

MAI
2025

SERVICES DE L'AUTO - CGT



**Compte-rendus
CPN & ANFA &
OBSA & CESER**

Ordonnances Macron :
La casse de la
représentation salariale

**Situation du marché
automobile**

**Le mensuel des salarié-es CGT de la Convention
Nationale des Services de l'Automobile**



«Seul face à la direction...»



Édito mai 2025
Frédéric NICOD

Dans nos garages, concessions, centres de contrôle, stations-service, plateformes logistiques ou services administratifs, une phrase revient souvent quand on parle d'action collective :

Ce réflexe est compréhensible. Beaucoup de salariés, du mécanicien expérimenté au réceptionnaire atelier, du magasinier au conseiller commercial, pensent que leur ancienneté, leur polyvalence, leur savoir-faire ou leur bon relationnel suffisent à obtenir ce qu'ils méritent.

Après tout, qui mieux que soi-même pour défendre sa situation ?

Mais ce raisonnement – encouragé parfois habilement par la direction – cache un piège profond. Celui de l'isolement individuel dans un cadre professionnel fondé sur la subordination juridique.

Le mythe de l'égalité dans l'entreprise.

Dans les services de l'automobile, comme ailleurs, le lien de subordination structure la relation de travail. Le chef d'atelier, le directeur de site ou le responsable RH a un pouvoir d'organisation, de contrôle, de sanction. Il décide des plannings, des augmentations, des formations, des primes – souvent à la tête du client. Le salarié, lui, exécute. Croire qu'on peut négocier « d'égal à égal » avec celui qui décide unilatéralement, c'est une illusion. C'est oublier que le contrat de travail n'est pas un partenariat, mais un lien déséquilibré.

Alors oui, parfois, un salarié obtiendra un arrangement : un samedi libéré, une prime exceptionnelle, une mutation. Mais à quel prix ? Et surtout, dans quel but ? Le plus souvent, c'est une stratégie patronale bien huilée : contourner les représentants du per-

« Moi, je préfère parler directement avec le chef. »

**Sous-entendu :
« Je suis assez grand pour me débrouiller seul. »**

sonnel, désactiver le collectif, faire croire que tout se joue dans le bureau du chef, pas autour de la table du CSE.

Le danger de l'individualisation.

Aujourd'hui, tout pousse à l'individualisme : les objectifs personnalisés, les primes à la performance, les entretiens d'évaluation. On isole le salarié pour mieux l'évaluer, le faire culpabiliser, le mettre en concurrence avec ses collègues. On le «responsabilise», mais on ne lui donne ni pouvoir réel, ni marge de manœuvre collective.

Et quand un désaccord surgit ? Quand une injustice frappe ? Quand la pression devient trop forte ?

Le salarié est seul. Et bien souvent, c'est trop tard pour réagir.

Et les IRP dans tout ça ?

Pendant ce temps, les IRP – Instances Représentatives du Personnel – sont mises à l'écart.

On les accuse d'être «contre le progrès», «déconnectées du terrain», «trop procédurières». On les prive de moyens, on les infantilise, on tente même de les rendre invisibles.

C'est une stratégie claire : affaiblir les syndicats, contourner le CSE, pour que la direction puisse décider sans rendre de compte. Et si les salariés y adhèrent, même involontairement, alors c'est la démocratie sociale qui

s'éteint.

Ce que nous défendons.

Nous, représentants syndicaux CGT de la branche des services de l'automobile, affirmons ceci :

- Ce n'est pas l'individualisme qui protège, c'est le collectif.
- Ce n'est pas la flatterie du chef qui fait avancer les droits, c'est l'action syndicale organisée.
- Ce n'est pas «se débrouiller seul» qui fait gagner des augmentations collectives, c'est le rapport de force construit ensemble.

Dans nos métiers, nous connaissons la pression, les cadences, les objectifs absurdes, les horaires coupés, les bas salaires. Si nous ne nous organisons pas, si nous n'utilisons pas les IRP comme levier d'expression et de défense, alors l'employeur fera ce qu'il veut, quand il le veut, avec qui il veut.

Pour conclure.

- Ne vous laissez pas isoler.
- Ne vous laissez pas bercer par les promesses de dialogue individuel.
- Organisez-vous. Écoutez vos représentants. Soutenez votre CSE. Syndiquez-vous.

Car au final, dans les services de l'automobile comme ailleurs, un salarié seul est une cible. Un collectif uni est une force.

TABLEAU DE BORD

Chômage

+3,7 % :

Progression du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A (sans emploi) entre décembre 2023 et décembre 2024.

2 927 800 :

Nombre de personnes sans emploi (catégorie A) au 4e trimestre 2024.

7,1 % :

Taux de chômage au 4e trimestre 2024 en France métropolitaine.

Inflation :

+1,7 % : Progression des prix à la consommation entre janvier 2024 et janvier 2025.

Emploi :

+6 900 : Quasi-stabilité du nombre d'emplois salariés entre le 4e trimestre 2023 et le 4e trimestre 2024.

-6 % :

Baisse de l'emploi intérimaire entre le 4e trimestre 2023 et le 4e trimestre 2024.

+4,9 % :

Progression de l'emploi salarié entre l'avant-crise sanitaire et le 4e trimestre 2024.

Salaires

+2,9 % : Augmentation du salaire horaire de base des ouvriers et employés entre décembre 2023 et décembre 2024.

Notes de frais : attention, l'Urssaf veille



Les frais engagés par les élu·es du CSE ne sont pas à prendre à la légère. L'Urssaf, bien qu'elle ne contrôle pas directement les CSE, examine avec précision la manière dont les subventions versées par l'employeur sont utilisées. Car ces sommes, indexées sur la masse salariale, peuvent être requalifiées en rémunérations assujetties aux charges sociales si leur usage n'est pas rigoureusement justifié.

L'un des points de vigilance concerne les indemnités kilométriques. Ce n'est pas à l'Urssaf de prouver l'irrégularité, mais bien au CSE d'apporter la preuve que le déplacement avait un caractère strictement professionnel et qu'il servait l'intérêt du comité.

Cela suppose de fournir une documentation complète :

La carte grise du véhicule utilisé

Les lieux et distances parcourus,

L'objet précis du déplacement (réunion, formation, visite d'un prestataire, etc).

Ainsi que tout justificatif permettant de démontrer la réalité de la mission (convocation, ordre du jour, attestation...).

En l'absence de ces éléments, l'indemnité peut être requalifiée en avantage personnel, donc soumise à cotisations.

Même rigueur pour les frais de restauration : il ne suffit pas de présenter une addition. Les noms des participant·es doivent y figurer, et le repas doit être clairement rattaché à une activité du CSE.

Notre recommandation syndicale.

Le remboursement des frais n'est pas un droit automatique : il repose sur un formalisme rigoureux. Il est donc impératif que le CSE mette en place des procédures écrites claires et adopte un processus de validation et d'archivage des justificatifs. Une simple bonne foi ne suffira pas en cas de contrôle.

Ce que l'Urssaf cherche, c'est la preuve du lien entre la dépense et la mission du CSE. À nous, représentant·es syndicaux et élu·es, de montrer que nous sommes à la hauteur de nos responsabilités, tout en protégeant nos droits face à une administration toujours prompte à requalifier ce qu'elle estime flou ou excessif.



Ordonnances travail : une casse méthodique de la représentation salariale

Les ordonnances Macron de 2017 n'ont pas simplement réorganisé les instances représentatives du personnel :

- Elles ont profondément affaibli la voix des salariés dans l'entreprise. Une étude de la Dares publiée en janvier 2025 dresse un bilan accablant.

Avant les ordonnances, 64 % des établissements disposaient d'une instance représentative élue. Ce chiffre chute à 61 % après la fusion des IRP dans les CSE. Derrière cette baisse, on pointe un effondrement des candidatures aux élections professionnelles, symptôme d'un désintérêt croissant nourri par l'éloignement entre salariés et représentants.

La situation est encore plus critique pour les délégués syndicaux, dont la présence passe de 37 % à 32 % en six ans. La centralisation des CSE dans les entreprises multi-sites accentue le phénomène : seuls 63 % des établissements ont encore un élu sur site, contre 68 % en 2017. Et les fameux «représentants de proximité», censés compenser cette absence, ne sont présents que dans 4 % des établissements où il n'y a pas d'élu.

Autre perte majeure : les anciennes commissions santé, sécurité et conditions de travail (CHSCT), présentes dans 99 % des établissements en 2017, ont laissé place à des CSSCT présentes seulement dans 93 % des entreprises de plus de 300 salariés. Une disparition en douce de lieux essentiels d'alerte et de prévention. Côté négociation collective, la dynamique ne s'est pas améliorée.

Le taux d'établissement ayant conclu un accord reste stable, voire en légère baisse (56 % en 2022 contre 58 % en 2016). L'absence de délégué syndical, là encore, pèse lourd. Les ordonnances avaient promis de faciliter la négociation avec des élus non mandatés, mais dans les faits, cela a surtout affaibli la négociation collective structurée.

