

**Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des
Services de l'Automobile – édition 2025**

IDCC 1090



**RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ DE LA COMMISSION
PARITAIRE NATIONALE (CPPNI)**

**Accords d'entreprise de la Branche des Services de
l'Automobile reçus en 2024**

Commerce automobile • Réparation automobile • Commerce et réparation de véhicules industriels • Commerce de détail d'équipements automobiles • Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé • Commerce et réparation de motocycles • Commerce et réparation de cycles • Contrôle technique automobile • Écoles de conduite • Location courte durée • Location longue durée • Démolisseurs-recycleurs • Parcs de stationnement • Stations de lavage

**Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des
Services de l'Automobile – édition 2025**

IDCC 1090

Table des matières

INTRODUCTION	5
PREMIERE PARTIE - BILAN DES ACCORDS D'ENTREPRISE REÇUS OU RECENSES PAR LA BRANCHE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE	10
1- BILAN DES ACCORDS D'ENTREPRISE EN MATIERE DE DUREE DU TRAVAIL	14
1-1- TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET TEMPS SPECIFIQUES	14
1-1-1- TEMPS DE PAUSE	14
1-1-2 - TEMPS D'HABILLAGE ET DE DESHABILLAGE	15
1-2- DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL	15
1-3- DUREES QUOTIDIENNE ET HEBDOMADAIRE MAXIMALES	16
1-4- HEURES SUPPLEMENTAIRES ET CONTINGENT ANNUEL	17
1-5 REPARTITION DES HORAIRES DE TRAVAIL	18
1-5-1- REPARTITION SUR LES JOURS DE LA SEMAINE	18
1-5-2- TRAVAIL DU DIMANCHE	19
1-5-3- TRAVAIL DE NUIT	20
1-5-4 TRAVAIL LES JOURS FERIES	21
1-5-5-ASTREINTES	21
1-6- AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE PERIODE SUPERIEURE A LA SEMAINE	21
1-6-1 ANNUALISATION OU MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL	22
1-6-2 HORAIRE FIXE PAR SEMAINE AVEC ATTRIBUTION SUR L'ANNEE DE JOURS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (JRTT)	22
1-6-3 AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL PAR CYCLES	22
1-7- DROIT A LA DECONNEXION	23
1-8- FORFAITS ANNUELS EN JOURS ET EN HEURES	24
1-8-1 FORFAIT ANNUEL EN JOURS	24
1-8-2- FORFAIT ANNUEL EN HEURES	25
1-9- TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	26
2 - BILAN DES ACCORDS D'ENTREPRISE EN MATIERE DE CONGES	27
2-1- ACQUISITION ET PRISE DES CONGES PAYES	27
2-2- FRACTIONNEMENT DU CONGE PRINCIPAL ET JOURS SUPPLEMENTAIRES	27
2-3- CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX ET POUR ANCIENNETE	28
2-3-1 CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX	28
2-3-2- CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR ANCIENNETE	29
2-4- DON DE JOURS DE REPOS	30
2-5- JOURNEE DE SOLIDARITE	31
2-5-1- JOURNEE DE SOLIDARITE TRAVAILLEE	31
2-5-2- JOURNEE DE SOLIDARITE NON-TRAVAILLEE	31

**Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des
Services de l'Automobile – édition 2025**

IDCC 1090

3 - BILAN DES ACCORDS D'ENTREPRISE EN MATIERE DE COMPTE EPARGNE-TEMPS (CET) 33

3-1- BENEFICIAIRES ET INFORMATION DES SALARIES	33
3-2- ALIMENTATION DU CET	34
3-3- UTILISATION DU CET ET ABONDEMENT DE L'EMPLOYEUR	34
3-4- LIQUIDATION, RENONCIATION ET TRANSFERT DU CET	35

DEUXIEME PARTIE - BILAN DE L'ACTION DE LA BRANCHE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 36

1- LES SERVICES DE L'AUTOMOBILE, UNE BRANCHE DOTEES D'OUTILS D'OBSERVATION, DE DIAGNOSTIC, D'ETUDE ET DE SUIVI EFFICIENTS DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 37

1-1- L'OBSERVATOIRE DE L'ANFA	37
1-2- L'OBSA	37
1-3- PORTAIL INTERNET DEDIE A LA BRANCHE ET A SES ACTEURS	38

2 - L'ACTION DE LA BRANCHE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN MATIERE DE CLASSIFICATIONS 38

2-1- LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES	38
2-2- LES OUTILS DE DIAGNOSTIC ET DE SUIVI MIS EN PLACE PAR LA BRANCHE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE	39
2-3- DONNEES CHIFFREES DE LA BRANCHE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE EN MATIERE DE CLASSIFICATIONS ET DE RECRUTEMENT	39
2-3-1- REPARTITION DES SALARIES PAR CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE ET PAR GENRE	39
2-3-2- REPARTITION DES SALARIES PAR GENRE SELON LE METIER ET PAR SECTEURS	40
2-3-3- REPARTITION DES RECRUTES PAR SECTEUR D'ACTIVITES	41
2-3-4- REPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR METIERS ET PAR GENRE	41
2-3-5- REPARTITION DE L'ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE DES SALARIES EN CDI	42
2-3-6- REPARTITION DES SALARIES PAR GENRE ET USAGE DU TEMPS PARTIEL	43

3 - L'ACTION DE LA BRANCHE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN MATIERE DE PROMOTION DE LA MIXITE DES EMPLOIS 44

3-1- INCLUSION DES FEMMES A TITRE PRIORITAIRE DANS CERTAINS DISPOSITIFS DE BRANCHE	44
3-2- REPRESENTATION EQUILIBREE DES FEMMES ET DES HOMMES	44
3-3- ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES FEMMES	44
3-4- LE DEROULEMENT DES CARRIERES	45
3-4-1- L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE	45
3-4-2- L'ACCOMPAGNEMENT DE LA PROGRESSION DANS LA CARRIERE	47

**Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des
Services de l'Automobile – édition 2025**

IDCC 1090

<u>4 - L'ACTION DE LA BRANCHE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE</u>	48
4-1- FORMATION INITIALE ET EGALITE PROFESSIONNELLE _____	48
4-2- LES CONDITIONS D'INSERTION A L'ISSUE DE LA FORMATION INITIALE _____	50
4-3- FORMATION CONTINUE ET EGALITE PROFESSIONNELLE _____	51
<u>5 - DONNEES CHIFFREES SUR LA REPARTITION ET LA NATURE DES POSTES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</u>	52
5-1- DONNEES DE LA BRANCHE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE _____	52
5-1-1- REPARTITION DES SALAIRES PAR GENRE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE ET LE METIER _____	53
5-1-2- REPARTITION DES SALAIRES SELON L'AGE ET LE GENRE _____	54
5-2- COMPARAISON AVEC L'ENSEMBLE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE _____	55
<u>6 - BILAN DES OUTILS MIS A DISPOSITION DES ENTREPRISES POUR PREVENIR ET AGIR CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES</u>	57
6-1- PUBLICATIONS ET GUIDES _____	57
6-1-1- UN KIT POUR AGIR CONTRE LE SEXISME _____	57
6-1-2- UN KIT POUR L'EGALITE DANS LES CLASSIFICATIONS _____	57
6-1-3- INITIATIVE #STOPE _____	58
6-1-4- ACTIONS DE L'AGENCE NATIONALE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT) EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE _____	58
6-1-5- PUBLICATIONS DE L'ASSOCIATION NATIONALE DES DRH (ANDRH) CONSACREES A LA PREVENTION DU HARCELEMENT SEXUEL ET DES VIOLENCES CONJUGALES _____	58
6-2- SITES INTERNET INSTITUTIONNELS _____	59
<u>7- MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE BRANCHE PAR LES ENTREPRISES</u>	60
7-1- PROBLEMATIQUES PRINCIPALES DES ACCORDS D'ENTREPRISE _____	60
7-2- L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA MIXITE DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT _____	62
7-3- L'EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES _____	63
7-4 – L'EGALITE DE PROMOTION ET D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES _____	64
7-5- L'EGAL ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES _____	64
7-6- UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DE LA CONCILIATION VIE PRIVEE, FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE _____	65
7-7- PROMOTION DE LA MIXITE ET DES METIERS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE AUPRES DES JEUNES, DES FEMMES ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI _____	66

Introduction

L'article L. 2232-9 du code du travail confie notamment à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) instituée au niveau de la Branche, la mission de réaliser un rapport annuel d'activité.

Les informations du présent rapport s'intègrent dans le cadre légal et réglementaire applicable et en vigueur en 2024.

Le présent rapport s'articule ainsi en deux parties :

- **La première partie comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI et/ou recensés par la Branche sur le site internet gouvernemental <https://www.legifrance.gouv.fr> qui portent sur des thèmes définis par le législateur en matière de :**
 - durées maximales de travail ;
 - répartition et d'aménagement des horaires ;
 - repos quotidien ;
 - travail à temps partiel et intermittent ;
 - jours fériés ;
 - congés payés et autres congés ;
 - compte épargne-temps.

Rappelant pour chaque thème le cadre législatif et réglementaire ainsi que les stipulations de la Convention Collective Nationale existantes, le présent rapport recense les dispositions spécifiques des accords conclus en 2024 par les entreprises relevant et/ou appliquant la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile (IDCC 1090).

- **Dans sa deuxième partie, le présent rapport comprend :**
 - les principes et dispositions en vigueur dans la Branche en matière d'égalité de traitement quant aux rémunérations, classifications, recrutements et qualifications ;
 - un bilan de l'action de la Branche et de ses entreprises en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ;
 - un bilan des outils mis à disposition des entreprises par la Branche pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Dans ce cadre, le présent rapport rappelle l'absence de critère genré dans les dispositifs de Branche et les actions d'accompagnement des entreprises par la Branche (communication et conseil). Il met en avant les outils leur permettant une appropriation et une mise en œuvre efficiente de l'obligation d'égalité professionnelle, ainsi que de prévention et d'action contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

Il recense également l'ensemble des données de la Branche disponibles (données sociales, études ANFA, actions de la Branche via l'ANFA et IRP Auto). Celles-ci sont nombreuses et porteuses d'effets, la Branche se démarquant par l'importance de ses données disponibles.

Le nombre d'accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI et/ou recensés par la Branche est de 270 en 2024 (135 en 2023), soit une hausse de près de 100%) :

- **233 accords consacrés à la durée du travail, au compte épargne-temps et aux congés payés et autres congés, y compris ceux conclus dans le cadre de dispositions légales et réglementaires en matière de prise de congés payés ou de jours de repos (RTT) et entrant dans le champ du présent rapport (105 en 2023) ;**
- **37 accords dédiés à l'égalité professionnelle (30 en 2023).**

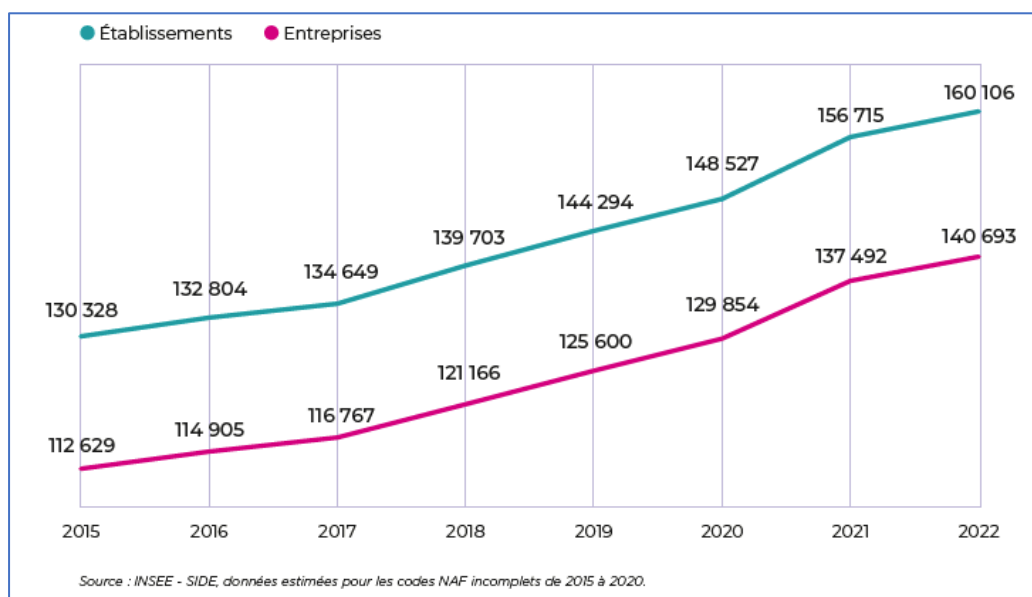
Ce rapport d'activité met, par ailleurs, en évidence les actions de la Branche porteuses d'effet, au regard des pratiques d'entreprises dans son champ (accords, plans d'actions et bonnes pratiques).

Les Chiffres-clés de la branche des Services de l'Automobile

▪ Nombre d'entreprises

Le nombre d'entreprises continue d'augmenter pour atteindre **140 693 entreprises** dont 75% dans le commerce et la réparation automobile. Entre 2015 et 2022, il est constaté une augmentation de 25% du nombre d'entreprises (et plus 2,3% au cours de l'année 2023).

Par ailleurs, 29 000 emplois ont été créés au cours de cette même période.

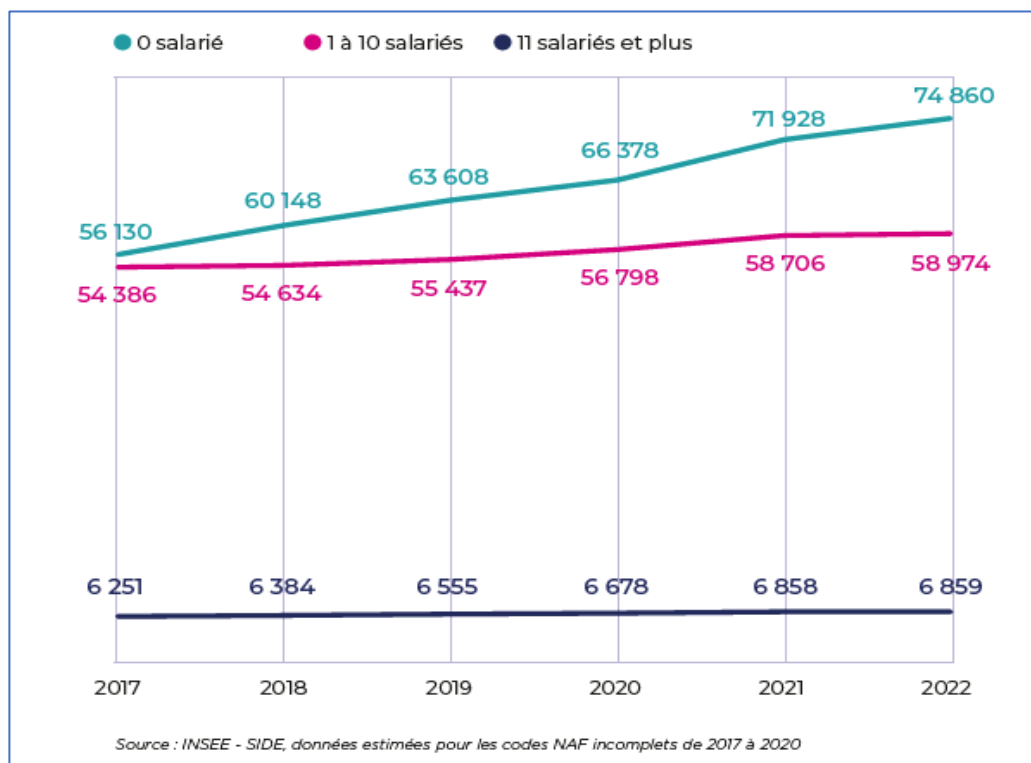


Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2024

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

■ Répartition du nombre d'entreprises selon l'effectif



Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2024

IDCC 1090

[illegible]

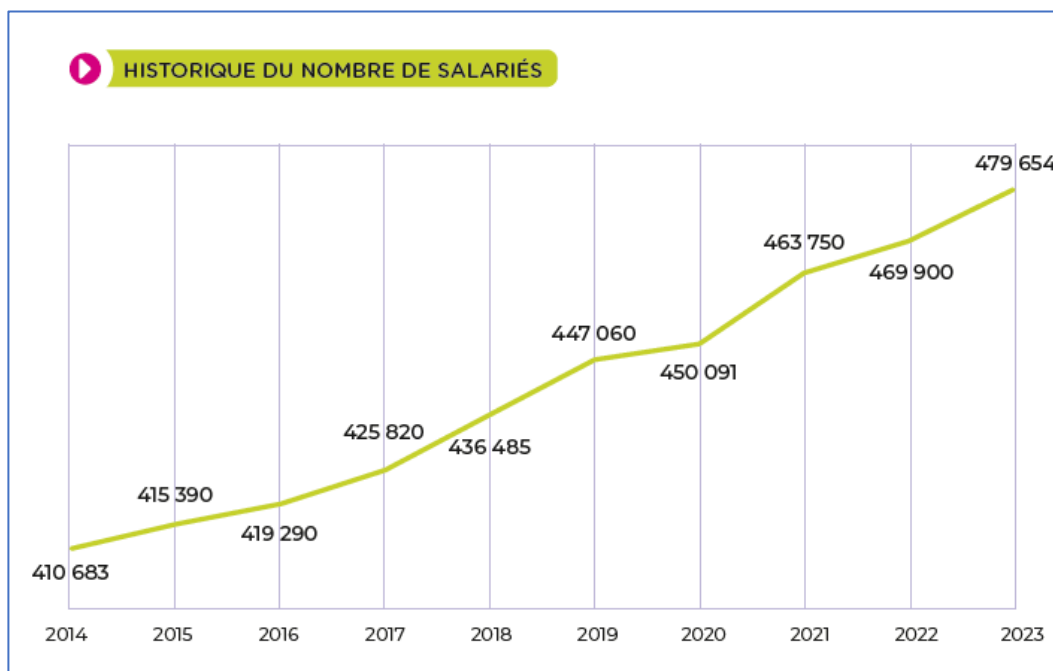
8

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

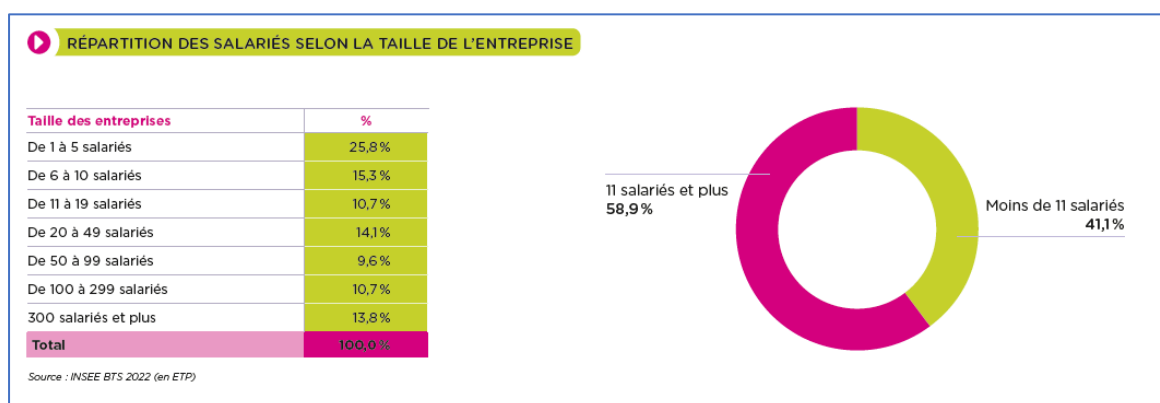
▪ Effectifs dans la branche des Services de l'Automobile

Le nombre de salariés s'élève en 2023 à **479 654** salariés.



Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2024

Près de 72% des salariés sont issus d'une entreprise du commerce et de la réparation automobile. L'emploi a progressé de + 2,1% en 2023 tous secteurs d'activités confondus.



Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2024

Première partie - Bilan des accords d'entreprise reçus ou recensés par la branche des Services de l'Automobile

Sur les 270 accords d'entreprise transmis à la CPPNI et/ou recensés en 2024 par la Branche sur le site internet gouvernemental, 233 accords couvrent les champs définis par le législateur pour l'établissement du présent rapport :

- durées maximales de travail ;
- répartition et aménagement des horaires ;
- repos quotidien ;
- travail à temps partiel et intermittent ;
- jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps.

Ces accords d'entreprise se fondent en majeure partie sur les dispositions conventionnelles de Branche.

L'une des missions de la branche professionnelle est de définir le socle minimal de normes des métiers représentés, adapté et adaptable, dans un objectif de sécurisation juridique et de régulation de la concurrence. C'est la mission fondamentale des branches.

Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, les entreprises ont la possibilité, sous réserve de respecter les dispositions légales d'ordre public, de prévoir notamment des aménagements du temps de travail et de compte-épargne temps. Ces ordonnances ont élargi les possibilités de négociation dans les entreprises notamment en termes d'aménagement du temps de travail.

Les entreprises poursuivent de manière croissante le dialogue social à leur niveau, en s'appuyant toujours sur les dispositions conventionnelles de Branche.

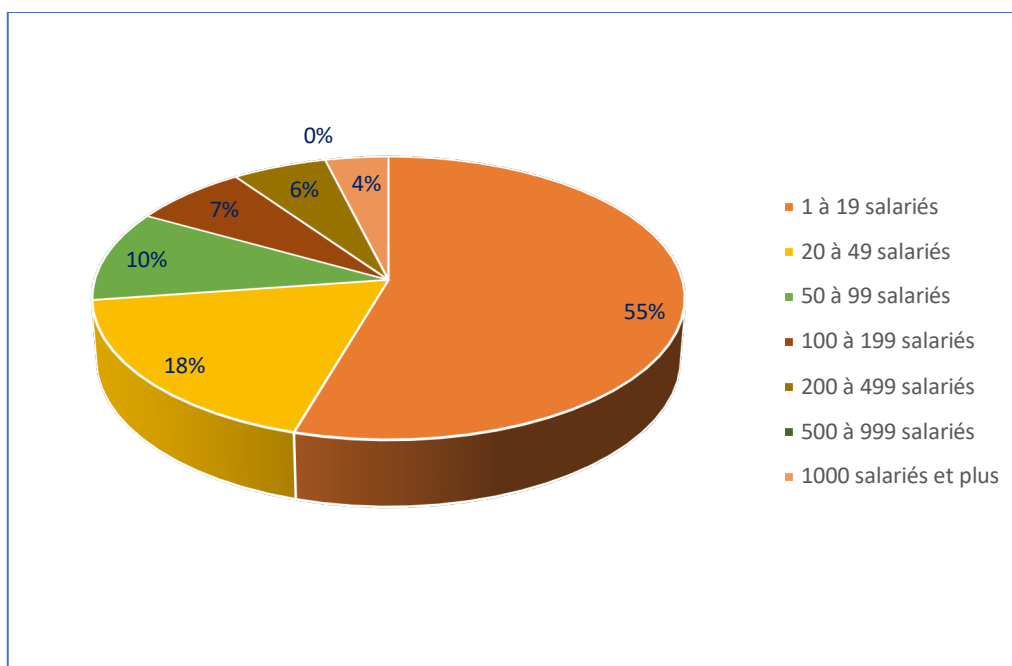
Les stipulations particulières des accords d'entreprise respectent en tout état de cause les dispositions légales et réglementaires en vigueur lors de leur signature.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

■ Typologie des entreprises signataires en termes d'effectifs

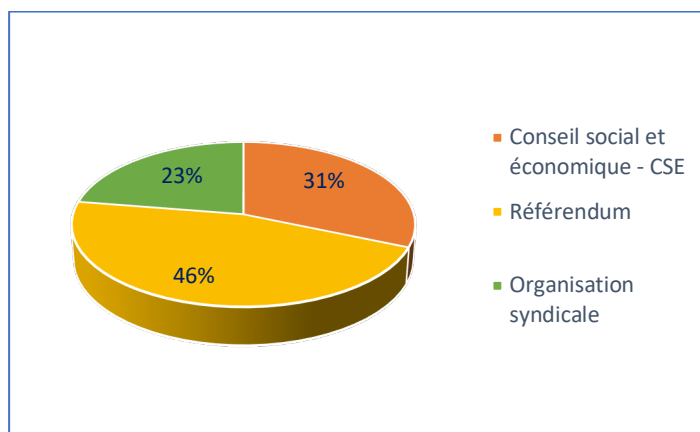
La typologie des entreprises signataires des 233 accords d'entreprise reçus ou recensés en termes d'effectifs est la suivante :



■ Typologie des parties signataires des accords

Ces accords d'entreprise ont été signés selon les modalités légales et réglementaires en vigueur lors de leur signature :

- 46 % des accords sont signés par des représentants des organisations syndicales ;
- 31 % des accords sont signés avec des représentants du personnel (Conseil Social et Économique - CSE) et approuvés par référendum ;
- 23 % des accords sont ratifiés par les salariés par référendum.

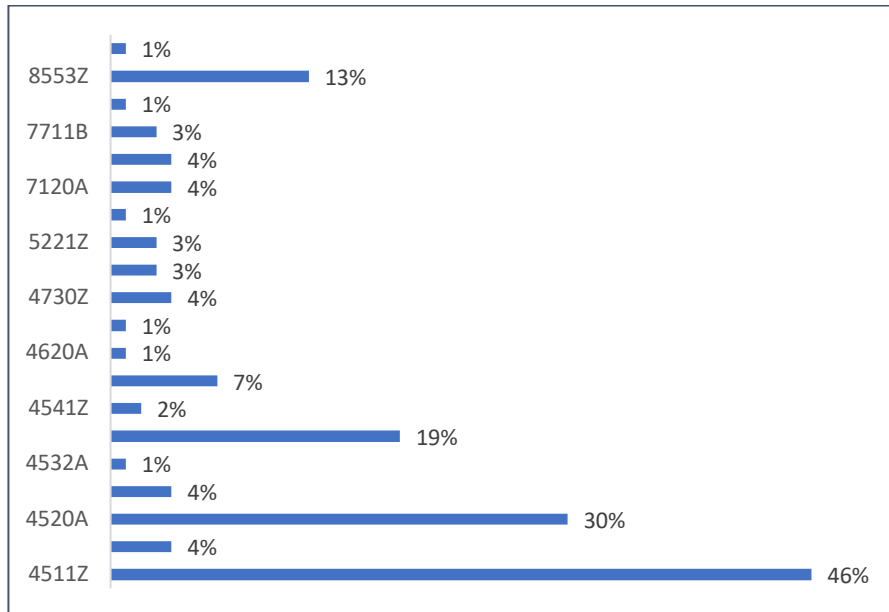


Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

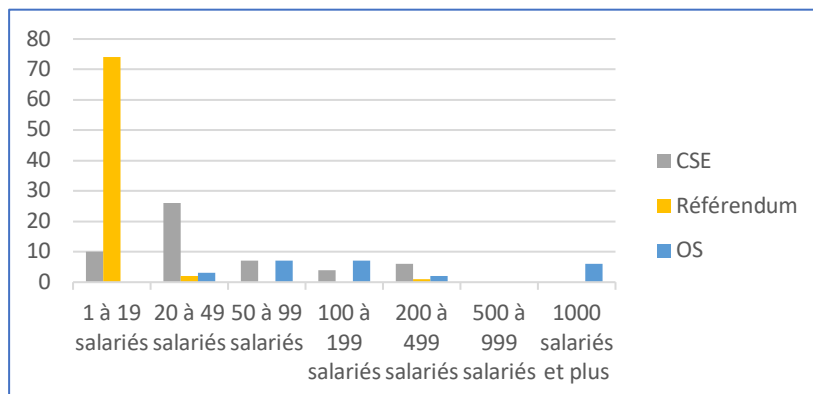
IDCC 1090

▪ Typologie des secteurs d'activités dont relèvent les entreprises signataires

76% des accords ont été signés dans des entreprises dont l'activité principale est le commerce de voitures et véhicules légers (code APE 4511Z) et l'entretien et la réparation de véhicules automobiles légers (code APE 4520 A).

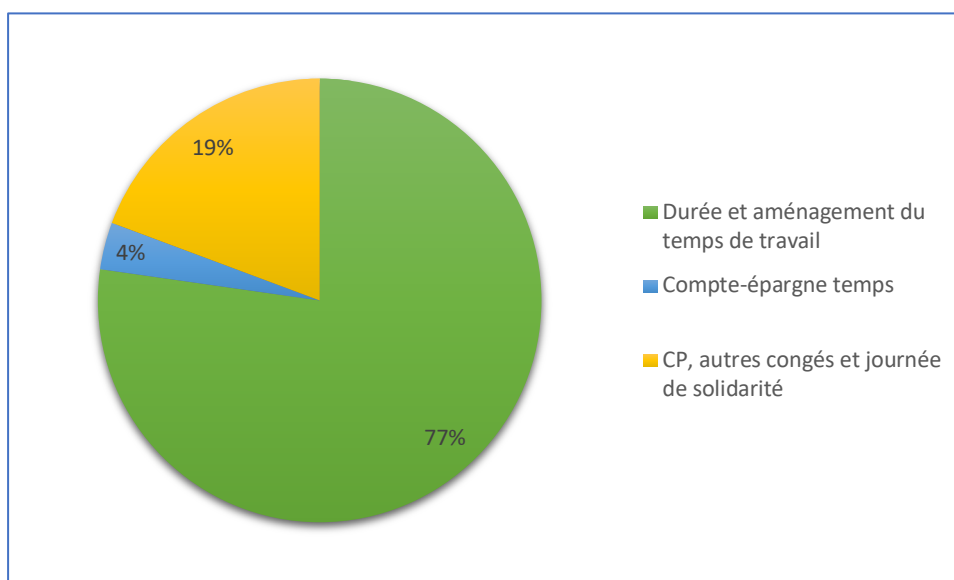


▪ Typologie des accords d'entreprises conclus selon les parties signataires et la taille de l'entreprise*



*Le nombre d'entreprises diffère du nombre d'accords d'entreprises conclus transmis ou recensés par la CPPNI, une même entreprise pouvant avoir signé plusieurs accords relatifs aux thématiques susvisées.

▪ **Typologie des accords d'entreprises selon les thématiques**



1- Bilan des accords d'entreprise en matière de durée du travail

180 accords d'entreprise conclus au titre de l'année 2024 dédiés à la durée du travail et à son aménagement dans l'entreprise ont été transmis à la CPPNI ou déposés par une entreprise sur le site gouvernemental.

Seules sont traitées ci-après les thématiques ayant fait l'objet d'accords d'entreprise dont la CPPNI a eu connaissance.

1-1- Temps de travail effectif et temps spécifiques

Selon les articles L. 3121-6 et L. 3121-7 du code du travail, un accord d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut prévoir des dispositions spécifiques relatives à la rémunération des temps de restauration et de pause. Il doit prévoir des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3 du code du travail, ou bien l'assimilation de ces temps à du temps de travail effectif.

Un accord d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche doit, en outre, prévoir des contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel mentionné à l'article L. 3121-4 du code du travail dépasse le temps normal de trajet.

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile stipule en son article 1.09 a) que la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Elle stipule, en outre, qu'hormis les cas prévus expressément, le décompte des heures de travail est obligatoire. Ce décompte est assuré soit par un système d'enregistrement automatique fiable et infalsifiable, soit par tout autre système imposé par l'employeur, ou établi par le salarié lui-même sous la responsabilité de l'employeur.

1-1-1- Temps de pause

L'ensemble des accords d'entreprise prévoit des temps de pause conformes aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Pour rappel, la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile (article 1.10 a)) prévoit que les journées de travail d'au moins 6 heures doivent être interrompues par une ou plusieurs pauses. La durée totale de ces pauses, y compris celles pouvant être consacrées au repas, ne peut être inférieure à une demi-heure (30 minutes), sauf accord du salarié.

1-1-2 - Temps d'habillage et de déshabillage

3 accords d'entreprise prévoient des dispositions spécifiques en matière de temps d'habillage et de déshabillage se fondant sur les dispositions de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile comme suit :

- assimilation des périodes d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif (2 accords) ;
- versement d'une prime annuelle de 120 € (1 accord).

Pour rappel, l'article 1.09 a) de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile prévoit que :

« Lorsqu'une disposition réglementaire ou conventionnelle, ou le règlement intérieur, ou le contrat de travail, imposent le port d'une tenue de travail justifié par la protection de l'hygiène et de la sécurité du salarié, cette tenue doit être revêtue sur le lieu de travail. Une contrepartie doit alors être donnée au salarié, soit sous forme de prime d'habillage, soit en assimilant les temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail. Une contrepartie de même nature doit également être accordée lorsque l'employeur fournit une tenue de travail spécifique qu'il impose de porter sur le lieu de travail ».

1-2-Durée hebdomadaire du travail

12 accords traitent de la durée hebdomadaire du travail selon des modalités différentes.

8 accords précisent une durée du travail de 35 heures pratiquée pour l'ensemble des salariés ou pour une partie d'entre eux selon des modalités différentes, telles que :

- 35 heures hebdomadaires sur 5 jours ou sur 4 jours (2 accords sur cette dernière modalité) et 37 heures et 12 JRTT ;
- cycles de 6 semaines à 35 heures en moyenne sur l'année ;
- 35 heures en moyenne sur l'année.

3 accords prévoient, en outre, des durées de travail supérieures à 35 heures différentes pour un ou (des) groupe(s) identifié(s) de salariés, telles que :

- 39 heures hebdomadaires avec des modalités de prise des repos compensateurs de remplacement différenciées selon les services de l'entreprise (13 jours de repos et 9 jours de repos) ;
- 39 heures hebdomadaires selon des modalités choisies par le salarié chaque année avec paiement de 4 heures supplémentaires majorées au taux légal ou attribution de 12 JRTT auxquels s'ajoute la rémunération des heures supplémentaires de la 36^{ème} et de la 37^{ème} heure ;
- 37,5 heures hebdomadaires.

Un accord prévoit, par ailleurs, la possibilité de mettre en place le travail intermittent déterminé par le contrat de travail (alternance de périodes travaillées et non travaillées).

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

Pour rappel, l'article L. 3121-27 du code du travail fixe la durée légale du travail effectif des salariés à temps complet à 35 heures par semaine, les entreprises pouvant négocier par accord des dispositions dérogatoires dans le respect des principes posés par les dispositions impératives.

Par ailleurs, l'article L. 3121-44 du code du travail précise les conditions dans lesquelles le travail peut être organisé sur l'année dans le cadre d'un programme indicatif.

L'article 1.09 b) point 1 de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile prévoit que le travail s'effectue normalement dans le cadre d'un horaire fixé pour l'ensemble du personnel, ou pour un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés (atelier, bureaux...) ; cet horaire indique la répartition des heures de travail au cours de la journée, et la répartition des jours travaillés au cours de la semaine en excluant le dimanche. Des salariés occupant des emplois de même nature peuvent travailler dans le cadre d'horaires décalés afin de mieux assurer la permanence du service.

1-3- Durées quotidienne et hebdomadaire maximales

Les accords reçus ou recensés par la Branche rappellent les durées de travail quotidienne et hebdomadaire maximales, ainsi que les repos quotidien et hebdomadaire conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

6 d'entre eux prévoient néanmoins une augmentation des durées quotidienne ou hebdomadaire dans le respect des prescriptions légales et réglementaires.

Pour rappel, l'article L. 3121-18 du code du travail prévoit que, sauf exceptions qu'il mentionne, la durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures.

Parmi ces exceptions figure l'article L. 3121-19 du code du travail selon lequel une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 12 heures.

De plus, l'article L. 3121-23 du code du travail dispose qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de 44 heures, calculée sur une période de douze semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de 12 semaines, à plus de 46 heures.

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile ne prévoit pas de disposition générale sur la durée maximale quotidienne de travail en dehors d'une annualisation du temps de travail.

Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, elle prévoit une durée maximale quotidienne de 10 heures de travail en période de forte activité et stipule qu'aucune semaine ne peut excéder 46 heures de travail ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Elle prévoit en outre, des dispositions spécifiques en matière de durées maximales hebdomadaire et quotidienne pour certaines catégories de salariés, au regard des spécificités attachées à l'activité et à l'organisation de leur entreprise dans ses articles 1.10 d) 4 et 1.10 d) 9.

1-4- Heures supplémentaires et contingent annuel

72 accords d'entreprise reçus ou recensés par la Branche prévoient des dispositions concernant les heures supplémentaires, leurs majorations de salaires et des contingents spécifiques d'heures supplémentaires, notamment :

- des majorations de salaires conformes aux taux prévus par la convention collective (25% pour les 8 premières heures et 50% pour les suivantes) ;
- un taux de majoration distinct de ceux prévus par le dispositif conventionnel (conformément à la loi) : 10 % (4 accords), 30% pour les heures supplémentaires effectuées de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure (1 accord) et 30% pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel de 220 heures (1 accord) ;
- des contingents d'heures supplémentaires supérieurs aux seuils légal et conventionnel (de 220 à 600 heures) ;
- des contreparties en repos de 50 % ou 100% en cas de dépassement du contingent d'heures supplémentaires,

L'ensemble de ces accords rappelle également la faculté de conversion des heures supplémentaires en repos compensateur de remplacement et ainsi que les modalités de mise en œuvre.

Pour rappel, les articles L. 3121-27 à L. 3121-31 du code du travail posent les principes d'ordre public en matière de durée légale hebdomadaire du travail, d'heures supplémentaires et de repos compensateur équivalent.

Les articles L. 3121-32 à L. 3121-34 du code du travail définissent le champ de la négociation collective d'entreprise ou à défaut de branche.

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile (article 1.09 bis) prévoit des dispositions relatives au nombre, au paiement et à la conversion en repos des heures supplémentaires.

Elle fixe notamment un contingent d'heures supplémentaires de 220 heures avec la possibilité pour les salariés d'accomplir des heures choisies au-delà de ce contingent avec un taux majoré de paiement pour les 8 premières heures supplémentaires.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

Ces dispositions s'appliquent sous réserve d'un ensemble de stipulations particulières qui concernent :

- les salariés en forfait assis sur un salaire mensuel (article 1-09 d)), les salariés en forfait en heures sur l'année (article 1-09 e)), les salariés en forfait jours (article 1-09 f)) et les salariés en forfait sans référence horaire (article 1-09 g)) ;
- les salariés dont le travail est organisé dans le cadre de l'annexe « Annualisation des horaires de travail » ;
- les salariés dont le travail est organisé dans le cadre de l'annexe « Application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques ».

1-5 Répartition des horaires de travail

1-5-1- Répartition sur les jours de la semaine

7 accords d'entreprise prévoient des dispositions spécifiques sur la répartition de la durée du travail sur les jours de la semaine.

Les horaires de travail s'effectuent selon les répartitions suivantes :

- une répartition sur 5 jours par semaine pour l'ensemble des salariés (2 accords) ;
- une répartition sur 5 jours par semaine au choix du salarié pour une année selon 4 plages horaires proposées (7h /16h- 7h30 /16h30 - 8h /17h - 8h30 /17h30) (1 accord) ;
- une répartition sur 5 jours en deux équipes successives en 2x7 avec une équipe du matin 6h /13h30 et une équipe d'après-midi 13h30 /21h (1 accord) ;
- une répartition sur 4, 5 ou 6 jours par semaine (1 accord) ;
- une répartition sur 4 jours par semaine au choix du salarié formulé par écrit selon deux équipes couvrant 5 jours par semaine – du lundi au jeudi et du mardi au vendredi (1 accord) ;
- une répartition sur 4 jours par semaine correspondant à 8,75 heures de travail par jour (1 accord).

Pour rappel, l'article L. 3121-32 du code du travail dispose qu'une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut fixer une période de 7 jours consécutifs constituant la semaine de travail.

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile (article 1.09 b)) prévoit des stipulations adaptées aux spécificités de la Branche et relatives à :

- la répartition des jours travaillés au cours de la semaine en excluant le dimanche ;
- la possibilité pour des salariés occupant des emplois de même nature de travailler dans le cadre d'horaires décalés afin de mieux assurer la permanence du service ;
- une possibilité, par dérogation, de répartition du travail sur tous les jours de la semaine, dans les établissements admis à donner le repos hebdomadaire par roulement conformément aux dispositions légales et réglementaires, et pour les seuls salariés affectés aux activités visées à ce titre par la réglementation. Ce type d'organisation peut nécessiter la mise en place d'équipes travaillant selon un rythme continu 24

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

heures sur 24, limitant ainsi la durée hebdomadaire du travail à 33 heures 36 minutes, en moyenne annuelle ;

- la répartition des horaires pour les salariés à temps partiel dont la durée est déterminée dans un cadre mensuel ou hebdomadaire ;
- la possibilité d'horaires individualisés (articles 1.09 c) et 1.10 e)).

1-5-2- Travail du dimanche

4 accords d'entreprise reçus ou recensés prévoient des dispositions en matière de travail du dimanche et accordent les garanties suivantes :

- des aménagements d'horaires pour se rendre sur les lieux des bureaux de vote ;
- une participation financière de l'entreprise aux frais de garde d'enfant de moins de 12 ans ;
- des majorations de salaire pour chaque heure travaillée le dimanche à titre exceptionnel ainsi que les repos compensateurs équivalents (pour les 4 accords).

Pour rappel, les articles L. 3132-2 et L. 3132-2-3 du code du travail disposent que le salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives (auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, soit 35 heures au total sur une semaine), accordé en principe le dimanche.

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile prévoit, par ailleurs, des dispositions spécifiques accordant aux salariés le bénéfice d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives au minimum, incluant le dimanche, à l'exception des dérogations permanentes prévoyant un repos hebdomadaire par roulement d'au moins 24 heures par semaine, conformément aux dispositions légales et réglementaires (article 1.09 b) 1)).

Des dérogations à ces principes sont prévues par des dispositions du code du travail, complétées par les dispositions de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile.

Il existe ainsi quatre types de dérogations au repos dominical dans les Services de l'Automobile qui répondent à des régimes spécifiques :

- les dérogations accordées par le maire ;
- les dérogations accordées par le préfet ;
- les dérogations permanentes de droit concernant les commerces dont l'ouverture le dimanche est rendue nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public ;
- les dérogations « géographiques ».

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile prévoit, par ailleurs, des dispositions générales et des dispositions particulières à certaines catégories de salariés (vendeurs itinérants et salariés en forfait jours). Elle prévoit en outre, des garanties applicables en cas de dérogation temporaire ou exceptionnelle : des garanties en matière de majorations de salaires et de droit à un repos sont prévues aux articles 1.10 b) et 1.09 f) point 3 pour les salariés en forfait jours, et sont régies par les dispositions légales et réglementaires relatives au travail dominical.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

L'article 1.10 e) prévoit, par ailleurs, des garanties notamment en matière de repos au profit des salariés soumis à une clause d'astreinte.

1-5-3- Travail de nuit

5 accords d'entreprise reçus ou recensés prévoient des dispositions en matière de travail de nuit, notamment :

- la fixation d'une plage horaire entre 22 heures et 7 heures ou 21 heures et 6 heures ;
- des dispositions conformes à celles contenues dans la Convention collective nationale en termes de majoration de salaire et d'octroi de repos compensateur ;
- une durée de travail moyenne de 36h50 entre 20 heures et 6 heures et le vendredi entre 20 heures et 3 heures ;
- une majoration de salaire de 15% ou de 50 % du salaire horaire brut pour chaque heure travaillée ;
- une surveillance médicale renforcée avec le médecin du travail.

Pour rappel, le code du travail prévoit des dispositions spécifiques en matière de travail de nuit dont certaines sont d'ordre public (article L. 3122-1 à L. 3122-14).

Sous réserve des dispositions d'ordre public, la mise en place du travail de nuit dans l'entreprise ou son extension à de nouvelles catégories de salariés, peut être prévue par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche. Il peut être prévu :

- les justifications du recours au travail de nuit ;
- la définition de la période de travail de nuit, dans les limites mentionnées aux articles L. 3122-2 et L. 3122-3 du code du travail ;
- une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale ;
- des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés et à faciliter, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport ;
- des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;
- l'organisation des temps de pause.

La Convention Collective Nationale dans son article 1.10 d) précise les conditions du travail de nuit et les garanties accordées aux salariés travaillant la nuit.

1-5-4 Travail les jours fériés

2 accords prévoient une majoration de salaire de 100% du taux horaire brut pour le travail exceptionnel un jour férié. L'un d'entre eux prévoit une majoration de 15% du taux horaire brut pour le travail habituel le jour férié (pour les services de l'entreprise habituellement ouverts les jours fériés).

Pour rappel, le code du travail prévoit dans son article L. 3133-3-1 qu'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche définit les jours fériés chômés.

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile dans son article 1.10 c) détermine le régime applicable aux jours fériés qu'ils soient travaillés (à titre exceptionnel ou habituels) ou chômés.

Elle liste 11 jours fériés et prévoit des majorations de salaire ou une conversion en repos en cas de travail exceptionnel un jour férié.

1-5-5-Astreintes

3 accords d'entreprise reçus ou recensés prévoient des garanties en termes de rémunération et de repos au bénéfice des salariés soumis à une clause d'astreinte (listes des postes éligibles), telles que :

- l'attribution d'une indemnité forfaitaire par période d'astreinte pouvant aller de 50 à 220 € bruts.

Ces accords prévoient, en outre, des garanties et des limites de mise en œuvre, telles que :

- la fixation de plannings d'astreinte par semaine (communiqués 7 jours calendaires à l'avance pour certains);
- l'attribution de repos au profit des salariés soumis à une clause d'astreinte.

Les garanties accordées en matière de repos quotidien et hebdomadaire sont celles prévues par l'article 1.10 e) de la Convention Collective Nationale.

1-6- Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

23 accords reçus ou recensés prévoient des dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine selon l'une ou l'autre des modalités suivantes :

- la mise en place d'un horaire fixe par semaine avec attribution sur l'année de jours de réduction du temps de travail (JRTT) ;
- un aménagement du temps de travail par cycles sur plusieurs semaines ;
- une annualisation ou modulation du temps de travail avec fixation d'un volume d'heures de travail sur l'année.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

1-6-1 Annualisation ou modulation du temps de travail

16 accords prévoient une annualisation du temps de travail sur une base horaire hebdomadaire moyenne avec :

- des volumes horaires annuels dans l'entreprise sur une base de 35 heures en moyenne soit 1607 heures annuelles (8 accords) ;
- des volumes horaires annuels sur une base supérieure à 35 heures (entre 36 heures et 39 heures en moyenne) soit jusqu'à 1787 heures annuelles (8 accords) ;

Les délais de communication du planning indicatif des horaires de travail, ainsi que les modifications éventuelles de celui-ci sont identiques à ceux prévus par la Convention Collective Nationale.

1-6-2 Horaire fixe par semaine avec attribution sur l'année de jours de réduction du temps de travail (JRTT)

4 accords prévoient un horaire hebdomadaire fixe avec attribution de JRTT sur l'année de la manière suivante :

- 37 heures par semaine avec attribution de 12 JRTT sur l'année (2 accords) ;
- 39 heures par semaine avec attribution de 24 JRTT sur l'année (1 accord) ;
- 36 heures par semaine avec attribution de 6,5 JRTT sur l'année (1 accord).

1-6-3 Aménagement du temps de travail par cycles

3 accords prévoient un aménagement du temps de travail par cycles sur plusieurs semaines de la manière suivante :

- un volume annuel de 1 586 heures avec cycles et attribution de 13 JRTT, soit 35 semaines à 35 heures et 17 semaines à 40 heures (1 accord) ;
- un volume annuel de 1 592 heures avec cycles et attribution de 12 JRTT, soit 35 semaines à 34 heures et 17 semaines à 37 heures (1 accord) ;
- un volume annuel de 1 588 heures avec cycles et attribution de 15 JRTT, soit 21 semaines à 40 heures et 31 semaines à 35 heures (1 accord).

Pour rappel, l'article L. 3121-44 du code du travail prévoit la possibilité, pour un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, de définir les modalités d'aménagement du temps de travail et d'organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine. Il fixe en outre les domaines que le texte conventionnel doit prévoir.

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile prévoit dans son annexe 2.3 intitulée « Annualisation des horaires de travail » une période de référence de 12 mois (article 1 de l'annexe 2.3).

Elle précise notamment que si l'annualisation concerne en principe l'ensemble de l'entreprise, *« elle peut cependant, en fonction des problèmes spécifiques d'organisation du travail, s'appliquer au niveau de l'établissement ou bien seulement à un ou plusieurs groupes bien*

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

identifiés de salariés au sein des filières du RNQSA (Répertoire National des Qualifications de la branche des Services de l'Automobile), qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'établissement ».

Elle rappelle en outre les principes de la mise en œuvre de l'annualisation (procédure et période d'annualisation), les modalités de l'annualisation et prévoit des dispositions spécifiques sur la limitation des variations horaires...

Elle prévoit également dans son annexe 2.2 intitulée « Application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques », une autre organisation du temps de travail sur l'année ou sur une période de 4 semaines qui permet de s'inscrire sur une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, tout en affichant un horaire collectif supérieur, à condition d'attribuer des jours de repos en compensation.

Elle précise notamment les règles d'acquisition et de prise des repos spécifiques au cours de l'année ou sur 4 semaines selon le cas.

1-7- Droit à la déconnexion

4 accords d'entreprise reçus ou recensés prévoient des dispositions spécifiques en matière de droit à la déconnexion, telles que :

- l'affirmation du droit individuel à la déconnexion ;
- la mise en place de plages horaires de déconnexion ;
- des mesures spécifiques en cas de télétravail avec un rappel de la durée du travail et des plages de disponibilité tout en rappelant le respect de la pause déjeuner ;
- la nomination d'un référent à la déconnexion ;
- l'application du droit à la déconnexion et son effectivité à tous les salariés au regard de l'ensemble des outils numériques ;
- la mise en place de mesures de sensibilisation et d'information de tous les salariés sur les risques et enjeux de l'utilisation des outils numériques et notamment le risque de stress généré par la surcharge informatique (diffusion de notes d'information ou mise à disposition d'un guide pratique) ;
- les bonnes pratiques à mettre en œuvre sur l'utilisation de la messagerie professionnelle (gestion des réunions par la définition de plages horaires et de planning prévisionnel, utilisation d'un gestionnaire d'absences du bureau...)

L'ensemble des accords d'entreprise se réfère aux dispositions de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile relatives au droit au repos en les complétant par des mesures effectives et en rappelant les impératifs de respect des périodes de repos, de congés et de suspension du contrat de travail par les salariés.

Pour rappel, le droit à la déconnexion, prévu par l'article L. 2242-17, 7° du code du travail, vise à assurer le respect des temps de repos et de congé des salariés et à parvenir à une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Le code du travail ne prévoyant pas expressément de mesure concrète pour assurer l'effectivité du droit à la déconnexion, il revient à l'employeur de mettre en place des règles appropriées pour

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

permettre l'exercice de ce droit soit par le biais d'un accord collectif d'entreprise ou à défaut, par une charte spécifique après avis du Comité social et économique (CSE).

1-8- Forfaits annuels en jours et en heures

1-8-1 Forfait annuel en jours

46 accords d'entreprise reçus ou recensés prévoient des dispositions relatives au forfait annuel en jours, à savoir :

- la détermination des catégories de personnel éligibles (cadres et non cadres autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps au sens des dispositions légales et de la jurisprudence applicables) ;
- la fixation d'une période de référence : soit sur l'année civile, soit sur d'autres périodes telles que du 1^{er} juin au 31 mai ou du 1^{er} juillet au 30 juin ;
- le nombre de jours travaillés, fixé à 218 jours (y compris la journée de solidarité) ;
- la possibilité de fixer un forfait réduit inférieur à 218 jours dont les pourcentages de réduction sont définis (50% à 90%) ;
- la possibilité de renonciation par le salarié aux jours de repos dans la limite de 235 jours travaillés au total avec le versement en contrepartie d'une majoration de salaire de 10% (portée à 25% pour 2 accords) ;
- des mécanismes de contrôle et de suivi de la charge de travail en vue d'assurer la préservation de la santé et la sécurité du salarié, tels que :
 - la mise en place de dispositifs de décompte hebdomadaire des journées et demi-journées travaillées (nombre et dates), ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, congés payés, ...) visés par le supérieur hiérarchique et transmis à la Direction ;
 - le droit d'alerte du salarié lorsque celui-ci estime que sa charge de travail est trop importante afin d'obtenir une entrevue rapide avec le supérieur hiérarchique qui devra y apporter les correctifs nécessaires en lien avec la Direction ;
 - l'organisation à la demande du salarié, d'une visite médicale distincte pour les salariés en forfait annuel en jours afin de prévenir les risques éventuels sur la santé physique et mentale d'un tel mode d'organisation du temps de travail ;
 - la tenue d'un entretien annuel et des entretiens réguliers au cours de l'année avec le supérieur hiérarchique sur l'évaluation de la charge de travail et son organisation, sur l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, le niveau de rémunération et l'amplitude des jours d'activité ;
 - la définition de plages horaires de connexion et de déconnexion, ainsi qu'un rappel des bonnes pratiques de l'utilisation des outils numériques ;
 - les limites posées par la loi et la Convention Collective Nationale sur les repos journalier, quotidien et hebdomadaire.

Pour rappel, l'article L. 3121-53 du code du travail dispose que la durée du travail peut être forfaitisée en jours.

Les articles L. 3121-58 à L. 3121-62 du code du travail posent les principes d'ordre public relatifs au forfait jours.

L'article L. 3121-63 du code du travail dispose que les forfaits annuels en jours sont mis en place par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par une convention ou un accord de branche.

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile prévoit des stipulations relatives au forfait annuel en jours (article 1.09 f) 3° et 4.06 (issus de l'avenant n° 70 du 3 juillet 2014)).

