

**Le mensuel des salariés CGT de la Convention Collective Nationale
des Services de l'Automobile**

N° 4 - OCTOBRE 2025



Chers Camarades,

Je me présente, je suis la nouvelle secrétaire des services de l'automobile.

Je travaillais précédemment au sein de la Fédération pour l'UFICT et l'UFR.

J'ai pris mes fonctions le 1^{er} octobre dernier et je suis ravie de faire partie des SA.

Mon rôle sera d'assurer le suivi administratif et de coordonner les informations.

Je suis joignable par courriel (virginie.letellier@ftm-cgt.fr) ou par téléphone (01.55.82.86.27).

Fraternellement

Virginie

SOMMAIRE

Page 4 :

La validation des acquis de l'expérience

Page 6 :

Journée de solidarité

Page 8 :

Focus : Cadres au forfaits-jours et calcul des RTT

Page 9 :

Capital de fin de carrière (CFC)

Page 12 :

Comment déclarer le capital de fin de carrière aux impôts ?

Page 13 :

Arrêt maladie pendant les congés : ce qui vient de changer !

Page 14 :

Article 2.09 - Congés exceptionnels pour événements personnels

Page 15 :

COMPTE RENDU : Branche des Services de l'auto CPN du 22 Mai 2025

Page 17 :

COMPTE RENDU : Conseil des métiers du 16 septembre 2025

Page 19 :

Mutuelle et Prévoyance, est-ce pareil ?

Page 20 :

COMPTE RENDU : GTP Vente automobile et parcours client du 29 mai 2025

Page 22 :

COMPTE RENDU : Commission alternance de l'OPCOM du 1^{er} octobre 2025

Page 24 :

COMPTE RENDU : Commission Paritaire Nationale du 11 septembre 2025

Page 27 :

« La racine et les feuilles »

Page 28 :

Syndicalisation





Yoann ALMIRALL
Membre du Bureau
des Services de l'Auto

« CONTRE L'INJUSTICE SOCIALE, FAISONS VIVRE LE COLLECTIF »

éditorial

Le 2 octobre a été une démonstration. Quand les salariés décident de relever la tête, de se rassembler et d'agir, ça change la donne. Après les mobilisations des 10 et 18 septembre, cette journée a encore renforcé l'idée que la colère est là, profonde, et qu'elle peut s'organiser. Le 9 octobre, d'autres secteurs prennent le relais. L'histoire n'est pas écrite : c'est à nous de le faire.

L'individualisme nous affaiblit

On nous répète en boucle que chacun doit se débrouiller seul, protéger son petit bout de territoire, son emploi, son avenir. Cette logique, c'est celle du patronat et du gouvernement : diviser pour mieux régner. Pendant qu'ils nous opposent les uns aux autres, eux protègent les profits et les dividendes.

Nous, nous savons que l'isolement est une impasse. Ce qui nous sauve, c'est le collectif, c'est la solidarité, c'est le fait d'être syndiqué.

LE RÔLE DES SYNDIQUÉS

Être syndiqué, ce n'est pas juste porter une carte dans sa poche. C'est faire vivre une idée simple mais puissante : ensemble, on est plus forts. **Ensemble**, on peut se défendre, gagner des augmentations, améliorer nos conditions de travail, résister aux plans patronaux. **Ensemble**, on peut aussi proposer une autre société, plus juste, plus solidaire.

Mais pour cela, il faut être nombreux. Chaque adhésion compte. Chaque camarade en plus, c'est un peu plus de force, un peu plus de confiance, et un peu plus de poids pour imposer nos revendications.

CONSTRUIRE LE SYNDICALISME DE DEMAIN

La CGT ne se contente pas de dire «non».

Nous portons des alternatives : des salaires qui suivent l'inflation, le partage du travail par la réduction du temps de travail, la justice fiscale pour faire payer les profiteurs, des services publics renforcés et accessibles à tous.

Notre syndicalisme, c'est celui qui lutte contre la précarité, qui refuse la régression sociale et qui donne de la fierté à ceux qui s'y engagent. C'est un syndicalisme d'avenir, enraciné dans le quotidien des salariés et tourné vers le progrès.

CONTINUONS ENSEMBLE

Le 2 octobre n'était pas un point final. C'était une étape. À nous de poursuivre, de convaincre autour de nous, de renforcer nos syndicats, de multiplier les collectifs. Dans les services de l'automobile comme ailleurs, rien ne nous sera donné : tout sera conquis par l'action et la solidarité.

C'est notre nombre, notre unité et notre détermination qui feront reculer l'injustice sociale.

Alors continuons, ensemble !

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) ou REVA (REconnaissance des acquis et VALidation) sont de réelles chances pour tous les salariés sans diplôme ou certification de faire reconnaître leurs qualifications et acquis professionnels.

DESCRIPTION :

La VAE ou REVA permet à toute personne engagée dans la vie active, d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle et/ou extra-professionnelle.

La certification, qui peut être un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), doit être inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Il est désormais aussi possible de ne viser qu'un bloc de compétences d'une certification.

VALIDATION :

Le jury de validation est composé de professionnels du métier concerné.

Un service public de la VAE a été créé avec un portail internet « le Portail de la VAE ».

- Un Conseil en Evolution Professionnelle aidera le salarié à identifier la certification y compris en proposant de réaliser un bilan de compétence.

ON S'ENGAGE DANS UNE VAE OU REVA POUR :

- Progresser dans son métier
- Une reconversion
- Sécuriser son emploi
- Retrouver un emploi
- Obtenir une reconnaissance sociale
- Retrouver un emploi
- Obtenir une reconnaissance sociale

LIMITE ET POINT DE VIGILANCE :

La certification recherchée doit être enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

LE PARCOURS DURE ENTRE 8 À 12 MOIS, ET EST DÉCOMPOSÉ EN 4 ÉTAPES :

- Information, conseil et définition du projet
- Recevabilité de la candidature
- Rédaction du dossier de validation
- Épreuves d'évaluation

Il est important de noter que les diplômes obtenus via la VAE sont tous reconnus sur le marché du travail. Un diplôme obtenu par la VAE a la même valeur qu'un diplôme ou un titre obtenu à l'issue d'un parcours de formation initiale, universitaire, par apprentissage ou par la formation professionnelle continue.

UN RYTHME SUR-MESURE, SANS CONTRAINTES HORAIRES :

Beaucoup d'adultes travaillant à temps plein ou ayant des contraintes personnelles, renoncent à entrer en formation par manque de temps. La VAE peut alors s'avérer être une alternative plus adaptée.

Contrairement à une formation en continu, la VAE présente de nombreux avantages en termes de flexibilité et d'accessibilité :

- Elle se mène à son rythme, selon un calendrier co-construit avec un accompagnateur de parcours.
- Les rendez-vous avec l'accompagnateur de parcours peuvent être réalisés en dehors du temps de travail (de même que les moments de travail personnel d'une démarche de VAE).

Par ailleurs, il arrive que certains projets professionnels ne nécessitent pas l'obtention d'un diplôme dans sa totalité. Ici aussi, la VAE répond à ce besoin, en offrant la possibilité de valider partiellement un diplôme. C'est-à-dire en choisissant de valider seulement un ou plusieurs blocs de compétences qui constituent le diplôme. Cela peut correspondre, par exemple, à une situation où le candidat est prêt à retourner en formation pour suivre les blocs de compétences restants (ceux pour lesquels il n'a pas eu d'expérience).

DÉMARCHES :

Le salarié dispose de 60 jours pour effectuer la demande auprès de son employeur avant que sa VAE ne démarre, s'il veut bénéficier du congé auquel il a droit.

Le délai de réponse de l'employeur est ensuite de 30 jours.

Il pourra accepter, mais aussi demander un report pouvant aller jusqu'à 6 mois.

L'employeur ne peut pas refuser une demande de congé de VAE sauf dans les cas suivants :

- Si le congé de VAE a une durée supérieure à 24 heures ;
- Si le salarié a déjà bénéficié d'un congé de VAE au cours de la dernière année.

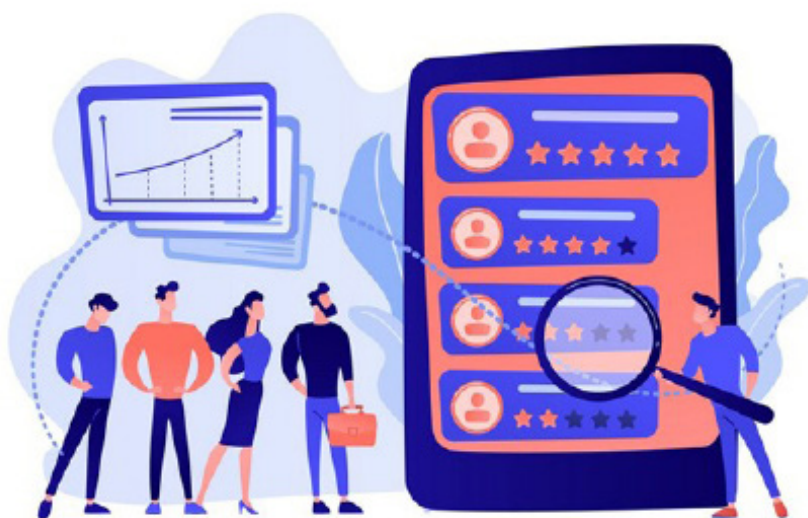
Selon l'article L6422-8 du Code du travail, le salarié bénéficiaire d'un congé pour VAE « à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail », portant la durée de ce congé de 24 à 48 heures par session d'évaluation.