Enfin, la justice prud'homale, dernier recours des salariés, est elle aussi fragilisée. Le recours aux prud'hommes recule de 7 points, impacté par la pandémie mais aussi par le plafonnement des indemnités de licenciement qui a dissuadé nombre de contentieux.

Notre analyse syndicale

Derrière les promesses d'efficacité, les ordonnances ont opéré une recentralisation autoritaire du dialogue social, vidant les CSE de leur substance, affaiblissant les contre-pouvoirs, et éloignant toujours plus les salariés de leurs représentants. Le terrain est clair : moins de proximité, moins de présence syndicale, moins de recours juridique.

C'est bien une stratégie d'invisibilisation des salarié·es qui est à l'œuvre. Il est urgent de tirer les leçons de cette dérive. Pour une démocratie sociale vivante, il faut remettre les IRP au cœur de l'entreprise, garantir des moyens et une présence réelle sur les lieux de travail, et redonner au syndicalisme toute sa légitimité. Les ordonnances ont fragilisé la représentation : à nous de la reconstruire, plus forte, plus proche, plus combative





Dans une époque où les repères vacillent et où l'incertitude semble dominer, il est plus que jamais nécessaire de se rappeler d'où nous venons.

Les conquêtes sociales qui jalonnent notre histoire ne sont ni des privilèges tombés du ciel, ni des cadeaux accordés par bonté patronale ou par hasard politique.

Elles sont le fruit des luttes, de la solidarité, des grèves, des débats, des nuits blanches et des rassemblements. Elles sont nées dans la rue, dans les ateliers, sur les piquets de grève, au sein des syndicats, et dans les cœurs de celles et ceux qui refusaient de plier.

Le 1er mai n'est pas un jour férié comme les autres. Il ne célèbre ni un saint, ni une nation, ni une saison. Il célèbre le travail et les travailleurs – mais surtout leur lutte pour la dignité.

Ce jour, conquis de haute lutte face au patronat et à la répression, est né de la revendication la plus élémentaire et la plus universelle :

8 heures pour travailler, 8 heures pour se reposer, 8 heures pour vivre.

Ce mot d'ordre, lancé au XIX^e siècle par le mouvement ouvrier, reste une boussole pour toutes les générations de travailleuses et travailleurs. Ce partage équilibré du temps est un droit arraché de haute lutte.

En 1886 à Chicago, des ouvriers sont tombés sous les balles

pour avoir réclamé ce partage du temps. En France, il aura fallu des décennies de luttes syndicales pour imposer cette règle des 8 heures, que nous considérons aujourd'hui comme un acquis. Mais les acquis ne sont jamais définitifs

Le 1er mai, nous ne défilons pas pour le folklore. Nous marchons dans les pas de ceux qui nous ont précédés, et nous ouvrons la voie à ceux qui viendront après. Nous affirmons haut et fort : ce qui a été conquis de haute lutte ne sera pas bradé au nom du profit.

Le 1er mai, c'est le symbole des conquêtes sociales : le droit au temps, au repos, à la dignité. C'est une journée de lutte, de mémoire et de rassemblement. Et pourtant, aujourd'hui encore, ce jour est attaqué. Certains sénateurs osent proposer des dérogations pour permettre aux entreprises d'imposer le travail ce jour-là. C'est un pas de plus dans une logique de banalisation du travail sans fin, de grignotage des droits, de dilution du collectif. En 2025, des sénateurs osent proposer de déroger au 1er mai, pour permettre à certaines entreprises d'imposer le travail ce jour-là. Ce n'est pas anodin. C'est une attaque frontale contre la mémoire ouvrière et contre un symbole mondial du mouvement social. C'est tenter d'effacer ce que des générations ont arraché, pas à pas, souvent dans la douleur.

Dans les services de l'automobile, nous savons ce

que signifie la pénibilité, l'usure physique, les horaires éclatés, la pression du rendement. Nous savons que nos métiers exigent du savoir-faire, de la rigueur, et du dévouement. Mais cela ne justifie en rien de sacrifier le droit au repos, le droit à une vie digne, le droit à la mémoire collective.

Sanctuariser le 1er mai, c'est refuser la marchandisation du temps. C'est rappeler que le temps de repos, le temps pour soi, le temps familial et citoyen, a la même valeur que le temps de production. C'est affirmer qu'il n'est pas de progrès économique possible sans progrès social.

Le 1er mai, nous ne demandons rien : nous rappelons.

Nous ne quémardons pas : nous exigeons.

Nous ne célébrons pas le passé : nous portons un combat vivant, actuel, urgent. Ce jour appartient à toutes celles et ceux qui, hier comme aujourd'hui, se battent pour que le travail reste un droit et non une servitude. Ne laissons personne nous le confisquer. Temps de repos, congés payés, sécurité sociale, retraites, indemnisation du chômage, droit syndical, liberté d'expression au travail, égalité femmes-hommes : autant d'acquis arrachés parfois au prix fort. Autant de protections que l'on croyait intouchables et qui, aujourd'hui encore, sont mises en question, rognées, ou contournées.

Le passé n'est pas un musée :

C'est un miroir tendu vers le présent.

Car les attaques modernes ont changé de visage. Moins brutales parfois, mais plus insidieuses : flexibilisation, ubérisation, précarisation, individualisation des droits, sous-traitance généralisée, dialogue social instrumentalisé. Le discours dominant tente de faire croire que les droits sont des freins, que les protections sociales pèsent trop lourd, que l'individu doit se débrouiller seul dans une jungle concurrentielle.

Nous, nous affirmons le contraire.

Car que constatons-nous aujourd'hui ?

Une intensification du travail, une disponibilité permanente exigée dans certaines structures, des journées rallongées, des pauses rognées, des heures non comptées, et une vie personnelle souvent reléguée au second plan. Dans un secteur où la main-d'œuvre est essentielle – qu'il s'agisse de mécanique, de carrosserie, d'accueil client, de gestion ou de logistique – les salariés sont souvent épuisés, pressurisés, et trop peu reconnus. Rappeler les conquits sociaux, ce n'est pas faire acte de nostalgie. C'est affirmer que les droits, comme le temps de travail, les congés payés, la prévoyance, les classifications, les salaires, la représentation du personnel, sont des lignes rouges qui ne doivent pas être franchies.

C'est aussi revendiquer que les grandes transitions en cours dans l'automobile – véhicules électriques, digitalisation des services, mobilité durable – ne doivent pas se faire sur le dos des salariés. Le temps libéré, le droit au repos, la santé au travail : ces principes ne sont pas négociables. Ce sont eux qui permettent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la dignité dans l'emploi, et l'égalité des droits.

À l'heure où certains rêvent de déréglementer davantage, de flexibiliser sans fin, de substituer des applications aux conventions collectives, notre rôle est clair : tenir bon, défendre les acquis, et ouvrir la voie à de nouvelles conquêtes.

Dans les concessions comme dans les ateliers, nous ne cesserons de rappeler que derrière chaque droit conquis, il y a des luttes, des visages, des solidarités. Et que l'avenir du travail ne peut s'écrire sans justice sociale.

Les 35 heures, que beaucoup n'ont jamais réellement vues dans leur quotidien, sont rongées par le recours systématique aux heures supplémentaires. Des heures mal payées, parfois imposées, souvent non choisies, que les salariés sont contraints d'accepter pour boucler leurs fins de mois, faute de salaires suffisants.

Dans les services de l'automobile, cela se traduit

par des semaines à rallonge, des amplitudes excessives, de la fatigue chronique, et une vie personnelle sacrifiée. Pendant que les profits remontent vers les têtes de réseau ou les grands groupes de la distribution auto, les salariés triment, sans reconnaissance ni compensation à la hauteur.

C'est un renversement dangereux : les droits deviennent des variables d'ajustement. Le repos dominical est attaqué. Les CSE sont contournés. Les classifications sont gelées. Les salaires stagnent. L'égalité femmes-hommes reste une promesse non tenue. Le temps de travail réel explose, et les jeunes du secteur voient leur avenir bouché.

Face à cela, notre rôle est clair : résister, rappeler, reconstruire.

Rappeler que chaque acquis social est le fruit de notre histoire collective.

Résister à toutes les tentatives de les grignoter ou de les vider de leur sens.

Reconstruire un projet de société où le travail ne rime pas avec épuisement, précarité ou soumission, mais avec dignité, justice et progrès humain.

Ce 1er mai, nous affirmons plus que jamais que le progrès social n'est pas un luxe, c'est une nécessité.

Et nous ne céderons rien.....



La Branche des services de l'automobile

Compte rendu de la réunion Commission Paritaire Nationale (CPN) du 13 mars 2025

Points à l'ordre du jour :

1) Rectificatif de l'Accord Paritaire National relatif au règlement général de prévoyance (RGP) et au régime professionnel obligatoire (RPO) dans la branche des services de l'Automobile suites au retour de la Sous-Commission extension (ex-COMAREP) / DGT

L'administration du travail DGT ou la direction de la Sécurité Sociale qui entérine cette décision ont durci le discours et dès lors qu'ils estimeront que les termes sont tendancieux ils rejeteront les textes.