Depuis les ordonnances de 2017, en matière de durée du travail, les entreprises peuvent déroger aux accords de Branche par accord d'entreprise, dans le respect des dispositions impératives prévues par la Loi, les règlements et la jurisprudence.

1-8-2- Forfait annuel en heures

4 accords d'entreprise reçus ou recensés prévoient des dispositions sur le forfait annuel en heures. Un accord est conforme en tout point aux dispositions de l'article 1.09 e) de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile et 3 accords prévoient des dispositions spécifiques, comme suit :

- un volume d'heures annuelles compris entre 1607 heures et 2110 heures ;
- la mention d'une rémunération au moins égale au minimum conventionnel applicable au salarié majoré de 25% ;
- des garanties de suivi de la charge de travail similaires à celles applicables aux salariés en forfait annuel en jours.

Pour rappel, l'article L. 3121-54 du code du travail dispose que le forfait en heures est hebdomadaire, mensuel ou annuel.

L'article L. 3121-56 du code du travail fixe les catégories de salariés éligibles au forfait annuel en heures.

L'article L. 3121-57 du code du travail fixe la rémunération minimale à accorder au salarié.

L'article L. 3121-63 du code du travail dispose que les forfaits annuels en jours sont mis en place par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par une convention ou un accord de branche.

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile prévoit des stipulations relatives au forfait annuel en heures en son article 1.09 e) dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

1-9- Travail à temps partiel

3 accords prévoient des dispositions sur le travail à temps partiel, telles que :

- la fixation d'une durée annuelle du temps partiel de 1102 heures (24 heures hebdomadaires) et rappel d'une dérogation possible à cette durée minimale sur demande du salarié ;
- la fixation d'un volume d'heures complémentaires égal au tiers de la durée du travail inscrite au contrat de travail (2 accords) ;
- l'aménagement du temps de travail après la naissance ou l'adoption d'un enfant pour les parents avec possibilité de réduction du temps de travail entre 20% et 50% du temps plein avec maintien de la rémunération antérieure pendant une certaine durée (1 accord).

Pour rappel, le code du travail fixe des dispositions d'ordre public pour lesquelles aucune disposition conventionnelle ne peut déroger en matière de temps partiel accordant ainsi des garanties minimales aux salariés à temps partiel.

Les articles L. 3123-17 à L. 3123-25 et L. 3121-44 du code du travail viennent préciser les domaines sur lesquels peut intervenir la négociation collective, qu'elle soit de branche ou d'entreprise.

L'article 1.11 de la Convention Collective Nationale prévoit des dispositions spécifiques en matière de temps partiel qu'il soit sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, ainsi que des garanties au bénéfice des salariés à temps partiel en termes d'horaires de travail, de sa répartition, de rémunération et de repos.

L'article 1.11 f) prévoit que la durée du travail déterminée par le contrat de travail est fixée dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Il est possible pour l'employeur d'aménager le temps de travail des salariés à temps partiel sur une base annuelle conformément à l'annexe de la Convention Collective Nationale « Annualisation des horaires de travail ».

2 - Bilan des accords d'entreprise en matière de congés

45 accords d'entreprise dédiés spécifiquement aux congés payés et autres congés ont été transmis ou recensés à la CPPNI ou déposés sur le site gouvernemental.

2-1- Acquisition et prise des congés payés

L'ensemble de ces accords d'entreprise prévoient des dispositions sur l'acquisition et la prise de congés payés, qu'il s'agisse du congé principal ou de la 5^{ème} semaine (jours ouvrables).

8 accords fixent l'acquisition et le décompte des congés payés en jours ouvrés.

Pour rappel, en matière de congés payés et autres congés, le code du travail prévoit trois types de dispositions :

- des dispositions d'ordre public pour lesquelles il n'est possible de déroger que dans un sens plus favorable aux salariés ;
- des dispositions relatives au champ de la négociation collective adaptables par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche ;
- des dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord.

Dans le cadre des dispositions du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche, doit organiser les congés payés dans le respect des règles d'ordre public fixées par le législateur. Sous cette réserve, l'accord peut adapter les règles relatives (articles L. 3141-10, L. 3141-15 et L. 3141-21 du code du travail) :

- à la période de référence pour l'acquisition des congés payés ;
- à la majoration de la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap ;
- à la période de prise des congés ;
- à l'ordre des départs en congés ;
- au délai que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs ;
- à la période pendant laquelle la fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée ;
- aux règles de fractionnement au-delà de 12 jours ouvrables.

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile prévoit dans son article 1.15 des dispositions spécifiques relatives aux congés payés.

2-2- Fractionnement du congé principal et jours supplémentaires

21 accords prévoient des dispositions sur le fractionnement du congé principal en référence aux dispositions de la Convention Collective Nationale.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

Pour rappel, l'article 1.15 c) de la Convention Collective Nationale organise les modalités de fractionnement du congé principal ainsi que les droits à congés supplémentaires en contrepartie.

2-3- Congés supplémentaires pour évènements familiaux et pour ancienneté

2-3-1 Congés supplémentaires pour évènements familiaux

Un accord octroie, soit des durées majorées de congés pour des évènements listés dans la convention collective, soit des jours de congés supplémentaires pour d'autres évènements familiaux, tels que :

Mariage ou Pacs d'un salarié	5 jours ouvrés
Décès d'un enfant	1 mois
Décès du conjoint marié, concubin ou pacsé	10 jours ouvrés
Handicap, pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique* ou cancer chez un enfant à charge	5 jours ouvrés accordés pour l'annonce de la survenue du handicap ou de la pathologie et, pour chaque période d'acquisition de congés payés qui suit celle de l'annonce tant que dure le handicap ou la pathologie de l'enfant à charge : 3 jours ouvrés
Décès d'un petit enfant	1 jour ouvré
Collaborateur en situation de handicap	3 jours ouvrés

**Les pathologies chroniques concernées sont celles visées à l'article D.3142-1-2 du Code du travail*

Pour rappel, les articles L. 3142-1 à 5 du code du travail prévoient l'octroi de jours de congés rémunérés variables dans leur durée lors de la survenance de certains évènements familiaux sur justificatif.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

Par ailleurs, la Convention Collective Nationale dans ses articles 2.09 et 4.07 aménage les dispositions légales et étend le droit à congés à d'autres événements (congés exceptionnels pour événements personnels).

Rappel des articles 2.09 et 4.07 de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile tels que modifiés par l'avenant n°107 du 19 septembre 2024 étendu

« Congés exceptionnels pour événements personnels »

« Une autorisation d'absence sera accordée, sur justification, à l'occasion des événements suivants :

- Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS : 4 jours ouvrés ;
- Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés ;
- Conclusion d'un PACS : 4 jours ouvrés ;
- Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
- Décès d'un enfant : 5 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ou :
7 jours ouvrés si l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
7 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
7 jours ouvrés, en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- Décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- Décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- Décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;
- Décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
- Journée défense et citoyenneté : la journée de participation ».
- Demande d'obtention, de renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et soins en rapport avec la RQTH sur présentation préalable à l'employeur des justificatifs afférents : 1 jour ouvré séable en deux demi-journées.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces absences seront assimilées à des jours de travail effectif. Ces absences n'entraîneront pas de réduction de la rémunération.

En complément, le droit du salarié au congé de deuil en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, s'exerce dans les conditions légales et réglementaires en vigueur ».

2-3-2- Congés supplémentaires pour ancienneté

12 accords prévoient des dispositions attribuant des droits supplémentaires pour ancienneté. 4 sont conformes aux prescriptions prévues par la Convention Collective Nationale et 8 accords sont plus favorables en prévoyant notamment :

- 5 jours à partir de 30 ans d'ancienneté ;
- 1 jour supplémentaire après 5 ans, puis 2 jours après 10 ans d'ancienneté, puis 3 jours après 15 ans d'ancienneté, pour atteindre 4 jours supplémentaires après 20 ans d'ancienneté.

Pour rappel, l'article 1.15 a) de la Convention Collective Nationale indique que : « La durée du congé est augmentée à raison d'un jour ouvrable après vingt ans de services continus ou non dans la même entreprise, de deux jours après vingt-cinq ans et de trois jours après trente ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de trente-trois jours ouvrables le total exigible. »

2-4- Don de jours de repos

Un seul accord d'entreprise reçu ou recensé prévoit un dispositif de don de jours de repos permettant à tout salarié de renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un autre salarié de l'entreprise, à sa demande et en accord avec l'employeur.

Le dispositif est mis en place dans l'entreprise conformément à la législation en vigueur. Il est notamment ouvert :

- aux salariés qui assume la charge d'un enfant, au sens de l'administration fiscale, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ;
- en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou de la personne à sa charge effective et permanente de moins de 25 ans, le don pouvant intervenir dans l'année qui suit le décès ;
- aux salariés venant en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail.

Un fonds de solidarité est créé pour collecter les jours éventuellement non pris par le bénéficiaire à l'occasion d'une campagne d'appel au don.

Il prévoit pour l'essentiel les dispositions suivantes :

- seuls les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté peuvent donner des jours de congés payés, dans la limite de 3 jours ouvrés ;
- le donataire doit exprimer sa volonté d'en bénéficier par écrit et après un entretien avec le service RH de l'entreprise ;
- le don est anonyme et n'ouvre droit à aucune contrepartie ;
- le don de jours de congés payés est plafonné à 100 jours ouvrés pour le bénéficiaire de ces jours ;
- en cas de non-utilisation intégrale des jours donnés, les jours non utilisés seront placés sur le fonds de solidarité à cet effet, géré par la société dans les mêmes conditions que le présent dispositif ;
- lorsque le salarié prend les jours de repos qui lui ont été attribués, sa rémunération est maintenue. Ces jours sont assimilés à du travail pour la détermination de ses droits (éventuellement : à congés payés) ou liés à son ancienneté ;
- une campagne d'appel aux dons est ouverte à la demande du salarié qui souhaite en bénéficier dès lors qu'il relève d'une des situations visées par les textes en vigueur ;
- la campagne est anonyme et l'identité du bénéficiaire n'est pas communiquée. De la même manière, ce dernier n'est pas informé de l'identité des donateurs.

Pour rappel, Les articles L 1225-61-1 et L 1225-65-2 du code du travail prévoient cette possibilité pour un salarié de renoncer à une partie de ses droits à repos au profit d'un autre salarié de l'entreprise dans des circonstances expressément visées par ces textes.

2-5- Journée de solidarité

13 accords d'entreprise reçus ou recensés prévoient des dispositions spécifiques.

2-5-1- Journée de solidarité travaillée

6 de ces accords prévoient que la journée de solidarité sera travaillée dans les conditions suivantes :

- fixation de la journée de solidarité le lundi de Pentecôte 2024 selon des modalités différentes : durée du travail de 6 heures en continu pour les temps complet et au prorata pour les temps partiel, travail sur 7 heures pour les temps pleins et au prorata pour les temps partiel (3 accords) ;
- fixation du samedi 5 octobre 2024 pour une durée de 5 heures de 7 heures à 12 heures pour les temps complets et au prorata pour les temps partiels ;
- réalisation d'une journée d'inventaire de 45 minutes sur 5 jours (pour les salariés à l'horaire, ainsi que pour les salariés au forfait jours) ;

2-5-2- Journée de solidarité non-travaillée

7 de ces accords prévoient que la journée de solidarité sera non travaillée au travers de la pose par les salariés d'un jour de RTT ou d'un jour de congé conventionnel (ancienneté), à défaut un jour de congé payé (7 accords).

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

Pour rappel, l'article L. 3133-11 du code du travail dispose que :

« Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.

Cet accord peut prévoir :

- 1) soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;*
- 2) soit le travail d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 ;*
- 3) soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées en application de stipulations conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises ».*

La Convention Collective Nationale ne prévoit aucune stipulation relative aux modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.

3 - Bilan des accords d'entreprise en matière de compte épargne-temps (CET)

8 accords d'entreprise reçus ou recensés traitent du Compte Épargne-Temps (CET).

Pour rappel, l'article L. 3151-3 du code du travail prévoit que le salarié peut, sur sa demande, et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés au CET pour compléter sa rémunération ou pour cesser de manière progressive son activité.

Cette disposition est d'ordre public.

Les articles L. 3152-1 à L. 3152-3 du code du travail relatifs au champ de la négociation collective, précisent que la convention ou l'accord collectif doit prévoir :

- les conditions et limites de l'alimentation du CET en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur ;
- les modalités de gestion du CET ;
- les conditions d'utilisation et de liquidation du CET ;
- les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre ;
- un dispositif d'assurance ou de garantie pour les droits acquis qui dépassent les montants pris en charge par l'AGS ou, à défaut, le plafonnement du CET à cette valeur garantie.

Des clauses facultatives peuvent être ajoutées librement par les partenaires sociaux, telles que :

- une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise pour pouvoir ouvrir un CET ;
- un délai pour utiliser les droits inscrits au CET ;
- les modalités de conversion en valeur des jours de repos et inversement ;
- une clause d'indexation des sommes placées sur le CET et assurant leur revalorisation dans le temps ;
- les modalités d'information du salarié sur l'état de son compte et les modalités d'information de l'employeur sur le choix et la date d'utilisation du CET par le salarié ;
- les modalités de liquidation des droits et les hypothèses de liquidation anticipée.

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile définit dans son article 1.12 l'objet du compte épargne temps et renvoie à son annexe 2.4 concernant l'alimentation, la gestion et l'utilisation de celui-ci.

Elle rappelle qu'« à défaut d'accord collectif applicable dans l'entreprise, négocié et conclu conformément à la législation en vigueur, le compte épargne-temps est alimenté, géré et utilisé comme indiqué en annexe de la présente convention collective ».

3-1- Bénéficiaires et information des salariés

6 de ces accords subordonnent le bénéfice du CET aux salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise et 2 accords ne prévoient aucune condition minimale d'ancienneté pour en bénéficier.

Ces accords contiennent des dispositions concernant l'information des bénéficiaires sur leurs droits inscrits dans les conditions suivantes :

- une information via le bulletin de salaire et le logiciel de gestion des temps ;
- une information sur l'état du compte des droits cumulés au 15 juin et consultable à tout moment ;
- une information une fois par an sur l'état du compte.

3-2- Alimentation du CET

6 de ces accords précisent les éléments pouvant alimenter le compte épargne temps. Il s'agit :

- de la 5^{ème} semaine des congés payés ;
- des jours de congés pour fractionnement ;
- des JRTT non consommés ;
- des jours de repos des forfaits jours ;
- des repos compensateurs de remplacement ;
- des repos acquis suite au travail du dimanche ;
- des jours de congés pour ancienneté.

A noter que 5 accords (sur 8) limitent le nombre de jours par année à affecter au CET et 4 accords fixent un plafond global de droits épargnés.

Concernant ces plafonds globaux, 2 accords prévoient des dispositions spécifiques pour les seniors, l'un portant le plafond global de droits à 90 jours pour les salariés de 58 ans et plus (contre 60 jours pour les autres salariés), l'autre limitant à 25 jours épargnés sauf pour les salariés de 55 ans et plus autorisés à épargner des droits au-delà de 25 jours en vue d'être utilisés pour un départ anticipé à la retraite.

3-3- Utilisation du CET et abondement de l'employeur

Ces accords dédiés au CET prévoient de manière alternative ou cumulative des conditions spécifiques d'utilisation du compte dans plusieurs situations : rémunérer une absence non indemnisée, assurer un complément de rémunération, se constituer une épargne dans le cadre d'un départ en retraite ou d'un congé de fin de carrière.

4 accords fixent l'utilisation des droits affectés au CET pour un congé non-rémunéré en cours ou en fin de carrière. Ils prévoient notamment :

- une indemnisation d'une période d'absence non rémunérée tel qu'un congé sabbatique, un congé parental d'éducation ou un congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- ou d'un congé en fin de carrière dans le cadre d'un passage à temps partiel ou d'une anticipation d'un départ en retraite pour les salariés d'au moins 60 ans ;
- l'alimentation du plan épargne retraite de l'entreprise par la monétisation des droits épargnés et le versement d'un abondement de l'employeur.

3-4- Liquidation, renonciation et transfert du CET

Ces accords prévoient en outre, des dispositions en cas de rupture du contrat de travail ou de renonciation aux droits avec versement d'indemnité compensatrice ou de transfert dans une autre entreprise sur demande du salarié ou automatiquement en vertu de l'article L. 1224-1 du code du travail.

Deuxième partie - Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La Convention Collective Nationale consacre **un principe général de non-discrimination entre les femmes et les hommes** ; la Branche y est particulièrement attachée et active, notamment dans les domaines de la formation professionnelle qu'elle considère comme l'un des principaux vecteurs de l'égalité professionnelle.

L'Accord Paritaire National du 26 janvier 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois a rappelé plusieurs principes directeurs et mesures en faveur de l'égalité professionnelle, privilégiant une approche qualitative.

Les dispositions issues de cet accord ont été et constituent toujours les piliers de la politique de la Branche en matière d'égalité professionnelle.

Nonobstant, l'Accord Paritaire National relatif au renforcement de l'accompagnement, de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes (« Plan Jeunes 2021-2025»), précise également que si les entreprises se sont pleinement emparées, depuis de nombreuses années, de cette thématique en l'adaptant à leurs spécificités, elles doivent poursuivre cette croissance de la mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment dans le cadre du recours à l'alternance et plus largement dans les pratiques de recrutement des jeunes salariés.

De plus, la branche des Services de l'Automobile accompagne les entreprises dans leurs politiques de prévention et d'action contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, notamment par l'intermédiaire des organisations représentatives et des organismes paritaires de la Branche.

Conscients de l'importance de développer et d'encourager les actions en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et au regard des priorités d'actions précédemment définies par la Branche (notamment par l'Accord Paritaire National du 26 janvier 2011), les entreprises se sont pleinement emparées, depuis de nombreuses années, de cette thématique en l'adaptant à leurs spécificités.

Pour l'année 2024, sur les 270 accords d'entreprise reçus ou recensés, 37 accords couvrent le champ de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et se fondent sur l'action de la Branche en faveur de celle-ci et sur les outils qui sont mis à leur disposition.