LE FINANCEMENT :

- Le plan de développement des compétences de l'entreprise en cas d'accord avec l'employeur ;
- En tant que salarié, vous pouvez utiliser votre compte Compte Personnel de Formation (CPF). En effet, si la demande de VAE provient du salarié, l'employeur n'est pas tenu de financer la démarche. Dans ce cas, l'employé a la possibilité de recourir à son CPF pour couvrir les frais.

REVENDEICATIONS CGT :

- ▶ Obtention d'une certification complète.
- ▶ La démarche exige un investissement personnel important. Un accompagnement professionnel de qualité et gratuit est indispensable.
- ▶ L'obtention d'une certification bénéficie au salarié mais aussi au collectif de travail. L'entreprise doit donc contribuer à son financement, aider à sa mise en œuvre et assurer sa reconnaissance.
- ▶ L'employeur n'a pas le droit d'imposer une VAE ou REVA.
- ▶ L'employeur doit reconnaître en termes de classifications et de salaires lorsque le salarié met en œuvre la qualification acquise et une priorité d'accès à l'emploi correspondant à la certification acquise.



JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ : GENÈSE, ÉVOLUTIONS ET DROIT POSITIF (OUVRIERS-EMPLOYÉS)

I. POURQUOI LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ ? LA LOI DE 2004

La journée de solidarité naît dans le contexte post-canicule 2003, afin de financer durablement l'autonomie des personnes âgées et handicapées. La loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 institue explicitement « une journée de solidarité » : une journée de travail supplémentaire non rémunérée pour les salariés, et, en contrepartie, une contribution patronale affectée à la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) via la CSA (Contribution Solidarité Autonomie). Le texte initial visait alors, à défaut d'accord, le lundi de Pentecôte comme modalité de principe pour accomplir cette journée ; mais il ouvrait déjà la possibilité d'autres modalités par accord (travail d'un autre jour férié chômé – hors 1^{er} mai –, d'un jour de RTT, ou toute modalité permettant le travail d'un jour auparavant non travaillé).

Concrètement, dès l'origine, deux leviers se combinent :

- **Côté salariés :** travailler une journée sans rémunération supplémentaire (jusqu'à 7 heures pour un temps plein).
- **Côté employeurs :** payer la CSA (0,30 % sur la masse salariale brute), contribution obligatoire même si l'entreprise n'organise pas matériellement un « lundi de Pentecôte travaillé ».

Entre 2004 et 2007, nombre d'entreprises ont appliqué la journée au lundi de Pentecôte, parfois de manière hétérogène selon les secteurs, ce qui a suscité débats et contestations. Un premier bilan politique et administratif soulignera la nécessité de clarifier et d'assouplir le dispositif.

II. TOURNANT DE 2008 : LE LUNDI DE PENTECÔTE REDEVIENT FÉRIÉ « DE DROIT COMMUN »

La réforme intervient avec la loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité. Elle supprime du Code du travail la référence impérative au lundi de Pentecôte et confie aux accords d'entreprises/établissements (ou à défaut de branches) le soin de fixer les modalités : travail d'un jour férié précédemment chômé (autre que le 1^{er} mai), travail d'un jour de RTT, ou toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées.

À défaut d'accord, l'employeur fixe ces modalités après consultation du CSE.

Résultat : le lundi de Pentecôte redevient un jour férié comme les autres, sauf si un accord (ou la décision de l'employeur à

défaut) le retient comme support de la journée de solidarité.

Cette clarification de 2008 est reprise et consolidée dans le Code du travail, Section « Journée de solidarité » (L.3133-7 à L.3133-12), dans sa version en vigueur.

On y retrouve :

- **L.3133-7 :** principe général (journée non rémunérée pour les salariés ; CSA pour les employeurs) ;
- **L.3133-8 :** plafond de 7 heures (réduit au prorata pour le temps partiel) ; pour les forfaits-jours, intégration dans la valeur d'une journée ;
- **L.3133-9 :** ces heures ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires (ni sur les heures complémentaires pour le temps partiel) et n'ouvrent pas droit à contrepartie obligatoire en repos ;
- **L.3133-10 :** changement d'employeur en cours d'année : la deuxième journée « imposée » doit être rémunérée et compter dans les heures sup/complémentaires ; le salarié peut la refuser sans faute ;
- **L.3133-11 :** accord d'entreprise/établissement (à défaut, accord de branche) fixe les modalités ;
- **L.3133-12 :** à défaut d'accord, les modalités sont définies par l'employeur après consultation du CSE.

III. CADRE ACTUEL : CE QUE CELA CHANGE POUR LES OUVRIERS-EMPLOYÉS

a. Un jour férié « pas comme les autres »... seulement si on le choisit.

Depuis 2008, le lundi de Pentecôte est de nouveau férié. Il n'est plus automatiquement la journée de solidarité. Il peut le redevenir si un accord (ou, à défaut, l'employeur après consultation du CSE) le désigne ; mais ce peut être un autre jour, voire un fractionnement de 7 heures sur plusieurs jours, sous réserve du respect des textes. Les ressources publiques résument clairement ce retour au droit commun du lundi de Pentecôte et la liberté de choix du jour support.

b. Sept heures non rémunérées, proratisées au temps partiel.

Le plafond légal est de 7 heures (temps plein).

Temps partiel : réduction proportionnelle. Ces heures ne majorent pas le contingent d'heures sup ni n'ouvrent droit à repos. En cas de deuxième journée due à un changement d'employeur dans la même année civile, elles doivent être payées et entrent dans les compteurs.

c. Spécificités Alsace-Moselle.

En Alsace-Moselle, où s'appliquent des jours fériés supplémentaires (Vendredi Saint, 26 décembre) et un régime concordataire, la journée de solidarité ne peut pas être fixée sur le 1^{er} mai, les 25 et 26 décembre, ni le Vendredi Saint. Les modalités locales sont précisées par service-public.fr.

d. Forfaits-jours (cadres) et plafond 218 jours.

Pour les salariés au forfait annuel en jours, la journée de solidarité est incluse dans le plafond légal (aujourd'hui 218 jours). Il est illégal d'exiger en plus la pose d'un RTT ou d'un congé pour « couvrir » cette journée : ce serait une double imputation.

IV. FINANCEMENT

CSA (0,30 %), et articulation avec la CASA (retraités). La CSA, au taux de 0,30 %, est exclusivement patronale. Elle est due dans tous les cas : même si l'entreprise n'a pas, in fine, fait travailler ses équipes un lundi de Pentecôte, elle doit acquitter la contribution sur la masse salariale. Depuis 2013, s'y ajoute la CASA (0,30 %), prélevée sur certaines pensions de retraités imposables et affectée au même champ de l'autonomie. L'ensemble des recettes pour l'autonomie dépasse régulièrement les 3 milliards d'euros par an selon la presse de référence.

V. QUI DÉCIDE DU JOUR ET COMMENT ? ACCORDS, CSE, DÉFAUT D'ACCORD

Hiérarchie :

- Accord d'entreprise/établissement (ou à défaut de branche) : il fixe le jour et la modalité (jour férié chômé autre que 1^{er} mai, jour de RTT, ou autre modalité permettant 7 heures).
- À défaut d'accord : l'employeur décide après consultation du CSE.
- Information : l'entreprise doit informer clairement les salariés (notamment sur le planning et la paie), afin de prévenir toute confusion avec des congés ou RTT. Les textes légaux et les fiches officielles (service-public.fr) encadrent ces modalités.

VI. POINTS D'ATTENTION POUR OUVRIERS-EMPLOYÉS (TERRAIN PAS DE CONGÉ IMPOSÉ POUR « FAIRE » LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ : L'EMPLOYEUR NE PEUT PAS VOUS OBLIGER À POSER UN CP (NI UN RTT) À CE TITRE)

C'est la solution de principe rappelée par la Cour de cassation ; pour les forfaits-jours, c'est particulièrement clair : la journée est déjà dans le plafond, inutile et illégal d'en déduire un jour de repos en plus.

Temps partiel : les 7 heures sont proratisées selon votre contrat (ex. : 80 % 5 h 36).

Changement d'employeur dans l'année : si vous avez déjà accompli la journée, la seconde doit être payée (et compter en heures sup/complémentaires). Vous pouvez refuser sans faute.

Paie : la journée n'entraîne pas de ligne de cotisation salariale spécifique (c'est une journée non rémunérée ; la CSA est patronale). Service-public rappelle le caractère obligatoire de la CSA y compris quand l'organisation pratique de la journée varie.

VII. FOCUS « LUNDI DE PENTECÔTE » : FÉRIÉ... SAUF CHOIX CONTRAIRE

Il est essentiel de dissiper l'ambiguïté : depuis 2008, le lundi de Pentecôte est de nouveau **un jour férié « ordinaire »**. Il peut servir de support à la journée de solidarité seulement si un accord ou, à défaut, une décision de l'employeur (après CSE) le choisit. À l'inverse, un autre jour peut être retenu, ou encore un fractionnement de 7 heures. C'est la pierre angulaire de la réforme de 2008 ; les ressources publiques et articles de référence l'expliquent sans ambiguïté.

