est une certification délivrée par la branche, attestant de l'acquisition des connaissances professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche.

À chaque qualification de branche visée à l'article 1-23 est associé, sauf si la certification de la qualification ne peut être reconnue que par un diplôme d'État, ou sauf exception définie par la Commission Paritaire Nationale, un certificat de qualification professionnelle (CQP) qui est mentionné à la rubrique « mode d'accès » de la fiche de qualification considérée.

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un « référentiel », document de référence établi par l'ANFA. Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée en Commission Paritaire Nationale.

Un accord paritaire national annexé à la convention collective définit les publics visés, les conditions d'obtention des CQP, et plus généralement les missions dévolues à l'ANFA pour la gestion du dispositif.

#### **e) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise.

Cette démarche d'anticipation articulée sur trois niveaux, celui de la branche, de l'entreprise et du salarié, doit permettre :

- à la branche des services de l'automobile, d'affirmer son identité et l'attractivité des nombreux parcours professionnels qu'elle organise ;
- aux entreprises, d'améliorer le pilotage de la gestion par la prise en compte des évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications;
- aux salariés, de disposer des moyens d'information et des outils pour évoluer et agir sur leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe.

Un accord paritaire national décrit les objectifs poursuivis par la démarche de GPEC au niveau de la branche des services de l'automobile, des entreprises qui la composent, et des salariés qui y travaillent. Cet accord est annexé à la présente convention collective pour l'information des entreprises, des salariés, et celle des organismes de formation. Il est conclu pour une période de trois ans. Avant chaque échéance triennale, la Commission Paritaire Nationale entend le rapport de l'ANFA en vue de l'adaptation de l'accord préalablement à sa reconduction.

#### **f) Compte personnel de formation**

##### **• Droit au compte personnel de formation**

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux apprentis et aux salariés. L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

##### **• Actions de formation éligibles**

Les actions de formation éligibles au Compte Personnel de Formation, au titre de la liste élaborée par la commission paritaire de la branche professionnelle conformément à l'article L.6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par une certification inscrite dans le RNCSA visé à l'article 1-20 c) ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles.

Sont prioritaires les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCSA, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations, ainsi que les démarches de validation des acquis de l'expérience permettant aux salariés d'obtenir une certification inscrite au RNCSA.

Sans préjudice des priorités définies ci-dessus, la Commission Paritaire Nationale définit chaque année les publics prioritaires bénéficiant de conditions de prise en charge particulières.

- **Financement des actions de formation**

Les fonds collectés sont affectés à la prise en charge d'actions de formation éligibles, des coûts salariaux, et des frais annexes afférents, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans la limite du coût réel de formation, l'ANFA est habilitée à appliquer une modulation des taux de prise en charge en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées, et des disponibilités financières. Les démarches de VAE seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros.

L'ANFA fournit chaque année à la Commission Paritaire Nationale un bilan chiffré des prises en charge.

- **Abondements du compte personnel de formation**

Le dispositif des périodes de professionnalisation pourra compléter le compte lorsque la certification visée est un CQP inscrit au RNCSA.

Dans ce cadre, le nombre d'heures acquis au titre du CPF sera abondé d'un montant compris entre 10% et 50% du nombre d'heure selon les disponibilités financières de l'ANFA.

Le taux horaire de prise en charge sera fixé selon les dispositions du point précédent dans la limite du taux forfaitaire maximal de prise en charge arrêté pour le dispositif des périodes de professionnalisation.

Les salariés qui, après six ans d'activité professionnelle faisant suite à un contrat, une période d'apprentissage ou de professionnalisation, n'occupent pas, au sein de leur entreprise formatrice, un emploi correspondant à la certification acquise, se verront attribuer par l'ANFA un abondement de 70 heures de leur CPF. Cet abondement, qui s'ajoute à celui dont le salarié bénéficie dans les conditions prévues par l'article L.6323-13 du code du travail, sera mobilisé lors de la réalisation d'une action de formation selon les conditions définies aux articles relatifs au financement.

### **g) Congé individuel de formation**

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.

À l'issue de ce congé, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de le placer sur un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification visée à l'article 1-20 c), l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

**Article 6** - Pour l'application de l'article 3 du présent avenant, le texte du paragraphe a) de l'article 3-02 de la Convention collective est scindé en deux paragraphes a) et b) rédigés comme indiqué ci-dessous, l'ancien paragraphe b) prenant l'intitulé : « *c) Classement des salariés en cours de carrière* » et l'ancien paragraphe c) devenant le paragraphe d).

#### **a) Classement des salariés relevant d'un des domaines d'activités du RNQSA**

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des échelons figurant à l'article 3-03. À partir de cette définition de l'emploi, l'employeur recherche dans le RNQSA la fiche de qualification qui correspond le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fiche de qualification ayant été identifiée, l'employeur attribue au salarié la dénomination d'emploi correspondante. Cette dénomination d'emploi, qui doit être inscrite sur le contrat de travail et les bulletins de salaire, ne peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification professionnelle.

Le titulaire d'une certification inscrite au RNCSA sera classé sur l'échelon ou le niveau de qualification correspondant dès lors qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation, et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées sur la fiche de qualification dont il relève. Il devra

être classé sur un échelon majoré, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que décrite sur la fiche de qualification dont il relève, ou une activité complémentaire autre.

#### **b) Classement des salariés ne relevant d'aucun des domaines d'activités du RNQSA**

Les salariés occupant un emploi qui ne nécessite aucune qualification professionnelle sont classés sur l'échelon 1 ou 2 tels que définis par l'article 3-03.

Les apprentis et les titulaires d'un contrat de formation en alternance ne sont pas classés, le nom du contrat de travail dont ils bénéficient doit être inscrit sur les bulletins de salaire.

Les qualifications génériques listées à la fin du panorama des qualifications ne peuvent être utilisées que lorsque l'emploi considéré ne se rattache objectivement à aucun des domaines d'activité du panorama, et qu'on ne peut identifier aucune fiche de qualification mentionnant même partiellement des activités et des responsabilités telles que celles confiées aux salariés. La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une appellation d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié, et la lettre de classement visée à l'article 3-02 doit mentionner la définition de l'échelon ou du niveau de classement retenu, tel que défini par l'article 3-03 de la présente convention collective.

**Article 7** - A l'article 3-03 de la Convention collective, la définition de l'échelon 2 est modifiée comme suit :

**Echelon 2** : L'échelon 2 concerne les salariés à qui l'on confie des activités simples.

**Article 8** - Pour l'application de l'article 3 du présent avenant, le texte du paragraphe a) de l'article 3B-02 de la Convention collective est scindé en deux paragraphes a) et b) rédigés comme indiqué ci-dessous, l'ancien paragraphe b) prenant l'intitulé : « *c) Classement des salariés en cours de carrière* » et l'ancien paragraphe c) devenant le paragraphe d).

#### **a) Classement des salariés relevant d'un des domaines d'activités du RNQSA**

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des échelons figurant à l'article 3B-03. À partir de cette définition de l'emploi, l'employeur recherche dans le RNQSA la fiche de qualification qui correspond le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fiche de qualification ayant été identifiée, l'employeur attribue au salarié la dénomination d'emploi correspondante. Cette dénomination d'emploi, qui doit être inscrite sur le contrat de travail et les bulletins de salaire, ne peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification professionnelle.

Le titulaire d'une certification inscrite au RNCSA sera classé sur l'échelon ou le niveau de qualification correspondant dès lors qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation, et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées sur la fiche de qualification dont il relève. Il devra être classé sur un échelon majoré, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que décrite sur la fiche de qualification dont il relève, ou une activité complémentaire autre.

#### **b) Classement des salariés ne relevant d'aucun des domaines d'activités du RNQSA**

Les apprentis et les titulaires d'un contrat de formation en alternance ne sont pas classés, le nom du contrat de travail dont ils bénéficient doit être inscrit sur les bulletins de salaire.

Les qualifications génériques listées à la fin du panorama des qualifications ne peuvent être utilisées que lorsque l'emploi considéré ne se rattache objectivement à aucun des domaines d'activité du panorama, et qu'on ne peut identifier aucune fiche de qualification décrivant même partiellement des activités et des responsabilités telles que celles confiées aux salariés. La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une appellation d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié, et la lettre de classement visée à l'article 3B-02 doit mentionner la définition de l'échelon ou du niveau de classement retenu, tel que défini par l'article 3B-03 de la présente convention collective.

**Article 9** - Pour l'application de l'article 3 du présent avenant, le texte du paragraphe a) de l'article 5-02 de la Convention collective est scindé en deux paragraphes a) et b) rédigés comme indiqué ci-dessous, l'ancien paragraphe b) prenant l'intitulé : « c) *Classement des salariés en cours de carrière* » et l'ancien paragraphe c) devenant le paragraphe d).

**a) Classement des salariés relevant d'un des domaines d'activités du RNQSA**

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des niveaux figurant à l'article 5-03 et des degrés figurant à l'article 5-02 c). À partir de cette définition de l'emploi, l'employeur recherche dans le RNQSA la fiche de qualification qui correspond le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fiche de qualification ayant été identifiée, l'employeur attribue au salarié la dénomination d'emploi correspondante. Cette dénomination d'emploi, qui doit être inscrite sur le contrat de travail et les bulletins de salaire, ne peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification professionnelle.

Le titulaire d'une certification inscrite au RNCSA sera classé sur le niveau de qualification correspondant dès lors qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation, et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées sur la fiche de qualification dont il relève. Il progressera au sein du niveau considéré dans les conditions indiquées par l'article 5-02 c).

**b) Classement des salariés ne relevant d'aucun des domaines d'activités du RNQSA**

Les apprentis et les titulaires d'un contrat de formation en alternance ne sont pas classés, le nom du contrat de travail dont ils bénéficient doit être inscrit sur les bulletins de salaire.

