

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES*

CHAPITRE 1^{er} - 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[®] 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[®] 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 seniors et de handicap,

* Avenant n° 71 du 3 juillet 2014 étendu par arrêté du 5 janvier 2015 (J.O. du 10 janvier).

- 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. Comité social et économique *

La réussite d'une démarche GPEC suppose une implication du comité social et économique.

Le comité social et économique sera destinataire 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.

Le comité social et économique sera consulté 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, le comité social et économique ou les commissions spécifiquement désignées à cet effet, lorsqu'elles existent, seront informés du dispositif et des modalités de leur association au processus de GPEC.

En l'absence d'organisations syndicales dans l'entreprise, le comité social et économique sera associé à la mise en place d'un dispositif de GPEC. Les modalités de cette association seront définies après qu'il ait été consulté sur ce point. Le comité social et économique sera également consulté sur les moyens d'information mis à disposition des salariés.

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.

* Avenant n° 85 du 24 mai 2018, annexé à l'accord « Dialogue social » étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020.

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 3 - 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^{ème} 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.

