

**COMMISSION PARITAIRE NATIONALE**  
Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile

**AVENANT N°55 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
RELATIF AUX PARCOURS PROFESSIONNELS  
DANS LES SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

**Accord portant dispositions relatives à l'insertion professionnelle des jeunes, à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à l'emploi des salariés âgés et aux indemnités de fin de carrière**

*Vu le code du travail,*

*Vu la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile,*

*Vu les responsabilités confiées par la loi aux négociateurs des branches professionnelles dans de nombreux domaines, relatifs notamment à la définition des orientations propres à améliorer le parcours professionnel des salariés tout au long de leur carrière,*

*Vu en particulier les dispositions législatives et interprofessionnelles relatives à la formation professionnelle, à la gestion prospective des emplois et des compétences, et à l'emploi des salariés âgés,*

*En ce qui concerne la question de l'insertion professionnelle des jeunes:*

*Vu l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, notamment ses articles 2 et 3,*

*Vu les accords paritaires nationaux du 27 juin 2000 relatif aux contrats d'objectifs professionnels régionaux, du 30 juin 2004 relatif aux contrats de professionnalisation, et du 27 novembre 2007 relatif à la formation professionnelle des jeunes,*

*Vu les délibérations paritaires n°11-05 du 25 octobre 2005 relative à l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, n°4-06 du 19 septembre 2006 relative à la formation des tuteurs, et n°8-07 du 25 septembre 2007 relative à l'enseignement supérieur dans les services de l'automobile,*

*Considérant que le renouvellement de la population professionnelle constitue, parallèlement au développement de la qualification des salariés, un des axes fondamentaux de la démarche nationale de formation des partenaires sociaux,*

*Considérant que plus de 28.000 apprentis, 4.000 jeunes en contrat de professionnalisation, et 30.000 jeunes sous statut scolaire se destinent actuellement aux métiers de la branche professionnelle,*

*Considérant l'opportunité de compléter les principes posés par ces textes pour une meilleure efficacité de l'insertion des jeunes dans les entreprises, ainsi que de proposer des initiatives nouvelles propres à renforcer l'attractivité des métiers de l'automobile,*

*En ce qui concerne la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences:*

*Vu les articles L 2241-4 et L 138-26 du code du travail,*

*Vu l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, et notamment son chapitre III B,*

*Vu l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 relatif à la formation professionnelle,*

*Vu les accords paritaires nationaux du 30 juin 2004 relatif aux contrats et aux périodes de professionnalisation, et du 14 décembre 2004 relatifs à la validation des acquis de l'expérience, à l'entretien professionnel et au droit individuel à la formation,*

*Handwritten signatures and initials in the bottom left corner.*

*Handwritten initials and signatures in the bottom right corner.*

*Vu la charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises du secteur automobile et de leurs salariés, signée le 3 juillet 2008,*

*Considérant les mutations économiques, juridiques, technologiques et sociales que rencontre la branche des services de l'automobile, accentuées par la crise affectant l'ensemble de la filière automobile,*

*Considérant qu'à côté du renouvellement de la population professionnelle, l'adaptation des collaborateurs de la branche à ces considérables changements est le second objectif de la stratégie nationale de formation professionnelle des partenaires sociaux,*

*Considérant que, dans ce contexte, certains publics doivent être considérés comme prioritaires,*

*Considérant qu'une démarche nationale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, organisée par les partenaires sociaux, permettra de concourir dans des proportions importantes à cet objectif, aussi bien dans la perspective économique du développement des entreprises que pour la recherche du maintien dans l'emploi ou de la promotion des salariés,*

*Considérant que cet objectif de promotion de la GPEC doit se caractériser par la construction et la mise en œuvre d'une démarche collective permettant la définition, l'élaboration et la mise en œuvre d'actions,*

*Considérant que, dans cette perspective, les organisations souhaitent assumer toutes leurs responsabilités et déterminer le cadre général de mise en œuvre de la GPEC dans le champ de la Convention collective, dans un esprit de dialogue et de concertation,*

***En ce qui concerne l'emploi des salariés âgés:***

*Vu l'article L.2241-4 du code du travail relatif à la négociation triennale de branche sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés,*

*Considérant la volonté des organisations soussignées de traiter la situation des salariés âgés dans le cadre d'une négociation d'ensemble sur la gestion des parcours professionnels,*

*Considérant que l'importance des enjeux qui s'attachent, dans les services de l'automobile, aux deuxièmes parties de carrière, conduisent ces organisations à préconiser en même temps:*

- des mesures permanentes inscrites dans la convention collective, destinées à sensibiliser les entreprises et les salariés sur les objectifs poursuivis et sur les méthodes à mettre en œuvre pour améliorer qualitativement et quantitativement l'emploi des salariés âgés,*
- des mesures temporaires permettant, conformément au 2e alinéa de l'article L.138-26 du code de la sécurité sociale, de fixer un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés des entreprises de 50 à moins de 300 salariés,*

***En ce qui concerne les indemnités de fin de carrière:***

*Considérant les évolutions législatives intervenues notamment dans le domaine de l'emploi des seniors, qui conduisent à adapter les modalités d'indemnisation des salariés en fin de carrière dans un contexte économique difficile,*

*Considérant, au vu de ces récentes évolutions législatives, leur décision de sauvegarder et de pérenniser le capital de fin de carrière institué en 1974,*

*Les organisations soussignées conviennent, après un examen paritaire entamé en janvier 2008 des questions relatives aux indemnités de fin de carrière, et au terme des négociations ouvertes en novembre 2008 sur l'ensemble des thèmes ci-dessous, de conclure un accord sur les parcours professionnels composé de quatre parties, chacune comportant une annexe pour son application:*

- Insertion professionnelle des jeunes,*
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,*
- Emploi des salariés âgés,*
- Indemnités de fin de carrière.*

JY  
AP  
JR

AL  
EP  
JR

## TITRE I- INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

**Article 1er.** L'intitulé de l'article 1-19 de la Convention collective "Insertion et formation des jeunes" est remplacé par l'intitulé suivant: "*Article 1-19: Insertion professionnelle des jeunes*".

**Article 2.** L'intitulé et le texte du paragraphe b) de l'article 1-19 de la Convention collective sont modifiés comme suit:

**b) Accompagnement des jeunes**

*Dans leurs actions et dans leurs supports de communication, les organismes paritaires nationaux de la branche accordent une place privilégiée à l'ensemble des dispositifs qui s'adressent aux jeunes, dans les domaines de la formation et de la qualification professionnelle, de la protection sociale et de la santé, et de l'action sociale.*

*Les organismes paritaires de branche visés à l'alinéa précédent coordonnent leurs actions tendant à faciliter l'accompagnement des jeunes entrant dans la profession et à informer ces derniers, ainsi que les familles et les enseignants, des dispositifs existants.*

*Ces organismes prennent les initiatives nécessaires pour développer la pratique du tutorat et pour en faciliter l'exercice dans l'entreprise.*

**Article 3.** L'article 1-20 "Handicapés" de la Convention collective est remplacé par les dispositions suivantes:

**Article 1-20 APPRENTISSAGE**

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

*Compte tenu du rôle capital joué par l'apprentissage dans la formation des salariés de la profession, il apparaît indispensable de mettre en oeuvre tous les moyens permettant son développement quantitatif et qualitatif.*

*Les employeurs devront accorder une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise.*

**Article 4.** Des dispositions relatives à l'insertion professionnelle des jeunes, permettant de développer les actions d'information des jeunes, de définir pour eux des mesures d'accompagnement en centre de formation et en entreprise, et de les aider à l'apprentissage de la conduite, sont annexées au présent avenant (annexe n°1).

## TITRE II- GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

**Article 5.** Il est créé, à la suite des paragraphes a) et b) de l'article 1-22 "Emploi et formation professionnelle" de la Convention collective, un paragraphe nouveau ainsi rédigé:

**c) Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)**

*La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences améliore le pilotage de l'entreprise par la prise en compte des évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications. Elle doit permettre :*

- *aux entreprises, d'anticiper sur leurs besoins en compétences et de préserver ainsi, voire de développer, leurs compétitivité en facilitant l'élaboration de leurs stratégies de développement économique et de gestion sociale ;*
- *pour les salariés, de disposer de moyens d'information et d'outils pour évoluer et agir sur leur parcours professionnel au sein des entreprises, ou dans le cadre d'une mobilité externe ; elle doit également contribuer à l'objectif visant à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière professionnelle.*

*L'ANFA met à la disposition des entreprises et des salariés de la branche des outils facilitant la mise en œuvre de leurs démarches de GPEC, dans le cadre de dispositions nationales de branche conclues à cet effet.*

**Article 6.** Les dispositions nationales de branche relatives à la GPEC, visées par l'article 1-22 c) de la Convention collective, sont annexées au présent avenant (annexe n°2).

R 7 LL  
A EP JB  
FW P

JYS JB  
AO JL

### TITRE III- EMPLOI DES SALARIÉS AGÉS

Article 7. L'article 1-24 "Retraite" de la Convention collective est remplacé par un article 1-24 ainsi rédigé:

#### ARTICLE 1-24: EMPLOI DES SALARIES AGES

##### a) Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

###### 1- Gestion anticipative des emplois et compétences

Les entreprises s'efforceront d'améliorer quantitativement et qualitativement l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus. A cet effet, elles sont invitées à s'appuyer sur les outils de GPEC mis en place dans la branche des Services de l'Automobile. Cet objectif de progrès de l'emploi des seniors est mené, dans une optique de gestion efficace des âges, notamment grâce aux informations fournies par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications géré par l'ANFA.

Les objectifs de l'entreprise, et les méthodes mises en œuvre, seront examinés lors des réunions des instances de représentation du personnel, lorsqu'il en existe. Dans les entreprises pourvues d'une représentation syndicale, les négociations seront engagées conformément aux dispositions législatives en vigueur.

###### 2- Entretien de deuxième partie de carrière

L'entretien professionnel prévu par l'article 1-23 ter c) de la présente convention est dénommé "entretien de deuxième partie de carrière" après le 45e anniversaire du salarié. Cet entretien, qui se renouvelle ensuite tous les 5 ans, se tient avec le responsable hiérarchique de l'intéressé. Il est destiné à faire le point sur les compétences mises en œuvre, les besoins de formation, et l'évolution professionnelle, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise.

Les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées des modalités de mise en œuvre des entretiens de deuxième partie de carrière.

###### 3- Professionnalisation

Les salariés âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation défini par accord paritaire national. Les actions entreprises dans ce cadre permettent, conformément à l'accord paritaire national conclu à cet effet, de favoriser le maintien dans l'emploi ou d'actualiser les connaissances.

Dans cette même perspective, ces salariés sont invités à utiliser leur droit individuel à la formation (DIF) pour suivre les actions de mise à niveau ou de perfectionnement ou de qualification qui leur permettent de contribuer à la sécurisation ou à l'évolution de leur parcours professionnel.

##### b) Fin de la carrière professionnelle

###### 1- Adaptation des fonctions

Les conditions d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus doivent tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes particulières liées au vieillissement. Tous aménagements des organisations du travail, des horaires ou des conditions de travail seront envisagés à cet effet, notamment à l'occasion des entretiens de deuxième partie de carrière visés au paragraphe a), dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste.

Les salariés âgés de 55 ans et plus dont le certificat d'aptitude délivré par le médecin du travail comporte des restrictions, sont prioritaires pour accéder aux postes à pourvoir par mobilité interne à condition qu'ils aient les compétences requises ou qu'ils puissent les acquérir dans un délai compatible avec les besoins du poste.

###### 2- Transmission des savoirs et développement du tutorat

La transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise est une question susceptible d'être abordée lors des entretiens de deuxième partie de carrière, au cours desquels le salarié et son interlocuteur sont invités à évoquer la pratique du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire. La transmission des savoirs et des savoir-faire doit être conçue et réalisée sur la base du volontariat, de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner, including "EP", "AR", and "AF".

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including "JC", "AO", and "SR".

**3- Transition entre activité et retraite**

Lors des entretiens de deuxième partie de carrière, le salarié ou son interlocuteur évoquent la date et les conditions du départ à la retraite. A partir de 55 ans, les salariés sont invités à prendre connaissance des mesures législatives favorables à l'emploi des seniors, telles que le cumul emploi-retraite, la retraite progressive ou la surcote, qui peuvent être envisagés en accord avec l'employeur en plus ou à la place des aménagements d'horaires ou de fonctions visés ci-dessus. Ces informations figurent sur le site Internet du groupe IRP Auto et sur celui de l'ANFA, entre lesquels un lien est fourni à cet effet.

A partir de 55 ans, les salariés qui disposent de droits individuels à la formation non utilisés peuvent utiliser ces derniers pour toute action visant à faciliter la transition vers des activités autres que celles qu'ils mettent en oeuvre dans l'entreprise.

**4- Départ à la retraite**

Le départ à la retraite s'effectue soit à l'initiative du salarié, soit sur décision de l'employeur, à l'âge et dans les conditions déterminés par la législation en vigueur. Chacun est tenu de respecter les délais de préavis fixés par les articles 2-12 ou 4-10 de la présente convention collective, pour l'application desquels le départ volontaire à la retraite est assimilé à une démission, et la mise à la retraite à un licenciement.

Le salarié âgé d'au moins 60 ans et ayant au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise peut conclure avec son employeur une convention en vue de rechercher, pendant la durée d'un congé rémunéré à cet effet, une personne susceptible d'être embauchée dans l'entreprise après son départ. La durée de ce congé, qui doit être pris dans les six mois qui précèdent le départ à la retraite, ce délai incluant la période de préavis visée au 1er alinéa, est égale à une semaine par tranche de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dans la limite maximale d'un mois.

**Article 8.** Un plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés, applicable en 2010 et en 2011, est annexé au présent avenant (annexe n°3).

**TITRE IV- INDEMNITÉS DE FIN DE CARRIÈRE**

**Article 9.** A l'article 1-24 de la Convention collective tel que modifié par l'article 7, il est ajouté un paragraphe c) ainsi rédigé:

**c) Capital de fin de carrière**

Lors de leur départ à la retraite, les salariés bénéficient, dans les conditions fixées par les règlements de prévoyance visés à l'article 1-26 de la présente convention collective, d'un capital de fin de carrière.

Ce capital de fin de carrière est versé par l'OAD visé à l'article 1-26 b), dans le cadre d'un fonds collectif créé à cet effet.

Le fonds collectif visé à l'alinéa précédent est financé par des cotisations à la charge exclusive des entreprises. En cas d'insuffisance de ce fonds, le versement du capital de fin de carrière incombe à l'employeur.

**Article 10.** Le texte de la 2e phrase du 2e alinéa des articles 2-10 d) et 4-08 e) de la Convention collective est modifié comme suit:

En outre, s'il est âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture du contrat de travail et qu'il remplit à cette date les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour bénéficier d'un capital de fin de carrière, il percevra un complément à ce titre dès lors que le montant de ce dernier est supérieur à celui de l'indemnité spéciale de licenciement.

**Article 11.** L'article 2-13 de la Convention collective est modifié comme suit:

**ARTICLE 2-13: INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 2.12 b).

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner, including "A", "F", "L", "P", and "J".

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including "JL", "AO", "JB", and "SR".

*L'ancienneté dans l'entreprise, calculée conformément aux prescriptions de l'article 1.13 de la présente convention, est appréciée par années et mois complets pour le calcul de cette indemnité de licenciement.*

*L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :*

- à partir d'un an d'ancienneté, 2/10<sup>e</sup> de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise;
- pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté, il est ajouté, au chiffre précédent, 2/15<sup>es</sup> de mois supplémentaire par année de présence au-delà de 10 ans.

*L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 1/12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des trois derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, n'étant prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.*

*En cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 50 ans consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, il est fait application de l'article 2.10 d). En cas de licenciement pour un autre motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de carrière est versé lorsque ce salarié remplit les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier.*

**Article 12.** L'article 2-14 de la Convention collective est supprimé.

**Article 13.** L'article 4-11 de la Convention collective est modifié comme suit:

#### **ARTICLE 4-11: INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

*Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 4-10.*

*L'ancienneté dans l'entreprise, calculée conformément aux prescriptions de l'article 1.13 de la présente convention, est appréciée par années et mois complets pour le calcul de cette indemnité de licenciement.*

*L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :*

- à partir d'un an d'ancienneté, 2/10<sup>e</sup> de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise;
- pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté, il est ajouté, au chiffre précédent, 2/15<sup>es</sup> de mois supplémentaire par année de présence au-delà de 10 ans.

*L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 1/12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des trois derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, n'étant prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.*

*En cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 50 ans consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, il est fait application de l'article 4-08 e). En cas de licenciement pour un autre motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de carrière est versé lorsque ce salarié remplit les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier.*

**Article 14.** Pour l'application du présent titre, un avenant n°12 à l'accord paritaire national relatif aux règlements de prévoyance est annexé au présent avenant (annexe n°4).

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'EP', 'AL', and 'G.L.']*

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'J.P.' and 'A.O.']*

## TITRE V- APPLICATION DE L'ACCORD

**Article 15.** Afin d'améliorer l'information des entreprises et des salariés sur les dispositions du régime obligatoire de prévoyance, modifié par le titre IV du présent avenant, la phrase suivante est ajoutée au 1er alinéa de l'article 1-26 a) "Garanties collectives de prévoyance" de la Convention collective:

*Ces règlements de prévoyance sont annexés à la présente convention collective.*

**Article 16.** Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant et de ses quatre annexes, qui seront déposés conformément aux dispositions des articles D.2231-2 et suivants du code du travail.

**Article 17.** Le présent avenant n°55 ainsi que toutes ses dispositions annexées pour son application entrera en vigueur, sous réserve de l'article 18, le lendemain de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension qui le concerne.

**Article 18.** Les dispositions du plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés (annexe n°3) s'appliqueront après la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension, sous réserve de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi ou de l'absence d'avis de ce dernier dans le délai fixé par la réglementation en vigueur. A cet effet, une demande d'avis sur le "plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés" sera effectuée en même temps que le dépôt légal du présent avenant, conformément à l'article R.138-30 du code du travail.

**Article 19.** Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter, dans les domaines faisant l'objet du présent avenant, de dispositions dérogeant en tout ou partie à celles qui s'appliquent en vertu de cet avenant.

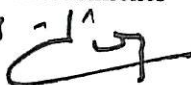
**Article 20.** Conscientes de la nécessité d'une approche globale des questions liées au vieillissement, les organisations soussignées conviennent de poursuivre leurs travaux sur ce thème, sans attendre l'achèvement du plan de maintien dans l'emploi annexé. Elles décident en conséquence:

- d'ouvrir une négociation tendant à instituer une couverture obligatoire du risque de dépendance des personnes âgées, au plus tard dans les trois mois qui suivront l'entrée en vigueur du présent avenant;
- de poursuivre en 2010 leurs réflexions sur la couverture sociale des retraités des services de l'automobile;
- de se réunir en vue de définir le cadre, les objectifs et le calendrier d'une négociation de branche portant sur la "pénibilité" de certaines conditions de travail, et sur sa prise en compte dans le dispositif conventionnel, dès que des mesures législatives ou réglementaires nouvelles auront été prises en matière de cessation anticipée d'activité, ou en ce qui concerne les conditions de liquidation des pensions de vieillesse.

**Article 21.** Les organisations soussignées conviennent également qu'elles se réuniront, dans le cadre de la négociation sur la "pénibilité" visée à l'article précédent, en vue de réexaminer les conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue et des conditions de travail difficiles. Elles rechercheront, pour ces salariés, toutes solutions appropriées pour faciliter leur accès au capital de fin de carrière, notamment en allégeant les conditions d'âge et de durée de carrière fixées par le règlement de prévoyance.

Fait à Suresnes, le 15 juillet 2009

Organisations professionnelles

GNESA 

C.N.P.A.

Conseil National des Professions de l'Automobile

S.N.C.T.A.   
Les Professionnels du Pneu


F.N.A.A.   
F.P.E.   
F.N.O. 

Pour l'UNIDEC



Organisations syndicales de salariés

FO 

C.F.T.C. 

C.S.N.A. 

C.F.E.-C.G.C.V. 