Ils s'articulent autour des axes suivants :

- **la non-discrimination dans le cadre du processus de recrutement et de l'évolution de carrière (avec des critères basés sur les compétences et les qualifications) ;**
- **l'égalité de rémunération, d'évolution et de promotion professionnelle entre les femmes et les hommes ;**
- **l'égal accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes ;**
- **une meilleure articulation des vies privée, familiale et professionnelle ;**

- **une promotion de la mixité et des métiers des services de l'automobile auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi ;**
- **une communication interne auprès des salarié(e)s sur l'égalité et la mixité professionnelle.**

Dans le cadre du présent rapport, et afin de démontrer que les actions de la Branche sont porteuses d'effets, la Commission Paritaire Nationale de la branche des Services de l'Automobile a souhaité établir une synthèse des pratiques des entreprises de la Branche (accords, plans d'actions et pratiques).

1- Les Services de l'Automobile, une branche dotée d'outils d'observation, de diagnostic, d'étude et de suivi efficaces de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La branche des Services de l'Automobile s'est très tôt dotée d'outils d'observation, de diagnostic, d'étude et de suivi efficaces de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

1-1- L'Observatoire de l'ANFA

Créé par les partenaires sociaux de la branche des Services de l'Automobile à la fin des années 1980, il constitue l'outil d'analyse de la relation emploi-formation pour la branche des Services de l'Automobile.

Il a pour mission de suivre les statistiques sectorielles, d'analyser l'évolution des métiers et d'évaluer de manière qualitative et quantitative les besoins en qualification.

Il est missionné sur l'Observation Prospective des Métiers et des Qualifications dans le périmètre de la Branche.

Depuis 2012, l'ensemble des travaux de l'Observatoire de l'ANFA est largement accessible et disponible sur la page internet dédiée : <https://www.anfa-auto.fr/observatoire>.

1-2- L'OBSA

Créé en 2010, il doit permettre de mieux connaître la situation et les évolutions économiques et sociales des entreprises du secteur.

Il regroupe les compétences de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ), confié à l'ANFA (Association Nationale pour la Formation Automobile), et celles de l'Observatoire de la négociation collective.

Sur demande des partenaires sociaux, l'OBSA a pour missions :

- l'observation des métiers et des qualifications ;
- l'observation de la négociation collective ;
- la réalisation du rapport annuel des données sociales de la Branche ;
- la publication du baromètre trimestriel de l'emploi de la Branche.

1-3- Portail internet dédié à la Branche et à ses acteurs

Cet outil paritaire sert aujourd'hui de base de données de référence et recense l'ensemble des textes conventionnels en vigueur et des données de la Branche.

Il permet de valoriser les travaux paritaires et de leur donner une visibilité supplémentaire (<https://www.services-automobile.fr/>).

2 - L'action de la Branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de classifications

2-1- Les dispositions conventionnelles

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile procède, en son article 1.17 à un rappel des principes fondamentaux relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

« Les entreprises assureront pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les catégories, les critères de classification et de promotion professionnelles, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, devront être communs aux travailleurs des deux sexes.

Devant l'embauchage, la rupture du contrat de travail, l'affectation, la classification, la promotion ou la mutation, les hommes et les femmes seront traités à égalité. »

L'objectif de non-discrimination entre les femmes et les hommes est ainsi consacré dans le cadre des classifications qui sont par nature asexuées.

Les dispositions des trois chapitres de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile relatifs à la classification des personnels ouvriers-employés (douze échelons), agents de maîtrise (neuf échelons) et cadres (cinq niveaux) – respectivement chapitres III, III bis et V –, répondent ainsi à l'objectif de non-discrimination entre les femmes et les hommes, exigé par le législateur.

Les classifications prévues pour les catégories socioprofessionnelles sont en effet exclusivement fondées sur cinq modalités déconnectées de tout critère afférent au genre des salariés et sont assises sur :

- les certifications dont peut se prévaloir le salarié ;
- les caractéristiques de l'emploi qu'il occupe ;
- le positionnement ou non de ses certifications dans le RNCSA ;
- l'adéquation ou non des caractéristiques de son emploi « avec une fiche de qualification du RNQSA » ;
- et des critères valorisants.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

Notamment, conscients que la maternité effective, de même que la maternité potentielle impactent la rémunération des femmes, les partenaires sociaux ont également procédé à un rappel des dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment sur le bénéfice des augmentations salariales pendant l'absence liée à la maternité ou à l'adoption.

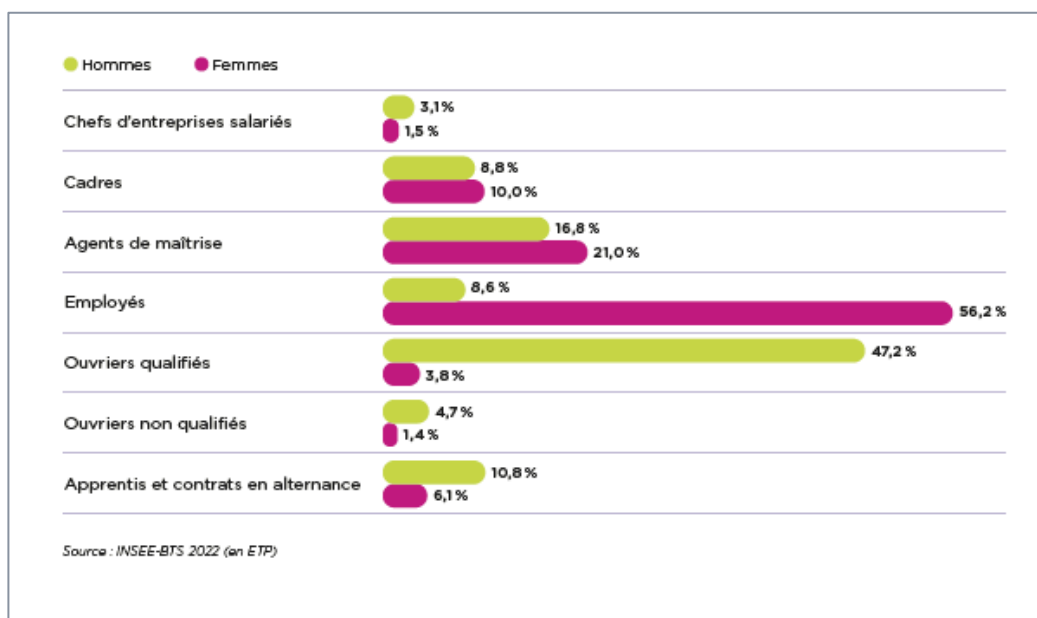
Les entreprises se sont basées et se basent encore sur ces sources et sur les outils de diagnostic et de suivi de la Branche dans le cadre de la négociation de leurs accords.

2-2- Les outils de diagnostic et de suivi mis en place par la branche des Services de l'Automobile

Attachée à l'effectivité de la mise en œuvre de ses actions en faveur de l'égalité professionnelle, la branche des Services de l'Automobile s'appuie de manière constante sur les travaux de l'OBSA qui réalise chaque année son rapport annuel des données sociales, lequel contribue à apprécier l'impact des actions de la Branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2-3- Données chiffrées de la branche des Services de l'Automobile en matière de classifications et de recrutement

2-3-1- Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle et par genre

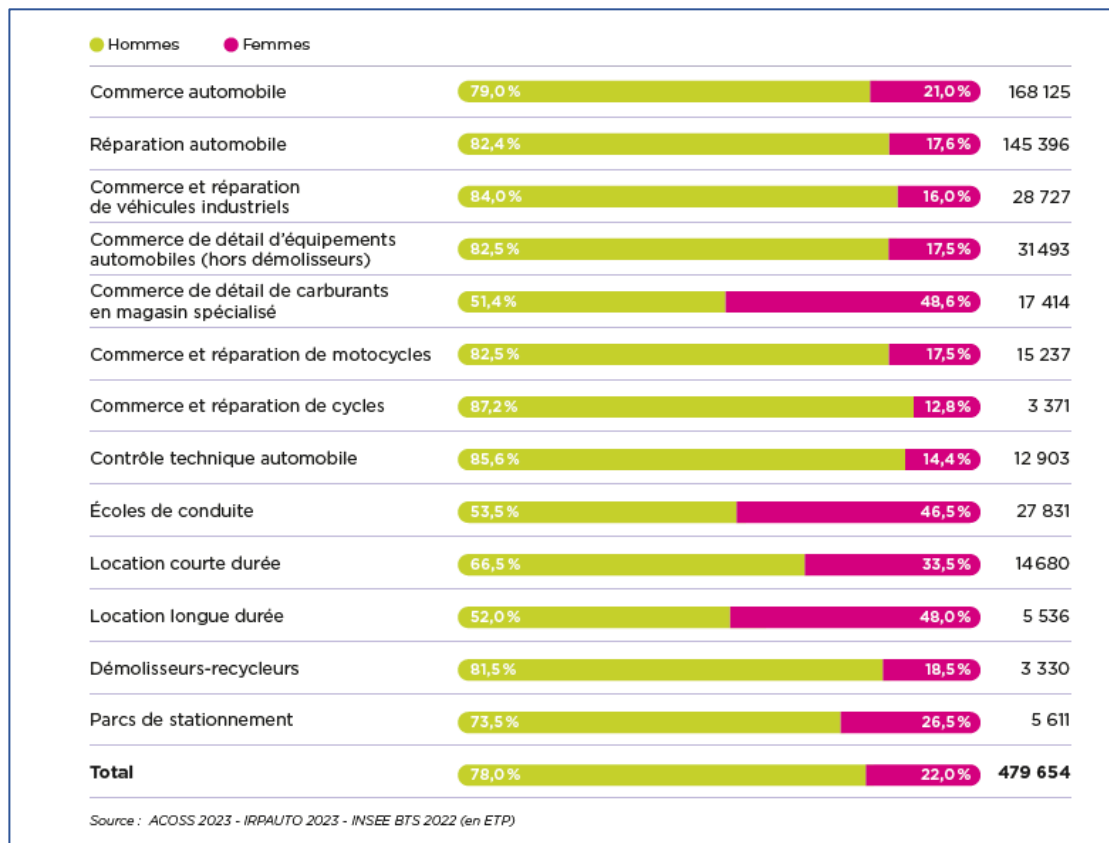


Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2024

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

2-3-2- Répartition des salariés par genre selon le métier et par secteurs



Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2024.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

2-3-3- Répartition des recrutés par secteur d'activités

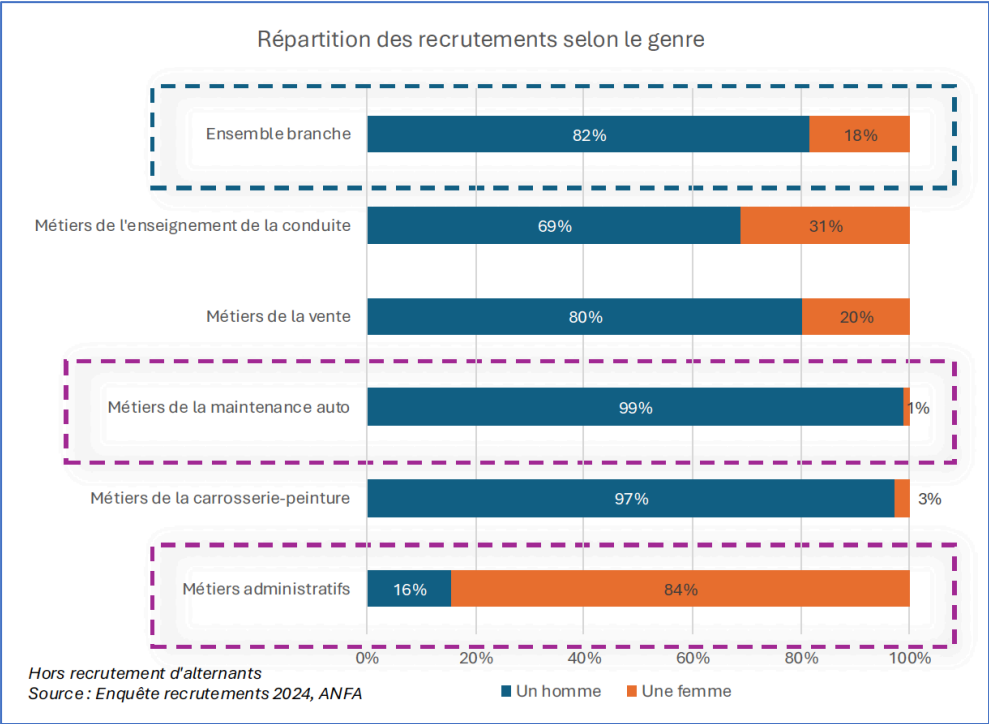
Secteur d'activité	Chefs d'entreprises salariés	Cadres	Agents de maîtrise	Employés	Ouvriers Qualifiés	Ouvriers Non Qualifiés	Apprentis et contrats en alternance	Total
Commerce automobile	2,0 %	12,1 %	21,6 %	16,3 %	35,4 %	3,4 %	9,2 %	100 %
Réparation automobile	4,1 %	2,7 %	4,8 %	15,9 %	52,3 %	5,5 %	14,7 %	100 %
Commerce et réparation de véhicules industriels	1,5 %	13,1 %	16,1 %	11,4 %	46,6 %	3,4 %	7,9 %	100 %
Commerce de détail d'équipements automobiles (hors démolisseurs)	1,8 %	9,6 %	16,5 %	23,2 %	34,5 %	6,8 %	7,6 %	100 %
Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé	1,4 %	5,2 %	6,5 %	75,9 %	6,1 %	2,2 %	2,7 %	100 %
Commerce et réparation de motocycles	3,2 %	7,3 %	9,5 %	25,2 %	36,5 %	3,0 %	15,3 %	100 %
Commerce et réparation de cycles	3,8 %	3,9 %	8,4 %	39,7 %	25,4 %	3,1 %	15,7 %	100 %
Contrôle technique automobile	5,6 %	6,4 %	8,6 %	11,7 %	66,1 %	0,6 %	1,0 %	100 %
Écoles de conduite	4,0 %	3,1 %	71,3 %	16,1 %	0,8 %	0,1 %	4,6 %	100 %
Location courte durée	2,1 %	17,9 %	21,4 %	33,2 %	14,8 %	3,7 %	6,9 %	100 %
Location longue durée	0,8 %	52,0 %	28,6 %	9,0 %	2,0 %	0,2 %	7,4 %	100 %
Démolisseurs-recycleurs	2,5 %	3,7 %	6,3 %	21,1 %	43,7 %	19,2 %	3,5 %	100 %
Parcs de stationnement	0,6 %	15,0 %	17,9 %	42,0 %	20,6 %	2,0 %	1,9 %	100 %
Total	2,7 %	9,1 %	17,8 %	19,1 %	37,6 %	3,9 %	9,8 %	100 %

Source : INSEE-BTS 2022 (en ETP)

Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2024.

2-3-4- Répartition des recrutements par métiers et par genre

En moyenne, tous métiers confondus, 18 % des recrues de 2024 sont des femmes.



Source : Observatoire de l'ANFA, Enquête sur les recrutements dans la branche des Services de l'Automobile en 2024, septembre 2025.

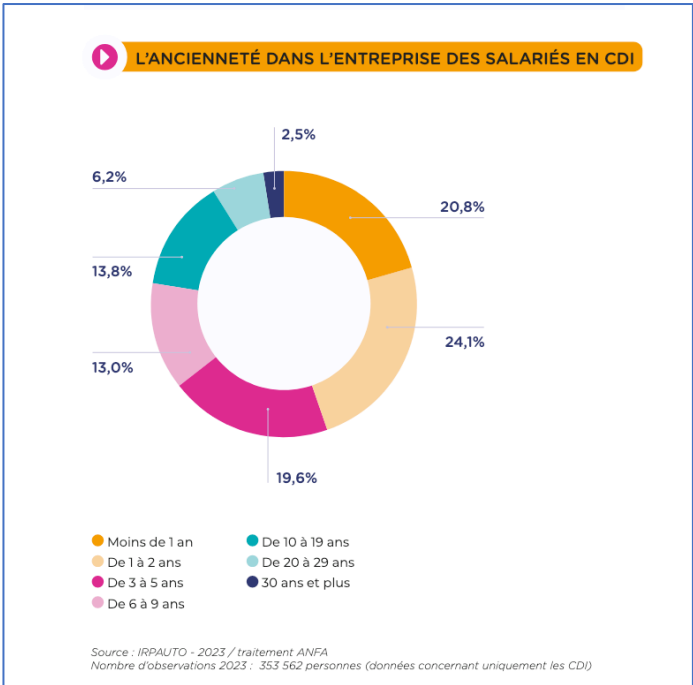
Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

2-3-5- Répartition de l'ancienneté dans l'entreprise des salariés en CDI



Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2024.



Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2024.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

A noter :

Le CDI demeure le contrat majoritaire à l'embauche, peu importe le genre.

La répartition par type de contrat (CDI, CDD, contrat d'intérim) selon le genre est homogène.

2-3-6- Répartition des salariés par genre et usage du temps partiel

Secteur d'activité	% de femmes à temps partiel	% d'hommes à temps partiel	% de salariés à temps partiel
Commerce automobile	13,3 %	5,9 %	7,6 %
Réparation automobile	32,4 %	11,3 %	15,8 %
Commerce et réparation de véhicules industriels	16,8 %	4,8 %	6,8 %
Commerce de détail d'équipements automobiles	16,9 %	5,7 %	7,8 %
Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé	29,4 %	27,8 %	28,6 %
Commerce et réparation de motocycles	25,9 %	9,5 %	12,8 %
Commerce et réparation de cycles	32,7 %	12,6 %	15,7 %
Contrôle technique automobile	43,5 %	11,3 %	16,5 %
Écoles de conduite	28,1 %	16,8 %	22,2 %
Location courte durée	9,0 %	7,1 %	7,7 %
Location longue durée	6,0 %	5,1 %	5,5 %
Démolisseurs-recycleurs	23,7 %	7,0 %	10,3 %
Parcs de stationnement	11,3 %	7,5 %	8,4 %
Stations de lavage	ND	ND	ND
Total	22,1 %	8,9 %	12,1 %

Source : IRPAUTO - 2023 - ND : Non Déterminé
Nombre d'observations : 415 518 personnes

Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2024

3 - L'action de la Branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de promotion de la mixité des emplois

Attachée au respect des dispositions légales et réglementaires, la Branche adopte une démarche proactive en matière de promotion de la mixité des emplois.