VIII. JURISPRUDENCE CLÉ : L'ARRÊT « ANTI-DÉTOURNEMENT » (2009)

Cour de cassation, chambre sociale, 1^{er} juillet 2009, n° 08-40.047 : un employeur avait imposé la pose d'un congé payé pour la journée de solidarité. CPH : le salarié a gagné. Cour d'appel : l'employeur a gagné. Cassation : arrêt cassé ; interdiction de remplacer la journée de solidarité par un congé payé. Portée : pas d'imputation de CP/RTT pour « couvrir » la journée.

Pour les forfaits-jours, la journée est incluse dans le plafond légal. Cet arrêt reste l'outil juridique de base pour contester toute tentative d'évaporation d'un droit à repos ou d'un double décompte.

IX. EN PRATIQUE SYNDICALE : SÉCURISER ET FAIRE VALOIR LES DROITS

- Exiger que l'entreprise formalise la modalité choisie (accord ou décision après consultation CSE), communique le planning, et respecte les interdictions (pas de CP/RTT imposé pour « faire » la journée).

Vérifier la paie : pas de cotisation salariale spécifique ; la CSA (0,30 %) est patronale et obligatoire.

Forfait-jours : rappeler noir sur blanc l'inclusion dans le plafond et la jurisprudence. En cas de jour de RTT/CP indûment décompté, demander restitution ou indemnisation (réclamation amiable, puis CPH au besoin).

Alsace-Moselle : veiller au respect des dates exclues.

FOCUS : CADRES AU FORFAIT-JOURS ET CALCUL DES RTT

Pour les cadres en forfait annuel en jours, la durée légale de travail n'est pas exprimée en heures mais en jours travaillés dans l'année.

I. LE PLAFOND LÉGAL

Avant 2004 : le plafond était fixé à 217 jours.

Depuis la loi du 30 juin 2004 (journée de solidarité), ce plafond est porté à 218 jours.

La journée de solidarité est intégrée directement dans ce plafond. Aucun jour de RTT ou de congé ne peut être exigé en plus pour « couvrir » cette journée.

II. LA FORMULE DE CALCUL DES JOURS DE RTT

Les jours de RTT pour les cadres se calculent généralement ainsi :

- Nombre de jours calendaires dans l'année
 - Week-ends (samedi + dimanche)
 - Congés payés légaux (25 jours ouvrés)
 - Jours fériés tombant en semaine
 - Nombre de jours travaillés au forfait (218)
- = Nombre de jours de RTT

Exemple (année de 365 jours, avec 104 jours de week-ends, 25 CP, 7 jours fériés en semaine) :

$365 - 104 - 25 - 7 - 218 = 11$ jours de RTT.

Si la convention de forfait signée ne prévoit que 10 jours de RTT, alors que le calcul réel donne 11, c'est un écart défavorable aux salariés. Le syndicat peut exiger l'alignement sur le calcul effectif.

III. CONSÉQUENCE PRATIQUE POUR LES CADRES

La journée de solidarité n'est pas un RTT à poser : elle est incluse dans les 218 jours

Si l'employeur oblige à sacrifier un jour de RTT ou de congé pour la couvrir, c'est une violation du Code du travail confirmée par la Cour de cassation (1^{er} juillet 2009, n° 08-40.047).

Les cadres doivent donc vérifier attentivement que leur compte de RTT est calculé correctement et que la journée de solidarité n'est pas « prélevée » sur leurs droits.



CAPITAL DE FIN DE CARRIÈRE (CFC)

I. CADRE JURIDIQUE

- Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile (CCNSA), articles 1.23 c et 1.26
- Règlement Général de Prévoyance (RGP)
- Règlement de Prévoyance Obligatoire (RPO)
- Géré par IRP AUTO prévoyance-Santé (organisme de prévoyance sous le Code de la Sécurité sociale)

Définition :

Le Capital de Fin de Carrière (CFC) est un dispositif permettant aux salariés de percevoir une somme complémentaire à leur départ, en plus de l'indemnité légale, lorsqu'ils remplissent certaines conditions.

Il regroupe :

- L'indemnité légale de fin de carrière (versée par l'employeur)
- Le capital conventionnel de fin de carrière (pris en charge par IRP AUTO)

Conditions d'ouverture de droit :

Le salarié doit :

- Être en CDI dans une entreprise relevant de la CCNSA

- Rompre le contrat dans l'un des cas suivants :
 - o Départ volontaire à la retraite (à partir de 60 ans ou avant si carrière longue)
 - o Mise à la retraite par l'employeur
 - o Licenciement (économique, inaptitude professionnelle ou non professionnelle, autre licenciement à partir de 60 ans)

Avoir au moins :

- o 20 ans d'ancienneté dans la profession (attestée par des certificats de travail)
- o 1 an continu dans l'entreprise avant la rupture du contrat.

Le montant de l'indemnité légale doit être inférieur à l'assiette forfaitaire de calcul du CFC (**plafond 2025 = 38 878 €**)

Calcul :

Indemnité légale :

Versée par l'employeur selon les règles du Code du travail + CCNSA :

- Barèmes différents selon mise à la retraite, départ volontaire ou licenciement.

Capital de Fin de Carrière (CFC) conventionnel :

- Calculé sur la base d'une assiette forfaitaire = 38 878 € (en 2025)

% selon ancienneté dans la profession :

Ancienneté dans la profession	% de l'assiette forfaitaire
20 ans	30 %
Chaque année supplémentaire	+2,4 %
41 ans et +	80 % (plafond maximum)

Exemple réel (d'après un décompte 2025) :

- Ancienneté dans la profession : 42 ans 1 mois
- Montant du capital brut versé : 30 753,60 €

Modalités de versement :

IRP AUTO verse le capital brut à l'employeur.

L'employeur reverse au salarié :

- L'indemnité légale
- Le capital de fin de carrière
- Après déduction des cotisations sociales.

IRP AUTO rembourse à l'employeur l'indemnité légale dans la limite de 75 % du CFC, sous réserve du respect des plafonds et sur justificatif.

Tableau synthétique du cas fourni pour donner un exemple :

Élément	Valeur
Ancienneté dans l'entreprise	42 ans 1 mois
Ancienneté dans la profession (reconstituée)	42 ans 1 mois
Salaire de référence (moyenne)	2 272,90 €
Montant de l'indemnité légale à verser	4 545,80 €
Capital brut versé par IRP AUTO à l'employeur	30 753,60 €
Indemnité remboursable à l'employeur	4 545,80 €
Capital imposable et soumis à charges	Oui
Situation	Départ volontaire à la retraite

II. RECHERCHE SUR LA RECONSTITUTION DE CARRIÈRE ET « PERTE » DE 6 MOIS

D'après la notice explicative officielle 2025 (document IRP AUTO) :

- L'article 5 précise que pour un salarié ayant travaillé à temps partiel tout ou partie de sa carrière, l'ancienneté dans la profession est calculée en additionnant les mois reconstitués en fonction du pourcentage d'activité.

Ensuite il est dit que l'ancienneté totale ainsi reconstituée est appréciée en années entières.

C'est ce point qui provoque souvent ce qu'on appelle « la perte de 6 mois » :

- Si un salarié a par exemple 20 ans et 7 mois d'ancienneté reconstituée dans la profession, IRP AUTO comptera 20 ans (on tronque à l'année entière inférieure).
- Donc un salarié qui a X ans + de 1 jour à 11 mois voit la fraction non comptabilisée pour le calcul.

Ce n'est pas une règle spécifique « 6 mois », mais :

- C'est un troncage à l'année entière inférieure, ce qui dans la pratique fait que beaucoup de salariés ayant un peu plus de 20 ans ont l'impression qu'on leur « retire » 6 mois (voire 11 mois).

Le texte qui fonde cette pratique est bien dans la **notice IRP AUTO 2025, page 3** :

L'ancienneté totale ainsi reconstituée est appréciée en années entières.

Cela est conforme à l'article 1.13 de la CCNSA (mentionné dans la notice), qui prévoit aussi une ancienneté en années entières pour le calcul de certains droits.

Autre piège : l'impact des périodes de maladie sur votre capital de fin de carrière

SI VOUS AVEZ EU DES PÉRIODES LONGUES DE MALADIE, ATTENTION : elles peuvent impacter votre reconstitution d'ancienneté dans la profession et donc diminuer votre Capital de Fin de Carrière.

Pourquoi ?

Selon la notice IRP AUTO 2025 :

« L'ancienneté dans la profession est la somme des périodes d'activité salariée attestées chacune par certificat de travail ».

Les périodes de maladie non travaillées (arrêt maladie, longue maladie, invalidité, AT/MP partiellement selon les cas) :

- Ne sont pas toujours intégralement prises en compte dans l'ancienneté reconstituée.

Si vous avez eu plusieurs mois ou années de maladie, IRP AUTO peut reconstituer votre carrière en « déduisant » ces périodes de l'ancienneté totale. Ce n'est pas explicitement détaillé dans la notice, mais c'est la pratique constatée :

- La reconstitution se base sur les périodes attestées de travail effectif.
- Or, les arrêts maladie de longue durée peuvent « casser » la linéarité de la carrière.

Exemple constaté en pratique :

- Salarié ayant 20 ans dans la profession.
- 2 ans de longue maladie non reconnue comme AT/MP.
- IRP AUTO reconstitue une ancienneté pro à 18 ans, donc pas de droit au CFC (minimum = 20 ans).