Alors, que par le passé MOBILIANS faisait des réserves d'extensions ou des exclusions partielles de certains passages ou de certaines phrases.

C'est pour cela, qu'il est proposé aujourd'hui un rectificatif qui est essentiellement sur le terme organisme dédié et sur le terme d'assureur.

Le président insiste pour que la signature de cet accord se fasse sur table.

Remarques CGT :

La CGT précise encore une fois

que cette pratique n'est pas dans nos statuts.

Et n'étant déjà pas signataire de cet accord, nous ne le serons pas plus aujourd'hui.

2) Bilan de l'organisation des jurys paritaires (DP n°2-24 du 29 février 2024).

Rappel sur le recours au distanciel qui est très encadrer et restrictif.

Le Bilan 2024 fait état d'aucun recours en distanciel.

L'ANFA, continue à travailler sur le sujet afin d'être préparé à cette éventualité, avec un logiciel interne qui s'appelle SOFIA et toutes les adaptations nécessaires, notamment la signature à distance, de façon à être opérationnel par rapport à France Compétence et préparer une documentation ADOC qui était demandée dans la délibération paritaire pour pouvoir donner quelques lignes directrices à la fois aux jurés et aux candidats.

L'ANFA aimerait reconduire l'expérimentation pour 12 mois et pouvoir faire un bilan à l'issue de cette période.

Ainsi qu'imaginer une délibération paritaire qui sera proposée dans le CPN à venir, et qui portera uniquement sur cette prolongation de 12 mois.

Remarques CGT :

Pour rappel, la CGT a toujours dit que chaque examen devait se faire en présentiel et faute de pouvoir appliquer cette règle, a fait en sorte de cadrer et de restreindre au mieux l'utilisation du distanciel.

3) Retour sur le Conseil des métiers du 6 mars 2025 : appel à projets CFA 2025. L'OPCO nous fait un retour sur les possibilités d'investissements dans les CFA sur du matériel, qu'il soit pédagogique ou numérique.

L'OPCO nous fait un retour sur les possibilités d'investissements dans les CFA sur du matériel, qu'il soit pédagogique ou numérique. La branche des services de l'automobile est la branche qui mobilise le plus d'investissements ce qui n'est pas étonnant au vu du nombre d'apprentis.

L'OPCO a pu répondre à l'ensemble des demandes, car le budget qui était alloué de 9.723.590 € était un peu supérieur au montant des demandes.

Même, si elle n'a pas répondu à certaines demandes car elle ne rentraient pas dans les critères d'éligibilité.

4) Questions Diverses

Point Calendrier CPN : date de la

CPN de juin à modifier (en CPN du 13 mars).

Remarques CGT :

La CGT fait remarquer qu'il y a une erreur sur ce point notamment la date de réunion de l'OB-SA qui pose un problème et non la CPN, car elle est positionnée le 12 juin en même temps que la journée des Assemblées Générales IRP.

Finalement la date de réunion de l'OBSA retenue sera le 10 juin

2025.

Il s'en suit une présentation d'un petit clip vidéo musical, diffusable sur les réseaux sociaux afin de promouvoir et de valoriser le portail de la branche automobile que chacun pourra s'approprier et diffuser comme il le veut.

Prochaine réunion de la CPN le jeudi 10 avril 2025

Compte rendu de la réunion Commission Paritaire Nationale (CPN) du 10 avril 2025

POINT SAISINE DE LA CPN PAR LA CFTC

Intervention de la CFTC suite à leur saisine.

Le président répond en disant que pour lui il y a deux points.

Le 1er est l'affectation des entreprises par rapport au code Naf et notamment les parkings qui n'appliqueraient pas la convention collective.

C'est là que l'on voit, tout l'intérêt qu'a eu la CPN a engagé depuis l'automne avec le cabinet Flichy et Granger afin d'établir une note juridique qui a vocation à être transmise largement.

Que ce soit à l'entreprise, aux salariés et aux parties prenantes, y compris l'administration, qui a vocation de rappeler les règles applicables en termes de droit conventionnel et critères qui imposent l'application de notre convention collective.

Remarques CGT.

La CGT est d'accord sur le fait que nous ne devons pas nous faire piller notre branche par des entreprises qui ne veulent pas y adhérer, donc ne pas cotiser mais qui profitent de nos formations.

Le 2ème sur la pénibilité, il est pour le président, hors de question d'attaquer une étude

de pénibilité dans notre branche tant que le gouvernement, le patronat et les organisations syndicales ne se seront pas mises d'accord dans le cadre du conclave.

Concernant le FIPU (Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle) le président indique que s'il y a possibilité, notamment pour Solidarité Prévention, de pouvoir avoir accès à cette caisse, pourquoi ne pas le faire.

Il est rappelé par FO et la CGT que cela avait été évoqué à IRP Solidarité Prévention en début d'année où après avoir demandé

au service de se renseigner (FIPU compte 250 millions €).

Mise à part si les règles ont changé depuis, il s'avère que les branches n'avaient pas le droit de prétendre à cette caisse seulement les entreprises, qui selon des critères précis peuvent en faire la demande.

Solidarité Prévention se renseignera pour voir si ces critères ont changé.

Pour faire suite à la saisine de la CFTC et pour acter l'organisation de cette commission paritaire d'interprétation, dans le cadre de la CPN du mois de mai, qui selon les textes la commission se tiendra à l'issue de cette même commission. Les règles sont exposées dans notre Accord de 2018 à l'annexe afférente.

Avec un nombre de participants limités et mandatés à cet effet (2 personnes par organisation).

Une convocation à cette commission nous sera envoyée dans le courant de la semaine prochaine.

L'organisation qui le souhaite aura 15 jours pour transmettre leur argumentaire.

[La CFE-CGC intervient suite à la demande de révision de l'article 6.04 de notre convention collective évoquée il y a 2 mois :](#)

Demande s'il y a eu une réflexion sur le sujet de la modification des Payplans ?

Le président dit avoir vu les patrons d'entreprises rester très discrets sur le sujet.

Et ne voit pas de Payplans

d'entreprises qui ne seraient pas en évolution par rapport à ceux de l'an dernier.

La CFE-CGC dit ne pas être là pour montrer du doigt les entreprises qui ne proposeraient pas un bon Payplan. Mais revient sur le fait qu'un Payplan peut être imposé sans l'accord du salarié et demande des limites. Notamment, que cela soit encadré et que si, sur les 3 mois qui précède, le nouveau Payplan est moins favorable que le précédent le salarié doit pouvoir le refuser.

La CFTC répète qu'ils ne disent pas que les Payplans sont mauvais mais demande que cela fasse au moins l'objet d'une info consultation, ou que cela passe par un accord d'entreprise.

La présidence rappelle le droit en disant, que dès lors qu'une mention est prévue au contrat de travail l'accord du salarié s'impose, mais si ce n'est pas dans le contrat de travail cela dépend de la note juridique qui encadre le payplan.

Remarques CGT.

La CGT rappelle que le Payplan doit faire l'objet d'une information en CSE et que peu importe si cela devait faire l'objet d'une consultation, car si le CSE est contre finalement c'est le patron qui décide.

Sachant que si un salarié refuse de signer le nouveau Payplan, et qu'il avertit sa direction par mail de son refus de se voir appliquer un nouveau Payplan mais qu'il conclut une vente, le Payplan est

d'office accepté, on appelle ça un « accord tacite »

Le salarié n'a finalement pas d'autre choix que démissionner, demander un licenciement judiciaire ou contester au prud'homme sont Payplan.

La présidence rappelle le droit en disant que dès lors qu'une mention est prévue au contrat de travail l'accord du salarié s'impose mais si ce n'est pas dans le contrat de travail cela dépend de la note juridique qui encadre le payplan.

Au niveau de la branche, il est rappelé le champ des négociations de la branche porte uniquement selon les articles du Code du Travail sur les salaires minima et pas sur les accessoires de salaire.

Donc juridiquement cela ne dépend pas de la branche.

Même si la commission serait bien contente de pouvoir se positionner, sur la part variable des salaires, car cela permettrait de parler des salaires minima avec les parts variables afférent chose qui est interdite par la loi.

Il est évoqué par le président un guide de bonnes pratiques qui ferait référence.

La CGT intervient pour dire qu'il n'y aurait aucun changement pour le salarié et qu'il devrait quand même être possible, que si un Payplan est moins favorable que le précédent, de mettre en place quelque chose qui a minima, si le salarié le refuse, puisse partir et bénéficier au moins du

chômage.

2ème point : sur le renouvellement de la délibération N°2-25 paritaire sur l'organisation des jurys à distance.

Il est fait un rapide bilan qui avait déjà été acté à la dernière réunion.

Les autres organisations sont d'accord pour signer sur table.

Les élus CGT interviennent sur l'argumentation que notre camarade Michel GENTAZ nous a fait profiter lors de la préparation de cette CPN.

En rappelant que notre signature serait favorable si :

- Il était rappelé que, dans cette délibération, sa

rédaction ne stipule pas l'exceptionnalité de sa mise en œuvre, comme notamment l'épidémie de Covid qui est à l'origine de ce dispositif.

- Il faut que cela soit acté dans cette délibération. nous soulevons aussi un passage litigieux concernant le mot « agilité » qui dans sa définition et contradictoire avec l'exceptionnalité et qui laisserait la porte ouverte à toutes les interprétations possibles.
- Le président essaie de minimiser ces faits et n'accédant pas à notre demande la CGT ne sera pas signataire.

3ème point : Bilan de la délibération paritaire N°15-23.

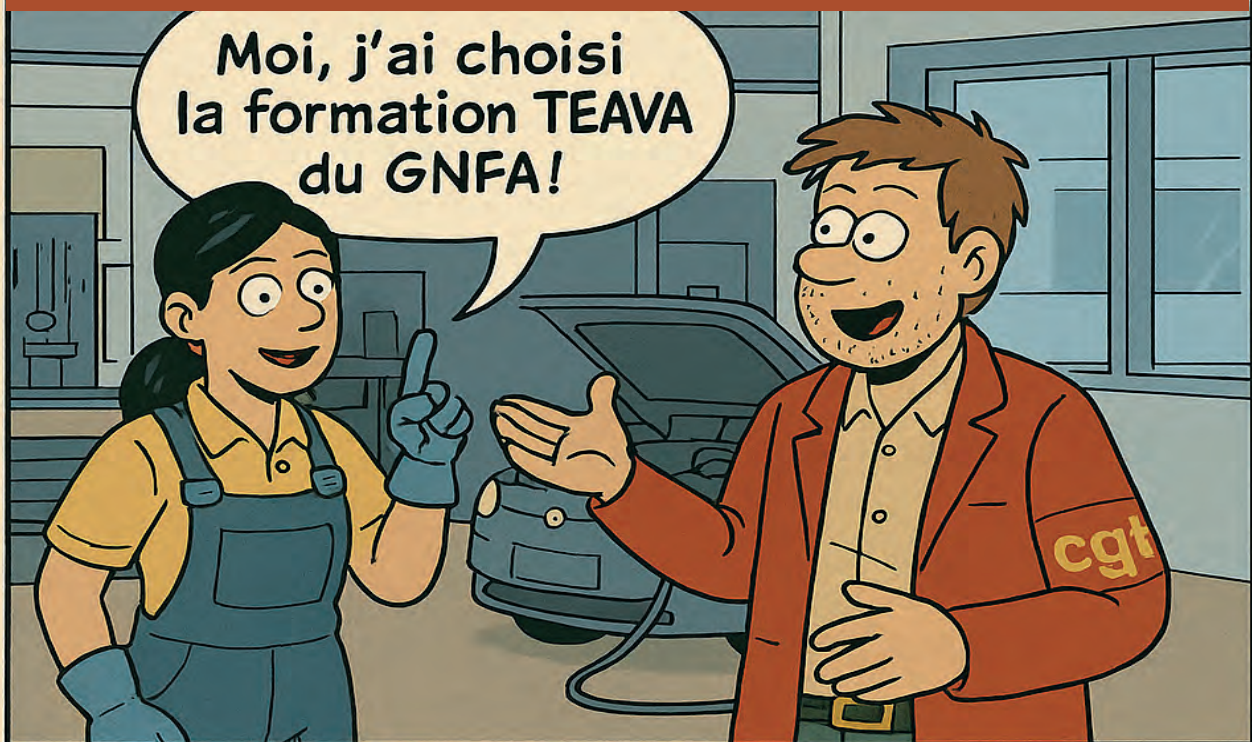
La CGT rappelle, encore une fois, bien que signataire de cette délibération lors du GTP cycles le 24 mars dernier, nous avons donné un avis défavorable à la prolongation de l'expérience. Donnant la possibilité aux organismes de formation de la branche de dispenser des formations du cycles, à un public relevant d'autres branches professionnelles et qui ne veulent pas cotiser à IRPAUTO.

Il est hors de question qu'elles profitent de la qualité de nos formations sans contreparties

Remplir les groupes dans les CFA n'est pas un argument suffisant.

Prochaine réunion de la CPN le jeudi 22 mai 2025

1 SEMAINE/MOIS EN CENTRE - EN ALTERNANCE



15-6
MOIS

85%
D'INSERTION
EN CDI



**DEVENIR EXPERT-E
EN MAINTENANCE
CONSEIL TECHNIQUE**

ACCESSIBLE AVEC UN BAC
PRO MAINTENANCE
PERMIS B EXIGÉ
FORMATION FINANCÉE
POSTULE SUR : GNFA.AUTO.FR

ACCESSIBLE AVEC UN BAC PRO MAINTENANCE,
PERMIS B EXIGÉ, FORMATION FINANCÉE

**UNE FORMATION
LABELISEE
BRANCHE AUTOMOBILE**



Compte rendu de la réunion du conseil de gestion de l'ANFA du 27 mars 2025

Etaient présent pour la CGT :

- Monsieur Taieb Ayari
Administrateur CGT.
- Monsieur Lionel Ducay
Secrétaire Adjoint du bureau.
- Monsieur Michel Gentaz
Observateur.

Approbation du procès-verbal de la réunion du 11 décembre 2024 :

Aucune demande de modification écrite ou orale n'ayant été faite, à ce jour le PV est adopté.

Actualité de la Formation professionnelle :

Monsieur Faurie délégué générale de l'ANFA fait un point

sur l'actualité de la formation.

Parution du décrets relatifs :

- A l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis. Montant de 5000 euros par contrat.

Délibérations paritaire n°14-25

- **Demande fait à l'ANFA d'instruire et soumettre à l'examen des GTP « Parc de stationnement » et « Contrôle technique des véhicules léger » des travaux concernant l'évolution des fiches de Qualification existantes.**

Délibérations paritaire n°17-24 :

- **Mandatant l'ANFA pour la réalisation d'une étude relative à l'application d'une**

offre de service différenciée aux entreprises hors branche dans le cadre de l'ouverture de sessions de formation à leurs salariés visant une certification professionnelle de la branche des Services Auto.

Remarque de la CGT :

Nous rappelons que notre organisation n'est pas signataire de cette délibération pour les raisons suivantes :

Ces entreprises qui viennent principalement du Commerce, de la Grande Distribution du Sport, voir du Poids Lourd, n'applique pas notre convention collective et ne sont pas adhérente à IRP-Auto ce qui à pour conséquence un manque à gagner pour les différentes Caisses de l'Association. Quand on veut profiter des formations de haute qualité de notre branche on joue le jeu de la branche, on ne vient pas « faire son marché » parmi nos formations. L'excuse de remplir pour des raisons financières les groupes d'apprenant de nos CFA ne peut pas être une excuse à des effets d'aubaines.

Délibérations paritaire n°1-25 :

- **Relative au programme 2025 des actions de solidarité et de prévention.**
- **Renouvellement du Bureau et répartition des fonctions pour la période de Mars 2025 à Mars 2027 :**
 - Le renouvellement concerne l'alternance entre collègues (tous les 2 ans).
 - Monsieur Lionel Ducay

obtient le poste de secrétaire du bureau pour la CGT.

Le comité de rémunération comportera :

- Le Président et le Trésorier de l'ANFA

Confirmation des représentants de l'ANFA à l'assemblée générale de la SCI des Services de l'Automobile et de la Mobilité :

Le président rappelle que l'ANFA bénéficie de 7 sièges à l'assemblée générale de la SCI.

Les mandats sont renouvelés à l'unanimité du conseil.

Point sur la situation de l'INCM (institutue nationale du cycles et du motocycle):

Il est rappelé qu'il y a plus de salariés du cycle dans le commerce que dans les services auto il serait normal que nous allions chercher ses salariés pour les faire venir dans notre branche et profiter de notre savoir-faire en termes de formation professionnelle.

La présidente de l'INCM juge que beaucoup d'entreprises n'ont pas penser à notre branche et qu'elles constatent actuellement la qualité de nos formations et notre présence sur toute la France ce qui pourrai les inciter à adhérer à notre convention (70% sont actuellement hors branche).

Remarque de la CGT :

La raison principale c'est que notre convention collective est plus favorable aux salariés et ses entreprises du commerce ou du

sport ne veulent pas adhérer à notre convention pour cette raison. Certaines ont quand même franchis le pas comme « Sport 2000 » qui appliquent en plus de leur convention principale notre convention collective. Il serait bien de revenir pour le cycle sur ce qui s'applique encore pour la moto : Pas de vente sans avoir un technicien diplômé pour ouvrir un magasin.

Bilan provisoire de la 10ème édition de la Semaine des Services de l'Automobile et de la Mobilité (SSAM) :

Monsieur Faurie délégué générale de l'ANFA présent le bilan provisoire au conseil. Bilan définitif sera présenté au comité de pilotage au mois de mai

Présentation du tableau des mises en concurrence pour l'année 2024 :

Monsieur Faurie délégué générale de l'ANFA présent en détail au conseil le tableau de mises en concurrence.

- Campagne de communication pour le lancement d'un nouveau Jobboard
- Conception création mise en œuvre du plan média et du site internet de l'édition 2025 de la Semaine des Services de l'Automobile et de la mobilité
- Conception et production de capsules e-learning à destination des tuteurs et des maîtres d'apprentissage via les CFA
- Enquête suivie de cohorte.

Question diverse :

Le délégué général de l'ANFA évoque une possible modification des conditions pour siéger au CA de l'ANFA du collègue patronal pour ouvrir la porte aux DRH d'entreprise.

Remarque de la CGT : Cette demande de modification des statuts ne peut être débattue qu'en CPN la position de la CGT est : Pas de DRH de constructeurs.

Groupe Technique Paritaire vitrage du 07 avril 2025

Étaient présent pour la CGT :

- Monsieur Yoann Almirall
- Monsieur Michel Gentaz

Portrait sectoriel :

Les acteurs :

- 3538 points de service en vitrage automobile répartis en :
- 2000 centres physiques dédiés exclusivement à cette activité (Carglass détient environ 30% de part de marché)
- 900 points de services sont des labels ou franchises additionnelles pour les carrosseries
- 500 sont des franchises pour les centres autos ou pneumaticiens.

2 modèles économique :

- Les réseaux agréés par les assurances
- Les réseaux non agréés qui nécessitent une offre marketing importante.

Le marché :

- 1,69 milliards d'euros en

2022 - Le cout moyen d'un sinistre est en constante augmentation +42% entre 2018 et 2023 ces hausses seraient dues à la complexité croissante des parebrises (capteurs, caméras, matériaux spécifiques, etc....) - Les bris de glace pris en charge par les assureurs tendent à diminuer (-12% entre 2014 et 2023). Remarque de la CGT : Le métier du Vitrage se complexifie ce qui justifie une montée en qualification. L'emploi : 5000 opérateurs vitrage et chefs de centres dédiés dans les centres de réparation spécialisés. - Plus de 20000 salariés supplémentaires (carrosserie, agents de marques, etc...) pratiquent occasionnellement le changement ou la réparation de vitrage. 33 % des offres d'emploi sont des CDD (14% dans les autres métiers de la branche). - Le turn-over concerne essentiellement les nouveaux entrants. Remarque de la CGT : Les nouveaux entrants partent rapidement le métier étant physique. Des auto entrepreneurs commencent à faire le tour des agents et carrosseries surtout dans les grandes villes pour vendre leurs services à moindre cout.	Les activités : - Une activité qui a nettement évolué avec l'arrivée de systèmes facilitateurs, renforçant la prévention des risques professionnels (TMS, coupures...). - Le recalibrage des ADAS (aides à la conduite). - Selon le responsable d'un centre de formation en vitrage automobile, une voiture sur deux entrant en atelier dans son réseau serait équipée de caméra à recalibrer (obligatoire depuis 2024) lors d'un changement de pare-brise. - Dispositif d'alerte de franchissement involontaire de ligne (AFIL), d'une aide au freinage d'urgence (AFU) et surtout les régulateurs de vitesse intelligent (AIV). - Le recalibrage de caméra est long et extrêmement précis et méthodique et limite les opérations à domicile. Formation insertion : 350 personnes en formation CQP Opérateur Vitrage en 2023 - Un tiers des apprenants ne disposait d'aucun diplôme (profils peu qualifiés) 99% des titulaires du CQP sont en emploi à 6 mois. Remarque de la CGT : Les gens trouvent du travail mais à quel salaire pour quelles taches et avec quelle reconnaissance. Actualités des qualifications et des certifications : Panorama des qualifications et	des certifications : 4 échelons de qualification échelon 3, 6, 9 et 20 - Le plus employé Opérateur vitrage échelon 3 le seul CQP enregistré au RNCP. Remarque de la CGT : Certaines entreprises n'utilisent déjà plus l'échelon 3 les salariés sont classés directement sur l'échelon 6 (Carglass). Les organismes de formation habilités à ce jour : - Le principal est Carglass les autres sont : 123 Pare-Brise, Glass and Boost et CEOS Academy Bilan de la mise en œuvre des actions de formation 2023-2024 : - Opérateur vitrage 414 candidats en 2024 - Chef d'équipe vitrage 21 candidats Projet d'évolution du CQP « Opérateur Vitrage » : - Intégration du paramétrage des équipements (ADAS) dans la procédure de remplacement de vitrage. - Réduction de la durée de formation en alternance de 221 heures à seulement 184 heures. Tour de table et recueil des avis : Comment intégrer des gestes aussi techniques avec les responsabilités qui vont avec en réduisant le nombre d'heures de formation et sans revaloriser le niveau de qualification. Ce projet c'est la généralisation de
--	---	--

la polyvalence sans la reconnaissance de la technicité.

Les organisations salariales sont toutes opposées à ses modifications et demandent également la suppression de l'échelon 3 qui de fait est devenu obsolète.

La décision sera prise en CPN de juin.

Impacts du projet de rénovation sur les autres certifications du domaine :

Projet de suppression du CQP opérateur vitrage spécialiste échelon 6 et donc de la qualification.

Diminution du temps de formation CQP Technicien vitrage :

- 242 heures au lieu de 283 heures.

Diminution du temps de formation CQP Chef d'atelier vitrage :

- 469 heures au lieu de 510 heures.

Tour de tables recueil des avis

Toutes les organisations salariales sont opposées ou très critiques sur ce projet, la décision se fera lors de la CPN de juin.

Remarque de la CGT :

Suppression de l'échelon 6, fusion des compétences technique, compression du temps de formation pour diminuer les coûts tout ça au profit des employeurs. La CGT s'oppose à cette logique d'appauvrissement des parcours professionnel.

L'échelon 9 qui est polyvalent correspond aux demandent actuelle des entreprises, il faut le conserver et supprimer les échelons 6 et 3 qui sont devenus inadaptés.

Avoir pour le même référentiel pour 2 qualifications, ça ne doit pas être possible dans notre branche pour des raisons de clarté et d'interprétation, pas de superposition confuse.



Compte rendu de la réunion de l'OBSA du 10 avril 2025

Délégation CGT :

- Monsieur Yoann ALMIRALL.
- Monsieur Michel GENTAZ

En préambule de l'élection, la CGT tient à rappeler l'historique du mode d'élection des secrétaires et secrétaire adjoint de l'OBSA. Ses postes sont pourvus, tout au moins du côté salariale, en respectant une rotation des organisations qui chacune, à leur tour propose un candidat ou une candidate. Si une ou plusieurs organisations décident de passer leur tour, cela ne remet pas en cause la méthode de désignation.

Election du Secrétaire et du Secrétaire Adjoint :

Plusieurs organisations ont décidé de passer leur tour, la candidature de la CFDT est donc acceptée.

- Madame Murielle BASSEN est élue Secrétaire Adjointe

A la prochaine élection dans 2 ans, ce sera le tour de la CGT.

Lancement de l'étude Intelligence Artificielle :

Le délégué général de l'ANFA informe les membres de l'OBSA de la nécessité de cette étude pour appréhender les impacts sur l'ensemble des métiers des services auto qui vont être ou sont déjà concernés par cette nouvelle technologie (vente, expertise VO, emplois, etc.).

La demande est approuvée à l'unanimité.

Demande d'étude sur les pratiques des marchés carrosserie, peinture et vitrage :

Pour rendre plus attractif ces métiers qui sont en

tensions et également analyser les relations avec les groupes d'assurances.

La demande est approuvée à l'unanimité

Baromètre emploi du 4ème semestre du Commerce et de la Réparation Automobile (alternants compris) :

Le baromètre est présenté et commenté par l'Observatoire de l'ANFA

- 396,839 salariés au 31/12/2024.
- Augmentation de 1,7% sur un an glissant.

CSER

Compte rendu de la réunion du Conseil Supérieur de l'Éducation Routière (CSER), du 12 juin 2024

Délégation CGT :

Présent : Sébastien DEBOFFE
Excusé : Michel GENTAZ

Ordre du jour :

1- Introduction

- Approbation du compte-rendu du CSER du 8 janvier 2024 ;
- Actualités générales de l'éducation routière.

2- Informations sur les mesures du CISR du 17 juillet 2023

- Mesure 1 et 2 – Le continuum éducatif = module vélo au collège et Pré-code de la route ;
- Mesure 3 = « Un permis de qualité et fluidifié » : point

d'étape de la mise en œuvre du livret numérique ; point sur les effectifs ; bilan des examens supplémentaires

- Mesure 5 = « Élargir l'accès à la conduite des véhicules du groupe lourd aux personnes en situation de handicap » : catégories du groupe lourd ; cartographie des écoles de conduite ; prise en compte du handicap invisible et troubles du neuro-développement.

3- Point d'avancement sur les travaux engagés depuis la séance du 8 janvier 2024.

- Equivalence au brevet de sécurité routière quadricycles légers à moteur ;
- Exclusion du bénéfice des formations qualifiantes ; Financement du permis de conduire ;
- Formation post-permis ; Examens et formation motocyclette ;
- Suivi des indicateurs relatifs à l'abaissement de l'âge à 17 ans.

4- Les actualités liées à la réglementation de la formation et des examens

- Présentation des nouvelles dispositions de l'arrêté du 26 juin 2012 fixant les conditions d'exploitation des établissements chargés d'organiser les stages de sensibilisation à la sécurité routière ;
- Présentation des nouvelles modalités associées aux audits du Label et de la certification Qualiopi ;

- Point sur les taux de réussite à l'ETG depuis la mise en place de la nouvelle banque de questions ;
- Réflexions à engager sur l'examen de la catégorie B

5- Questions diverses.

Prise de parole de M. Damien

MASCARAS : En tant que secrétaire général adjoint SNIA-FO (IPCSR), il met en avant une charge de travail exponentiel et demande des réponses de la part du Ministère, qui ignore leurs sollicitations.

1- Introduction

- Approbation du compte-rendu du CSER du 8 janvier 2024.
- Actualités générales accompagnés avec divers explications et chiffres de l'éducation routière

2- Informations sur les mesures du CISR du 17 juillet 2023

Mesure 1 et 2 – Le continuum éducatif = module vélo au collège et Pré-code de la route

ASSR 1 « Attestation Scolaire de Sécurité Routière » avec le module vélo au collège et ASSR 2 pour créer un « pré-code » de la route validé à partir de 14/20.

Les débats s'ouvrent longuement sur le sujet qui oppose enseignant de l'éducation nationale versus enseignant de la conduite et de la sécurité routière :

- Monsieur Patrick MIROUSE (ECF) met en avant les professionnels que sont les enseignants de la conduite

en auto-école puisque l'éducation nationale est chargée par le Ministère nationale. Il affirme que le fait de mettre « simplement » une cassette, afin de diffuser quelques clips de sécurité routière, ne suffit pas. Avec 800 à 900 000 élèves, Monsieur MIROUSE insiste pour inclure les professionnels d'auto-école au sein du programme de sécurité routière « scolaire ».

- Monsieur Patrice BESSONE (MOBILIANS), soutenu par Patrick CREPSO (CER), demandent à réfléchir sur l'intégration du « code de la route », plus précisément l'ETG « Epreuve Théorique Commune », à l'école en contrôle continue via la profession des enseignants de la conduite, cela étant déjà bien intégré au sein de quelques collèges et lycées privés avec l'enseigne CER, qui s'appuie sur le réseau d'adhérents.
- Madame Florence Guillaume, Déléguée interministérielle à la sécurité routière (Présidente CSER-DISR) répond qu'un continuum éducatif accompagné de compétences à travailler et valider fait partis des cycles d'enseignements de l'éducation nationale.
- Madame Julie VANHILLE (ADEIC) réplique qu'étant enseignante au collège, elle confirme un manque d'efficacité de ce continuum

éducatif dédié à la sécurité routière. Elle met en cause l'absence de formation des enseignants et souligne que tout le monde n'a pas le permis de conduire au sein de l'éducation nationale.

Mesure 3 = « Un permis de qualité et fluidifié »

- Point d'étape de la mise en œuvre du livret numérique

Il est expliqué que la remontée du livret numérique (loi du 24/12/2019) n'est pas encore effective à 100% et rencontre quelques difficultés de mise en place, selon les structures. Il manquerait 400 à 500 000 heures de leçons afin d'avoir le minimum requis pour un « début » de fonctionnement efficace.

Remarque FTM-CGT :

Découvrir un nombre d'informations paradoxales et j'insiste car aucun retour n'est fait ni via les patrons ni via les éditeurs pédagogiques. Un comble, lorsque on comprends que c'est finalement un bon nombre d'enseignant de la conduite salarié qui enregistrent eux-mêmes les leçons de leurs élèves sur tablette. C'est bien le salarié qui « **fait le travail** » pour le Ministère de l'intérieur mais les représentants ou autres chefs de bureau ne sont pas d'accord. C'est pourtant très clair, il y a un partage de données personnelles sans concertation et sans consentement. Le problème est que les salariés ne sont pas consultés et que cette loi ne pourra ni se mettre en place concrètement ni perdurer sans

les salariés des auto-écoles !

Pour résumé cette situation :

L'intervention a fait réagir puisque les enseignants de la conduite ne sont pas représentés à ces multiples réunions ou groupes de travail (les représentants en prennent bonne note afin de m'y convier). Les plateformes d'éditeurs pédagogiques ont décroché un des plus gros marchés de leur histoire ! Avec l'obligation pour les établissements de la conduite et de leurs salariés, de mettre en place une nouvelle structure numérique en imposant l'outil, de type « tablette », remplaçant totalement les fiches de suivis papier. C'est sans considérer les salariés avec peu ou pas de formation à ces nouveautés (autrement dit : une désinformation organisée), sachant que plus de 50% des salariés d'auto-école font parties d'une structure de moins de 6 personnes. La solution la plus simple est de participer aux divers groupes de travail afin d'y apporter l'expérience de terrain et d'y ajouter l'aspect « salarié », actuellement dans l'indifférence puisque ces mesures ignorent leur rôle.

Point sur les effectifs ; bilan des examens supplémentaires.

Avec l'intégration des inspecteurs retraités pour compléter l'effort du recrutement via les effectifs de « La Poste » et via le concours, c'est finalement une centaine d'inspecteurs/trices, dont 40% uniquement pour l'Ile-de-France. Les examens supplémentaires, le

samedi, permettent de désengorger la pénurie de places freinant les élèves à passer le permis (plus de 1,5 millions d'examinés en permis B pour 2022)

Remarque FTM-CGT :

Accompagné de l'intervention de l'ANPER et de l'ECF, nous mesurons ces efforts mais il faut temporiser certains points. S'il est apprécié d'avoir « un peu plus » de places d'examen, c'est d'abord la formation qu'il faut revoir avec une éventuelle validation préalable, avant l'examen officiel. La loi imposant un minimum de 20h de formation en auto-école pour accéder à l'examen du permis B (13h pour l'automatique) n'est plus d'actualité. En réalité, c'est plutôt 40h de formation en moyenne avec des résultats décevants de moins de 57% de réussite

A noter : Des groupes de travail seront proposés. A suivre...

Mesure 5 = « Élargir l'accès à la conduite des véhicules du groupe lourd aux personnes en situation de handicap » : catégories du groupe lourd ; cartographie des écoles de conduite ; prise en compte du handicap invisible et troubles du neuro-développement.

Une procédure expérimentale est en cours pour les catégories C (poids lourds de plus de 3,5 tonnes) et CE (avec remorque), avec l'élaboration d'un véhicule équipé d'un accès « fauteuil » pour les personnes en situation de handicap moteur. Mais aussi le développement de la plateforme du registre national des agréments « Raphael »

permettant de mieux choisir un établissement de la conduite avec des filtres pour la prise en charge de différentes situations de handicap, dont les troubles DYS et neurodéveloppement.

Remarque FTM-CGT :

Interviens afin de mettre en avant certains dysfonctionnements en prenant l'exemple d'une personne ayant des troubles DYS avec la possibilité de prévenir les BER « Bureau d'Education Routière » en amont, afin de prévoir un inspecteur/trice ayant suivi une formation adaptée à ce type de handicap, face à des enseignants de la conduite salariés sans formation adaptée pour gérer ces situations.

3- Point d'avancement sur les travaux engagés depuis la séance du 8 janvier 2024

En quelques mots :

- Il n'y aura plus d'obligation d'édition de deux titres lorsqu'on bascule sur la passerelle qui permet de convertir son permis boîte automatique en permis B manuel, réalisable uniquement en auto-écoles labellisées « École, conduite, qualité ».
- Plus d'obligation de remonter au BER pour l'exclusion d'un élève au sein des établissements de la conduite
- Les financements (aides) sont regroupés pour une meilleure gestion globale par la profession (label).
- Une remarque est faite sur la formation post-permis, qui n'est pas assez mise en place

par les auto-écoles.

- Le financement du permis moto via le CPF retoqué, car mal interprété par les représentants de l'Etat, avec plus de 50 000 demandes en quelques semaines. Totalement dépassés, ils ont légiféré pour l'obligation d'être sur un premier permis.
- Depuis 5 mois, il est constaté une augmentation des inscriptions pour le permis à 17 ans, mais la conduite accompagnée est en baisse. Cela reste en observation

Remarque FTM-CGT :

L'importance du label est soulignée mais les salariés ne sont pas formés au respect de l'ensemble des critères de qualité. Les enseignants de la conduite, tout comme les « secrétaires », sont pourtant en lien direct avec la clientèle, alors pourquoi ne pas les intégrer dans le processus du référentiel ?

4- Les actualités liées à la réglementation de la formation et des examens

Résumé :

- Les stages de sensibilisations seront soumis à évolutions avec modifications des lois qui l'encadrent et surtout des contrôles plus intenses.
- Un groupe de travail est prévu afin d'affiner les travaux du label.
- Les questions du code de la route ont été agrémentées de vu par drone et de questions réglementaires, mais aussi la

mention « une bonne réponse » « plusieurs bonne réponses » à la demande de la profession.

- 65 nouvelles questions pour le code moto ont été injectées, en intégrant également la nouvelle réglementation sur la circulation inter-files

5- Questions diverses.

C'est avec une salle malheureusement vidée de la plupart des participants que cette réunion plénière du Conseil supérieur de l'Education Routière se termine sans grande possibilité pour le représentant de la CGT de continuer à mettre en avant des remarques importantes sur la profession.

Actualité juridique



Désignations à la CSSCT.

La Cour de cassation tranche enfin sur le 3e collège.

Dans une décision importante rendue le 26 février 2025, la Cour de cassation a levé une ambiguïté juridique longtemps source de conflits : dans les entreprises où un 3e collège électoral (cadres) est constitué, un représentant de ce collège doit obligatoirement siéger à la CSSCT.

Jusqu'à présent, l'article L. 2315-39 du Code du travail laissait planer le doute, précisant que la CSSCT devait comprendre au moins trois représentants du personnel, dont au moins un issu du 2e collège ou, le cas échéant,

du 3e collège

Cette formulation vague laissait place à interprétation :

- **Le CSE pouvait-il choisir librement entre un représentant du 2e ou du 3e collège ?**

La Cour de cassation tranche enfin sur le 3e collège.

Dans une décision importante rendue le **26 février 2025**, la Cour de cassation a levé une ambiguïté juridique longtemps source de conflits : dans les entreprises où un 3e collège électoral (cadres) est constitué,

- un représentant de ce collège doit obligatoirement

siéger à la CSSCT.

Jusqu'à présent, l'article L. 2315-39 du Code du travail laissait planer le doute, précisant que la CSSCT devait comprendre au moins trois représentants du personnel, dont au moins un issu du 2e collège ou, le cas échéant, du 3e collège

Cette formulation vague laissait place à interprétation :

- **Le CSE pouvait-il choisir librement entre un représentant du 2e ou du 3e collège ?**
- **Ou l'existence même du 3e collège imposait-elle d'y désigner un représentant ?**

La haute juridiction a tranché :

- Le CSE n'a pas le choix.

Si un 3e collège existe, un cadre doit siéger à la CSSCT. Cette clarification met fin à une zone grise du droit du travail que certains employeurs, et parfois même des élus, exploitaient au détriment de la représentation équilibrée des salariés

Dans l'affaire jugée, un CSE avait désigné quatre membres pour la CSSCT : un du 1er collège (ouvriers/employés) et trois du 2e collège (agents de maîtrise), sans inclure de représentant du 3e collège, pourtant bien présent.

Un syndicat avait saisi le tribunal pour demander l'annulation des désignations, arguant que la représentation des cadres avait été évincée.

Les juges du fond avaient initialement donné raison au CSE. Mais la Cour de cassation a cassé cette décision, rappelant que l'équilibre entre les collèges est un principe fondamental du fonctionnement démocratique du CSE.

Harcèlement moral

Dans un arrêt majeur rendu le 21 janvier 2025, la chambre criminelle de la Cour de cassation a consacré la notion de harcèlement moral institutionnel. Cette décision historique fait suite au rejet des pourvois déposés par Didier Lombard, ancien PDG de France Télécom, et son numéro deux, Louis-Pierre Wenès, tous deux reconnus coupables d'avoir mis en œuvre une politique managériale destructrice.

La haute juridiction affirme désormais qu'il peut y avoir harcèlement moral sans relation directe entre un salarié et un supérieur, mais à travers une politique d'entreprise consciemment menée. Sont ainsi qualifiés de harcèlement les agissements collectifs ayant pour finalité de détériorer les conditions de travail dans le but de réduire les effectifs ou d'atteindre d'autres objectifs économiques, au prix de graves atteintes à la dignité, à la santé ou à l'avenir professionnel des salariés.

L'affaire France Télécom, emblématique de cette dérive, portait sur un plan initié après la

privatisation de l'entreprise en 2004. Entre 2006 et 2009, la direction avait engagé une réorganisation visant à supprimer 22 000 postes et à déplacer 10 000 agents, entraînant une vague dramatique de suicides et de tentatives parmi les salariés.

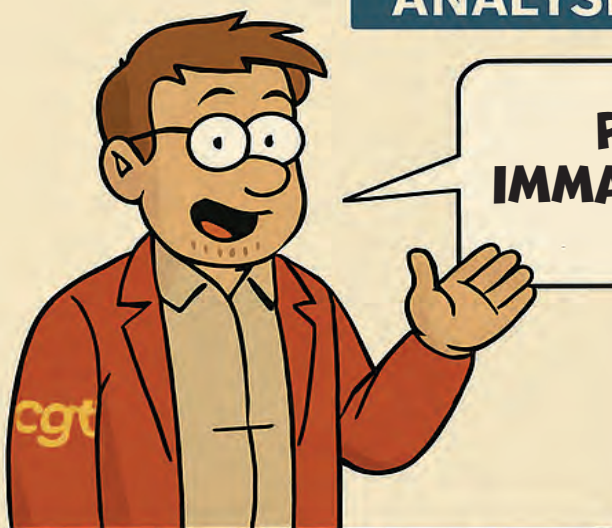
Les dirigeants mis en cause arguaient que le Code du travail ne visait que des cas de harcèlement entre personnes identifiées, et non une démarche systémique. Mais la Cour de cassation a rejeté cet argument, ouvrant la voie à la reconnaissance juridique du harcèlement institutionnel comme une forme aggravée de violence managériale.

Didier Lombard et Louis-Pierre Wenès ont été condamnés à un an de prison avec sursis et à 15 000 euros d'amende chacun.

Les dAtAA - AVRIL

CASSE SOCIALE?

ANALYSE SYNDICALE

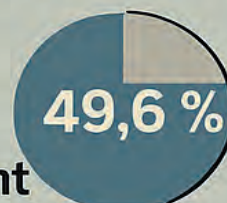


**RALENTISSEMENT DES
IMMATRICULATIONS = RISQUES
POUR L'EMPLOI**

RALENTISSEMENT =
GEL DES EMBAUCHES,
RÉDUCTIONS DES
INTÉRIMAIRES,
RESTRUCTURATIONS.....

Baisse généralisée

- VP : -7,8 %
- VUL : -10,7 %



Ralentissement
gel des embauches,
réduction des intérimaires,
restructurations...

LA MOYENNE DES ÉMISSIONS
DE CO2 SUR LE PREMIER TRI-
MESTRE 2025 EST DE 92,4 G/
KM. CE CHIFFRE ATTEIGNAIT
92,8 G/KM UN AN PLUS TÔT.
SUR LE SEUL MOIS DE MARS
2025, LA MOYENNE EST DE
89,7 G/KWM

Top marques,

RENAULT PEUGEOT
CITROËN



Notre point de vigilance CGT

- Maintien des effectifs
- Sites sous pression



Situation du marché automobile français (janvier à avril 2025)

I. Un marché du véhicule neuf en détresse structurelle.

Le premier quadrimestre 2025 confirme un mouvement de repli profond du marché du véhicule neuf. Avec 410 085 immatriculations sur les trois premiers mois, le recul est de 7,8 % par rapport à 2024. Le mois de mars enregistre une chute alarmante de 14,5 %. La tendance ne semble pas s'inverser en avril.

Les raisons sont multiples : Inflation persistante : augmentation des prix des véhicules neufs, mal compensée par les aides publiques.

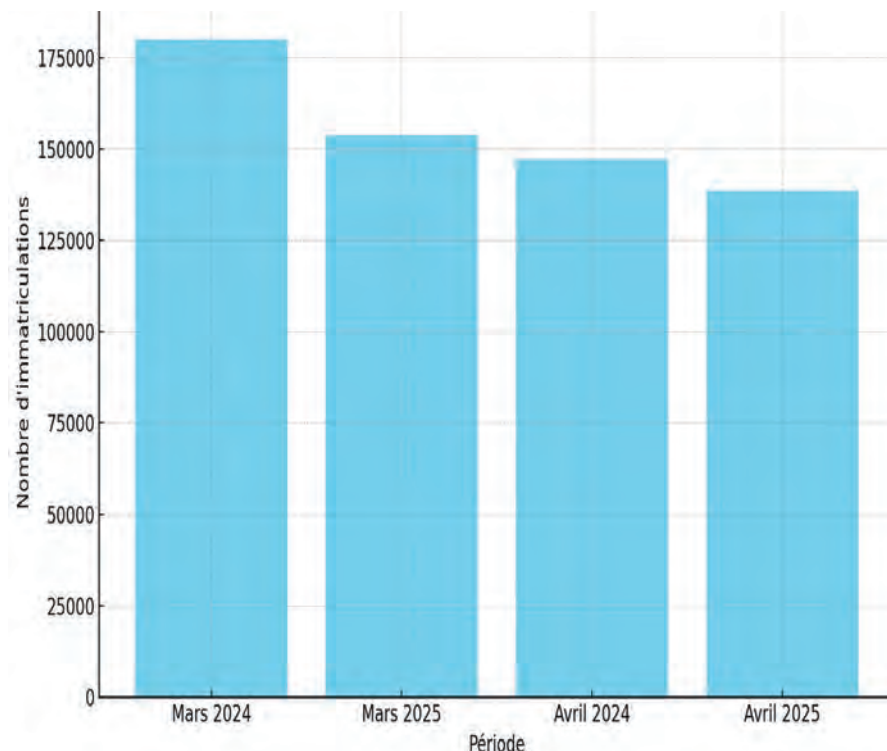
Crédit restreint :

- Les taux d'intérêt restent élevés, limitant l'accès au financement automobile.

Sélection naturelle par le portefeuille :

- Seuls les foyers aisés maintiennent leur consommation, les autres se tournent vers le VO ou diffèrent leur achat

Malgré une présence forte de Renault, qui parvient à contenir la baisse (– 0,99 % en mars, +2,13 % en avril), la plupart des marques souffrent. Peugeot, Volkswagen, Stellantis voient leur volume fondre. Les modèles comme la Clio V ou la R5 E-Tech évitent à Renault de plonger



avec les autres.

Le segment des SUV continue de dominer (49,6 % des ventes), mais cette domination masque une polarisation du marché : les citadines sont en net recul, les modèles familiaux aussi. Les berlines s'effondrent.

La moyenne d'émission de CO₂ des VN tombe à 92,4 g/km, reflet de l'accélération de l'électrification. Mais l'offre reste souvent déconnectée des capacités budgétaires réelles des clients.

II. Véhicule d'occasion :

Dynamique mais sous contrainte. Avec 1 363 717 VO vendus au premier trimestre 2025, le marché progresse de 2,1 %. Les particuliers représentent près de 65 % des transactions. Le segment du VO récent est tiré par la rareté du VN abordable.

Pourtant, plusieurs signaux d'alerte apparaissent :

- Effondrement des marges : dans certains réseaux (Volvo, Stellantis), les marges sur VO ont chuté de 28 %.

- Frais financiers en hausse : le coût du stock devient un élément critique.

Fiscalité incertaine :

- le malus VO, prévu pour 2026, alimente la méfiance. Même s'il ne s'appliquera qu'aux importations, la peur a déjà freiné certains achats.

Les acteurs du remarketing s'adaptent : plateformes BtoB, enchères en ligne, reconditionnement industriel. Mais le modèle reste fragile et peu d'emplois stables y sont créés.

III. Contrat d'agent Stellantis : le modèle qui vacille

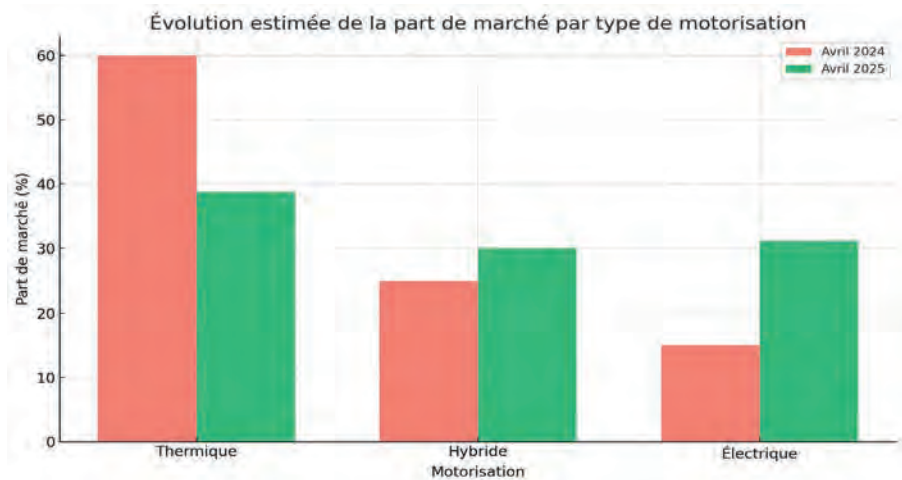
Présenté comme le futur de la distribution automobile, le contrat d'agent est aujourd'hui en stand-by. Stellantis, sous pression de ses distributeurs, a suspendu son déploiement. Le contrat prévoit une réduction drastique de l'autonomie des points de vente

Vente pour le compte du constructeur.

Commission fixe sans marge.

- Plus de propriété des stocks
- Les conséquences sociales sont graves :
- Perte d'emploi commercial qualifié.
- Externalisation croissante des fonctions support.
- Déshumanisation de la relation client.

Les syndicats professionnels, les fédérations de distributeurs et plusieurs groupes de distri-



bution ont réagi avec fermeté. Le dialogue social avec les constructeurs s'impose comme une urgence.

IV. Animation commerciale : pression et fragilité des réseaux.

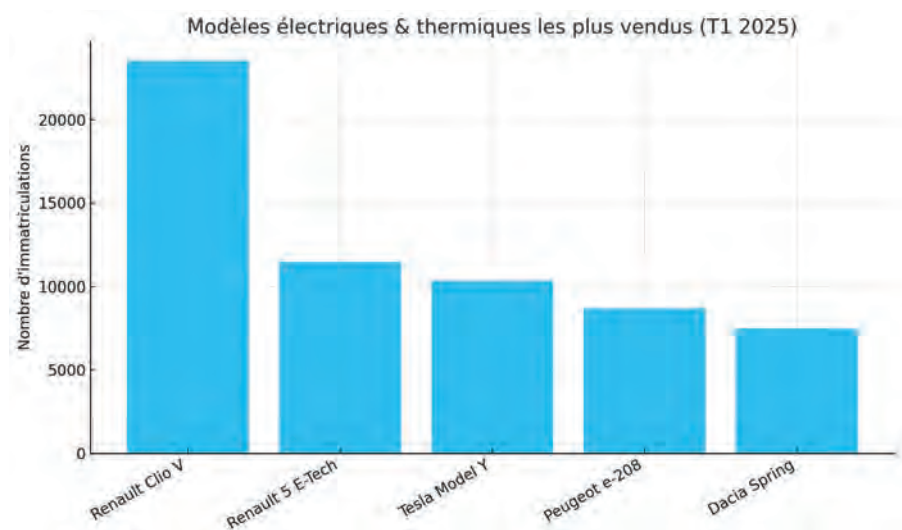
- L'activité commerciale est fortement perturbée :
- Objectifs inatteignables avec des volumes en baisse.
- Déconnexion entre les offres décideurs marketing et le terrain.

Logistique dégradée :

- Livraison, stock, délais, absence de soutien SAV.

Les vendeurs, techniciens livraison, services immatriculation sont en tension. La digitalisation n'a pas compensé le besoin de métier. Les outils imposés par les constructeurs sont souvent inadaptés.

Malgré tout, la base tient grâce à la professionnalité des salariés. Ce sont eux qui font encore tenir les concessions, dans un modèle économique qui s'épuise.



Pages 73 à 124

AU SOMMAIRE :

■ **L'ACTUALITÉ
JURIDIQUE**
Sommaires
de jurisprudence
(n° 012 à n° 023)

PAGE 76

■ **FICHES PRATIQUES**

• Dix nouvelles règles
d'indemnisation du
chômage applicables
depuis le 1^{er} avril 2025

PAGE 113

• Grève : quelles
conséquences sur
le salaire ?

PAGE 116

• 17 cas de
démission dite
« légitime »

PAGE 120

Prix : 21 €

DOSSIER

VIOLENCE AU TRAVAIL

Accident du travail
Maladie professionnelle
Harcèlement
Préjudice d'anxiété

PAGE 83



ÉDITORIAL ■ L'action de groupe, oui ! Mais non... Par Anne de Haro – PAGE 75

**J'agis,
je m'engage,
je me syndique !**

Bulletin d'adhésion

Je souhaite

☐

prendre contact

☐

me syndiquer

Nom Prénom

*J'agis,
je m'engage,
je me syndique !*

Adresse.....

Tel Entreprise

email

FTM-CGT : Case 433 - 263, rue de Paris ; 93100 Montreuil cedex
01 55 82 86 10 : servicesauto@ftm-cgt.fr www.ftm-cgt.fr