3-1- Inclusion des femmes à titre prioritaire dans certains dispositifs de branche

Les partenaires sociaux sont attachés à l'objectif d'égalité professionnelle et à ce que les femmes soient incluses à titre prioritaire dans certains dispositifs de branche, en particulier dans le cadre de leur politique de développement de la formation professionnelle et des diagnostics de compétences.

Plusieurs dispositions conventionnelles font d'ailleurs l'application de ce principe d'inclusion dans les domaines de la formation professionnelle, du dispositif de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), ainsi que du dialogue social.

Les partenaires sociaux de la Branche ont poursuivi leurs travaux relatifs à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Aussi, l'Accord Paritaire National relatif au renforcement de l'accompagnement, de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes (« Plan Jeunes 2021-2025), précise également que si les entreprises se sont pleinement emparées, depuis de nombreuses années, de cette thématique en l'adaptant à leurs spécificités, elles doivent poursuivre cette croissance de la mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment dans le cadre du recours à l'alternance et plus largement dans les pratiques de recrutement des jeunes salariés.

L'Accord Paritaire National relatif à la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) en date du 12 mai 2022 vise également à favoriser le respect d'égalité professionnelle femmes-hommes et des dispositions réglementaires afférentes.

3-2- Représentation équilibrée des femmes et des hommes

Les dispositions conventionnelles, en particulier l'Accord Paritaire National du 24 mai 2018 relatif au dialogue social dans la branche des Services de l'Automobile, rappellent l'importance d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau des instances de la Branche.

3-3- Orientation professionnelle des jeunes femmes

Les partenaires sociaux insistent sur le rôle clef des différents acteurs de la Branche : les entreprises, les organismes de formation initiale et continue, l'ANFA et l'OPCO Mobilités.

Ainsi, ils recommandent aux entreprises de la Branche de mettre en œuvre des rencontres sur le lieu de travail entre leurs salariés et le public.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

Celles-ci visent à permettre de sensibiliser les éventuelles candidates, et plus généralement leur environnement familial, à l'intérêt et aux perspectives offertes dans le secteur professionnel.

Ils réaffirment également que les établissements publics ou privés d'enseignement scolaire et d'enseignement supérieur, ainsi que les centres de formation d'apprentis (CFA) jouent un rôle majeur dans la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation professionnelle des jeunes.

Enfin, les partenaires sociaux invitent les opérateurs de la formation de la Branche à proposer aux entreprises, avec le concours de l'ANFA, des modules de sensibilisation adaptables aux diverses situations rencontrées (selon le type d'activité de l'entreprise et selon les personnels encadrés), qu'elle diffusera par tous moyens appropriés.

Plusieurs actions ont été ainsi initiées et mises en place par les organismes paritaires de la Branche (OPCO Mobilités, ANFA, IRP AUTO) en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et de la valorisation des jeunes femmes :

- mise en avant systématique de jeunes femmes lors de grands événements institutionnels et publics, notamment les visites ministérielles et les salons professionnels ;
- présence systématique de jeunes femmes sur les supports de communication (« print », web, salons) : photos en couverture et pages intérieures, visuels sur les stands des salons, sites web, réseaux sociaux... ;
- diffusion de « paroles de femmes » au travers de différentes publications (notamment « En route » pour l'ANFA) ;
- diffusion de vidéos consacrées à l'embauche des jeunes femmes, notamment dans le cadre de la campagne nationale de communication de la Branche dédiée à la valorisation des métiers de la mobilité, intitulée « *Un monde à faire tourner* » ;
- page internet du portail des Métiers des services de l'auto dédiée à la promotion de la mixité des formations et des emplois, intitulée « Mixité, halte aux préjugés ! » : chiffres clefs, contacts utiles, témoignages féminins (carrossier-peintre) ;
- mise en ligne d'un kit pédagogique, créé avec l'ONISEP « Découvrir les métiers des Services de l'Automobile » avec un focus particulier sur la mixité des emplois ;
- sponsoring et participation à des compétitions automobiles dédiées aux femmes (par exemple : « rallye Aïcha des gazelles »).

3-4- Le déroulement des carrières

3-4-1- L'évolution professionnelle

Les parties prenantes de la Branche considèrent qu'une progression professionnelle des femmes équivalente à celle des hommes se traduit par les promotions et l'accès des femmes à des postes à responsabilité.

C'est la raison pour laquelle est rappelée l'importance pour les entreprises de vérifier, dans le cadre du déroulement des carrières, et en lien avec les représentants du personnel lorsqu'ils existent, que le taux des promotions des hommes et des femmes ayant le même classement tend à être identique dans la durée.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

Des actions d'accompagnement des femmes dans leur style de leadership, ainsi que des actions de « mentoring » inclusif pour les femmes et les hommes, promues par les partenaires sociaux de la Branche, complètent ces dispositifs.

C'est ainsi que l'association WAVE a été fondée, sous l'impulsion de plusieurs femmes exerçant dans les secteurs de l'Automobile. Association relevant de la loi 1901 s'adressant à tous les salariés, femmes et hommes de toutes les entreprises des secteurs de l'Automobile, elle a pour objet de contribuer à faire connaître et à promouvoir le travail des femmes dans les métiers de l'automobile en constituant un réseau d'influence, d'entraide et de partage de connaissances. **A cette fin, elle a organisé au cours de l'année 2024 plusieurs événements**, notamment :

- des rencontres autour de l'égalité femmes-hommes (organisation des 16èmes rencontres annuelles) ;
- les « trophées de la Mixité dans l'automobile et la mobilité » afin de valoriser les entreprises qui font de la mixité un véritable enjeu de développement dans leurs organisations ;
- un programme de « cross mentoring Génération Y et Z » visant à permettre à des jeunes actifs et à des professionnels expérimentés du secteur de l'automobile de partager réciproquement expérience, savoir-faire et savoir-être. Il s'agit de permettre à un binôme de volontaires sans lien hiérarchique et d'entreprises différentes, mais du secteur automobile, de s'intégrer dans une démarche d'enrichissement mutuel et de partage de connaissances et d'expériences ;
- le trophée de la « Femme de l'Année » remis par un jury de journalistes spécialistes du secteur automobile ;
- la mise en place d'un programme « Autour d'elles » : ce programme unique accompagne les femmes en poste dans leur développement professionnel afin de les aider à réussir dans les métiers des services auto et de la mobilité autour de trois modules : comprendre les enjeux de la mixité, connaissance de soi et confiance en soi et mentoring. Il vise à briser l'isolement des femmes en poste en favorisant la création d'une communauté solidaire. Il est pour l'instant uniquement disponible en région PACA ;
- la mise en place du programme « WISE » : il s'agit d'un programme solidaire et gratuit conçu par l'association « WAVE Les Elles de l'Auto » avec le soutien de la Fondation Renault Group, visant à favoriser le retour à l'emploi des femmes de plus de 45 ans fragilisées par un chômage longue durée ou des accidents de la vie. Coaching, mentoring par un professionnel de la filière automobile, rédaction de CV et visibilité sur les réseaux sociaux, simulation d'entretiens, partage d'expériences, sont autant de modules proposés aux participantes au programme ;
- la mise à disposition d'un espace « emploi au féminin » (bourse à l'emploi) sur son site internet ;
- l'organisation de « Rencontres Emploi WAVE dans l'Automobile » : événement mettant l'accent sur les candidatures féminines ;
- la publication du baromètre annuel « WAVE » sur l'évolution de la mixité dans le secteur automobile.

3-4-2- L'accompagnement de la progression dans la carrière

L'article D. 6112-1 du code du travail dispose que toute personne concourant à la formation professionnelle tout au long de la vie est formée aux règles relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et contribue, dans l'exercice de son activité, à favoriser cette égalité.

Les partenaires sociaux de la branche des Services de l'Automobile soulignent que la progression professionnelle des femmes passe également par la formation en cours de carrière.

a) Sensibilisation du personnel d'encadrement

La branche des Services de l'Automobile souligne que l'entreprise a la responsabilité de veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La direction et le personnel d'encadrement ont un rôle essentiel à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle.

A cet effet, les entreprises sont encouragées à insérer dans leurs politiques et actions de formation un module destiné aux salariés de l'encadrement, ayant pour objectif de sensibiliser ces derniers aux difficultés liées à l'intégration des femmes afin de mettre en valeur la mixité comme facteur de performance et de compétitivité.

b) Promotion sans distinction de l'accès à la formation des salariés chargés de famille

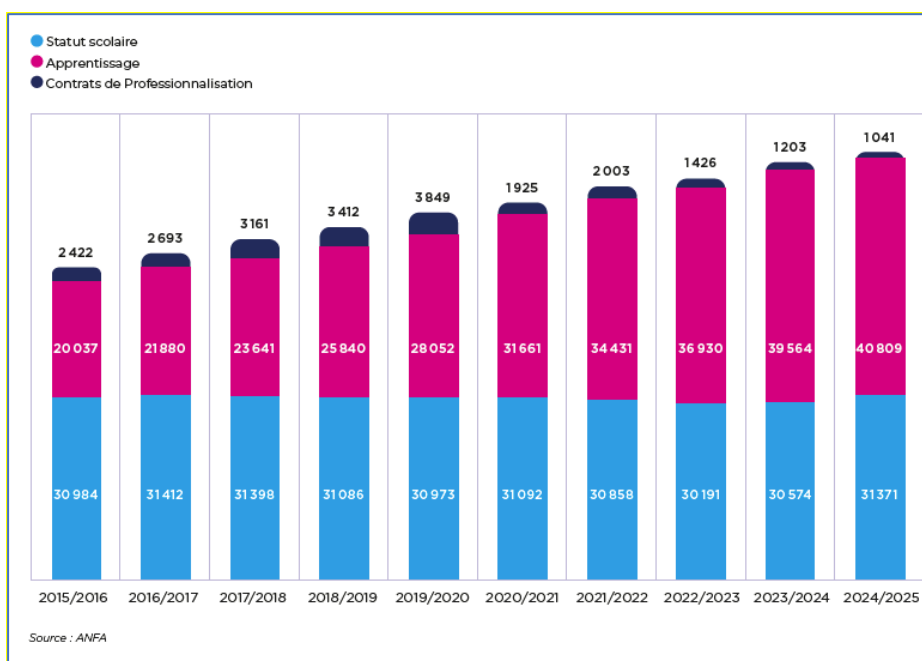
Attachés à la **promotion de la parentalité et à la fin de toute stigmatisation des femmes, notamment en raison de leur « maternité potentielle, passée ou future »**, les partenaires sociaux ont tenu et souhaitent promouvoir l'accès à la formation des salariés chargés de famille sans référence au genre.

Rappelant les dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux invitent, par ailleurs, les entreprises à demander que l'offre des prestataires de formation prenne en compte les contraintes des salariés liées à la charge d'enfants en bas âge et respectent l'objectif de conciliation des temps de formation et d'exercice de la parentalité notamment grâce à la Formation Ouverte à Distance (FOAD).

4 - L'action de la Branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de formation professionnelle

La branche des Services de l'Automobile s'appuie sur l'ensemble des opérateurs de la formation professionnelle pour agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tant en ce qui concerne la formation initiale que la formation continue.

4-1- Formation initiale et égalité professionnelle



Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2024.

A noter :

À la rentrée 2024, on compte plus de 73 000 jeunes à se former à ces métiers, dont plus de 41 000 alternants.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

Pour la 10^{ème} année consécutive, les effectifs en alternance poursuivent leur progression : **41850 jeunes** préparent une formation par alternance dans les métiers spécifiques de la branche des Services de l'Automobile à la rentrée 2024, soit une hausse de + 7 %.

LES EFFECTIFS PAR FILIÈRE DE FORMATION				
	Effectifs	Répartition	Part de l'alternance*	Part de femmes
Maintenance véhicules particuliers	44 259	60,4 %	56 %	4,8 %
Carrosserie-peinture	16 769	22,9 %	61 %	7,2 %
Maintenance véhicules industriels	5 728	7,8 %	57 %	4,1 %
Maintenance motocycles	4 572	6,2 %	41 %	8,1 %
Vente automobile	1 490	2,0 %	97 %	16,4 %
Cycles	363	0,5 %	100 %	9,4 %
Magasinage/PRA	27	< 0,1 %	100 %	14,8 %
Location	13	< 0,1 %	100 %	15,4 %
Total	73 221	100,0 %	57 %	5,8 %

* Alternance : apprentissage + contrat de professionnalisation
Source : ANFA 2024/2025

Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2024.

Le nombre de femmes en formation aux métiers de l'automobile ne cesse de progresser. Elles sont près de 4 239 à cette rentrée et représentent 5,8% des effectifs.

Les alternantes sont de plus en plus nombreuses dans la branche des Services de l'Automobile, leur nombre ayant progressé de près de 60 % en 7 ans et de 19% par rapport à l'année précédente. Le nombre de femmes formées (formation initiale) dans les domaines spécifiques de la branche a doublé depuis 2016.

A noter :

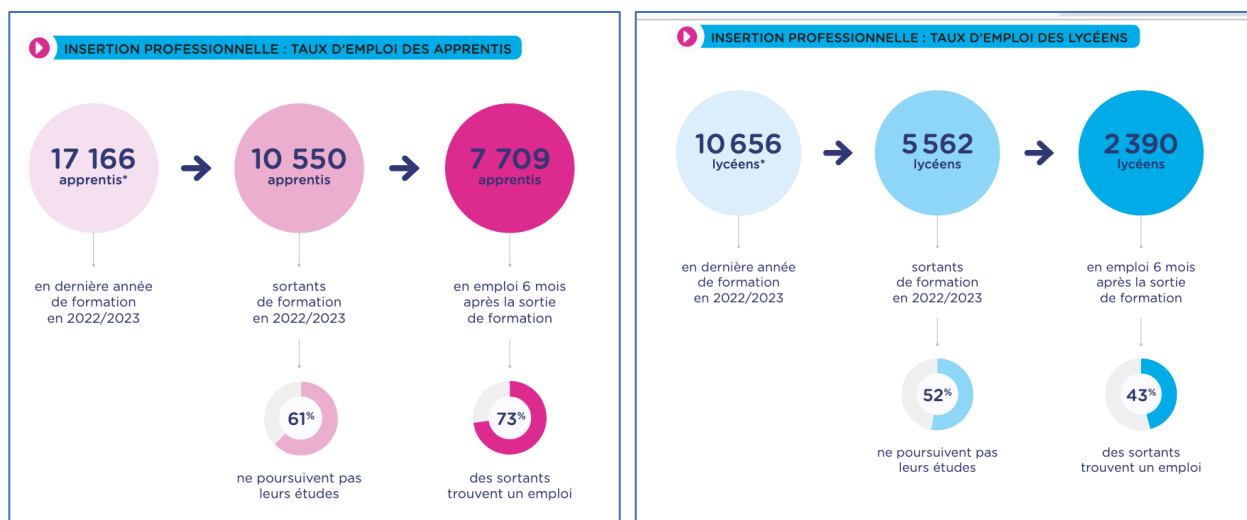
Si leur part varie entre 4 et 8 % selon les différentes filières de formation techniques, elles sont plus nombreuses au sein de la filière vente (16,4 % des effectifs).

Toutes les filières de formation voient leur part de femmes augmenter à cette rentrée, preuve de l'attractivité grandissante de ces métiers pour les femmes. Certaines connaissent une progression relativement importante depuis deux ans : c'est le cas notamment de la carrosserie-peinture, et ceci, particulièrement en alternance. D'autres filières enregistrent une progression notable de la part de femmes en formation, comme la maintenance moto, ou encore la filière « Cycles », avec toutefois des effectifs plus relatifs.

A noter :

La part de jeunes filles formées en CQP/Titre est plus importante que celle des jeunes hommes (12% vs 6 %).

4-2- Les conditions d'insertion à l'issue de la formation initiale



Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2024.

A noter :

73 % des apprentis formés dans les domaines spécifiques de la branche sont en emploi 6 mois après la fin de leur formation. Le taux d'emploi se stabilise donc pour les sortants 2023. 7 700 jeunes apprentis se sont donc insérés professionnellement 6 mois après la sortie de leur formation, soit le même chiffre que l'année précédente.

Pourtant, les effectifs en dernière année de formation ont progressé de 1,7 % en un an. Ceci s'explique par le fait que la poursuite d'études a légèrement progressé, passant de 37 à 39 %.

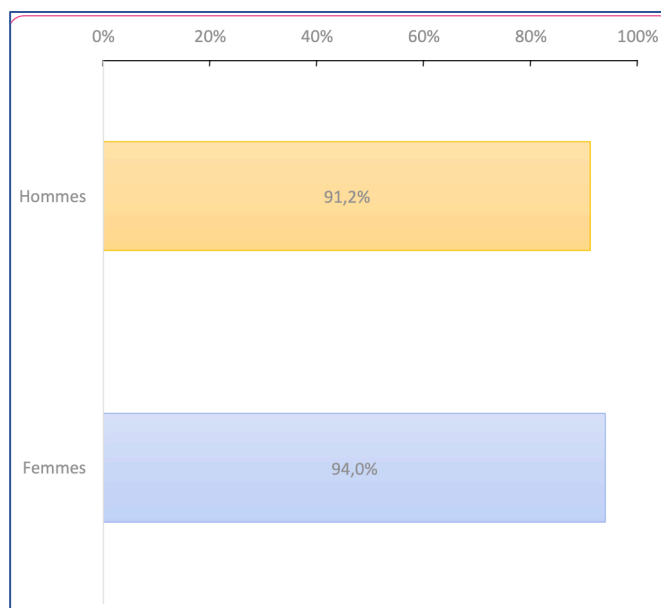
Plus le niveau de formation est élevé, plus l'insertion professionnelle augmente. Près d'un apprenti sur deux en emploi l'est dans son entreprise formatrice.