III. FISCALITÉ ET DÉCLARATION AUX IMPÔTS

Ce que dit la loi :

Le Capital de Fin de Carrière est assimilé fiscalement à une indemnité de départ.

Il est soumis en principe à l'article 80 duodecies du Code Général des Impôts (CGI).



Une partie peut être exonérée, dans la limite des plafonds prévus par cet article :

- Pour un licenciement : exonération possible dans la limite la plus favorable :
 - o Soit le double de la rémunération annuelle brute perçue l'année précédant la rupture
 - o Soit 50 % du montant de l'indemnité perçue

Dans la limite de 5 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS)

Pour un départ volontaire à la retraite ou mise à la retraite :

- Le CFC est en principe entièrement imposable.

Dans tous les cas :

- Le CFC est soumis aux cotisations sociales : CSG/CRDS + cotisations retraite.

SYNTHÈSE

Conditions liminaires (2025) requises pour ouverture du droit au Capital de Fin de Carrière

Être en CDI et avoir au moins 1 an d'ancienneté dans la dernière entreprise.

Si l'entreprise ou l'établissement a été cédé ou racheté récemment, les contrats de travail des salariés ont été transférés et l'ancienneté est obligatoirement reprise (code du travail) donc aucune incidence pour le capital de fin de carrière.

Avoir minimum 20 ans d'ancienneté dans la convention collective nationale des services de l'automobile.

Recomposition de l'ancienneté

Attention ! L'ancienneté dans la convention collective peut être différente de celle inscrite sur la fiche de paie pour diverses raisons :

- Reprise de l'ancienneté d'intérimaire à la suite d'une embauche : pas de prise en compte par IRP AUTO (les boîtes d'intérim ne relèvent pas du champ de la CCN services de l'auto ;
- La même entreprise a pu appliquer une autre convention collective pendant une courte période et revenir à la CCN services de l'auto : si doute par IRP AUTO, fourniture des fiches de paie sur la période considérée, le code NAF/APE fait foi ;
- Si période d'inactivité (arrêt maladie «classique») de + de 6 mois consécutifs, non prise en compte de la suite de l'arrêt de travail dans le calcul de l'ancienneté.

Exemple d'un salarié en Arrêt Longue Durée pendant 3 ans : seuls les 6 premiers mois seront pris en compte dans le calcul de l'ancienneté, perte de 2 ans et demi d'ancienneté.

A noter que les arrêts de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle comptent comme du temps de travail effectif et donc sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Pour rechercher les périodes d'inactivité, IRP AUTO se sert de sa base de données ou celle de la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO. Si doute ou contestation du salarié sur une période, c'est la fourniture du bulletin de paie de la période en question qui fait foi (justifiera ou pas le travail effectif).

Au regard de la complexité et de l'instruction de chaque dossier de demande de capital de fin de carrière, IRP AUTO ne fera jamais d'estimation d'ancienneté recomposée avant une demande de capital de fin de carrière.

Pour connaître son éligibilité au versement du capital de fin de carrière, il faut absolument attendre la réponse officielle d'IRP AUTO sur l'octroi ou pas de celui-ci après le dépôt de son dossier.

COMMENT DÉCLARER LE CAPITAL DE FIN DE CARRIÈRE AUX IMPÔTS ?

CONSEILS PRATIQUES CGT SERVICES DE L'AUTO

Vous êtes parti en retraite récemment ou vous allez partir ?

Vous allez percevoir un Capital de Fin de Carrière, versé par votre employeur (remboursé ensuite par IRP AUTO).

Ce CFC est soumis à l'impôt, mais vous pouvez éviter qu'il soit taxé au mauvais taux !

Voici comment bien le déclarer et éviter de payer trop d'impôt :

I. SITUATION CONCRÈTE

Exemple : je suis parti en retraite en août 2025.

J'ai perçu :

- Mon salaire normal jusqu'à août
- Mon reliquat de congés
- Mon CFC (par exemple 22 000 €).

C'est l'employeur qui verse le CFC directement au salarié.

II. PROBLÈME FRÉQUENT

Quand vous allez faire votre déclaration de revenus en ligne :

Le CFC est souvent inclus automatiquement dans la case 1A] (traitements et salaires).

Si vous laissez ce montant là il sera taxé comme du salaire vous paierez trop d'impôt.

III. SOLUTION : LA BONNE DÉCLARATION EN LIGNE

Étape par étape :

1. Ouvrez votre déclaration en ligne.
2. Vérifiez le montant prérempli en case 1A].
3. Si le CFC est inclus dans ce montant déduisez-le manuellement.

Exemple : si 50 000 € sont préremplis mais que vous avez 22 000 € de CFC vous inscrivez 28 000 € en 1A].

4. Allez ensuite dans la rubrique « Impôt sur le revenu / Revenu imposable / Revenu de source française » :

- o Ouvrez « Impôt sur le revenu relevé à la source – base ».
- o Une case **0XX** apparaît.
- o Inscrivez votre montant de CFC dans cette case **0XX**.

5. Téléchargez votre bulletin de salaire où le CFC est clairement indiqué.

Joignez-le en pièce jointe à la déclaration.

IV. POURQUOI CETTE DÉMARCHE ?

Si vous laissez le CFC dans la case 1A] il est taxé comme un salaire vous payez plus d'impôt.

En le mettant en case **0XX**, vous bénéficiez du régime fiscal applicable aux indemnités de départ taxation plus avantageuse.

V. ET SI J'AI OUBLIÉ ?

Si vous avez déjà fait votre déclaration sans cette démarche :

Prenez vite rendez-vous avec votre centre des impôts.

Munissez-vous de :

- Votre déclaration fiscale de l'année concernée
- Votre bulletin de salaire mentionnant le CFC

Demandez la régularisation (correction de votre déclaration).

VI. CAS PARTICULIER : DÉCLARATION PAPIER

Si vous faites une déclaration papier, il faut vous rapprocher directement de votre centre des impôts.

Le percepteur vous indiquera où inscrire votre CFC.

ARRÊT MALADIE PENDANT LES CONGÉS : CE QUI VIENT DE CHANGER !

La Cour de cassation vient d'opérer un revirement majeur de jurisprudence qui bouleverse la gestion des congés payés en cas d'arrêt maladie (Cass. soc., 10 septembre 2025, n° 23-22.732).

CE QUI CHANGE CONCRÈTEMENT

Jusqu'à présent, seuls les arrêts pour accident du travail ou maladie professionnelle permettaient de reporter les congés payés.

Les congés coïncidant avec une maladie ordinaire étaient définitivement perdus.

Depuis le 10 septembre 2025, tous les arrêts maladie ouvrent droit au report des congés, quelle que soit leur origine, sous une condition essentielle puisque le salarié doit notifier son arrêt à l'employeur.

LES PRINCIPES À RETENIR :

- Un salarié malade pendant ses congés ne voit plus ces jours décomptés de son solde.
- Le report est possible dans un délai de 15 mois après la reprise du travail.

Cette évolution aligne enfin le droit français sur le droit européen.

Sans notification à l'employeur = pas de report possible

Exemple pratique :

Un salarié pose 15 jours de congés du 1^{er} au 15 décembre 2025.

Il tombe malade du 3 au 10 décembre et transmet son arrêt à l'employeur.

Résultat : les 8 jours de congés (3-10 déc.) sont reportables.

Il reprend le travail le 16 décembre.

Il peut utiliser ces congés jusqu'au 16 mars 2027 maximum.

ATTENTION :

Cette jurisprudence s'applique immédiatement.

La régularisation a posteriori n'est pas recevable puisque c'est la notification en temps réel qui conditionne le droit au report.

ARTICLE 2.09 - CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS PERSONNELS

(Avenant n° 107 du 19 septembre 2024)

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 : 5 jours ouvrés ;
- Annonce de la survenue d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours ouvrés ;
- Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
- Décès d'un enfant : 12 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ou 14 jours ouvrés si l'enfant décédé était âgé de moins de 25 ans ;
- 14 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
- 14 jours ouvrés, en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans la charge effective et permanente du salarié ;
- Décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- Décès d'un frère ou d'une soeur : 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 ;
- Démarche 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).

BRANCHE DES SERVICES DE L'AUTO

CPN DU 22 MAI 2025

Délégation CGT :

Frédéric FERRAN
Ludovic LHOPITAL
Grégoire RESTOY
Antonio VASQUEZ

I. COÛTS-CONTRATS : PROCÉDURE COMPLÉMENTAIRE DE DÉTERMINATION

Projet de délibération paritaire n° 3-25 et ses annexes

A la suite du Conseil des Métiers, qui s'est tenu la veille de cette réunion, 2 documents complémentaires nous ont été transmis.

3 TEXTES SONT SOUMIS À EXAMEN :

Projet DP n°3-25 NPEC et ses annexes :

Il s'agit de se positionner sur le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les entreprises de la Branche qui n'ont pas de valeur fixée par la Branche, mais réglementaires. 7 certifications sont visées dont 2 relèvent de notre Branche.

Concernant les titres à finalité professionnelle « **Technicien Expert Après-Vente Véhicules Utilitaires et Industriels** » et « **Technicien Expert Après-Vente Motocycles** », proposition de positionnement à hauteur respectivement de 15 000 euros pour le premier et de 13 500 euros pour le second.