Les qualifications génériques listées à la fin du panorama des qualifications ne peuvent être utilisées que lorsque l'emploi considéré ne se rattache objectivement à aucun des domaines d'activité du panorama, et qu'on ne peut identifier aucune fiche de qualification mentionnant même partiellement des activités et des responsabilités telles que celles confiées aux salariés. La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une appellation d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié, et la lettre de classement visée à l'article 5-02 doit mentionner la définition de l'échelon ou du niveau de classement retenu, tel que défini par l'article 5-03 de la présente convention collective.

**Article 10** - Aux articles 3-02 c), 3B-02 c) et 5-02 c), les références à « l'article 1-23 *bis* » et au « RNC », sont remplacées respectivement par une référence à l'article 1-20 c) et au RNCSA.

**Article 11** - Les accords annexés à la Convention collective « Droit individuel à la formation », « Entretien professionnel » et « Contrats et périodes de professionnalisation » sont abrogés.

**Article 12** - Dans le panorama des qualifications professionnelles qui figure en tête du RNQSA, la mention des qualifications spécifiques, transversales et génériques est supprimée.

**Article 13** - Les accords suivants joints au présent avenant sont annexés à la Convention collective :

- Accompagnement et insertion professionnelle des jeunes (1)
- Apprentissage (2)
- Contrats de professionnalisation (3)
- Périodes de professionnalisation (4)
- Certificats de qualification professionnelle (5)
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (6)
- Validation des acquis de l'expérience (7)

**Article 14** - Un accord d'entreprise, de groupe ou d'établissement ne pourra être négocié et conclu que sur l'application des articles 1-21 a) et d), 1-22 a), e) et g) de la Convention collective tels qu'ils

résultent du présent avenant, en vue d'améliorer la situation des salariés dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

**Article 15** - Les organisations soussignées conviennent d'examiner, à l'occasion du prochain réexamen par la CPN des fiches du RNQSA en vue de son actualisation, conformément à l'article 1-20 b) de la Convention collective :

- d'une part, la liste des domaines d'activité dont la structure est actuellement la suivante :

- Maintenance (7 spécialités)
- Carrosserie-peinture (4 spécialités)
- Vente (3 filières, 6 spécialités)
- Services (7 filières, 12 spécialités)
- Fonctions supports (2 filières)

- d'autre part, le contenu des fiches de qualification génériques dites « série Z », en vue de vérifier leur compatibilité avec les principes précisés par le présent avenant.

**Article 16** - Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015, sous réserve de l'extension visée à l'article 17. Les entreprises seront redevables de la contribution supplémentaire visée à l'article 1-21 c) 2 de la Convention collective à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent.

**Article 17** - Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L.2261-15 du code du travail.

**Fait à Suresnes, le 3 juillet 2014**

**Organisations professionnelles**

CNPA

FFC

FNAA

FNCRM

GNESA

SPP

SNCTA

UNIDEC

**Organisations syndicales de salariés**

CFDT Mines et Métallurgie

CFE – CGC

CFTC

FO

## **ACCOMPAGNEMENT ET INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES : PROGRAMME D'ACTIONS DE L'ANFA 2015 - 2019**

### **CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES**

#### **Article 1er : Objectifs**

Pour le niveau V : la consolidation quantitative des effectifs de ce niveau et le renforcement de l'accompagnement qualitatif ;

Pour le niveau IV : le développement quantitatif et l'amélioration qualitative de la mise en œuvre des baccalauréats professionnels.

Pour le niveau III et plus : le développement des BTS, soit pour une insertion directe, soit en tant qu'étape vers d'autres certifications inscrites au Répertoire National des Certifications des Services de l'Automobile (RNCSA).

L'ANFA est chargée de l'organisation et la mise en cohérence d'une filière complète dans l'Enseignement Supérieur dans les conditions du chapitre 4. Elle décline les objectifs ci-dessus en fonction des spécificités des secteurs d'activités (maintenance des véhicules particuliers, maintenance des véhicules industriels, motocycle, cycle, carrosserie et peinture)

#### **Article 2 : Etudes et recherches**

L'évolution des dispositifs de formation des jeunes, comme le contenu des diplômes et des certifications, doit tenir compte, le plus largement possible, des besoins en qualifications du secteur d'activité.

A cet effet, l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications identifie les évolutions technologiques et les mutations socio-économiques du secteur d'activité et évalue, autant que possible, leurs conséquences sur l'emploi et les dispositifs de formation.

Pour ce faire, l'Observatoire s'appuie sur les bases de données qu'il a développées et les études qualitatives qu'il conduit.

#### **Article 3 : Valorisation des métiers**

Par son action, l'ANFA contribue à la valorisation et à la promotion des métiers de la Branche et des dispositifs de formation, notamment ceux relatifs à l'alternance.

#### **Article 4 : Information des jeunes**

L'ANFA contribue à l'orientation des jeunes par une information portant sur les dispositifs existants, ainsi que sur les diplômes et certifications reconnus par la Branche.

A cet effet, elle conçoit et édite les supports nécessaires, et participe aux manifestations et aux salons nationaux ou régionaux spécialisés ; elle a également recours aux techniques de l'information et de la communication utilisant l'internet et les réseaux sociaux.

A titre non exhaustif, l'ANFA rassemble et met à la disposition des utilisateurs les éléments suivants :

- la présentation de la Branche et des activités couvertes par la Convention Collective des Services de l'Automobile,
- la présentation des divers métiers et des aptitudes requises,
- la présentation des certifications, leur mode d'accès, leur cadre juridique, l'offre de formation ainsi que, le cas échéant, les aides qui s'y attachent,
- les conditions de la formation en entreprise,
- la liste et les coordonnées des établissements de formation concernés.

Dans le même esprit, les outils développés par l'ANFA, en appui des Parcours de Découverte des Métiers instaurés par le Ministère de l'Education Nationale pour les collégiens, occupent une place privilégiée.

#### **Article 5 : Information des entreprises**

L'ANFA informe et conseille les entreprises :

- sur l'évolution des métiers de la Branche ainsi que des aptitudes requises,
- sur les diplômes et les certifications de la Branche,
- sur les dispositifs de formation,
- sur les divers types de contrats d'alternance,
- sur les obligations et les aides relatives aux différents types de contrats,
- sur les conditions de la formation en entreprise.

**Article 6 : Formation d'enseignants**

L'ANFA poursuit sa démarche de promotion, qualitative et quantitative, des actions de perfectionnement d'enseignants de lycées professionnels et de formateurs de CFA.

Le perfectionnement, dans les domaines techniques automobiles, devra continuer à constituer l'axe principal de la démarche, et comporter des formations spécifiques aux nouvelles technologies.

Il est également nécessaire de développer le perfectionnement des enseignants et formateurs dans les domaines tertiaires, en adaptant l'offre aux évolutions du secteur d'activité.

Les compétences pédagogiques sont également prises en compte par le développement d'une offre de perfectionnement d'une part, et certifiante, d'autre part, adaptée aux évolutions des besoins de formation des équipes pédagogiques.

Une meilleure connaissance de l'entreprise, de son fonctionnement, de ses évolutions, ainsi que de ses besoins, devra être prise en compte, par le recours, si nécessaire, à des exposés de professionnels, ou des visites et stages en entreprise, ainsi qu'à des formations adaptées.

**Article 7 : Ressources pédagogiques**

L'ANFA met à la disposition des équipes pédagogiques des établissements de formation, les outils pédagogiques (documents techniques, média...), consultables et chargeables sur le site Educauto.org animé en partenariat avec le Ministère de l'Education Nationale.

**Article 8 : Mobilité européenne**

Les organisations signataires constatent que le développement des activités économiques ou touristiques, ainsi que l'harmonisation des réglementations au sein de l'Union Européenne vont entraîner une forte évolution des métiers des Services de l'Automobile, susceptible d'affecter considérablement la future vie professionnelle des jeunes en formation.

Afin de favoriser l'adaptation de ces derniers, l'ANFA contribue à la promotion :

- de l'apprentissage de langues étrangères,
- des échanges d'élèves, d'apprentis, de stagiaires et de formateurs au sein de l'Union Européenne,
- des visites d'études d'enseignants et de professionnels dans des centres de formation.

En outre, l'ANFA s'implique dans la mise en œuvre du dispositif ECVET en l'expérimentant sur les certifications de la Branche et en développant, au niveau européen, un réseau d'organismes de formation et de certificateurs œuvrant dans l'esprit de la politique définie par la Branche.

**CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS FINANCIERES****Article 9: Principes**

L'ANFA apporte son concours financier aux établissements qui s'inscrivent dans la politique générale de formation professionnelle de la Branche.

Ce concours ne peut naturellement se substituer aux autres ressources financières des établissements, et notamment à l'apport des conseils régionaux.

Les décisions d'affectation des fonds sont prises par le conseil de gestion de l'ANFA, sur proposition de la direction, après examen et avis des délégations régionales de l'ANFA sur les projets et participations des autres instances concourant au financement de l'apprentissage.

**Article 10 : Ressources visées****a/ Taxe d'apprentissage**

Afin d'assurer la fluidité des fonds contribuant au financement de la formation Initiale des jeunes, et dans le but d'alléger les obligations administratives des entreprises, l'ANFA apporte, dans le cadre de la collecte de la taxe d'apprentissage, un service de traitement informatisé de cette imposition.

Elle propose aux entreprises, outre le calcul du montant de leurs obligations légales, la fourniture des documents administratifs dûment remplis en fonction de leur situation.

Les organisations signataires s'engagent à promouvoir le versement de cette contribution à l'ANFA, habilitée à cet effet par les pouvoirs publics.

**b/ Taxe fiscale**

L'ANFA peut apporter à tout établissement partenaire un concours au titre de la taxe fiscale visée à l'article 1609 sexvicies du Code Général des Impôts. Ces fonds ne sauraient toutefois être évoqués pour diminuer les versements des autres instances responsables de l'apprentissage.

**Article 11 : Transferts alternance/apprentissage (fonds de professionnalisation)**

Les fonds issus de la professionnalisation peuvent être affectés au fonctionnement des centres de formation d'apprentis partenaires de l'ANFA.

Les fonds utilisables à cet effet ne peuvent faire l'objet d'une affectation qu'à la condition que le financement des contrats de professionnalisation soit assuré, car ce dernier demeure prioritaire au sein du régime de la professionnalisation.

**Article 12 : Affectations**

L'apport de l'ANFA peut concerner le fonctionnement, l'investissement en matériel, et, exceptionnellement, l'investissement immobilier.

**Article 13 : Bénéficiaires**

Bénéficient d'une attention spécifique les établissements s'impliquant particulièrement dans la politique de formation de la Branche et notamment ceux développant une approche globale et dynamique de services à l'attention des jeunes et des entreprises.

**Article 14 : Critères d'affectation**

De façon générale et conformément à l'article 8, les affectations tiennent particulièrement compte des éléments suivants :

- offre adaptée aux besoins de la Branche
- cohérence et dimension du projet de l'établissement,
- qualité de l'accompagnement des jeunes,
- qualité de la relation avec les entreprises,
- résultats aux examens,
- résultats de l'insertion professionnelle,
- qualité du partenariat avec l'ANFA.

L'ANFA détermine plus précisément, au sein de ses instances, les critères d'affectation, en fonction notamment des fonds disponibles chaque année.

**CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS RELATIVES A L'ENSEIGNEMENT SOUS STATUT SCOLAIRE****Article 15: Positionnement de la Branche**

Les organisations signataires constatent l'importance du nombre de jeunes en formation dans le cadre de l'enseignement sous statut scolaire (38 000 jeunes).

Elles souhaitent que la position de la Branche sur le fonctionnement régional du dispositif soit plus largement prise en compte, et soulignent l'intérêt des liens conventionnels existants :

- sur le plan national, dans le cadre de la convention de coopération conclue, par l'ANFA, sur mandat paritaire, avec le Ministère de l'Education Nationale et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche,
- sur le plan régional, par les contrats d'objectifs, les Contrats de Plans Régionaux de Développement de la Formation, et de façon générale toute convention entrant dans le cadre du présent chapitre.

**Article 16 : Collaboration régionale avec les rectorats**

La collaboration entre les services régionaux de l'ANFA et les rectorats, en partenariat avec les Conseils Régionaux, sera développée.

Dans cet esprit, les organisations signataires estiment nécessaires que les rectorats prennent en compte les positions de la branche professionnelle.

Elles soulignent que les contrats d'objectifs et les Contrats de Plans Régionaux de Développement de la Formation constituent les instruments adaptés à une telle coopération. Les organisations signataires rappellent leur volonté d'inclure les rectorats dans le champ des signataires des contrats d'objectifs.

**Article 17 : Ouverture de sections**

Les ouvertures de sections sous statut scolaire ne doivent s'effectuer qu'en fonction des besoins économiques, régionaux, identifiés par la Branche professionnelle, dans un esprit de cohérence avec le dispositif d'apprentissage existant au niveau régional, afin de ne pas sur dimensionner l'ensemble de l'outil formatif de formation initiale.

Les organisations signataires soulignent que l'ouverture de sections d'apprentissage en lycée professionnel ne doit être décidée que lorsque le dispositif régional des centres de formation d'apprentis ne peut faire face aux besoins exprimés par les entreprises.

**Article 18 : Relations avec les entreprises**

L'ANFA intègre dans sa démarche les domaines suivants :

- la mise en œuvre de l'accueil des élèves en entreprises, dans la limite de leurs capacités,
- la promotion des métiers de la Branche,
- la présentation par l'ANFA au rectorat, des membres de la profession pour l'organisation des jurys d'examens, ainsi que pour des réunions portant sur l'évaluation des périodes de formation en entreprise,
- la participation des professionnels, de façon générale, à l'enseignement professionnel intégré, dispensé dans les établissements scolaires,
- l'accueil d'enseignants en entreprise,
- la nomination des Conseillers de l'Enseignement Technologique

**Article 19: Concours financier aux lycées professionnels**

L'ANFA continuera, sur ses ressources affectables, de concourir, pour des projets justifiés, à l'équipement de sections professionnelles préparant aux métiers des Services de l'Automobile, prioritairement par des contributions à l'acquisition de matériel dans le cadre d'investissements ponctuels, en complément des contributions réalisées par les conseils régionaux.

**CHAPITRE 4 – ACTIONS RELATIVES A L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR****Article 20: Développement des dispositifs**

Afin de pourvoir aux nouvelles fonctions émergeant dans les entreprises ainsi qu'aux profils de responsables présents ou futurs, L'ANFA développe et organise un dispositif d'enseignement supérieur, dans le secteur, qui obéit aux objectifs suivants :

- ouvrir les certifications aux jeunes et aux salariés, via notamment la VAE,
- privilégier, pour la formation des jeunes l'alternance et plus particulièrement l'apprentissage
- assurer une proximité avec le tissu économique en rapprochant les actions de formation des bassins d'emplois concernés.

**Article 21: Veille juridique**

La mise en œuvre de cette démarche passe par une veille sur toute initiative relative aux créations de certifications sur le champ de la Convention Collective des Services de l'Automobile, un contrôle de l'opportunité de celles-ci et l'étude de l'inscription au RNCSA, ainsi que, le cas échéant, par un appui aux opérateurs de formation.

## **APPRENTISSAGE : OBJECTIFS DE LA PERIODE 2015-2019**

### **CHAPITRE 1 – PRINCIPES DIRECTEURS**

**Article 1er:** L'apprentissage constitue un des outils de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences en favorisant le renouvellement de la population professionnelle des entreprises. Pour les jeunes, c'est la première étape d'une formation qui ne se conçoit que tout au long de la vie et fait le lien avec la Formation Continue dont le futur salarié bénéficiera pour maintenir son employabilité.

**Article 2:** L'apprentissage repose sur un contrat de travail, ce qui implique :

- une pédagogie où la situation de travail est mise au cœur de l'enseignement. Le lien entre le savoir et la compétence est plus étroit. Cette approche favorise l'implication et la motivation des jeunes ;
- une intégration dans le monde du travail qui favorise la socialisation et la construction de l'identité professionnelle du jeune ;
- un rôle particulier des CFA qui doivent développer un accompagnement structurant pour le jeune et l'entreprise. Cette exigence nécessite une adaptation permanente de ses objectifs et de son fonctionnement, notamment pédagogique, afin d'intégrer les évolutions constantes du secteur et de la réglementation.

**Article 3:** Les CFA sont naturellement des lieux de formation, toutefois ; du fait du caractère particulier de l'Apprentissage et de la forte relation avec l'entreprise qu'il implique, les CFA doivent enrichir la fonction formation, en devenant des lieux de vie et d'accueil professionnels.

**Article 4 :** Au regard des résultats satisfaisants aux examens et des très bons taux d'insertion, l'apprentissage en CFA constitue le dispositif principal et prioritaire d'accès aux diplômes d'Etat pour l'ensemble des domaines techniques professionnels de la Branche des Services de l'Automobile.

**Article 5:** L'ANFA privilégie donc prioritairement les ouvertures de sections en CFA relevant du monde économique, et plus particulièrement au sein de son réseau. Elle accompagne leur fonctionnement.

### **CHAPITRE 2 – PRINCIPES OPERATIONNELS**

**Article 6:** L'objectif de la Branche est de pouvoir offrir à chaque jeune une solution adaptée à son niveau, lui permettre d'avoir recours, si nécessaire, aux différents dispositifs, en lui donnant la possibilité de réviser ses choix initiaux, tout en sécurisant son parcours de formation.

**Article 7:** Les organisations signataires soutiennent les mesures de préapprentissage favorisant une meilleure connaissance des métiers et sécurisant l'orientation des jeunes tout en constituant une voie de recrutement pour les CFA.

**Article 8:** Les organisations signataires considèrent la possibilité de commencer un cursus d'apprentissage sans employeur, comme opportune ; elles soulignent toutefois que celle-ci nécessite un certain accompagnement personnel et renforcé des jeunes par les équipes des CFA.

**Article 9 :** Les organisations signataires ne sont pas favorables à la mixité des publics réunissant des jeunes sous statut scolaire, en apprentissage et en formation professionnelle, dans la mesure où chaque mode de formation s'appuie sur des objectifs et une pédagogie différenciée.

En outre, les rythmes d'apprentissage sont différents. Cette situation risque d'augmenter les décrochages pour les jeunes fragilisés, engagés dans des parcours de niveau V, voire de niveau IV.

Enfin, les problèmes de gestion, issus de la juxtaposition de dispositifs ne répondant pas aux mêmes règles juridiques rendent difficiles la mise en œuvre de la mesure.

### **CHAPITRE 3 – ACCOMPAGNEMENT DES CFA**

**Article 10:** L'ANFA accompagne les CFA, vecteurs principaux du développement qualitatif et quantitatif de l'apprentissage, dans leur fonctionnement comme dans leur relation avec les jeunes et les entreprises.

#### **Section 1 : Soutien aux projets d'établissement**

**Article 11:** L'ANFA favorise l'émergence de projets présentés par les CFA, adaptés à la politique de formation de la Branche et au contexte socio économique de l'établissement de formation. A ce titre, les travaux de l'Observatoire peuvent concourir à cette démarche.

**Article 12:** L'ANFA associe les directions des CFA dans sa réflexion sur des enjeux stratégiques, sur la promotion de l'apprentissage et l'intégration des nouveaux moyens de communication ou tout autre thème visant le développement et l'amélioration qualitative de l'apprentissage.

A cet effet, l'ANFA promeut la collaboration entre établissements par leur mise en relation et l'organisation de travaux dédiés. Ces derniers se développent dans un esprit de filière et de complémentarité, s'adressent aux directions des CFA et, le cas échéant, à leurs équipes.

**Article 13:** L'ANFA favorise toute démarche renforçant le rôle d'interface du CFA entre le jeune et l'entreprise.

#### **Section 2 : Accompagnement des jeunes en CFA**

**Article 14:** L'ANFA met à disposition des CFA les informations nécessaires à l'accompagnement des jeunes afin de rechercher l'orientation ou la réorientation la plus appropriée et de construire avec eux une solution adaptée à leur niveau, à leur âge et à leurs aspirations, tout en sécurisant leur parcours de formation et d'insertion professionnelle.

**Article 15:** Dans cet objectif, l'ANFA propose aux établissements, sous conditions, un outil de positionnement et d'évaluation des apprentis dénommé « Pole Position » pour l'enseignement général et l'enseignement professionnel.

**Article 16:** L'ANFA soutient les initiatives d'amélioration qualitative des formations (dédoublément, transdisciplinarité) et tout particulièrement les dispositifs permettant d'engager le jeune dans un parcours formatif individualisé prenant en compte ses acquis

**Article 17:** Elle soutient également les CFA engageant les jeunes dans des projets collectifs (projet professionnel, classe européenne, concours, compétition automobile ...).

**Article 18:** L'ANFA favorise la diffusion et l'usage des technologies de l'Information et de la communication pour l'enseignement (TICE) et accompagne les CFA dans leur déploiement.

**Article 19:** L'ANFA soutient les initiatives visant à développer en cohérence avec la mission d'enseignement, un accompagnement social des jeunes. Cet axe vise à mettre à disposition toutes les informations sur les dispositifs sociaux existant dans la Branche mais également à soutenir les démarches sécurisant le jeune dans sa vie personnelle et développant son accès à la citoyenneté et à la culture.

**Article 20:** Outre l'obtention d'un diplôme, l'apprentissage vise l'insertion professionnelle et à ce titre, l'ANFA encourage les actions de soutien des jeunes dans leur recherche d'emploi et dans la construction de leur projet professionnel. L'ANFA met à disposition toute l'information sur les dispositifs de la Branche, conçus pour les entreprises et les salariés, que ce soit sous forme dématérialisée ou par l'organisation de manifestations dédiées. C'est ainsi que les jeunes auront une visibilité sur les évolutions offertes par le secteur et que les CFA concourront à leur fidélisation à la Branche.

#### **Section 3 : Accompagnement de la relation CFA / Entreprises**

**Article 21:** Les entreprises attendent une information et un conseil de la part des CFA. Il est désormais indispensable pour eux de développer une offre de services dans le cadre de leur relation privilégiée avec les entreprises. A cet effet, l'ANFA accompagne les démarches ayant pour objet d'identifier le périmètre géographique et professionnel des CFA et d'améliorer les relations avec les entreprises. Elle met à leur disposition les informations sur le secteur d'activités, les dispositifs et les outils de Branche.

L'ANFA favorise toute initiative permettant de faire, de ces établissements, des lieux de vie et d'accueil professionnels.

**Article 22** : Dans cet esprit, l'ANFA engage une réflexion sur une labellisation des entreprises accueillant les apprentis.

**Article 23**: L'ANFA maintient et développe son action en direction des maîtres d'apprentissage dans la perspective de l'amélioration de la fonction tutorale, l'entreprise étant reconnue comme lieu et source de co-formation. Il s'agit également de proposer au sein des CFA des animations fédérant les maîtres d'apprentissage autour de réflexions liées aux thématiques professionnelles.

**Article 24**: L'usage des TICE dans la relation de l'alternance constitue un axe d'approfondissement.

#### **Section 4 : Réseau des CFA pilotes**

**Article 25** : Le réseau constitue un outil efficace constituant, d'une part, un levier pour le déploiement de la politique de Branche et, d'autre part, favorisant l'émergence de problématiques en lien avec la mise en œuvre de l'alternance. Les organisations signataires réaffirment le rôle essentiel du réseau des CFA pilotes organisé par l'ANFA.

Il représente une ressource pour l'appareil de formation dans une perspective d'amélioration qualitative des pratiques de formation. En ce sens, le réseau est considéré comme un partenaire privilégié de la Branche, et il fait à ce titre l'objet d'une animation spécifique par l'ANFA.

## **CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION**

### **Article 1<sup>er</sup> : DEFINITION**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre le centre de formation et l'entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

### **Article 2 : PUBLIC**

Le contrat de professionnalisation, qui doit permettre de remplir les objectifs visés à l'article 3, est ouvert :

- a) aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- b) aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus ;
- c) aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

### **Article 3 : OBJECTIFS**

Le contrat de professionnalisation permet :

- principalement, de préparer l'obtention d'une certification telle que définie à l'article 1-20 c) de la Convention collective, inscrite au RNCSA ;
- accessoirement, de suivre une formation préparant à une qualification répertoriée par le RNQSA, non sanctionnée par une certification inscrite au RNCSA mais inscrite sur la liste des domaines prioritaires annexée à l'accord paritaire national relatif aux périodes de professionnalisation.

L'ANFA est autorisée à prendre en charge les formations non certifiantes définies ci-dessus dans la limite de 5% des ressources disponibles au titre de l'alternance, à condition qu'elles répondent à aux moins deux des caractéristiques suivantes :

- action de groupe au profit de publics ayant conclu des contrats de qualification concernant une ou plusieurs entreprises de la branche, dans le cadre de dispositifs de formation homogènes ;
- action réalisée dans le cadre d'un programme de qualification ou de requalification à l'initiative de l'ANFA ou avec son concours ;
- formation dont la prise en charge est jugée prioritaire par la section paritaire particulière compétente de l'ANFA pour l'exercice en cours ;
- formation dispensée par un organisme de formation certifié OPQF ou ISO.

### **Article 4 : MODALITÉS**

#### **a) Durée du contrat**

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle, ou souhaitant obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat et des CQP inscrits au RNCSA : la durée du contrat de professionnalisation sera donc normalement comprise entre 6 mois et 24 mois.

#### **b) Formation**

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans être inférieure à 150 heures. La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 %, lorsque ces actions ont pour objet de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ou un CQP. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.

La formation est prise en charge par l'ANFA dans les conditions et limites fixées par l'article 5.

En cas de licenciement pour motif économique d'un salarié ayant conclu un contrat de professionnalisation pour une durée égale ou supérieure à 12 mois, l'ANFA poursuit le financement des actions d'évaluation et de formation accomplies dans un délai de 3 mois suivant la notification du licenciement, sous réserve que ces actions aient débuté avant la notification du licenciement, et que l'intéressé justifie de sa participation effective à ces actions. Le financement de ces actions s'effectue dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation.

**c) Rémunération**

La rémunération des bénéficiaires visés à l'article 2 a) est fixée en pourcentage du SMIC, conformément à la réglementation en vigueur.

La rémunération mensuelle des bénéficiaires visés à l'article 2 b) ou c) est au moins égale à 85% de la rémunération conventionnelle minimale correspondant à l'emploi occupé.

**Article 5 : MISSIONS DE L'ANFA**

L'ANFA :

- examine les demandes exprimées ;
- vérifie la conformité de ces demandes avec les objectifs visés à l'article 3 ;
- fixe le montant des prises en charge dans la limite du taux maximum visé en annexe, ce taux s'appliquant dans les mêmes conditions pour l'ensemble des publics visés à l'article 2 ;
- répartit les fonds disponibles ;
- effectue les opérations de prise en charge des actions de formation et d'évaluation ;
- passe les conventions de prise en charge avec les entreprises ou les groupements d'entreprises ;
- veille à l'existence de la couverture financière nécessaire.

**Article 6 : FINANCEMENT**

La contribution acquittée par les entreprises au titre de la professionnalisation, conformément aux dispositions de l'article 1-21 c) de la Convention collective, est obligatoirement versée à l'ANFA avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation.

Les fonds ainsi recueillis sont affectés, selon les répartitions déterminées par l'ANFA :

- a) à la prise en charge des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation ;
- b) au financement du fonctionnement de centres de formation d'apprentis, tel que visé à l'article 7 ;
- c) à toute autre affectation conforme à la réglementation en vigueur, telle que la formation des tuteurs ou le fonctionnement de l'Observatoire Paritaire des Métiers et Qualifications.

**Article 7 : FINANCEMENT DES CFA**

L'ANFA est autorisée à contribuer aux dépenses de fonctionnement de centres de formation d'apprentis, selon les modalités fixées par son conseil de gestion, en cohérence avec l'utilisation des autres ressources susceptibles d'être engagées en vue de cette affectation.

Les sommes affectées au financement des CFA ne doivent pas dépasser 50 % du montant recueilli au titre des contributions visées à l'article 6.

**Article 8 : PERSONNEL D'ENCADREMENT**

Les priorités retenues en matière de formation au profit de cette catégorie de salariés sont la conséquence d'un fort besoin de nouvelles compétences techniques, tertiaires et relationnelles pour un nombre croissant de cadres, aussi bien pour les jeunes cadres que pour les cadres en cours de carrière.

Les priorités qui concernent le personnel d'encadrement relèvent des domaines suivants :

- technologies nouvelles spécifiques de l'automobile ;
- gestion, logistique, réglementations ;
- action commerciale ;
- management.

Ces formations devront permettre une certaine polyvalence, nécessaire à une bonne intégration dans les entreprises de la profession, ainsi qu'à la mobilité du cadre, y compris à l'intérieur de la branche.

**Article 9 : FONCTION TUTORALE**

L'ANFA assure, sur les fonds recueillis au titre de l'article 6, le financement d'actions de formation à la fonction tutorale ainsi que le cas échéant, l'exercice de celle-ci, dans les conditions fixées par son conseil de gestion.

**Article 10 : APPLICATION ET FORMALITÉS**

Les dispositions du présent accord sont d'application obligatoire et ne peuvent faire l'objet d'aménagements ou de dérogations par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

---

***ANNEXE : TAUX DE PRISE EN CHARGE***

La Commission Paritaire Nationale délègue à l'ANFA, dans la limite du taux maximal ci-dessous, les modulations du montant horaire de prise en charge des contrats de professionnalisation, en fonction des priorités, des types d'actions, et des disponibilités financières :

Taux maximal de prise en charge : **15 € par heure**

## **PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION**

### **Article 1<sup>er</sup> : OBJET**

Les périodes de professionnalisation permettent à leurs bénéficiaires de favoriser le maintien de leur emploi par des formations certifiantes, conformément à l'article 1-22 c) de la Convention collective.

La prise en charge d'actions de formation dans le cadre d'une période de professionnalisation est demandée par l'entreprise, sur son initiative ou sur celle du salarié. Ces actions peuvent faire l'objet d'un programme formatif collectif adapté à la population concernée ainsi qu'à l'emploi visé. Dans le cas du CQP, le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations.

Les dates de début et de fin de la période de professionnalisation et les modalités de celle-ci, sont communiquées par l'entreprise au salarié dès réception par celle-ci de la décision de prise en charge financière et du calendrier des actions de formation.

### **Article 2 : PUBLIC CONCERNE**

Conformément aux dispositions réglementaires relatives aux publics concernés par la période de professionnalisation, la prise en charge est accordée par l'ANFA prioritairement aux personnes suivantes :

- a) salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, pour permettre leur adaptation à l'évolution des emplois ou le développement de leurs compétences dans les domaines visés à l'annexe 1 du présent accord ;
- b) salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- c) salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- d) femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- e) bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés et invalides ;
- f) salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

### **Article 3 : CONSÉQUENCES POUR LE SALARIÉ**

Les salariés qui ont achevé leur période de professionnalisation se voient délivrer dans tous les cas, une attestation remise par l'organisme de formation. Ils bénéficient en outre, selon le cas :

- de la mention, sur cette attestation, de l'obtention du ou des modules de formation visés à l'article 1<sup>er</sup> ;
- de la prime de formation-qualification, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article 2-05 de la Convention collective ;
- des garanties visées à l'article 1-21 d) 2 de la Convention collective.

### **Article 4 : MISSIONS DE L'ANFA**

Afin de faciliter l'accès au dispositif du plus grand nombre d'entreprises et de salariés, l'ANFA :

- examine les demandes exprimées ;
- vérifie la conformité de la demande avec les priorités de branche définies à l'annexe 1 ;
- fixe le montant des prises en charge dans la limite du taux maximum visé à l'annexe 2 ;
- répartit les fonds disponibles ;
- effectue les opérations de prise en charge ;
- passe les conventions de prise en charge avec les entreprises ou les groupements d'entreprises.

### **Article 5 : FINANCEMENT**

La contribution acquittée par les entreprises au titre de la professionnalisation, conformément aux dispositions de l'article 1-21 c), est obligatoirement versée à l'ANFA avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation.

Les fonds ainsi recueillis sont affectés, selon les répartitions déterminées par l'ANFA :

- a) à la prise en charge des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation ;
- b) au financement du fonctionnement de centres de formation d'apprentis, tel que visé à l'article 6 ;
- c) à toute autre affectation conforme à la réglementation en vigueur, telle que la formation des tuteurs ou le fonctionnement de l'Observatoire Paritaire des Métiers et Qualifications.

**Article 6 : FINANCEMENT DES CFA**

L'ANFA est autorisée à contribuer aux dépenses de fonctionnement de centres de formation d'apprentis, selon les modalités fixées par son conseil de gestion, en cohérence avec l'utilisation des autres ressources susceptibles d'être engagées en vue de cette affectation.

Les sommes affectées au financement des CFA ne doivent pas dépasser 50 % du montant recueilli au titre des contributions visées à l'article 5.

**Article 7 : PERSONNEL D'ENCADREMENT**

Les priorités retenues en matière de formation au profit de cette catégorie de salariés sont la conséquence d'un fort besoin de nouvelles compétences techniques, tertiaires et relationnelles pour un nombre croissant de cadres, aussi bien pour les jeunes cadres que pour les cadres en cours de carrière.

Les priorités qui concernent le personnel d'encadrement relèvent des domaines suivants :

- technologies nouvelles spécifiques de l'automobile ;
- gestion, logistique, réglementations ;
- action commerciale ;
- management.

Ces formations devront permettre une certaine polyvalence, nécessaire à une bonne intégration dans les entreprises de la profession, ainsi qu'à la mobilité du cadre, y compris à l'intérieur de la branche.

**Article 8 : FONCTION TUTORALE**

L'ANFA assure, sur les fonds recueillis au titre de l'article 5, le financement d'actions de formation à la fonction tutorale ainsi que le cas échéant, l'exercice de celle-ci, dans les conditions fixées par son conseil de gestion.

**Article 9 : APPLICATION ET FORMALITÉS**

Les dispositions du présent accord sont d'application obligatoire et ne peuvent faire l'objet d'aménagements ou de dérogations par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

**ANNEXE 1 : DOMAINES PRIORITAIRES****A – DOMAINES PRIORITAIRES TECHNIQUES**

- Structure autoporteuse
- Soudure et carrosserie
- Châssimétrie : diagnostic, contrôle, traction
- Carrosserie rapide : réparation, débosselage, peinture
- Maintenance et diagnostic dans les services de l'automobile.
- Electricité électronique : les systèmes de mesure, les systèmes embarqués, les capteurs et actuateurs
- Actions théoriques et d'application en électronique automobile dans la mise au point de moteurs
- Formation à l'antipollution
- Formation au G.P.L.
- Diagnostic dépannage et mise au point moteur
- Diesel : particularités, les pompes, la mise au point, les systèmes haute pression, la dépollution, ainsi que la régulation électronique
- Les suspensions pilotées
- La climatisation, dont la maintenance et la régulation automatique
- Le freinage ABS
- La transmission intégrale
- Les peintures dont colorimétrie et diagnostic
- Prévention des risques sur les véhicules électriques
- Cycle, motocycle : électronique et systèmes de sécurité
- Opération de sécurité sur véhicules industriels, et contrôle technique.

**B – DOMAINES PRIORITAIRES TERTIAIRES**

- Communication, relation clientèle, services
- Démarche qualité, certification et normes ISO, accréditation
- Négociation et vente V.N. et V.O.
- Activité après-vente : relation clientèle, gestion, qualité
- Pilotage de l'activité carrosserie
- Gestion de l'activité Magasinage, Vente de Pièces de Rechange Automobile
- Méthodes et outils de gestion appliqués aux services de l'automobile
- Informatique appliquée aux services de l'automobile
- Règles juridiques et fiscalité des services de l'automobile
- Enseignement de la conduite

---

**ANNEXE 2 : TAUX DE PRISE EN CHARGE**

La Commission Paritaire Nationale délègue à l'ANFA, dans la limite du taux maximal ci-dessous, les modulations du montant horaire de prise en charge des périodes de professionnalisation, en fonction des priorités, des types d'actions, et des disponibilités financières :

Taux maximal de prise en charge : **60 € par heure**

Taux maximal de prise en charge pour les formations ouvertes et à distance intégrant les nouvelles technologies de l'information et de la communication : <b>85 € par heure</b>
---



## **CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE**

### **ARTICLE 1<sup>ER</sup> – PUBLIC ÉLIGIBLE**

Le dispositif des CQP visé à l'article 1-22 d) de la Convention collective s'adresse aux personnes suivantes :

- jeunes de 16 à 25 ans ainsi qu'adultes éligibles à un dispositif de formation en alternance de durée suffisante ;
- salariés de la branche, dans le cadre du congé individuel de formation ;
- salariés de la branche, dans le cadre de l'engagement pris par l'entreprise tel que prévu au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 3-02 b) ou 3B-02 b) de la convention collective ;
- salariés de la branche, dans le cadre d'actions de formation professionnelle continue à l'initiative de l'entreprise ou à l'initiative individuelle du salarié, autres que celles visées au tiret précédent ;
- personnes issues de la profession, en recherche d'emploi, et souhaitant acquérir une qualification propre et faciliter leur réinsertion ;
- salariés ou demandeurs d'emploi, relevant d'un autre secteur d'activité, et souhaitant une reconversion professionnelle dans la branche des services de l'automobile, et notamment publics visés au 3° de l'article L. 6325-1 du code du travail.

### **ARTICLE 2 – CONDITIONS D'OBTENTION D'UN CQP**

Tout CQP est délivré par un jury paritaire, dans les conditions suivantes :

- un CQP s'obtient par l'addition de l'ensemble des attestations de réussite à chaque module prévu par le référentiel.
- en cas de réussite partielle, les attestations ont une validité de 5 ans.

Seuls les postulants satisfaisant aux exigences définies par le référentiel du CQP concerné sont admis à se présenter devant ce jury.

Les attestations de réussite aux modules sont obtenues soit à l'issue d'une validation des acquis de l'expérience, soit à l'issue de l'évaluation d'une période de formation.

En cas d'échec à l'évaluation d'un module, les candidats peuvent bénéficier à leur demande d'une nouvelle évaluation ; ils gardent le bénéfice des attestations de réussite aux modules du CQP visé.

### **ARTICLE 3 – RÉFÉRENTIELS DES CQP**

Chaque certificat de qualification professionnelle comporte :

- un référentiel d'activités professionnelles qui s'appuie sur les activités mentionnées sur la fiche de qualification visée /concernée et qui décline les compétences mobilisées lors de la réalisation des activités. Ces compétences sont structurées de façon modulaire ;
- un référentiel de certification qui détermine les conditions de délivrance des CQP.

Le référentiel de certification prévoit des modalités adaptées en fonction des parcours de formation ou de validation : personnes en formation en alternance, salariés ou demandeurs d'emploi en formation continue et /ou valorisant les acquis de l'expérience (VAE).

Pour les seules formations qui se déroulent dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'ajoute un référentiel décrivant les contenus formatifs du CQP qui comporte :

- la description des modules,
- les publics visés,
- le volume horaire global,
- les conditions de mise en œuvre par les organismes de formation ou les entreprises.

### **ARTICLE 4 – MODIFICATION DU RÉFÉRENTIEL D'UN CQP**

Le référentiel d'un CQP peut être modifié par l'ANFA, par décision et selon les modalités précisées par une délibération de la commission paritaire nationale, soit pour adapter les formations à de nouveaux produits, méthodes ou techniques, soit pour adapter celui-ci à une modification de la fiche de qualification qui mentionne ce CQP.

Chaque fois que le contenu d'un CQP est ainsi modifié, un référentiel est édité et mis à jour portant en couverture la mention « n<sup>ième</sup> édition, (mois) (année) ».

#### **ARTICLE 5 – SUPPRESSION D'UN CQP**

Si une délibération paritaire supprime une qualification figurant au RNQSA, le CQP correspondant est automatiquement supprimé. Une délibération paritaire peut également supprimer seulement la mention d'un CQP déterminé à la rubrique « mode d'accès » d'une fiche de qualification du RNQSA, dans les cas de reconnaissance par un diplôme d'Etat ou dans les cas d'exception visés à l'article 1-20 a) de la CCNSA.

Dans ces cas, le CQP continue de figurer dans la série « certifications supprimées » du RNQSA, pour la durée et dans les conditions fixées par la délibération paritaire, qui détermine en particulier la situation des salariés à l'issue de leur formation, lorsque celle-ci n'est pas terminée au moment de la suppression du CQP.

#### **ARTICLE 6 – SIGNALEMENT DES CQP EXISTANTS**

Chaque CQP existant est mentionné sur toute fiche du RNQSA relative à une qualification à laquelle ce CQP permet d'accéder, conformément à l'article 1-20 a) de la CCNSA.

Le RNQSA annexé à la CCNSA fait l'objet d'une édition mise à jour au début de chaque année, qui permet d'identifier les CQP nouvellement créés, maintenus ou supprimés.

#### **ARTICLE 7 – HABILITATION DES ORGANISMES DE FORMATION PAR L'ANFA**

Tout organisme de formation souhaitant mettre en œuvre des actions de formation visant à l'obtention d'un CQP, doit en faire la demande préalable à l'ANFA et faire l'objet d'une habilitation par celle-ci selon les modalités visées par le référentiel et le cahier des charges du CQP concerné.

L'ANFA s'assure :

- de l'opportunité et de la justification de la demande par rapport aux besoins des professionnels,
- de la présence des garanties nécessaires pour le bon déroulement et la qualité des formations et que l'organisme de formation demandeur s'engage à respecter les prescriptions du référentiel concerné.

A l'issue de l'examen du dossier de demande d'habilitation, l'ANFA accepte, refuse ou diffère la demande de l'organisme de formation. L'acceptation peut être subordonnée à la mise en œuvre d'une assistance technique proposée par l'ANFA et définie d'un commun accord.

L'habilitation est accordée pour une durée déterminée renouvelable. Elle peut être retirée en cas de non respect des conditions préalablement constatées, par lettre recommandée de l'ANFA exposant les motifs du retrait.

#### **ARTICLE 8 – INSCRIPTION AUX ACTIONS DE FORMATION**

Toute personne souhaitant préparer l'obtention d'un CQP saisit l'organisme de formation habilité par l'ANFA qui peut décider d'accepter la demande, de la différer, ou de la refuser ; dans ce dernier cas l'organisme justifie sa décision.

L'admission aux actions de formation prévues, en vue de l'obtention d'un CQP, est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme habilité, selon les modalités propres à la situation juridique personnelle du candidat visée à l'article 1<sup>er</sup>.

#### **ARTICLE 9 – DISPENSES**

##### **a) Dispense de formation**

Au regard de l'expérience professionnelle et / ou de la formation initiale ou continue du candidat, une dispense de formation peut être accordée après un positionnement effectué par l'organisme de formation avec un outil d'évaluation adapté. Le candidat est alors dispensé de formation pour tout ou partie des modules constitutifs d'un CQP mais il est évalué.

Après positionnement du candidat, l'organisme de formation détermine un parcours de formation adapté à ses acquis selon le référentiel du CQP visé.

**b) Dispense d'évaluation**

Une dispense d'évaluation d'un ou plusieurs modules peut être accordée par l'ANFA en fonction des diplômes ou des titres obtenus, ou des attestations de réussites aux modules CQP, en cours de validité, détenus par le candidat. Les dispenses sont accordées par l'ANFA conformément aux modalités d'accès au CQP prévues par le référentiel et sont notifiées par écrit au candidat.

**ARTICLE 10 – ORGANISATION DES ÉVALUATIONS**

Chaque candidat bénéficie de plusieurs évaluations, dont une évaluation finale en présence du jury paritaire.

Les évaluations sont organisées conformément aux modalités indiquées dans le référentiel de certification de chaque CQP.

Le jury délivre le CQP lorsque sont validés tous les modules constitutifs du CQP.

Dans le cadre des formations en alternance et notamment du contrat de professionnalisation, dans le cas où le candidat n'a pas pu suivre la totalité de la formation, ou n'a pas pu satisfaire aux évaluations en cours de formation, l'inscription de celui-ci à l'examen peut être refusée.

Dans le cadre de la formation continue des salariés, ou de formations spécifiques dont notamment celles des demandeurs d'emploi, un organisme évaluateur des candidats est mandaté par l'ANFA, après avoir répondu à un cahier des charges établi par celle-ci. Cet organisme met en œuvre les critères et modalités d'évaluation définis dans les référentiels et utilise les outils d'évaluation de Branche, notamment le dispositif « E-profil ».

**ARTICLE 11 – JURY**

Le jury se compose :

- d'un représentant d'entreprise désigné par une organisation professionnelle d'employeurs,
- d'un salarié désigné par une organisation syndicale de salariés, copie de la convocation au jury étant adressée par l'ANFA à l'employeur du salarié désigné ;
- d'un formateur désigné par l'ANFA ; celui-ci doit exercer au sein d'un organisme de formation habilité par l'ANFA tel que visé à l'article 9 du présent accord et ne doit pas avoir collaboré à la formation du candidat.

Chaque membre du jury doit être étranger à l'entreprise d'appartenance du candidat. Les membres du jury doivent exercer ou avoir exercé dans les cinq dernières années une activité en rapport avec le domaine du CQP visé, dans une entreprise relevant du champ d'application de la CCNSA. Dans le cas de la validation des acquis de l'expérience, les membres du jury doivent toujours être en activité au moment de sa participation au jury.

Pour délibérer valablement, le jury doit comporter, le jour de l'examen, au moins deux membres sur trois.

**ARTICLE 12 – MISSIONS DE L'ANFA**

Au titre des missions qui lui sont confiées par l'article 1-21 b) 2 de la Convention collective, l'ANFA gère le dispositif des certificats de qualification professionnelle visé à l'article 1<sup>er</sup>, ce qui implique les responsabilités suivantes :

- conception et élaboration des référentiels de CQP, dont l'ANFA a la propriété intellectuelle ;
- prise de toutes les dispositions nécessaires pour que les référentiels des CQP, dans leur version initiale ainsi que dans toute réédition rendue nécessaire par des modifications ultérieures, soient portés à la connaissance des entreprises et des organismes de formation ;
- mise en place des dispositions nécessaires à l'organisation des formations et mobilisation de tout moyen nécessaire pour en assurer la qualité (habilitation, retrait d'habilitation et accompagnement des organismes de formation, habilitation et retrait d'habilitation des organismes chargés de l'évaluation) ;
- organisation et contrôle de l'accès à la formation et à l'évaluation ;
- organisation et contrôle du déroulement des évaluations ;
- organisation des jurys d'examen et de validation.

L'ANFA a une mission d'information auprès des salariés, des entreprises et des jeunes et de façon générale auprès des publics visés par l'article L. 6325-1 du code du travail.

L'ANFA diligente la procédure d'inscription des CQP au répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

L'ANFA participe à tous travaux européens en relation avec le dispositif des CQP.

## **GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC)**

### **CHAPITRE 1<sup>er</sup> - LA GPEC AU NIVEAU DE LA BRANCHE**

#### **Article 1er: Pilotage du dispositif national**

L'ANFA est chargée de la mise en œuvre des opérations et du suivi prospectif du dispositif visé à l'article 1-22 d) de la Convention collective, les cibles prioritaires de la GPEC étant les suivantes :

- populations cibles dont les emplois sont susceptibles d'évoluer et de compétences concernées par ces évolutions ;
- populations cibles dont les emplois sont menacés afin d'envisager pour elles des scénarios de reconversion,
- populations dont il faut accompagner la mobilité professionnelle horizontale ou verticale,
- emplois émergents,
- emplois difficiles à pourvoir.

Le suivi prospectif de la GPEC réalisé par l'OPMQ visé à l'article 2 porte sur :

- les travaux prospectifs en matière d'évolution quantitative des emplois,
- les travaux relatifs aux mutations du secteur et à leurs effets sur les métiers, les compétences et les qualifications,
- les travaux relatifs aux nouveaux usages en matière de mobilité,
- les travaux relatifs à l'évolution des caractéristiques de la population salariée (pyramide des âges, niveaux de certification...),
- les travaux relatifs aux pratiques de mobilité professionnelle de la population salariée.

Les actions de GPEC en cours font l'objet d'un rapport semestriel établi par l'ANFA, et présenté à l'Observatoire de la Branche des Services de l'Automobile (OBSA). Ce rapport détaille les réalisations du semestre précédent, les objectifs du semestre suivant, et les actions correctrices éventuellement nécessaires pour atteindre les objectifs recherchés.

#### **Article 2 : Moyens dédiés à la GPEC**

L'Association Nationale pour la Formation Automobile (ANFA) met à disposition des entreprises et des salariés les travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers et Qualifications de la Branche (OPMQ) visé à l'article 10 de l'accord paritaire national du 23 juin 2010 relatif au dialogue social dans les services de l'automobile.

Elle apporte son ingénierie pédagogique et financière à l'appui des démarches de GPEC dans la branche et des actions d'accompagnement, en particulier des actions de formation et de certification, susceptibles d'en être issues.

Elle contribue au déploiement de la GPEC telle que définie dans le présent accord, le cas échéant par la prise en charge financière des démarches de GPEC et des actions de formation susceptibles d'en être issues au profit des entreprises.

L'ANFA apporte son concours au financement de l'adaptation de l'outil e-profil<sup>®</sup> visé à l'article 11. Ce concours sera prioritairement orienté en direction des domaines d'activités relevant de la Convention collective non encore couverts à la date du présent accord.

Le Groupement National pour la Formation Automobile (GNFA) est chargé de mobiliser ses moyens humains et techniques dans l'intérêt collectif de la branche pour la mise en œuvre des objectifs définis dans le présent accord. Il répond sur l'ensemble du territoire métropolitain aux sollicitations des entreprises qui souhaitent son intervention. Il développe les services et outils nécessaires à cet effet, en particulier l'outil de diagnostic des emplois et des compétences e-profil<sup>®</sup> visé à l'article 11.

## **CHAPITRE 2 - LA GPEC AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE**

### **Section 1 : Dispositions communes à l'ensemble des entreprises**

#### **Article 3 : Objectifs de la GPEC**

Déployée au sein de l'entreprise et s'inscrivant dans ses objectifs stratégiques, la GPEC doit permettre :

- d'anticiper les évolutions auxquelles elle devra faire face,
- d'anticiper ses besoins en matière d'emplois et de compétences en lien avec ces évolutions,
- de favoriser le maintien et le développement des compétences de ses collaborateurs voire leur reconversion éventuelle.

Pour ce faire, la GPEC s'attache à :

- assurer le maintien de l'employabilité des salariés,
- définir des parcours de mobilité,
- favoriser le respect des dispositions réglementaires et législatives en vigueur en matière de formation professionnelle, d'égalité professionnelle homme/femme, de séniors et de handicap,
- améliorer la qualité des recrutements, et notamment ceux des jeunes, par la connaissance de l'environnement pédagogique, juridique et financier des contrats d'alternance,
- améliorer les pratiques de gestion des emplois et des compétences,
- faciliter l'accès aux actions de formation nécessaires.

#### **Article 4 : Processus de GPEC**

La démarche de GPEC est introduite par un diagnostic à la fois qualitatif et quantitatif des emplois et des compétences, permettant de mesurer l'écart entre les emplois et les compétences existants dans l'entreprise. Elle se concrétise par la comparaison de cet écart avec les emplois et compétences cibles requis par l'évolution de la stratégie ou des activités de l'entreprise. Elle se traduit enfin par la définition des actions visant à réduire cet écart.

#### **Article 5 : Dialogue social autour de la GPEC**

Pour produire sa pleine efficacité, la GPEC doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social organisé.

##### **5-1. Négociation collective**

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

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que des mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées,
- la mise en place d'un comité de suivi de la démarche 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.

La négociation peut également porter sur :

- la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques,

- les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise et les mesures d'accompagnement afférentes,
- le contrat de génération,
- les mesures visant à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé.

L'accord issu de la négociation doit être porté à la connaissance de chacun des salariés concernés.

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, visant l'information des salariés sur les évolutions prévisibles des emplois et des compétences et sur les démarches et outils de GPEC proposés par la branche.

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.

### **5-2. Institutions représentatives du personnel (IRP)**

La réussite d'une démarche GPEC suppose une implication des IRP.

Les IRP seront destinataires des informations relatives aux options stratégiques possibles de l'entreprise et aux conséquences anticipées de chaque option en matière d'évolution de l'activité, de métiers impactés, de compétences requises et d'emploi.

Les IRP seront consultées sur les perspectives présentées. Les représentants donnent un avis rédigé commentant les options proposées et formulant, le cas échéant, une option alternative.

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 du dispositif et 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.

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.

## **Section 2 : Dispositions particulières aux très petites entreprises (TPE) et aux petites entreprises (PE)**

### **Article 6 : Objectifs spécifiques**

Les organisations soussignées entendent développer fortement la GPEC dans les TPE et PE, particulièrement concernées par les mutations des activités.

Les entreprises de moins de dix salariés sont considérées comme des TPE. Les entreprises de 10 à moins de 50 salariés sont considérées comme des PE.

### **Article 7 : Actions de l'ANFA**

L'ANFA proposera aux entreprises visées à l'article 6 une action de diagnostic et de conseil.

A cet effet, l'ANFA définit le contenu des prestations sous forme de cahiers des charges établis sous le contrôle de ses instances, et organise l'information des entreprises.

## **Section 3 : Dispositions particulières aux groupes de distribution des services de l'automobile**

**Article 8 : Objectifs spécifiques**

Les entreprises font pour un certain nombre d'entre elles, l'objet de regroupements dans des Groupes de Distribution des Services de l'Automobile (GDSA) rassemblant une ou plusieurs marques et répartis sur des aires géographiques et des zones de chalandise variables.

La notion de GDSA est définie par l'ANFA au titre de la convention de mise en œuvre du Plan Compétences Emploi, et est explicitée dans le cahier des charges arrêté par son conseil de gestion.

La GPEC déployée au sein de ces groupes vise l'atteinte des objectifs énoncés à l'article 6 du présent accord. Elle doit favoriser également la transversalité et la cohérence des actions et compétences.

**Article 9: Actions de l'ANFA**

L'ANFA proposera aux entreprises visées à l'article 8, la possibilité de se voir financer, sur la base de la réponse à un cahier des charges, un diagnostic de GPEC.

A cet effet, l'ANFA élabore le cahier des charges, organise l'information des entreprises, sélectionne les projets de diagnostic faisant l'objet d'un financement, et assure le suivi des projets et l'évaluation nationale du dispositif.

**Section 4 : Les outils et dispositifs de branche au service des démarches GPEC dans l'entreprise****Article 10: Répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA)**

Le RNQSA visé à l'article 1-20 b) de la Convention collective, est mis à disposition des entreprises et des salariés sur le portail de la branche <services-automobile.fr> ainsi que sur le site de l'ANFA <anfa-auto.fr>.

Décrivant les emplois types de la branche, il sert de support à l'élaboration des cartographies d'emplois mobilisables à l'occasion des démarches de GPEC.

Il est également utilisé pour l'élaboration des référentiels « Emplois / Compétences » contenus dans l'outil e-profil®.

**Article 11: Outil électronique e-profil®**

Sur support informatique, l'outil e-profil®, développé par le GNFA, permet la passation de divers types de questionnaires et la production de rapports d'analyse des résultats dont la forme dépend des objectifs assignés au questionnaire concerné.

L'outil e-profil®, mobilisable dans le cadre des diagnostics GPEC, permet l'identification et la cartographie des emplois, des métiers et des compétences.

**Article 12: Certifications reconnues par la branche et validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Les certifications regroupent les diplômes, les titres à finalité professionnelle et les certificats de qualification professionnelle. Les certifications reconnues par la branche, dont la liste figure dans le Répertoire National des Certifications des Services de l'Automobile (RNCSA) visé à l'article 1-20 c) de la Convention collective, permettent l'accès aux qualifications du RNQSA.

Il peut y être recouru à l'occasion d'une démarche de GPEC pour le recrutement de jeunes, la reconnaissance ou le développement des compétences des salariés, l'accompagnement de leur mobilité horizontale ou verticale interne à l'entreprise voire leur reconversion.

Les certifications peuvent être obtenues, selon les cas, par diverses voies : enseignement sous statut scolaire, formation sous contrat en alternance, formation continue et VAE. Toutefois, le développement de démarches VAE impulsées par l'entreprise sera privilégié, compte tenu des pratiques de promotion interne importantes au

sein de la branche. Dans le cas particulier des CQP de la branche, ces démarches pourront être conjuguées, pour l'obtention de la certification, à la mise en œuvre d'actions de formation continue.

#### **Article 13 : Tutorat et transfert des savoir-faire**

Selon les caractéristiques de la pyramide des âges dans l'entreprise, des pratiques de recrutement et d'emploi et compte tenu des obligations légales en matière d'emplois des séniors et de contrat de génération, les démarches de GPEC pourront conduire à la mise en œuvre d'actions dans le domaine du tutorat ou du transfert des savoir-faire.

#### **Article 14 : Entretien professionnel**

L'entretien professionnel visé à l'article 1-21 d) de la Convention collective est, dans le cadre d'une démarche GPEC, un outil partagé au service de l'entreprise et du salarié.

### **CHAPITRE 4 - LA GPEC AU NIVEAU DU SALARIE**

#### **Article 15 : Objectifs généraux**

La GPEC doit constituer un outil privilégié pour contribuer aux évolutions de carrière des salariés et à la sécurisation de leur parcours professionnel. Elle fournit un cadre de réflexion leur permettant d'être acteur de leur vie professionnelle en leur donnant, en particulier, la possibilité d'effectuer des choix pertinents en matière d'acquisition de compétences, de formation, de certification, de qualification ou de mobilité professionnelle.

#### **Section 1 : L'accompagnement de l'évolution et de la sécurisation professionnelle en dehors de l'entreprise**

##### **Article 16 : Conseil en évolution professionnelle**

Tous les salariés de la branche doivent pouvoir bénéficier, sur l'ensemble du territoire, d'un conseil en évolution professionnelle qui a pour finalité première l'amélioration de leur qualification.

Ce service est mis en œuvre au plan local dans le cadre du service public de l'orientation.

L'ANFA apporte son concours, aux plans national et régional, pour informer les salariés, y compris par l'intermédiaire de leurs employeurs, de l'existence de ce service.

Elle met à disposition les moyens ci-dessous pour contribuer à atteindre les objectifs assignés à la GPEC par l'article 5 de la loi du 14 juin 2013:

- une information relative à l'évolution du secteur d'activités et à ses effets sur les métiers, les emplois et les compétences par le libre accès aux données de l'OPMQ figurant sur le site de l'ANFA,
- un accès au diagnostic individuel des compétences dans les conditions indiquées à l'article 17,
- une information et un accès à l'offre de formation et de certification de la branche.

##### **Article 17 : Diagnostic individuel des compétences**

Chaque salarié qui le souhaite doit pouvoir disposer régulièrement d'un état de ses compétences professionnelles.

Il pourra, tous les 5 ans, s'inscrire auprès du GNFA en vue de bénéficier du diagnostic individuel des compétences 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 selon les conditions décidées par ses instances.

Le salarié bénéficiaire de ce diagnostic 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 pour un financement éventuel.

**Article 18 : Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Tout salarié réunissant les conditions requises peut obtenir une certification de la branche des services de l'automobile par la VAE visée à l'article 1-21 d) de la Convention collective.

Il peut bénéficier d'un conseil dans le choix de sa certification en s'adressant à la délégation régionale de l'ANFA et d'un accompagnement de sa démarche VAE par les acteurs indiqués par la délégation.

En cas de soutien de la démarche par l'employeur, celle-ci peut être prise en charge par l'ANFA. Dans le cas d'une démarche individuelle, le salarié peut solliciter l'ANFA ou tout autre organisme habilité pour son financement.

La promotion du salarié en cas d'obtention d'une certification à l'issue de la VAE est possible dans les conditions fixées par l'article 4 de l'accord VAE annexé à la Convention collective.

**Article 19 : Passeport formation**

L'ANFA relaiera l'information sur son site Internet du passeport formation 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.

**Section 3 : L'accompagnement de l'évolution et de la sécurisation professionnelle dans l'entreprise****Article 20 : Entretien professionnel**

Les salariés bénéficient à leur initiative ou à celle de leur employeur, selon les modalités prévues par l'article 1-21 d) de la Convention collective, d'un entretien leur permettant d'élaborer leur projet professionnel à partir de leurs souhaits, de leurs aptitudes et en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise.

**Article 21 : Entretien de deuxième partie de carrière**

L'entretien de deuxième partie de carrière visé à l'article 1-23 a) 2 de la Convention collective concerne les salariés justifiant d'au minimum deux ans d'ancienneté à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit leur 45<sup>ème</sup> anniversaire.

Cet entretien, renouvelé tous les cinq ans, permet au salarié de faire le point sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle au regard de l'évolution des métiers et des emplois dans l'entreprise.

**Article 22 : Périodes de mobilité volontaire**

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, tout salarié justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

**Section 4 : L'accompagnement des situations particulières****Article 23: Salariés handicapés**

L'ANFA apportera son ingénierie pédagogique et financière pour la conception et la mise en œuvre d'actions favorisant l'intégration, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi ainsi que l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap.

Elle favorisera également l'accès de ces salariés à l'ensemble des dispositions contenues dans le présent accord.

**Article 24 : Salariés en situation d'illettrisme**

L'ANFA apportera son ingénierie pédagogique et financière pour accompagner les salariés en situation d'illettrisme afin de favoriser leur maintien dans l'emploi et leur évolution professionnelle.

## **VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE**

### **CHAPITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- ou un certificat de qualification professionnelle figurant en même temps dans le RNCP ci-dessus et au Répertoire National des Certifications des Services de l'Automobile ;

#### **Article 2**

Tout salarié peut engager une démarche de validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie en qualité de salarié, ou de non salarié, d'une durée d'activité d'au moins 3 ans, en rapport avec la certification recherchée.

#### **Article 3**

Dans ce but, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder au total 24 heures de temps de travail effectif par action de validation.

Conformément à l'article D.6422-8 du code du travail, le salarié bénéficiaire du congé a droit, dès lors qu'il a obtenu la prise en charge par le FONGECIF des dépenses afférentes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail.

#### **Article 4**

La demande d'autorisation de congé doit indiquer la date de réalisation de l'action, sa désignation et sa durée, ainsi que le ou les organismes intervenants.

Elle doit être formulée auprès de l'employeur au moins deux mois avant la date de l'action de validation des acquis de l'expérience ; celui-ci dispose d'un mois suivant la réception de la demande pour faire connaître son accord ou sa décision motivée de n'autoriser l'absence qu'après un délai qui ne pourra excéder six mois.

L'accord de l'entreprise peut comporter un engagement de promotion du salarié, en cas d'obtention de la certification visée. À défaut, la situation du salarié est réglée conformément aux conditions énoncées au Répertoire National des Certifications des Services de l'Automobile, en tête de chacune des séries précisant les diplômes retenus.

#### **Article 5**

L'A.N.F.A. tiendra à la disposition des salariés et des entreprises une information sur l'existence et la nature des divers dispositifs de VAE, ainsi qu'une information détaillée sur les modalités de la VAE instituées par le chapitre II du présent accord.

### **CHAPITRE II – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À L'OBTENTION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE**

#### **SECTION 1 – ÉLIGIBILITÉ DE LA DEMANDE**

##### **Article 6**

En sus des conditions générales visées au chapitre I, un postulant ne peut en cas d'échec, déposer de nouvelle demande pour un même C.Q.P. dans les six mois suivant la décision du jury. Il conserve cependant, le cas échéant, le bénéfice des modules acquis pendant une durée maximale fixée par le référentiel de la certification visée.

#### **SECTION II – INFORMATION CONSEIL**

##### **Article 7**

L'A.N.F.A. informe et accompagne les postulants dans la détermination de leurs objectifs, pour les formalités administratives ainsi que pour le déroulement de la procédure, dont la préparation du dossier visé à l'article 12a).

Cette information sera notamment accessible sur un site internet, spécifique ou non, géré par l'A.N.F.A.

### **SECTION III – ACCOMPAGNEMENT**

#### **Article 8**

Il peut être procédé à un accompagnement du postulant, si celui-ci le désire, afin de l'aider à décrire les activités qu'il a exercées et à mettre en relation ses compétences avec celles exigées par le référentiel du C.Q.P. visé.

#### **Article 9**

L'A.N.F.A. dresse et publie une liste d'organismes ou d'intervenants susceptibles d'aider les postulants à formaliser leur projet et leur dossier. Ces organismes et ces consultants sont choisis en fonction de leur compétence et du prix de la prestation.

### **SECTION IV – DOSSIER DE CANDIDATURE**

#### **Article 10**

Le postulant éligible fait acte de candidature auprès de l'ANFA, par la production des éléments suivants :

- une demande d'inscription et de présentation, précisant son statut au moment de la demande (salarié ou non salarié, demandeur d'emploi...), l'intitulé du CQP visé et l'expérience légitimant la recherche d'obtention de ce CQP par la VAE ;
- un dossier composé :
  - des éléments probatoires des conditions ci-dessus,
  - des photocopies de certifications déjà obtenues, totalement ou partiellement, et susceptibles d'être prises en compte en fonction du référentiel du CQP visé.

### **SECTION V – ORGANISATION ET DÉROULEMENT DE LA VALIDATION**

#### **Article 11**

L'A.N.F.A. organise les jurys de validation, qui sont composés de la même façon et selon les mêmes procédures que les jurys d'examen constitués pour les épreuves réservées aux jeunes préparant un C.Q.P. sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Les candidats, dûment convoqués, doivent se présenter aux sessions prévues pour les procédures de validation.

#### **Article 12**

Pour vérifier les acquis des candidats, et leur correspondance avec le contenu du CQP visé, le jury se prononce sur la base des éléments suivants :

- a) Un dossier de validation comprenant en particulier :
  - le projet du postulant et ses motivations ;
  - les éventuelles attestations de stages de formation continue suivis ;
  - les apports de preuves des compétences acquises au cours de l'expérience, conformément aux indications figurant dans le dossier.
- b) Un entretien avec le salarié, destiné à permettre aux membres du jury d'approfondir leur jugement.

A l'issue de cette démarche, le jury peut :

- accorder en totalité le CQP visé ;
- accorder le bénéfice d'un ou de plusieurs modules, et le cas échéant accorder un autre CQP dès lors que l'ensemble des modules nécessaires à son obtention est acquis ;
- refuser l'octroi de tout ou partie des modules du CQP dont l'obtention était recherchée.

Le jury peut formuler au postulant des recommandations en cas d'échec total ou partiel de celui-ci, afin de faciliter une nouvelle demande ; il peut lui suggérer de suivre des stages de formation sur une liste établie et actualisée par l'ANFA.

En cas de succès, un certificat est remis par l'ANFA.

Si le bénéfice d'un ou plusieurs modules a été accepté, mais sans obtention d'aucun CQP, une attestation de réussite est remise par l'ANFA à l'intéressé ; cette attestation précise la durée de 5 ans pendant laquelle le bénéficiaire peut se prévaloir de l'acquisition du ou des modules.

## **SECTION VI – DISPOSITIONS FINANCIÈRES**

### **Article 13 : Information conseil**

La démarche visée à l'article 7 est assurée par l'A.N.F.A., à titre gratuit dans le cadre de ses missions générales.

Les frais de déplacement sont à la charge du postulant.

### **Article 14 : Accompagnement**

La démarche visée à l'article 8 fait l'objet d'une facturation de l'intervenant choisi par le postulant, selon le cas :

- auprès du FONGECIF dont relève le salarié, en cas de demande individuelle acceptée par cet organisme ;
- auprès du salarié, dans le cas contraire ;
- auprès de l'entreprise, lorsque celle-ci est d'accord pour prendre en charge cette dépense ; la somme facturée est alors imputable sur la participation à la formation continue.

### **Article 15 : Procédure de validation**

Les coûts de validation sont pris en charge par l'ANFA et notamment les dépenses afférentes à la participation des salariés à un jury d'examen, qui sont prises en charge selon les règles définies par l'ANFA.

## **SECTION VII – SUIVI**

### **Article 16**

Afin de faciliter l'intervention des FONGECIF, l'A.N.F.A. leur communiquera la liste des C.Q.P. éligibles au titre du présent accord, ainsi que la liste des intervenants et des consultants visée à l'article 9.

### **Article 17**

Les informations communiquées par les postulants dans le cadre de leur demande de validation, sont couvertes par le secret professionnel.

Chaque postulant dispose d'un droit d'accès et de rectification auprès de l'A.N.F.A., pour les données nominatives qui le concernent.

### **Article 18**

L'A.N.F.A. informera chaque année la C.P.N. du fonctionnement et des résultats du présent dispositif.

## **CHAPITRE III – APPLICATION**

### **Article 19**

Les dispositions du présent accord ne peuvent faire l'objet d'une négociation d'entreprise ou d'établissement, que pour aménager ou en préciser les modalités de mise en œuvre, notamment pour prévoir des modalités particulières d'accompagnement des salariés qui souhaitent engager leur compte personnel de formation au profit d'une démarche de V.A.E. ou pour élargir les conditions d'accès à la V.A.E.