L'insertion à l'issue d'un CQP est également très importante. 91 % des titulaires d'une certification de la branche sont en emploi six mois après l'obtention de leur certification. **Il n'y a pas de différence d'insertion entre les hommes et les femmes à l'issue de ces dispositifs de certification.**

Les formations en CQP s'affirment comme un levier d'insertion efficace et égalitaire.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090



Source : Observatoire de l'ANFA, Mixité dans la branche des Services de l'Automobile, édition septembre 2023.

Les jeunes femmes de la branche des Services de l'Automobile déclarent majoritairement être confortées dans leur choix professionnel et satisfaites de leurs conditions générales de travail.

Si la présence féminine dans un environnement considéré comme à dominante masculine peut impacter l'image liée à certains métiers, les études menées au niveau de la Branche font état de difficultés spécifiques qui ne sont cependant pas liées intrinsèquement à la branche des Services de l'Automobile, mais plutôt la conséquence d'une toile de fond sociétale.

L'intégration des femmes dans leur environnement repose ainsi en grande partie sur leurs capacités à dépasser, avec l'aide de l'entreprise et de la Branche, les stéréotypes sociétaux.

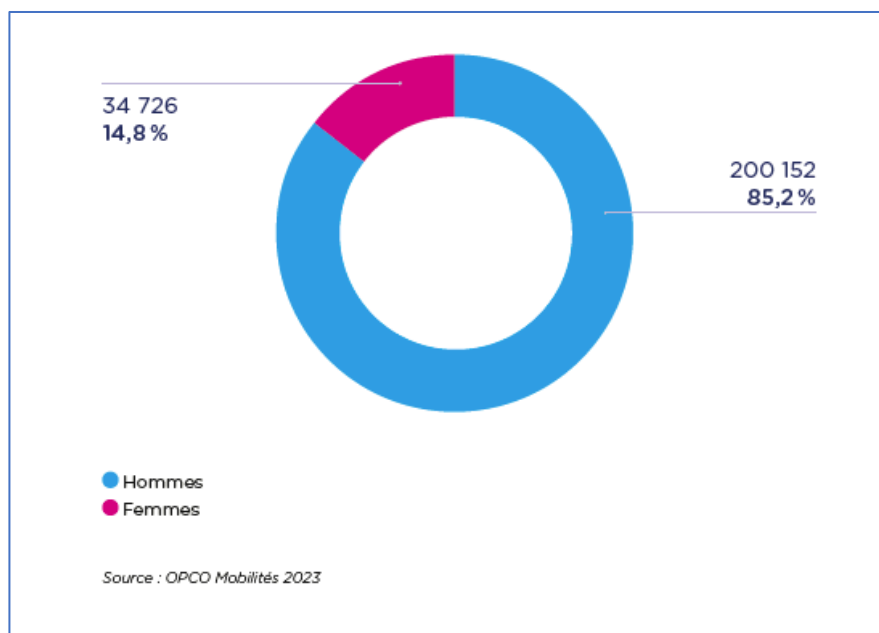
Les femmes sont ainsi nombreuses à témoigner d'un déni de légitimité quant à leurs compétences professionnelles, en particulier celles liées aux savoirs techniques traditionnellement attribués aux hommes.

4-3- Formation continue et égalité professionnelle

Selon l'article L. 6111-1 du code du travail, la formation professionnelle continue est destinée « aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent ».

Elle s'organise autour de formations postérieures à la formation initiale, lesquelles peuvent donner lieu ou non à des certifications professionnelles, titres ou à des diplômes.

L'accès à la formation professionnelle continue est vue comme un outil essentiel d'adaptation des compétences des salariés au marché du travail, de leur employabilité et de leur mobilité, ce qui en fait un levier de réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.



Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2024.

5 - Données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes

5-1- Données de la branche des Services de l'Automobile

L'Observatoire de la Branche des Services de l'Automobile (OBSA) et l'Observatoire de l'ANFA établissent et suivent les statistiques et données de la Branche. Chaque année l'OBSA produit, sur mandat des partenaires sociaux, le rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile co-alimenté par l'Observatoire de l'ANFA et IRP Auto.

La Branche est composée de 368 973 hommes salariés et 110 681 femmes salariées. Ces dernières représentent ainsi 23,1 % des emplois salariés.

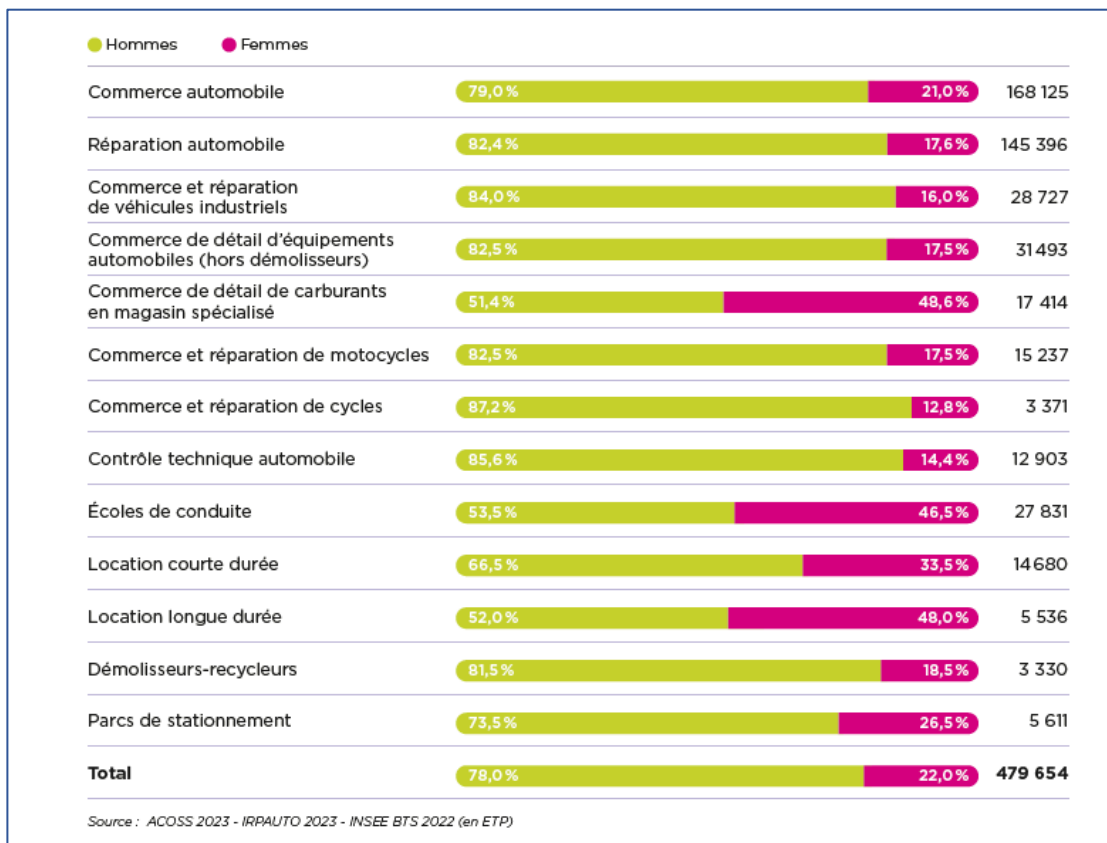


Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2024.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

5-1-1- Répartition des salariés par genre selon le secteur d'activité et le métier



Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2024.

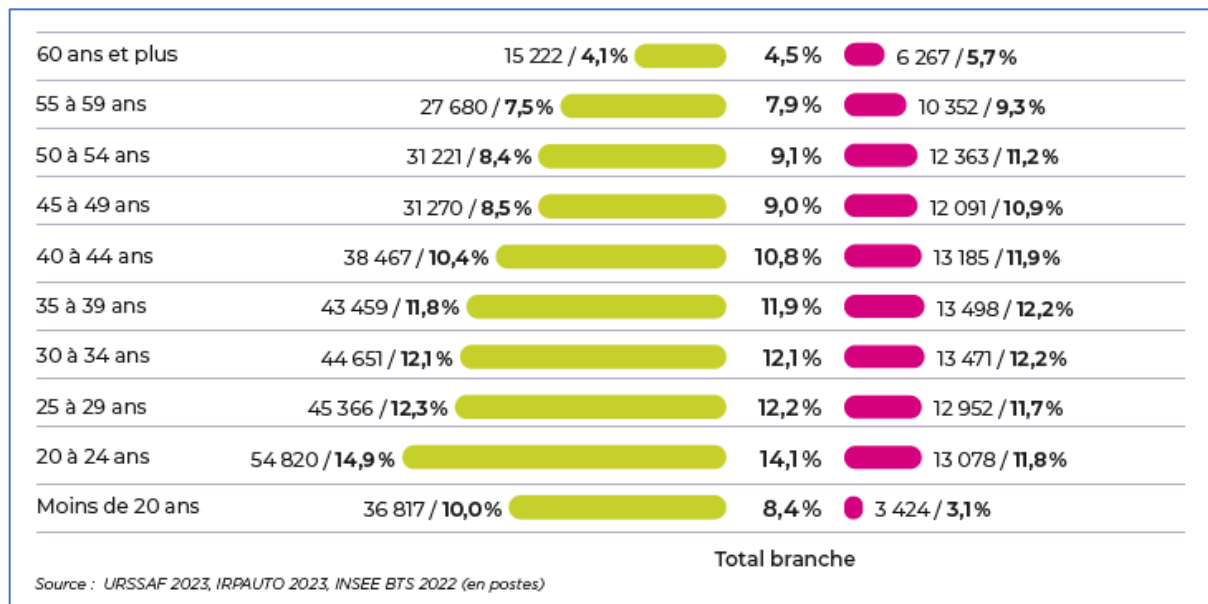
A noter :

La répartition femmes-hommes est variable selon **le secteur d'activité**. L'enseignement de la conduite, le commerce de détail de carburants et la location longue durée emploient autant de femmes que d'hommes.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

5-1-2- Répartition des salariés selon l'âge et le genre



Source : Rapport des données sociales de la branche des Services de l'Automobile, édition 2024.

A noter :

Les salariés occupent pour la plupart un poste à temps plein et 93,7% des salariés bénéficient d'un contrat à durée indéterminée dans la branche des Services de l'Automobile (hors apprentis et intérim).

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

5-2- Comparaison avec l'ensemble des conventions collectives de Branche

Afin d'avoir une vision permettant une mise en perspective des données de la Branche, les partenaires sociaux ont souhaité comparer les données sociales dans la branche des Services de l'Automobile avec celles d'autres branches.

La dernière étude de la DARES relative à cette question fait apparaître qu'au 31/12/2016, comparé à l'ensemble des conventions collectives de branche, la Branche occupe en CDI d'une part et en temps plein d'autre part, une proportion plus importante de femmes.

Caractéristiques des salariées (en % des femmes présentes au 31/12/2016)	IDCC	CRIS	Ensemble des conventions collectives de branche
Répartition par âge			
29 ans ou moins	19,0	18,5	22,8
30-49 ans	53,6	53,9	50,9
50 ans ou plus	27,4	27,6	26,4
dont 55 ans ou plus	14,7	14,7	14,1
dont 60 ans ou plus	4,5	4,5	4,2
Répartition par catégorie socio professionnelle			
Cadre	9,7	9,9	15,3
Profession intermédiaire	19,9	19,1	20,9
Employé	65,5	65,8	51,0
Ouvrier	4,8	5,2	12,7
Répartition par taille d'entreprise			
1 à 9 salariés	41,8	40,1	19,6
10 à 19 salariés	12,5	13,0	8,6
20 à 49 salariés	14,3	15,4	11,8
50 à 99 salariés	8,6	8,8	8,6
100 à 249 salariés	7,9	8,6	10,6
250 à 499 salariés	3,4	3,4	8,6
500 salariés ou plus	11,6	10,8	32,2

Source : Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2016, Dares, juillet 2019 N° 033 source Insee sur la base des DADS 201

**Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des
Services de l'Automobile – édition 2025**

IDCC 1090

Taux de temps partiel (femmes ; en % des femmes présentes au 31/12/2016)	IDCC	CRIS	Ensemble des conventions collectives de branche
Ensemble	23,8	23,3	32,7
Âge			
29 ans ou moins	17,4	16,6	31,5
30-49 ans	23,4	22,8	30,9
50 ans ou plus	29,2	28,7	37,3
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadre	15,4	15,2	17,7
Profession intermédiaire	17,5	16,8	26,4
Employé	27,3	26,5	38,0
Ouvrier	20,5	20,6	39,9
Taille d'entreprise			
1 à 9 salariés	38,4	38,0	38,1
10 à 19 salariés	21,5	21,2	32,5
20 à 49 salariés	12,2	12,7	35,4
50 à 99 salariés	9,2	9,6	34,9
100 à 249 salariés	9,6	9,6	28,7
250 à 499 salariés	12,1	11,2	28,3
500 salariés ou plus	12,0	11,6	30,4

Source : Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2016, Dares, juillet 2019 N° 033 source Insee sur la base des DADS 2016

Taux de CDD (femmes ; en % des femmes présentes au 31/12/2016)	IDCC	CRIS	Ensemble des conventions collectives de branche
Ensemble	5,3	5,0	8,4
Âge			
29 ans ou moins	13,4	13,0	18,0
30-49 ans	3,9	3,8	6,4
50 ans ou plus	2,2	2,1	3,9
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadre	0,8	0,8	3,7
Profession intermédiaire	4,4	4,2	6,6
Employé	6,1	5,8	10,4
Ouvrier	7,0	6,5	8,8
Taille d'entreprise			
1 à 9 salariés	4,8	4,6	7,6
10 à 19 salariés	5,2	5,0	8,9
20 à 49 salariés	5,4	5,0	9,3
50 à 99 salariés	5,0	4,7	10,7
100 à 249 salariés	5,2	4,9	9,4
250 à 499 salariés	6,1	5,6	8,8
500 salariés ou plus	7,1	6,7	7,3

Source : Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2016, Dares, juillet 2019 N° 033 source Insee sur la base des DADS 201

6 - Bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

La branche des Services de l'Automobile étant majoritairement composée de PME et de TPE, et afin d'accompagner les employeurs et salariés de la Branche dans la prévention et l'action contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, les parties prenantes de la Branche, organisations patronales et organisations syndicales de salariés, invitent les entreprises et leurs représentants du personnel à utiliser les outils mis à leur disposition.

Ils sont invités à s'appuyer selon leur taille et leur situation, sur leurs référents :

- en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- et pour orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les entreprises et leurs représentants du personnel, sont également invités à utiliser, selon leur taille et leur situation, les documentations publiques.

6-1- Publications et guides

Différents guides et publications sont à la disposition des entreprises afin de les accompagner en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre le harcèlement moral et sexuel et contre tout agissement sexiste.

6-1-1- Un kit pour agir contre le sexisme

Le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (intégré au sein du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes) a publié un « kit » pour agir contre le sexisme.

Ce kit de 28 pages constitue une déclaration d'intention pour les employeurs qui souhaitent s'engager contre le sexisme ordinaire qui contient :

- une fiche juridique définissant et illustrant les agissements sexistes ;
- des fiches repères sur les agissements sexistes, à destination des employeurs, des services ressources humaines, des représentants du personnel et des victimes ;
- des propositions de leviers d'action à destination des entreprises.

Ce kit est disponible sur : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>.

6-1-2- Un kit pour l'égalité dans les classifications

Le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes a publié un « kit » pour l'égalité dans les classifications.

Ce kit de 40 pages constitue une déclaration d'intention pour les employeurs qui souhaitent s'engager en matière d'égalité professionnelle dans les classifications qui contient :

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

- une fiche technique dédiée à la compréhension des systèmes de classifications ;
- une fiche juridique consacrée aux objectifs de négociation sur les classifications ;
- des clés pour agir contre les discriminations.

Ce kit est disponible sur : <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/kit-pour-legalite-dans-les-classifications>

6-1-3- Initiative #StOpE

Cette initiative constitue à la fois un acte d'engagement et un livret de bonnes pratiques détaillant des modalités concrètes pour lutter contre les agissements sexistes au travail.

Ce livret est disponible sur : <https://www.economie.gouv.fr/initiative-stope>

Par ailleurs, un baromètre biennal sur le sujet du sexisme ordinaire au travail est publié par l'association.

6-1-4- Actions de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) en faveur de l'égalité professionnelle

L'Anact a publié différentes études pour aider les entreprises à réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Elle a notamment publié diverses infographies dédiées à l'égalité professionnelle.

6-1-5- Publications de l'Association Nationale des DRH (ANDRH) consacrées à la prévention du harcèlement sexuel et des violences conjugales

L'ANDRH a publié un livre blanc consacré à la prévention du harcèlement sexuel et destiné aux professionnels RH, rappelant les obligations de l'employeur en la matière et recensant les bonnes pratiques (formation, enquête interne, cellule d'écoute, mobilisation des représentants du personnel).

Il donne des repères et des outils et offre une méthode de déploiement simple, des actions concrètes et des bonnes pratiques pour prévenir le harcèlement sexuel en entreprise, le tout illustré de nombreux témoignages de professionnels RH.

L'ANDRH a également consacré une publication aux violences conjugales et à leur impact dans le monde professionnel, destinée à permettre aux professionnels RH l'identification des situations de violence et la mise en place d'actions.

6-2- Sites internet institutionnels

De nombreuses informations sont également disponibles sur les sites internet institutionnels :

- <https://arretonslesviolences.gouv.fr> : site internet dédié à la lutte contre les violences faites aux femmes notamment en milieu professionnel et s'adressant à l'ensemble des professionnelles et professionnels susceptibles d'intervenir auprès des femmes victimes de violences ;
- <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/sites/efh/files/migration/2017/11/Guide-Egalite-femmes-hommes-Mon-entreprise-sengage.pdf> : guide pratique intitulé « Mon entreprise s'engage » mis en place par le ministère du Travail au bénéfice des TPE-PME, comportant des outils pratiques pour agir efficacement, des témoignages concrets du monde des TPE-PME, des outils pour comprendre les enjeux des obligations légales et un recensement de références et de sites ;
- <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-secretariat-d-etat/informations-pratiques-3/fiches-pratiques-de-legalite-professionnelle/> : Portail de l'égalité Femmes/Hommes recensant des bonnes pratiques des entreprises et contenant des fiches pratiques dédiées notamment à la protection contre les discriminations, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral ;
- <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/> - Site internet du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, dont la mission est d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité et de contribuer à l'évaluation des politiques publiques qui concernent l'égalité entre les femmes et les hommes en assurant l'évaluation des études d'impact des lois, en recueillant et diffusant les analyses liées à l'égalité et en formulant des recommandations, des avis au Premier ministre.