Deux courriers ont été envoyés à France Compétences, pour justifier notre demande et expliquer le montant au regard des investissements générés par ces diplômes aux organismes de formation habilités.

Position de la CGT : la CGT valide ce projet.

Projet DP n°4-25 :

Dans le cadre du programme triennal « Compétences Emplois 2023- 2025 » mobilisation d'une enveloppe budgétaire complémentaire de 2,5 millions d'euros au titre de la contribution conventionnelle de la Branche.

Celle-ci est destinée exclusivement au financement des coûts pédagogiques des formations pour le lot national «Maintenance VL».

Une information régulière du suivi du montant de l'enveloppe allouée à ce programme et des modalités de déploiement

du dispositif sera faite auprès de la Commission Paritaire Nationale et du Conseil des Métiers de l'OPCO Mobilités.

Position de la CGT : la CGT valide ce projet.

Projet DP n°5-25 :

Mise en place d'un programme de formation continue pour la période 2026-2028 pour la branche des Services de l'Automobile et de la Mobilité.

Il s'agit d'un dispositif de formation professionnelle continue à destination exclusive des entreprises et des salariés des Services de l'Automobile et de la Mobilité, toutes tailles d'entreprises confondues.

Une attention particulière sera néanmoins portée aux entreprises de moins de 50 salariés.

Ce dispositif est financé par l'OPCO Mobilités sur les fonds mutualisés de la contribution conventionnelle de la Branche, à hauteur d'une enveloppe globale prévisionnelle sur trois ans de 36 millions d'euros, répartie comme suit :

- 70 % des fonds seront attribués aux entreprises de moins de 50 salariés,
- 30 % des fonds seront Attribués aux entreprises de plus de 50 salariés.

Une information régulière sera faite sur :

- Le suivi de l'appel d'offres visant à sélectionner les organismes de formation susceptibles de proposer les formations pour les domaines et thématiques mentionnés à l'article 4 de la présente délibération, avec un découpage en lots nationaux (deux attributaires au maximum par lot) et l'obligation pour les organismes de dispenser les formations sur l'ensemble du territoire métropolitain.
- Le suivi du montant de l'enveloppe allouée à ce programme.
- Les modalités de déploiement du dispositif.

Position de la CGT : intervention de la CGT qui ne valide pas ce projet du fait que, lors du Conseil Des Métiers qui s'est tenu la veille, la répartition annoncée était de :

- 75 % des fonds attribués aux entreprises de moins de 50 salariés,
- 25 % des fonds attribués aux entreprises de plus de 50 salariés.

De plus, les entreprises de moins de 50 salariés représentent la majorité de notre Branche et ce sont elles qui disposent des moyens les plus limités en matière de formation.

A l'inverse, les grandes structures disposent, pour beaucoup d'entre elles, de leurs propres centres de formation.

Même si on nous a assuré qu'il ne s'agissait que d'une base et qu'un ajustement était possible en cours d'année, les pourcentages restent fixés à 70 % et 30 %.

Position de la CGT : la CGT ne valide pas ce projet pour non-respect des pourcentages annoncés par le Conseil Des Métiers.

II. QUESTIONS DIVERSES

Intervention de M. Jean- Pierre LEMOINIER sur le Titre à finalité Professionnelle de la Conduite et de la Sécurité Routière avec ses remerciements aux Organisations Syndicales pour avoir obtenu une prolongation jusqu'en avril 2027.

Il demande que le Titre à finalité Professionnelle de la Conduite et de la Sécurité Routière soit revu avec l'ensemble des partenaires sociaux de la Branche et l'ANFA et récupéré par la Branche.

Intervention de la CGT : la CGT informe que les points à porter à l'ordre du jour de l'agenda social seront transmis ultérieurement.

Octobre – L'AUTOMNE SOCIAL



Ne laissons pas tomber
nos acquis comme
les feuilles d'automne



Face aux orages sociaux,
la solidarité nous protège



Pas de farces :
de vrais salaires,
de vrais droits



Récolter ensemble
les fruits de notre travail



Comme les champignons,
la solidarité pousse partout



Même en automne,
l'avenir reste à construire

CONSEIL DES MÉTIERS

CR DU 16 SEPTEMBRE 2025

Délégation CGT :

Taieb AYARI (Vice-président)
Michel GENTAZ

POUR APPROBATION :

Relever de décision du 21 mai 2025 :

- Aucune remarque n'ayant été faite, le relevé de décisions est adopté à l'unanimité.

POUR DÉCISION :

Arbitrage du budget conventionnel 2025 :

L'ensemble des dispositifs soutenus par les fonds conventionnels connaît une consommation importante (55%) du budget provisionnel.

l'OPCO propose au conseil :

- De ne pas réabonder le plan carrosserie peinture. Cela implique que les formations de fin d'année ne seront pas couvertes
- De réabonder le complément PROA de 100 000 euros.

Position des représentants de la CGT : il n'est pas acceptable alors que le métier de Carrossier Peintre est en tension et que les demandes sont nombreuses qu'on ne réabonde pas le plan en cours alors qu'il y a suffisamment de réserve non consommée sur le budget 2025.

Il y a également la possibilité de solliciter exceptionnellement, en cas de besoin, les financements prévus pour l'AFEST et l'APLD-rebond 2026, ces dispositifs ne nécessitent pas, à notre avis, de financement pris sur les fonds conventionnels.

Notre demande est en partie soutenue par les autres syndicats et par une organisation patronale (UzM).

Après un long échange il est décidé de rechercher dans le budget 2025 les moyens nécessaires sur des lignes budgétaire en sous-consommation pour abonder le plan carrosserie peinture.

DÉCISION :

- L'OPCO va faire une analyse des possibilités budgétaire 2025 et un CDM extraordinaire début octobre prendra une décision sur un budget rectificatif.

PROPOSITION BUDGET CONVENTIONNEL 2026 :

La représentante de l'OPCO présente et commente les propositions pour 2026.

Budget global de **40 650 000** euros.

Le tableau prévisionnel des Actions mises en œuvre est présenté et commenté par la représentante de l'OPCO.

Position des représentants de la CGT : pour la CGT, les lignes budgétaires « Complément AFEST » et « Parcours et Action de formation APLD-Rebond » n'ont pas à bénéficier de 500 000 euros chacune, il y a d'autres priorités comme la Transition Énergétique qui n'a pas encore de budget prévisionnel.

Inspiré du fonctionnement de l'Activité Partielle de Longue Durée mis en place à la suite de la crise sanitaire elle n'a plus lieu d'être aujourd'hui si ce n'est pour soutirer des aides de l'état. Lors de la CPN du 11 septembre 2025 la délégation CGT n'a pas validé la délibération paritaire 10-25 qui prévoyait entre autre le financement de la partie formation du dispositif par **la Conventionnelle**.

Les représentants de la CGT donnent un avis défavorable à la proposition de budget.

FEUILLE DE ROUTE 2026 :

La représentante de l'OPCO fait un rappel des dernières délibérations paritaires examinées par la CPN, des travaux de l'Observatoire, de l'ANFA et les différentes campagnes de promotion des métiers.

La CGT après avoir consulté ses experts métier a demandé une modification des commentaires d'une vidéo pour la promotion des métiers de la location, elle va être retravaillée et reproposée pour validation.

Pour information :

Point conventionnel

Au 1^{er} septembre la collecte est de **42 602 102 euros** pour une cible à **63 100 588 euros**.

Des relances et des mises en demeure ont été faites par l'OPCO en direction des entreprises qui ont « oublié de payer ».

Il est proposé de passer un marché avec un cabinet d'huissier pour relancer les entreprises qui refusent encore de payer.

La CGT demande si l'OPCO ne peut pas prendre en charge les frais d'huissier.

Réponse : L'OPCO n'a pas les moyens sans augmenter ses frais de gestion.

La proposition est acceptée à l'unanimité.

POINT COMPÉTENCES EMPLOIS :

- Complément emploi 5 : total des montants engagés sur 3 ans (2023/24/25) 36 013 288 euros
- Marché ProPulsion 2026-2028 : 36 millions d'euros

Les formations visent prioritairement l'accompagnement des entreprises de :

- Moins de 20 salariés (70 %)
- De 50 salariés et plus (30 %).

Suivi : RAV (Responsable Après-Vente), CVPRA (Conseillé Vente Pièces de Rechange Automobile).

Au 8 septembre :

- 56 candidats pour le RAV
- 12 candidats pour le CVPRA

Tutorat : financement et dispositif.

360 salariés de la branche des services de l'automobile ont réalisé le parcours depuis 2022 sur plus de 6000 salariés formés sur cette même période.

Remarque de la CGT :

- A la lecture de ces chiffres on voit l'étendu du chemin qu'il reste à parcourir pour atteindre l'objectif de 2 salariés par tuteur formé.

Cinq modules de formation en ligne pour une durée totale de 12 heures financés à 100% par l'OPCO, sont présentés et commentés par la représentante de l'OPCO.

Position des représentants de la CGT :

Très bien sur le papier mais toujours aucune obligation ni contrainte pour la formation des Tuteurs et encore moins pour les entreprises donc on risque encore de continuer à faire des constats pendant longtemps alors que toutes les enquêtes démontrent, que c'est une demande des centres de formation des formateurs et des apprenants. Sans décision politique en CPN on ne pourra pas avancer.

Décret apprentissage évolution 2026 :

Deux décrets modifiant les modalités de financement des formations réalisées dans le cadre des contrats d'apprentissage ont été publiés au journal officiel du 29 juin 2025.

Principales mesures :

- Le décret n°2025-585 fixe la participation obligatoire de l'employeur à hauteur de la somme forfaitaire de 750€ pour chaque contrat d'apprentissage visant un diplôme ou un titre équivalant au moins au niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles, à savoir à compter de bac+3
- Minoration des niveaux de prise en charge (NPC) pour les formations dispensées en partie à distance. Le décret n°2025-586 instaure une minoration des NPEC pour les formations dispensées à 80 % au moins à distance de la durée totale des enseignements. Ainsi à partir de 80 % de formation en distanciel dans le cursus de formation des apprentis, une minoration de 20 % sera appliquée aux NPEC.

Position des représentants de la CGT :

C'est un bon début pour diminuer le déficit «Abyssal» de France Compétence qui finance l'apprentissage et limiter les abus de nombreuses entreprises qui en profitent pour avoir des salariés bon marché.

Synthèse des engagements :

A fin juillet 2025 :

- 75 500 dossiers ont été traités (+8 % par rapport à 2024)
- 148 307 000 d'euros d'engagements bruts (moins 38 % par rapport à 2024)
- 12 000 dossiers sont encore en cours de traitement.

L'évolution réelle à date en nombre de contrat entre 2024 et 2025 pour la branche des services auto est de moins 3 % sur l'apprentissage au 1^{er} septembre 2025.

MUTUELLE ET PRÉVOYANCE, EST-CE PAREIL ?

CE SONT DEUX PROTECTIONS COMPLÉMENTAIRES MAIS DIFFÉRENTES !

I. LA MUTUELLE SANTÉ : POUR LES FRAIS MÉDICAUX

À quoi cela sert-il ? Elle agit "en nature" en réduisant les dépenses de santé.

La mutuelle complète les remboursements de l'Assurance Maladie (Sécurité sociale) sur les dépenses de santé : médecin, hospitalisation, optique, dentaire, etc.

Exemple : si la Sécu rembourse 70 % d'une consultation, la mutuelle peut prendre en charge les 30 % restants (ou les dépassements d'honoraires).

Tous les salariés sont obligatoirement affiliés à une mutuelle d'entreprise et l'employeur participe à hauteur de 50% minimum.

Des dispenses d'affiliation à la mutuelle existent :

- Si le salarié est déjà couvert par une mutuelle individuelle.

Exemple : il a souscrit une mutuelle personnelle avant son embauche ? Il peut refuser celle de l'entreprise... mais seulement jusqu'à la fin de son contrat actuel (généralement 1 an max).

- S'il est couvert en tant qu'ayant droit (régime obligatoire d'un conjoint/parent).

Exemple : il est rattaché à la mutuelle obligatoire de son mari. Il peut demander une dispense dans son entreprise, même si l'affiliation des ayants droit n'y est pas obligatoire (Cass. 2023).

- Il est bénéficiaire de la Complémentaire Santé Solidaire (CSS).

Exemple : il a la CSS (ex CMU-C), il peut refuser la mutuelle d'entreprise, car il a déjà une couverture gratuite.

- Il est en CDD de moins de 3 mois (avec couverture "responsable" ailleurs).

Exemples :

- ▶ Il est intérimaire en mission de 2 mois, déjà assuré par son ancienne mutuelle, il n'est pas obligé d'adhérer.
- ▶ Il dépend d'un des régimes spéciaux (Alsace-Moselle, Madelin, fonctionnaires...)

II. LA PRÉVOYANCE : POUR PROTÉGER LES REVENUS

À quoi cela sert-il ?

La prévoyance agit "en espèces" pour sécuriser les finances en cas de coup dur.

La prévoyance compense la perte de revenus en cas d'arrêt de travail, d'invalidité, ou de décès.

Selon le contrat souscrit elle peut verser :

- Des indemnités complémentaires en cas d'arrêt maladie.
- Un capital décès ou rente pour la famille.
- Une rente d'invalidité en cas d'incapacité permanente.

La prévoyance est obligatoire pour les cadres (uniquement sur le risque décès couvert à 1,5 % de la tranche 1 de salaire) mais facultative pour les non-cadres, sauf si imposée par une convention collective ce qui est le cas pour tous les salariés relevant de La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile.

GTP VENTE AUTOMOBILE ET PARCOURS CLIENT CR DU 29 MAI 2025

Délégation CGT : Yoann ALMIRALL
Grégoire RESTOY

I. PORTRAIT SECTORIEL (MARCHÉ, EMPLOI, FORMATIONS)

- **Marché VN** : niveau historiquement bas (1,7 M immatriculations), mais progression des hybrides et VE → les vendeurs devront se spécialiser dans l'électromobilité alors que les constructeurs n'ont pas mis en place de process clairs (ventes IRVE, partenariats défaillants).

Réflexion de la CGT : nous constatons le transfert de responsabilités techniques et commerciales sur les vendeurs sans moyens ni reconnaissance.

- **Marché VO** : vieillissement des véhicules, difficultés de rotation pour les VO électriques (stocks qui s'accumulent).

Réflexion de la CGT : même si le débat est plus nuancé, de l'observatoire est constaté une pression accrue sur les vendeurs pour écouler un marché structurellement en tension.

Emploi :

- L'emploi vendeur augmente légèrement (+4 % en 5 ans), mais 78 % des recrutements sont des remplacements.
- 20 % seulement de femmes dans les embauches soit une persistance des inégalités.
- L'apprentissage explose (+21 %), mais risque de précarisation (emplois jeunes remplaçant des postes stables).

Prime à l'embauche :

- 5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés
- 2 000 € pour les entreprises de 250 salariés et plus

Suivi attentif de l'évolution réglementaire concernant le coût et les modalités des aides.

Réflexion de la CGT : l'ANFA reconnaît elle-même un turnover important dans le métier, même si aucun chiffre précis n'a été communiqué. Sur le terrain, cette instabilité est bien réelle.

Nous demandons des données chiffrées et objectives pour mesurer concrètement ce phénomène.

Et nous réaffirmons nos exigences : stabiliser l'emploi par le CDI, arrêter d'utiliser l'apprentissage comme variable d'ajustement et veiller à ce que les inégalités professionnelles cessent de se creuser.

Formation :

- 5 000 vendeurs en formation en 2025, surtout via BTS NDRC.
- Succès du TFP Vendeur Automobile (TFP VA), mais taux de réussite en baisse en 2023-2024 (75 %).
- Bonne insertion professionnelle (90 % en emploi, 96 % en CDI).

Réflexion CGT : nous insistons sur un point clair : la formation continue doit être accessible aux salariés déjà en poste.

Il n'est pas acceptable que seules les alternances soient formées aux nouvelles compétences comme le VE ou l'IRVE.

Nous insistons également sur l'importance de la qualité des formations en @learning, qui ne sont pas suffisamment qualitatives sur des sujets importants, comme l'électro-compatibilité des clients, qui doivent selon nous être traités en présentiel. Il en va de même pour les formations liées aux financements ou à la fiscalité, afin qu'elles soient réellement assimilées et non survolées en quelques minutes.

II. ACTUALITÉS QUALIFICATIONS ET CERTIFICATIONS

- Création du CCB « Vente sociétés » (vente VN/VO et services aux pros) → enregistrement prévu à France Compétences en sept. 2025.
- Projet de suppression de 4 CQP : ACA, ACS, CVA, CVS.
- Proposition : intégrer le CCB « Vente sociétés » comme complément au TFP VA pour accéder aux qualifications du RNQSA.

Avis des délégations

La CGT dénonce les incohérences du projet de suppression des 4 CQP et de création du CCB. Les tâches et compétences exigées correspondent clairement à des

niveaux supérieurs (échelon 20), alors que le projet ne prévoit qu'un positionnement à l'échelon 9. Cette sous-évaluation ne peut être admise et explique le blocage exprimé par l'ensemble des organisations.

Pour la CGT, la suppression des CQP ne peut être envisagée qu'avec des garanties fermes sur le positionnement réel du CCB dans la grille des échelons. Le message a été porté auprès de l'ANFA et de Mobilians, qui doivent revoir leur copie et présenter une nouvelle proposition.

Il est à noter que le CCB n'est enregistré que pour une durée de 3 ans, ce qui souligne encore l'instabilité du dispositif actuel.



COMMISSION ALTERNANCE DE L'OPCOM CR DU 1^{ER} OCTOBRE 2025

Délégation CGT : Michel GENTAZ

POUR APPROBATION :

Relevé de décisions de la séance du 24 avril 2025 :

- Aucune remarque n'ayant été faite, le relevé de décisions est approuvé à l'unanimité.

POUR INFORMATION :

Engagement à date :

La représentante de l'OPCO commente en détail le tableau des engagements -10 % des engagements (dossiers réceptionnés).

Décret apprentissage évolution 2026 :

Deux décrets modifiant les modalités de financement des formations réalisées dans le cadre des contrats d'apprentissage ont été publiés au Journal Officiel du 29 juin 2025.

Principales mesures :

- Le décret n°2025-585 fixe la participation obligatoire de l'employeur à hauteur de la somme forfaitaire de 750€ pour chaque contrat d'apprentissage visant un diplôme ou un titre équivalent au moins au niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles, à savoir à compter de bac+3.
- Minoration des niveaux de prise en charge (NPC) pour les formations dispensées en partie à distance. Le décret n°2025-586 instaure une minoration des NPEC pour les formations dispensées à 80 % au moins à distance de la durée totale des enseignements. Ainsi, à partir de 80 % de formation en distanciel dans le cursus de formation des apprentis, une minoration de 20 % sera appliquée aux NPEC.

Remarque du représentant de la CGT des services auto :

L'instabilité politique actuelle fait que rien n'est encore fixé, mais c'est un bon début pour diminuer le déficit « Abyssal » de France Compétence qui finance l'apprentissage et limiter les abus de nombreuses entreprises qui en profitent pour avoir des salariés bon marché

Nous rappelons que les apprentis vont également être impactés par ces mesures d'économie car l'imposition sur leur salaire va augmenter.

Réseau des CFA de la mobilité :

- 196 CFA font parties du réseau en 2025 dont 11 dans les DROM.
- 135 000 apprentis formés sur 3 ans. Renouvellement du réseau en 2026.

Une réunion nationale des centres de formation d'apprentis (CFA) a eu lieu en juin, organisée par l'OPCO. Sur les 196 CFA, seulement 71 y ont participé.

Bilan alternance au 31/08/ 2025 :

- 19 172 contrats en alternance (12 000 dossiers sont encore en cours de traitement)
- Dont 9 782 pour les services auto.

Contrats de professionnalisation :

- 3 216 contrats de professionnalisation pour 612 entreprises.
- Dont 530 contrats pour les services auto pour 386 entreprises.

Remarque du représentant de la CGT des services auto :

La baisse des contrats pro dans les services auto est en parti dû à la transformation d'un grand nombre de Certifications en Titre Pro ouvert à l'apprentissage.

Contrats d'apprentissage :

- 15 956 contrats d'apprentissage pour 6 935 entreprises.
- Dont 9 782 contrats pour les services auto pour 6 288 entreprises.

La part des niveaux supérieurs progresse légèrement, confirmant pour l'instant une tendance à la montée en qualification.

Ruptures de contrat 2021-2023 :

Taux de rupture de 19 % pour l'OPCO Mobilité.

Le taux de rupture est plus élevé dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Une augmentation de plus de deux points du taux de rupture des contrats débutés entre 2021 et 2023 au sein des entreprises de la mobilité.

Taux de rupture pour les services de l'automobile 2023 : 6 %.

Indicateurs et résultats enquête :

Le profil des répondants à l'enquête reflète celui des apprentis avec rupture de l'OPCO Mobilité :

- 34 % des contrats d'apprentissage avec rupture sont de niveau CAP.
- Un quart des contrats avec rupture concernent des apprentis de moins de 18 ans.
- Plus de la moitié des ruptures se déroulent au sein d'entreprises de moins de 11 salariés.
- Pour plus d'un tiers des apprentis répondants (35 %) c'est l'entreprise qui est à l'origine de la rupture.
- Les apprentis et Tuteurs sont plus nombreux à déclarer avoir eu des échanges avant la décision de la rupture.
- 20 % des tuteurs interrogés n'avaient jamais formé d'apprenti comme dans l'enquête précédente.
- Les apprentis sont plus nombreux à rencontrer des difficultés d'adaptation dans l'entreprise (38 % contre 29 % dans la précédente enquête).

- Les apprentis réalisant une formation de niveau Bac +2 sont plus nombreux à juger que les missions qui leur étaient confiées n'étaient pas en lien avec leur formation.
- Près de 40 % des apprentis salariés dans des entreprises de moins de 300 salariés déclarent avoir eu des difficultés d'adaptation, que ce soit dans des entreprises de moins de 11 salariés, que dans celles comptant entre 11 et 299 salariés. En revanche, seulement 29 % des apprentis salariés dans des entreprises de 300 salariés et plus ont fait état de telles difficultés.

Remarque du représentant de la CGT des services auto :

Après la rupture, 10 % des entreprises concernées ont recruté en CDI, en CDD ou en contrat aidé et 1 % ont eu recours à l'intérim. Cela confirme que certaines entreprises profitent de l'apprentissage et des aides qui vont avec pour avoir des « salariés bon marché ».

M-tutorat :

La représentante de l'OPCO a présenté et commenté le dispositif ainsi que les deux vagues de la campagne de communication prise en charge par l'OPCO.

Remarque du représentant de la CGT des services auto :

« 360 salariés de la branche des services de l'automobile ont réalisé la formation tuteur depuis 2022 sur plus de 6000 salariés formés sur cette même période ».

A la lecture de ces chiffres, il apparaît clairement qu'il reste un long chemin à parcourir pour atteindre l'objectif de 2 alternants par tuteur formés.

Nous alertons une nouvelle fois la commission sur le « déploiement folklorique » du tutorat et des maîtres d'apprentissage dans la branche des services auto.

Nous avons, dans la branche des services auto, des dispositifs et accord sur le tutorat mais aucun n'est obligatoire ni pour le tuteur ni pour les entreprises.

Il nous appartient de faire remonter cette problématique en CPN pour avoir une délibération paritaire, ce qui permettra de remettre les tuteurs au centre de la formation par l'alternance et donner aux apprentis toutes les chances de réussite.

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

CR DU 11 SEPTEMBRE 2025

Délégation CGT :

Olivier COLIN
Frédéric FERRAN
César FERREIRA
Ludovic LHOPITAL
Grégoire RESTOY

Ordre du jour :

- Présentation de la note juridique par le Cabinet Flichy sur l'impact de l'avenant n°106 relatif au champ d'application professionnel de la CCNSA
- Projet de DP n°9-25 relatif aux conditions de prise en charge des contrats de professionnalisation
- Projet de DP n°10-25 relatif aux modalités d'utilisation de la contribution conventionnelle de la Branche pour l'année 2026

- Synthèse enquête IA présentée en OBSA le 10/09
- Baromètre emploi de juillet 2025
- Bilan enquête recrutement 2024
- Bilan enquête Certifications de Branche 2025
- Questions diverses

I. PRÉSENTATION DE LA NOTE JURIDIQUE PAR LE CABINET FLICHY SUR L'IMPACT DE L'AVENANT N°106 RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL DE LA CCNSA

Les représentants du cabinet Flichy présentent la note juridique sur l'impact de l'avenant n°106 précisant les activités relevant du champ d'application de la CCNSA, ainsi que le guide pratique pédagogique.

Cette note présente les règles et principes permettant de déterminer la Convention Collective applicable, les obligations découlant de l'application, le mode d'emploi et les suites relatives au changement de Convention Collective.

En cas d'activités multiples, notamment les stations-services (restauration et distribution de carburant), le chiffre d'affaires le plus important détermine l'activité.

La délégation patronale cherche à entretenir le doute en estimant que c'est la marge qui est à retenir.

Le cabinet précise que c'est bien le chiffre d'affaires qui est à considérer et qu'en cas de litige, le juge tranche.

La délégation salariale remarque que la ventilation des chiffres d'affaires distingués peut varier d'une année sur l'autre et qu'il faut choisir une Convention Collective pour plus de stabilité juridique.

Le représentant du cabinet rappelle que la mention de la convention collective applicable est une obligation, la convention collective doit être mise à la disposition des salariés, l'information du salarié est obligatoire à l'embauche, et tout changement doit faire l'objet d'une information aux IRP (élus et mandatés).

Le représentant du cabinet rappelle les règles de mise en cause en cas de changement de convention collective (par changement d'activité ou de correction d'application erronée d'une convention collective). Il s'agit d'un processus de 15 mois (3 mois de préavis et 1 mois de persistance d'effets) ; en cas de coexistence dans ce laps de temps, le principe de faveur s'applique, par exemple pour le bénéfice du capital de fin de carrière.

Le représentant du cabinet rappelle que la problématique de convention collective adaptée entraîne des conséquences sur les cotisations URSSAF, l'OPCO, les versements conventionnels, la prévoyance et les droits du salarié.

II. PROJET DE DÉLIBÉRATION PARITAIRE (DP) N° 9-25 RELATIF AUX CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

La délibération a pour objet de définir la liste des formations prioritaires bénéficiant d'un taux de prise en charge suivant la durée de la formation :

- 15€/h pour une formation dont la durée est inférieure à 500 heures ;
- 12,5€/h pour une formation dont la durée est comprise entre 500 et 999 heures ;
- 10,5€/h pour une formation dont la durée est comprise entre 1000 et 1199 heures ;
- 9,15€/h pour une formation dont la durée est supérieure à 1200 heures.

Le représentant de l'OPCO précise que certaines des formations voient leurs intitulés, durées et numéros de référence modifiés, sans changement des conditions des contrats de professionnalisation. Il y a modification des listes prioritaires et réglementaires.

Les organisations syndicales se déclarent favorables à l'unanimité.

La CGT, conformément à ses statuts, ne donnent aucune position et ne signe pas sur table. Elle doit d'abord consulter ses bases. Après consultation, la CGT est signataire de cette délibération.

Les autres organisations syndicales signent en séance.

III. PROJET DE DÉLIBÉRATION PARITAIRE (DP) N° 10-25 RELATIF AUX MODALITÉS D'UTILISATION DE LA CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE DE LA BRANCHE POUR L'ANNÉE 2026

La délibération a pour objet de préciser les modalités d'utilisation de la contribution conventionnelle versée par les entreprises de la branche

Article 2 : les organisations allouent une enveloppe de 12 M€ pour le « marché propulsion », au titre des fonds de la contribution conventionnelle.

L'OPCO confirme la répartition de ces fonds décidée par la délibération paritaire 5-25, soit :

- 70 % pour les entreprises de – de 50 salariés ;
- 30 % pour les entreprises de + de 50 salariés.

La CGT déplore que les entreprises de plus grande taille captent l'essentiel de ces fonds, alors que la branche est composée de beaucoup de TPE.

Article 4 : **La CGT regrette** que les actions de formation n'aboutissent pas à l'obtention d'un diplôme ou d'une certification.

Article 8 : **La CGT dénonce** le risque de dérive concernant les formations à distance, avec une interrogation sur la réalité de la formation.

Après consultation, la CGT est défavorable à l'adoption de cette délibération.

L'OPCO demande que des dysfonctionnements connus soient signalés pour pouvoir contrôler la réalité du suivi de la formation.

Les autres organisations syndicales sont favorables et signent en séance.

IV. SYNTHÈSE ENQUÊTE IA PRÉSENTÉE EN OBSA LE 10/09

Le représentant de l'ANFA exprime le fort besoin de se former à l'intelligence artificielle et estime qu'on connaît les balbutiements du recours à l'IA, dont le plus fort recours concerne l'activité de carrosserie. L'enquête ne montre pas de menaces de l'IA sur l'emploi. Le représentant de l'ANFA ajoute que le cadre légal évolue avec la législation européenne (IA Act).

La CGT est intervenue sur le sujet en marquant sa vive préoccupation à propos des IA « outils de gestion des ressources humaines » qui ne manqueront pas de se développer de manière significative à l'avenir, et des risques d'erreurs, abus et d'injustices qu'elles causeront nécessairement.

Elle a indiqué que dans le cadre de leurs missions et de leurs prérogatives sociales, le patronat de la branche et les organisations syndicales devront, dans la limite de leurs pouvoirs, s'en saisir en vue de fixer des garanties et des limites à l'utilisation de ces outils.

Elle a indiqué qu'une de ces limites résidait dans l'élaboration des algorithmes de ces IA, et que cette élaboration qui relevait essentiellement du contrôle des employeurs était problématique. Elle a indiqué qu'il y avait lieu en conséquence de commencer à réfléchir sur ce sujet au niveau de la branche.

V. BAROMÈTRE EMPLOI DE JUILLET 2025

Effectif de la branche (ensemble des codes NAF/APE) :

469 086 salariés (+2 % entre 2022 et 2023).

Commerce et réparation d'automobiles, motocycles et poids-lourds : **391 665 salariés** (+2,6 % entre 2022 et 2023); plus haut niveau d'emploi observé (+18 % en 9 ans).

PAR SECTEUR :

*45-11Z : commerce automobile ; 168 125 salariés (+2 % entre 2022 et 2023).

*45-20A : réparation automobile ; 145 396 salariés (+3,1 % entre 2022 et 2023).

*45-19Z et 45-20B : commerce et réparation de véhicules industriels et utilitaires ; 28727 salariés (+1,8 % entre 2022 et 2023).

*45-32Z : commerce de détail d'équipements automobiles ; 33455 salariés (+1,4 % entre 2022 et 2023).

*45-40Z : commerce et réparation de motocycles ; 15237 salariés (+1 % entre 2022 et 2023).

*47-30Z : commerce de carburants ; 17414 salariés (+3,1 % entre 2022 et 2023).

*71-20A : contrôle technique automobile ; 12903 salariés (-0,1 % entre 2022 et 2023).

*77-11A : location courte durée ; 14462 salariés (-3,5 % entre 2022 et 2023).

*77-11B : location longue durée ; 5536 salariés (+12,3 % entre 2022 et 2023).

*85-53Z : enseignement de la conduite ; 27831 salariés (-1,1 % entre 2022 et 2023).

VI. BILAN ENQUÊTE RECRUTEMENT 2024

- **70 000 recrutements en 2024** (+20 % par rapport à 2022, +18 % hors alternance).
- La majorité des recrutements est due aux petits établissements (40 % des recrutements d'établissements de moins de 6 salariés).
- Un tiers des recrutements concerne les métiers de la maintenance auto (16768+6452 alternants).
- 21 % des recrutements en alternance au total.
- 80 % des recrutements en CDI.
- 18 % des recrutements sont des femmes.
- Un recrutement sur 3 est jugé difficile.
- 17 820 recrutements n'ont pas abouti en 2024 (-15 % par rapport à 2022).
- La branche connaît un fort taux de turnover.

RENAULT BANNIT LE CUIR ANIMAL DE SES VÉHICULES.

On l'a remplacé par de la peau d'ouvrier... C'est moins cher.



« LA RACINE ET LES FEUILLES »

PAROLES POUR NOTRE TEMPS SYNDICAL

**« Il n'y a pas de liberté sans lumière, pas de République sans école »
Victor Hugo (Discours à l'Assemblée, 1850)**



La racine, c'est le peuple instruit et organisé

Victor Hugo voyait juste.

Sans instruction, sans conscience, sans culture du débat, le peuple perd sa sève.

Aujourd'hui, ce constat résonne jusque dans nos entreprises : quand on empêche les salariés de se former, de s'exprimer, de se réunir, on attaque la racine même de la liberté collective.

L'arbre social, c'est celui du droit, de la justice, de la dignité au travail.

Mais il ne tient debout que parce que des femmes et des hommes l'arrosent chaque jour par leur engagement syndical, leur parole libre, leur solidarité.

Les feuilles, ce sont nos conquêtes

Nos congés, nos salaires, nos protections sociales, nos temps de repos... tout cela pousse grâce à la racine nourrie par des générations de luttes.

Chaque attaque contre le Code du travail, chaque remise en cause du droit syndical, c'est une lame qui s'enfonce dans le tronc.

Quand la direction méprise la négociation, quand elle tente d'isoler les salariés, elle oublie une chose :

- le syndicalisme, ce n'est pas une branche fragile, c'est la racine vivante du progrès social.

Former, comprendre, revendiquer : faire vivre la racine

Être syndiqué, c'est refuser le dessèchement.

C'est transmettre, débattre, apprendre.

C'est cultiver la racine pour que nos feuilles – nos droits, nos libertés – ne tombent jamais.

La CGT, c'est la racine du collectif.

Tant qu'elle vivra, l'arbre social repoussera.

Travailler, c'est produire. Lutter, c'est faire pousser.

Pour ne pas subir, syndiquez vous à la CGT Métallurgie !

du 3 au 14 novembre

Le monde du travail évolue, le salariat change et les défis sont nombreux. Face à l'inflation, à la précarité et aux attaques contre nos acquis sociaux, le souhait de tous reste de transformer la société pour vivre dignement de son travail. Il est plus que jamais nécessaire de s'unir pour défendre nos droits.

Adhérer à la CGT Métallurgie, c'est être acteur et décideur, c'est la force de l'ensemble des salariés. C'est faire partie d'un collectif aux valeurs humaines, qui lutte pour le bien commun et qui est force de propositions pour améliorer le quotidien. Pour faire entendre nos voix et améliorer concrètement nos conditions de travail, nos salaires et nos emplois.

POURQUOI SE SYNDIQUER À LA CGT ?

- Pour être défendu collectivement et individuellement : La CGT est présente pour vous accompagner en cas de litige avec votre employeur, pour négocier de meilleures conditions salariales et pour vous protéger contre les abus.
- Pour participer aux décisions : La CGT est une organisation démocratique où chaque syndiqué a voix au chapitre. Rejoindre la CGT, c'est avoir un impact direct sur les négociations et sur la vie de votre entreprise.
- Pour un rapport de force équilibré : Seul, on n'est rien. Ensemble, on peut tout ! En vous syndiquant, vous renforcez le poids de la CGT face au patronat et vous permettez de gagner de nouvelles victoires sociales.
- Pour se former et s'informer : La CGT propose des formations pour comprendre vos droits, pour vous outiller dans les négociations et pour devenir un acteur de votre entreprise

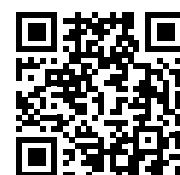


REJOIGNEZ-NOUS !

N'attendez plus. La CGT n'est pas un syndicat d'un autre temps, c'est le syndicat de tous les travailleurs, qui se bat pour la justice sociale, l'égalité et la dignité.

Que vous soyez apprenti, jeune diplômé, technicien, ingénieur ou ouvrier, votre place est à nos côtés. Ensemble, construisons le rapport de force nécessaire pour améliorer nos salaires, nos conditions de travail, nos retraites et pour gagner en pouvoir d'achat. Pour plus d'informations et pour adhérer, contactez les représentants CGT de votre entreprise ou rendez-vous sur le site de la Fédération des travailleurs de la métallurgie - CGT (FTM-CGT).

Je me syndique !



Ensemble, on est plus forts !

Bulletin d'adhésion

Je souhaite

☐ prendre contact

☐ me syndiquer

Nom _____ Prénom _____

Adresse _____

Tel _____ Entreprise _____

email _____