A noter que l'égalité entre les femmes et les hommes mobilise l'ensemble des pouvoirs publics et s'inscrit dans une stratégie structurante pour l'avenir, au travers de la mise en place d'un Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027, se déclinant en 161 mesures réparties en quatre axes prioritaires, dont celui l'égalité professionnelle et économique.

7- Mise en œuvre de la politique de Branche par les entreprises

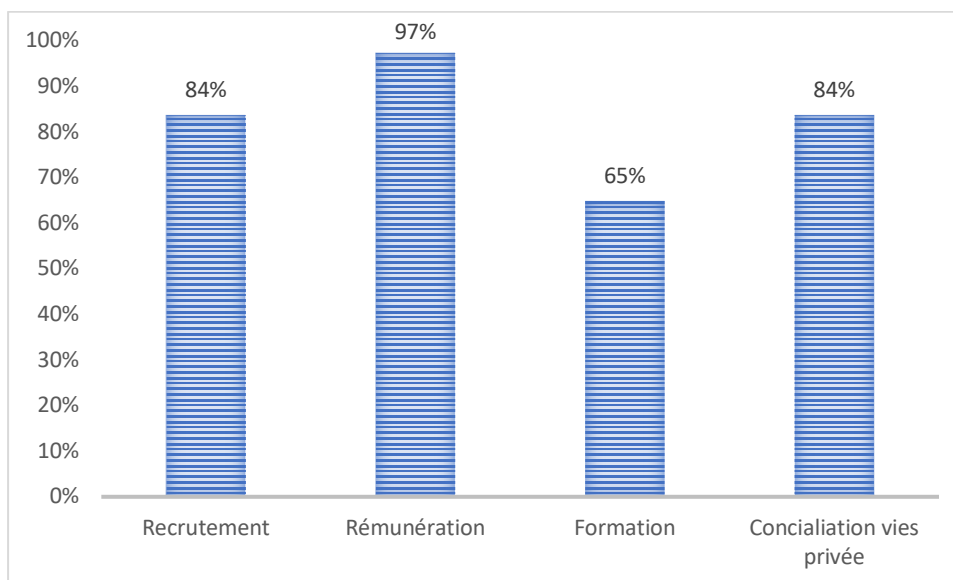
7-1- Problématiques principales des accords d'entreprise

Les 37 accords d'entreprise reçus ou recensés au titre de l'année 2024 érigent l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité professionnelle comme vecteurs d'équilibre social, d'efficacité économique et de complémentarité des compétences, destinées notamment à renforcer la créativité et l'innovation au sein des entreprises.

Ces 37 accords s'articulent autour des axes principaux suivants :

- la non-discrimination dans le cadre du processus de recrutement ;
- l'égalité de rémunération, d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'égal accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- une meilleure articulation des vies privée, familiale et professionnelle ;
- une promotion de la mixité et des métiers des services de l'automobile auprès des jeunes ;
- une communication interne auprès des salarié(e)s sur l'égalité et la mixité professionnelle.

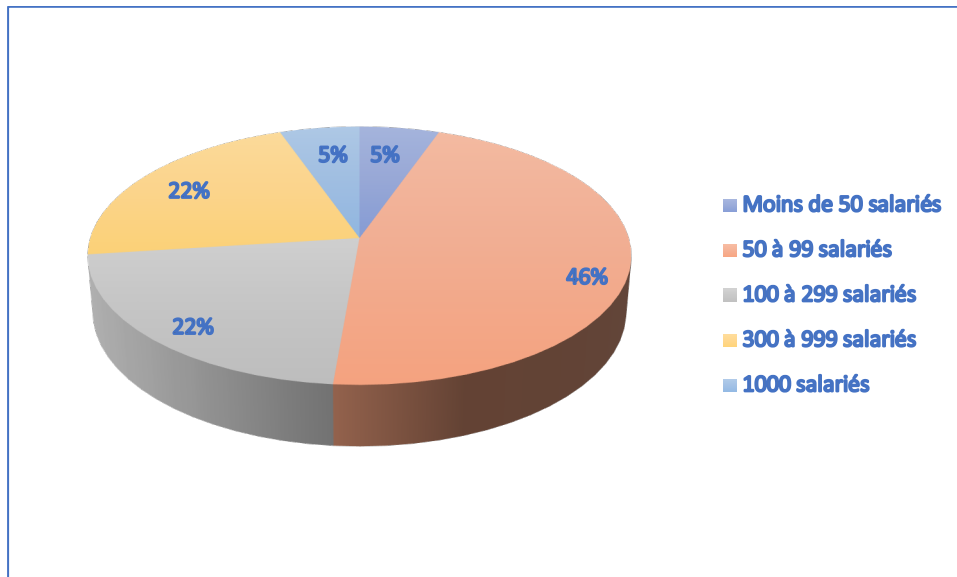
Part d'accords d'entreprise traitant des problématiques susvisées



Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

▪ Typologie des entreprises signataires en termes d'effectifs

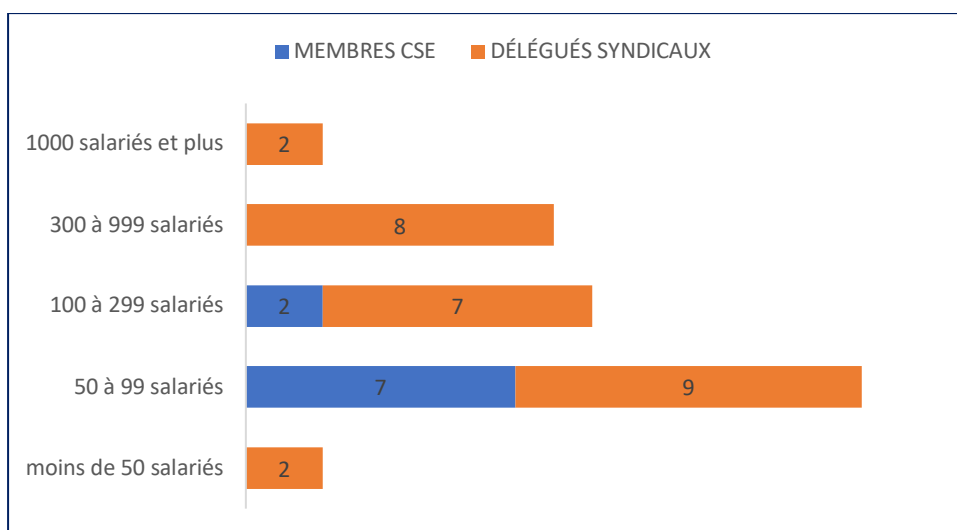


▪ Typologie des parties signataires des accords

Ces accords ont été signés selon les modalités suivantes :

- **28 accords** ont été signés par des représentants des organisations syndicales ;
- **9 accords** ont été signés avec des représentants du personnel et approuvés par référendum, selon les dispositions légales et réglementaires applicables lors de leur signature.

▪ Typologie des accords d'entreprises conclus selon les parties signataires et la taille de l'entreprise



▪ **Typologie des accords en termes de durée d'application**

Ces accords ont été signés pour la périodicité suivante :

- 8 accords pour une durée d'un an ;
- 7 accords pour une durée de 3 ans ;
- 21 accords pour une durée de 4 ans ;
- 1 accord pour une durée indéterminée.

Les préambules de ces accords rappellent l'attachement des entreprises au respect de l'égalité des droits et des chances entre les individus, ainsi qu'à l'impératif de non-discrimination.

Ce principe d'égalité professionnelle est réaffirmé au travers de deux objectifs principaux :

- l'égalité des droits entre femmes et hommes impliquant la non-discrimination entre les salariés en raison du sexe de manière directe ou indirecte ;
- l'égalité des chances visant à remédier par des mesures concrètes aux inégalités qui peuvent être rencontrées dans le domaine professionnel.

En matière d'égalité professionnelle, la plupart des entreprises signataires d'accords en 2024 a en premier lieu établi un diagnostic partagé entre les parties prenantes (délégués syndicaux ou représentants élus du personnel), faisant un état des lieux et un diagnostic de la situation comparée entre les femmes et les hommes dans les domaines suivants :

- l'embauche et la mixité des emplois (recrutement) ;
- la rémunération effective et la classification ;
- la formation professionnelle ;
- la promotion professionnelle ;
- la conciliation entre la vie privée, familiale et la vie professionnelle.

Les accords et pratiques des entreprises (quelle que soit leur taille) fixent des objectifs de progression, en mettant en œuvre des actions concrètes et chiffrées, et en assurant un suivi annuel d'indicateurs.

7-2- L'égalité professionnelle et la mixité dans le processus de recrutement

Les conditions d'accès aux emplois dans les entreprises, ainsi que la mixité des métiers contribuent prioritairement au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, 84% des accords et plans d'actions des entreprises de la Branche reçus ou recensés en 2024 en matière d'égalité professionnelle réaffirment leur engagement de respecter le principe de non-discrimination à chaque étape du recrutement et ceci aux fins de permettre, à chaque candidat, d'accéder aux différents postes selon ses qualifications, ses compétences et expériences professionnelles.

Pour ce faire, elles s'engagent à garantir l'égalité de traitement des candidatures afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat ou de la candidate (compétences, qualifications, aptitudes et expériences professionnelles) et les critères requis pour occuper les emplois proposés, en dehors de toute considération reposant sur le genre ou encore la situation familiale.

- **87% d'entre elles entendent ainsi lutter contre tout stéréotype et apportent une attention particulière à la rédaction des offres d'emploi et à leur formulation neutre et asexuée.**
- Par ailleurs, en étant vigilantes sur le taux de femmes recrutées par métier et niveau de responsabilité, les entreprises ont une incidence notoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Certaines d'entre elles s'engagent ainsi à augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes (notamment dans des métiers de la mécanique ou encore de l'après-vente), afin que la répartition hommes/femmes reflète celle des taux de sortie des filières, notamment au travers :

- d'une sensibilisation des managers aux pratiques de recrutement et aux principes de non-discrimination ;
- du développement de partenariats avec les écoles et centres de formation professionnelle pour faire découvrir les métiers de la Branche et promouvoir la mixité ;
- de la sensibilisation des cabinets de recrutement, les missions locales ou encore les services de France Travail à la volonté des entreprises de promouvoir les recrutements mixtes ;
- de la réception en entretien de 100 % des candidatures femmes/hommes répondant au profil recherché dans les emplois souffrant d'une sous-représentation féminine et masculine ;
- de la mise en place d'outil de gestion et de suivi des candidatures permettant d'assurer le suivi de l'évolution du taux de féminisation des recrutements par filières et métiers ;
- d'une meilleure communication auprès du public féminin.

L'objectif pour ces entreprises est d'atteindre une représentation mieux équilibrée des deux sexes dans les métiers dans lesquels un sexe est sous-représenté.

7-3- L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Dans le cadre des 37 accords d'entreprise ou plans d'actions reçus par la CPPNI et recensés, 97% des entreprises s'engagent à veiller à maintenir une équité de rémunération entre les femmes et les hommes, tant pour la rémunération de base que pour l'ensemble des composantes dans le cadre du processus de recrutement et de l'évolution professionnelle.

Rapport annuel d'activité de la CPN de la branche des Services de l'Automobile – édition 2025

IDCC 1090

Pour y parvenir, à titre d'exemple :

- 39 % d'entre elles prévoient la mise en place d'un processus annuel ou pluriannuel d'analyse et de surveillance de l'égalité des rémunérations afin de résorber d'éventuels écarts salariaux entre les femmes et les hommes, au travers notamment de l'index égalité professionnelle.

Cette analyse se réalise sur l'écart type des salaires de base, par genre, poste, expériences professionnelles et ancienneté équivalents.

- 47% des entreprises ayant transmis leurs accords s'engagent également à assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial (maternité, adoption, paternité, parental d'éducation) et ainsi prendre en compte ces périodes d'absence pour limiter ou ne pas octroyer une augmentation de salaire.

Ces entreprises s'engagent à ce que l'évolution de la rémunération des salariés soit uniquement fondée sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats obtenus et l'expertise dans la fonction occupée, sans considération du sexe.

7-4 – L'égalité de promotion et d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes

Dans le cadre des 37 accords d'entreprise ou plans d'actions reçus par la CPPNI et recensés, 8 accords d'entreprises s'engagent à veiller à maintenir une équité en termes d'évolution et promotion professionnelles entre les femmes et les hommes, l'évolution devant se faire exclusivement sur le critère de compétences professionnelles.

Cela se traduit notamment par :

- la mise en place de mécanismes de suivi et des bilans d'évolution pour les salariés femmes et hommes ayant la même ancienneté et occupant un même poste ;
- des prises de décision collégiale en matière de promotion interne ;
- une sensibilisation des managers aux stéréotypes de genre afin de faire bénéficier les femmes et les hommes d'une promotion durant l'année.

7-5- L'égal accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes

La formation professionnelle concourt activement à l'acquisition, à l'adaptation et au développement des compétences des salariés. Elle constitue de ce fait un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables.

65% des accords d'entreprise reçus par la CPPNI et recensés en 2024 prévoient de nombreuses mesures afin de garantir cet égal accès à la formation professionnelle sur la base des besoins en compétences, notamment :

- veiller à réduire les contraintes de déplacements liées aux actions de formation tout en assurant un niveau de qualité de formation égale au travers du développement des formations à distance sur le poste de travail ou sur un poste dédié (e-learning), du suivi des formations pendant les horaires de travail, d'aménagements d'horaires ou du respect de délais de prévenance pour faciliter la participation à la formation et prendre en compte les contraintes d'organisation de vie familiale ou encore l'organisation de sessions de formation de courte durée et locales ;
- assurer une priorité d'accès à la formation donnée au retour d'un congé maternité ou d'adoption, ou encore d'un congé de paternité ou parental, aux fins d'adaptation des compétences du salarié au niveau d'exigence du poste à tenir ;
- mettre en place des actions de formation susceptibles d'attirer des salarié(e)s dans des métiers traditionnellement occupés par des femmes ou des hommes.

7-6- Une meilleure prise en compte de la conciliation vie privée, familiale et professionnelle

Dans le cadre des accords reçus par la CPPNI et recensés en 2024, 84 % des accords associent l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail et/ou la conciliation vie professionnelle et vie familiale.

En effet, les entreprises considèrent que l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail participe à l'épanouissement personnel et permet de développer l'implication des collaborateurs. Le partage des responsabilités familiales et l'organisation du temps de travail peuvent permettre de mieux articuler l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Faciliter l'équilibre vie professionnelle et vie privée des femmes et des hommes, concilier les impératifs et besoins collectifs de la société avec les contraintes individuelles des salariés est une préoccupation de ces entreprises.

Les entreprises s'engagent à faire en sorte que les périodes liées à la parentalité (grossesse, congés de maternité, de paternité ou d'adoption, congé de présence parentale et congé parental d'éducation) n'aient pas d'incidences négatives sur les conditions de travail et l'évolution professionnelle des salariés concernés.

Des mesures en faveur de la maternité, de l'exercice de la parentalité sont donc mises en place par ces entreprises, notamment :

- l'organisation d'entretiens de départ et de retour à la suite d'un événement familial en vue de favoriser les conditions de départ et de reprise du salarié (68% des accords prévoient cette mesure) ;
- la prise de poste décalée des salariés désireux d'accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes (jusqu'à l'entrée en 6^{ème}) (29% des accords prévoient cette mesure) ;
- des autorisations d'absence rémunérées pour enfant malade selon des modalités spécifiques ou encore une amélioration de l'indemnisation (pouvant aller jusqu'à 100 % du salaire réel pendant la durée du congé - y compris pour la fraction de rémunération excédant le plafond mensuel de sécurité sociale) pour les salariés qui souhaitent bénéficier du congé paternité ;

- des aménagements d'horaires pour les femmes enceintes selon des modalités définies ;
- l'organisation des réunions habituelles et récurrentes organisées dans le respect des plages horaires de travail de l'équipe ; en cas de réunions occasionnelles, dépassant exceptionnellement l'horaire normal, une prise en compte de contraintes personnelles (en privilégiant les audioconférences, en respectant un délai de prévenance suffisant, ou en établissant des plannings) ;
- la mise en place du télétravail lorsque cela est possible et des mécanismes afférents de droit à la déconnexion (33% des accords prévoient ce type de mesures).

7-7- Promotion de la mixité et des métiers des services de l'automobile auprès des jeunes, des femmes et des demandeurs d'emploi

Dans le cadre des accords reçus et/ou recensés en 2024, 9 accords prévoient des mesures et des actions concrètes en faveur de la promotion de la mixité et des métiers des services de l'automobile auprès des jeunes, des femmes et des demandeurs d'emploi, au travers de :

- la participation des entreprises à des forums dédiés à l'emploi, à des salons métiers, afin de susciter des vocations notamment sur les métiers dits « masculins » ou « féminins » dans un objectif de supprimer tous les stéréotypes pouvant exister au sein des métiers présents dans l'entreprise ;
- le renforcement des relations et des actions de communication auprès des établissements de formation, lycées, collèges afin de promouvoir notamment les métiers auprès notamment d'un public féminin ;
- l'information et la sensibilisation des partenaires externes tels que pôle emploi ou des cabinets de recrutement.



ORGANISATIONS PATRONALES

- Mobilians
- U2M : Union des Métiers de la Mobilité
- FNA : Fédération Nationale de l'Artisanat Automobile



ORGANISATIONS SALARIALES

- Fédération Confédérée FO de la Métallurgie
- Fédération de la Métallurgie/CFE-CGC
- Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie/CFDT
- Fédération des Travailleurs de la Métallurgie/CGT
- Fédération Nationale CFTC des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires