



Le Collectif des

Services de  
l'Automobile



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





La suite  
à la fin du  
magazine.....

## SOMMAIRE

### Dossier Santé Sécurité

5-10 PIFAS, polluants éternels dans nos ateliers auto

11-12 Modèle courrier du CSE : Interpellation employeur sur présence possible PFAS

13-14 STYRENE

15-17 DUERP

18-20 Prime Poison Social

### Dossier NAO

21-22 Les documents à demandés avant toutes négociations.

24-25 Résultats remontés NAO

26-27 Vous vous sentez mal au travail.. C'est normal, c'est conçu pour -Danièle Linhart - Sociologue.

28-30 Compte rendu de la réunion de la Commission Permanente Alternance OPCOM du 24 avril 2025

30- 32 Compte rendu de la réunion du Conseil des Métiers 21 mai 2025

33-34 Consultation CGT des Minima 2025

35- Jury d'Examen

39-40 Maillage territorial - Devenez acteur de l'UFICT



Édito Yoann ALMIRALL

Membre du Bureau des Services de l'Auto

éditorial

## Quand la santé devient une variable d'ajustement...

**il est temps de reprendre l'initiative.**



Depuis la disparition des CHSCT, la santé et les conditions de travail ont été reléguées au rang d'accessoires dans les choix organisationnels des

entreprises

Partout, les directions cherchent à compresser les coûts, intensifier le travail, individualiser les rémunérations et minimiser les responsabilités.

Et pendant ce temps, les accidents du travail s'enchaînent, les pathologies liées aux expositions chimiques se multiplient, les collectifs se disloquent, et les salarié-es s'usent.

Il faut appeler les choses par leur nom : le patronat a organisé l'effacement de la prévention réelle au profit d'une gestion purement comptable du risque.

Le rôle des services HSE ?

Coder les arrêts maladie en coût horaire perdu, modéliser les pertes de marge, mais surtout éviter de remettre en cause l'organisation du travail.

Ce n'est pas aux salarié-es de porter le prix du productivisme.

Dans les ateliers, les polluants éternels comme les PFAS, ou des substances cancérogènes comme le styrène, continuent de circuler librement, souvent sans information claire, sans traçabilité, sans mesures de prévention efficaces. Il ne s'agit pas ici d'un « manque de moyens » ou de « manque de temps ». Il s'agit d'un choix de gestion, qui préfère économiser sur la sécurité que d'assumer ses responsabilités légales.

### Mais rappelons-le :

- La sécurité au travail n'est pas une faveur, c'est une obligation. L'article L4121-1 du Code du travail impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des salarié-es.

Quand une direction choisit de fermer les yeux, elle se rend coupable.

### Non, les primes ne remplacent pas les droits

Et pendant que l'entreprise contourne ses obligations, elle tente de détourner notre attention avec des primes individuelles, des systèmes de classement, des pseudo-objectifs qui ne font qu'accroître la pression sur les épaules des salarié-es.

La finalité est claire : isoler les individus, fragmenter les collectifs, et empêcher toute expression syndicale cohérente.

### Nous le disons sans détour :

- la performance individuelle ne remplacera jamais les droits collectifs.

Derrière chaque prime conditionnée se cache un renoncement à des hausses de salaire garanties pour tous. Et derrière chaque mise en compétition, un affaiblissement du collectif de travail.

### La CGT porte une autre vision du travail.

Nous portons une autre ambition :

- La reconnaissance des maladies professionnelles, sans parcours du combattant.
- La mise à jour effective des DUERP, avec l'implication des élu-es du personnel.
- La réduction à la source des expositions, pas le bricolage d'EPI de fortune.
- Le droit d'alerte et le droit de retrait réaffirmés comme outils légitimes.
- Une politique de santé au travail basée sur la prévention primaire, pas sur la réparation a posteriori.

Nous n'avons pas l'intention de négocier la santé. Nous avons l'intention d'en faire un front de lutte prioritaire.

Reprendre la main, c'est maintenant

Cette rentrée ne peut pas être une routine.

Elle doit être le point de départ d'un renversement de logique.

Nous appelons les salarié-es à interpeller, à s'organiser, à ne rien laisser passer.

Nous appelons les élu-es à exiger la transparence, à se saisir du droit, à faire vivre le rapport de force.

Parce que la santé ne se négocie pas, elle se garantit.

Parce que le travail ne vaut que s'il respecte les femmes et les hommes qui le produisent.

Et parce que le syndicalisme, c'est aussi redonner du pouvoir à celles et ceux qui n'en ont plus.

Le collectif CGT des Services de l'Automobile Septembre 2025

# PIFAS, polluants éternels dans nos ateliers auto

Enquête sur une menace invisible — et comment s'en protéger.

Par Frédéric NICOD.



Quand Maxime, mécanicien depuis 15 ans dans un atelier de la région lyonnaise, démonte un étrier de frein, il sait qu'il doit se méfier des poussières de plaquettes. Ce qu'il ne savait pas, c'est qu'en manipulant certains lubrifiants, fluides hydrauliques ou produits dégraissants, il s'exposait aussi à une autre menace, plus insidieuse : les PFAS. Ces polluants éternels, désormais sur la sellette en Europe, contaminent ateliers, sols, nappes phréatiques, et jusque dans le sang des travailleurs...

Une famille de substances redoutables

Les PFAS — pour substances per- et polyfluoroalkylées — font désormais partie de notre quotidien, bien que la plupart d'entre nous n'en aient jamais entendu parler.

Ces composés, inventés dans les années 1940, sont capables de résister à l'eau, à la chaleur, à la graisse. Parfaits pour protéger les textiles ou pour rendre plus performants les lubrifiants, ils sont vite devenus incontournables... jusqu'à ce qu'on découvre l'envers du décor.

« Les PFAS sont appelés polluants éternels car ils se dégradent extrêmement lentement.

Ils s'accumulent dans l'environnement, mais aussi dans nos organismes, avec des effets avérés sur la santé », explique le Pr Dominique Grandjean épidémiologiste danois et spécialiste des polluants chimiques à Harvard., toxicologue environnemental.

Et les ateliers automobiles n'échappent pas à cette contamination silencieuse.

## Dans l'atelier : où se cachent les PFAS ?

La réparation auto est l'un des secteurs où l'on rencontre le plus fréquemment des PFAS. Pourquoi ? Parce que ces substances sont intégrées à de nombreux produits que nous utilisons sans forcément le savoir :

- Fluides de frein et certains liquides hydrauliques
- Huiles et lubrifiants spéciaux
- Produits dégraissants
- Revêtements anti-corrosion appliqués sur des pièces mécaniques
- Gaines et joints fluorés.

Dans une étude récente parue dans Environmental Science & Technology Letters, 18 lubrifiants testés sur le marché européen contenaient tous des PFAS en quantités variables.



Lors des interventions, ces produits peuvent contaminer l'air sous forme de vapeurs, les surfaces, les poussières.

Une étude canadienne a mesuré dans la poussière de voitures des teneurs en PFOA (un PFAS connu) allant jusqu'à 33 ng/g.

Autrement dit, quand Maxime démonte un étrier ou procède à une vidange, il risque d'inhalier ou de manipuler des PFAS sans le savoir.

### Quels risques pour la santé ?

Le problème, c'est que les PFAS s'accumulent dans le corps humain — et y restent des années. L'étude de la C8 Health Project menée sur 69 000 habitants américains a montré des liens probables entre l'exposition aux PFAS et plusieurs maladies :

- Cancers des reins et des testicules
- Hypertension artérielle
- Troubles thyroïdiens
- Diminution de la réponse immunitaire
- Retard de croissance chez les enfants.

Dans le milieu professionnel, les travailleurs exposés quotidiennement présentent des concentrations sanguines élevées. Une enquête de l'INRS note que les mécaniciens et carrossiers constituent un groupe à risque.

Ajoutons à cela un autre danger :

- les particules ultrafines issues du freinage, souvent chargées de PFAS, peuvent pénétrer profondément dans les poumons.

Une étude sur cellules bronchiques humaines a démontré que ces particules provoquent stress oxydatif et cytotoxicité.

### Comment s'en protéger ?

Bonne nouvelle : des solutions existent pour réduire fortement les risques.

Première étape : identifier les produits à risque.

- Faire un inventaire des fluides, lubrifiants, dégraissants utilisés dans l'atelier. Vérifier

les FDS (fiches de données de sécurité) : certains fournisseurs indiquent désormais clairement la présence de PFAS.

Deuxième étape : adapter les pratiques.

- Choisir des alternatives sans PFAS dès que c'est possible.
- Améliorer l'aspiration des fumées, installer des systèmes de filtration performants.
- Confiner les opérations à risque (vidanges, dégraissage, interventions sur freins).
- Mettre en place un protocole de nettoyage rigoureux.

Troisième étape : protéger les salariés.

- Port de gants nitrile, lunettes, combinaisons adaptées.
- Masques FFP3 lors des opérations émettant des poussières ou vapeurs.
- Lavage soigneux des mains et surfaces.

Quatrième étape : bien gérer les déchets.

Les résidus de PFAS doivent être traités comme déchets dangereux. Il est crucial de passer par des filières spécialisées agréées, sous peine de polluer durablement les sols ou les eaux.

Un cadre réglementaire en évolution.

L'Europe s'attaque désormais aux PFAS.

La réglementation REACH prévoit leur restriction progressive, avec des propositions d'interdiction de tous les usages non essentiels d'ici quelques années.

En France, des contrôles ciblent désormais les centres VHU (véhicules hors d'usage), où de nombreux composants fluorés sont traités. Les ateliers devront aussi se conformer à ces exigences.

Pour Maxime et ses collègues, la prévention passe donc par l'information. « Quand j'ai su que certains produits qu'on utilise contiennent des PFAS, ça m'a fait un choc, raconte-t-il. On veut bien bosser, mais pas au détriment de notre santé. Maintenant, on demande à notre patron de choisir des

alternatives plus sûres. »

### Vers un futur plus sûr ?

La recherche avance : des procédés de destruction avancés comme le plasma froid ou l'oxydation en eau supercritique permettent de détruire certains PFAS. Mais ces technologies restent coûteuses et complexes.

Pour l'instant, la meilleure stratégie reste la prévention : réduire l'usage des PFAS en atelier, protéger les salariés, et adopter une gestion rigoureuse des flux.

Comme le dit le Pr Grandjean : « Chaque gramme de PFAS que l'on empêche d'entrer dans l'environnement, c'est une victoire pour la santé publique.

Les garagistes, en adoptant des pratiques responsables, peuvent jouer un rôle majeur. »

En attendant un encadrement plus strict, mieux vaut donc se méfier de ce poison invisible, et adapter nos ateliers pour un avenir plus propre — et plus sûr pour tous.

### Comment éviter les PFAS ?

Éliminer les PFAS de son environnement s'avère mission impossible, ces composés étant omniprésents. Les limiter est très compliqué. Individuellement, vous n'avez pas de prise sur les rejets industriels. Concernant les objets du quotidien, la tâche est également ardue. Voici néanmoins quelques pistes.

Optez pour des ustensiles de cuisine sans revêtement antiadhésif contenant des PFAS : céramique, aluminium, fonte, cuivre, fer, acier... Attention, certains ont d'autres inconvénients.

- Évitez les produits alimentaires emballés achetés en grande surface ou dans les fast-foods.
- Évitez l'utilisation d'eau souterraine (puits privés) pour arroser les fruits et légumes du potager ou abreuver les animaux de basse-cour.
- Réduisez la consommation de poissons (surtout les gras) et fruits de mer, de viandes, de produits laitiers et d'œufs.
- Lavez les vêtements neufs avant de les porter.
- Évitez d'acheter des vêtements imperméables ou déperlants.
- N'utilisez pas de spray imperméabilisant.
- Évitez les tissus d'ameublement ayant subi des traitements antitaches.
- Attention aux cosmétiques et aux produits ménagers. Consultez la liste des ingrédients et fuyez ceux qui contiennent des PFAS. Bon à savoir, ils sont interdits dans les cosmétiques bio labellisés Cosmébio.
- Contribuez à limiter les fuites de PFAS dans l'environnement en jetant ou en recyclant vos produits via les filières adaptées.

## Le collectif CGT AURA "PFAS" (polluants éternels) s'adresse aux organisations territoriales, professionnelles et aux syndicats

Cher-e-s Camarades,

Ils sont partout, de la cave au grenier, les PFAS sont des molécules de synthèses conçues par l'homme. Leurs compositions forment des éléments chimiques incroyablement stables, ce qui fait qu'on les appelle aujourd'hui : "Les polluants éternels".

### Les PFAS c'est quoi ?

Ces molécules synthétiques, développées dans les années 1940 pour un usage militaire par l'industrie chimique des États-Unis, n'ont, depuis, plus cessé leur essor. Il existerait aujourd'hui plus de 10.000 PFAS, produits miracles aux propriétés antiadhésives, antitaches, déperlantes, anti-graisses, hydrofuges ou encore émulsifiantes, présents dans les emballages alimentaires, les textiles, les produits de nettoyage, les cosmétiques, les médicaments, les pesticides, les mousses incendie, et bien d'autres.

Plus de 600 sites industriels sont concernés dans la région Auvergne – Rhône-Alpes.

Des journalistes ont réalisé, avec l'aide de scientifiques, un travail de lanceurs d'alerte et d'investigation en faisant des prélèvements de PFAS au Sud de Lyon, dans le couloir de la chimie ou encore près de Rumilly, en Haute-Savoie.

À la suite d'examens très préoccupants, la Préfecture

de Région AURA a enfin décidé d'engager une étude, montrant que le taux de PFAS est d'un niveau 20.000 fois au-dessus des taux moyens mesurés en France.

Ces résultats illustrent l'ampleur de la toxicité et de la pollution de ces substances chimiques.

### Une multiplication d'études scientifiques convergentes pour illustrer les conséquences néfastes pour l'humain et la nature.

Les études scientifiques s'accumulent et montrent que ces substances ont la capacité d'affecter les grands systèmes du corps humain : les systèmes immunitaire, endocrinien, nerveux, métabolique et reproductif. Ces substances peuvent aussi présenter des risques particuliers pour les femmes enceintes et les enfants.

Le lien entre l'exposition aux PFAS et une dégradation de la fertilité chez les femmes, menaçant le devenir de la population, est aussi bien documenté. L'ANSES a quantifié du PFOA et du PFOS dans respectivement 100 % et 98,9 % des échantillons de lait maternel, concluant à un risque préoccupant pour les enfants allaités

Les scientifiques s'accordent sur le fait que la persistance des PFAS dans l'environnement est un

argument suffisant pour les réguler comme une seule et même classe. Contrairement à ce qui est annoncé par l'industrie, la sous-famille des fluoropolymères est également problématique lorsqu'est pris en compte l'ensemble de son cycle de vie. Les précurseurs utilisés dans leur fabrication ainsi que les sous-produits issus de leur dégradation dans l'environnement sont potentiellement toxiques et bioaccumulables.

Les récentes conclusions du Forever Lobbying Project ont révélé le coût exorbitant de la dépollution si les entreprises sont autorisées à continuer de polluer : 2.000 milliards d'euros sur 20 ans, soit 100 milliards d'euros par an, pour nettoyer la totalité de la contamination par les PFAS dans l'ensemble de l'UE, sans compter d'autres coûts sociétaux tels que les 52 à 84 milliards d'euros par an de frais de santé liés à l'exposition aux PFAS, un chiffre largement sous-estimé.

### Une CGT pleinement engagée pour la santé et la protection du monde du travail

Depuis deux ans, La CGT est pleinement engagée pour faire reconnaître la dangerosité des PFAS, protéger les travailleur.euse.s, prévenir les risques pour la santé au travail, la santé



publique et l'environnement, trouver des solutions alternatives pour préserver l'emploi, les entreprises et les filières concernées, afin que les substances dangereuses soient définitivement interdites. Notre stratégie se décline en quatre mots-clés : «Prévenir, réparer, substituer, interdire».

De même, la prise en compte du risque subi par les travailleuses et travailleurs des entreprises présentes sur le territoire, en dehors du secteur de la chimie, mais également l'impact sur les riverains, sont pour la CGT des priorités.

La CGT demande aux pouvoirs publics et aux entreprises de prendre toutes les dispositions et les décisions concertées nécessaires devant une telle urgence de santé au travail et de santé publique et environnementale.

### La CGT s'organise en collectif pour coordonner ses actions

Ainsi, afin de faire face syndicalement aux enjeux de santé au travail et d'emplois des travailleuses et travailleurs et de l'environnement et sa population, la FNIC CGT, l'UD CGT 69 et le Comité Régional CGT Auvergne – Rhône-Alpes ont travaillé à la construction d'un collectif composé de syndicats CGT du territoire, de chercheurs et d'experts.

Ce collectif a vocation à s'élargir à mesure que des organisations de la CGT s'empareront du sujet.

Après une première journée d'étude réalisée à Lyon le 18 décembre 2024, nous proposons aujourd'hui à l'ensemble des syndicats CGT de s'approprier ce sujet. Les PFAS sont présents dans tous nos quotidiens de travail. Aussi il est nécessaire d'interpeller de partout nos employeurs, via les CSE / CSA afin d'identifier la présence PFAS sur nos sites de travail et mesurer le niveau d'exposition des travailleuses et travailleurs dans nos entreprises et administrations.

### La CGT formule des exigences :

- Gagner la transparence sur les PFAS utilisés et le niveau de leur dangerosité pour l'Homme et la nature

#### Pour cela :

- Renforcer l'indépendance et les moyens donnés aux institutions en charge de la recherche et notamment de l'Agence Nationale de Sécurité Sanitaire de l'Alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) ;
- Obtenir des employeurs d'associer les représentant.es du personnel et les organisations syndicales sur les lieux de travail et sur les territoires,

aux investigations, aux dispositions et aux suivis des mesures prises, ainsi qu'aux choix stratégiques des entreprises et reconquérir la réintégration des CHSCT, dans le code du travail ;

- Réaliser une cartographie financée par les producteurs et utilisateurs.

### Prévenir, protéger et réparer :

- Organiser une campagne de prélèvements sanguins auprès des salariés volontaires. Les analyses devront être effectuées par un organisme public indépendant des lobbys privés et prises en charge financièrement ;
- Chaque entreprise doit vérifier l'efficacité des protections, après avoir mesuré la présence des PFAS : encoffrer, mécaniser, automatiser les équipements dans l'attente d'une substitution ;
- Organiser le suivi médical spécifique pour les salarié.es exposé.es dans la durée ;
- Fournir aux organisations syndicales et leurs représentant.es une liste exhaustive des substances utilisées et des sous-produits de dégradations associés, afin de faciliter la recherche de ces molécules dans les analyses sanguines de

- leurs salarié.es ;
- Reconnaissance des maladies professionnelles : ajouter les pathologies causées par l'exposition aux PFAS au tableau des maladies professionnelles, afin que les dommages soient pris en charge à 100 %, ainsi que le préjudice d'anxiété ;
- Renforcer le plan national de santé publique, de santé au travail et environnemental ;
- Des dispositions doivent être intégrées aux trois plans santé et déclinées en territoire, afin de prévenir les risques, d'organiser les soins, le suivi et la réparation des dommages, pour les personnes exposées ou contaminées par une ou des PFAS ;
- Sanctionner plus durement les employeurs qui n'assurent pas leur responsabilité en matière de santé et de protection des salarié.es lorsqu'ils sont exposés à des agents chimiques dangereux.

### Substituer

- Associer les représentants du personnel et les organisations syndicales sur les lieux de travail, les territoires aux investigations, dispositions et suivi des mesures prises, ainsi qu'aux stratégies des entreprises ;
- Des dispositions législatives doivent être prises pour obliger les producteurs

- et utilisateurs des PFAS à rechercher des alternatives, non dangereuses pour les personnes, la nature et la biodiversité afin de conserver l'ensemble des productions industrielles qui répondent aux besoins et préserver la santé, l'environnement, les sites industriels et les emplois ;
- Renforcer les lois sur la dépollution des sites industriels : planifier la dépollution et la prévention des risques, en garantissant la traçabilité des données par les services de l'Etat et la responsabilité des entreprises (productrices et utilisatrices) de PFAS ou de toute autre pollution environnementale ;
- Appliquer le principe pollueur-payeur et imposer qu'elles couvrent les coûts de la pollution qu'elles causent et ont causé. Des sanctions plus sévères doivent être appliquées aux entreprises qui ne respectent pas les normes environnementales et décident de fermer dans le but d'échapper aux obligations de dépollutions ;
- Contraindre les pouvoirs publics à prendre des dispositions législatives, afin d'obliger les producteurs et les utilisateurs de PFAS à investir dans la recherche et développement pour trouver des alternatives aux PFAS, non dangereuses

pour les personnes et la nature, avant de les interdire, pour préserver et développer les emplois, les productions et les sites industriels de demain. Les industriels doivent préparer l'après PFAS.

Il est indispensable que nous puissions recenser les remontées qui vous seront faites afin d'évaluer collectivement les actions revendicatives à construire.

Le collectif PFAS est à disposition pour informer, débattre et permettre que chaque syndiqué.e s'empare pleinement de cet enjeu de santé au travail et participe à construire la démarche revendicative CGT appropriée, pour mobiliser les ressources nécessaires et veiller à la prévention et à la protection des travailleuses et travailleurs.

Bien fraternellement.

Le collectif CGT PFAS  
Auvergne - Rhône-Alpes

Maud MILLIER - millier@cgt69.com

Fabrice FORT - fabrice.fort@volvo.com

Jean-Louis PEYREN - jeanlouis.peyren@fnic-cgt.fr

Agnès NATON - a.naton@cgt-aura.org

Eric VIGOUROUX - e.vigouroux@cgt-aura.org

## Modèle courrier du CSE :

### Interpellation employeur sur présence possible PFAS

LOGO DU SYNDICAT

Date, [...]

Madame la Présidente du CSE, M. le Président du CSE,

En tant que représentants du personnel au sein du Comité Social et Économique (CSE) de [...], nous vous interpellons sur la présence [possible] de substances per et polyfluoroalkylées (PFAS) au sein de l'entreprise [...] et par conséquent sur les risques d'exposition des salariés par inhalation, ingestion et voie cutanée.

En premier lieu, au vu de votre obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L4121-1 du code du travail), vous ne pouvez ignorer que les PFAS, appelés aussi «polluants éternels», sont aujourd'hui largement reconnus pour leur toxicité. Des études scientifiques, notamment ceux de l'Agence nationale de sécurité sanitaire (ANSES), de l'Agence européenne des produits chimiques (ECHA) et du Centre international de recherche sur le cancer (CIRC), ont démontré que ces substances sont susceptibles de provoquer des perturbations endocriniennes, des cancers, des atteintes hépatiques, des troubles du système immunitaire et des effets nocifs sur la reproduction.

Pour lever tout doute sur vos obligations, nous vous rappelons que la directive européenne 2022/431 impose aux employeurs d'évaluer l'exposition aux substances dangereuses, incluant les PFAS.

Dès lors, conformément à vos obligations légales nous vous demandons de procéder à une évaluation des risques liés aux PFAS dans notre entreprise. Cette démarche s'inscrit dans le cadre du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et vise à garantir la sécurité et la santé des travailleurs.

Nous vous demandons :

Une évaluation des risques liés aux PFAS soit immédiatement réalisée et intégrée au DUERP.

Des analyses spécifiques soient menées pour identifier la présence et le niveau d'exposition des travailleurs aux PFAS.

Un plan d'action de prévention soit mis en œuvre, comprenant des mesures de substitution, de protection collective et individuelle.

Les salariés soient informés et formés sur les risques associés aux PFAS et les moyens de prévention disponibles.

Nous vous rappelons que l'article L.2312-8 du Code du travail, vous impose de fournir au CSE toutes les informations nécessaires sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés.





Par conséquent le CSE [ou CSSCT] devra être informé sans délai et de manière détaillée sur :

La mise à jour du DUERP intégrant les risques liés aux PFAS ;

Les résultats de l'évaluation des risques et des éventuelles analyses réalisées ;

Les mesures de prévention.

Nous demandons que ces points soient inscrits à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE ou qu'un CSE extraordinaire si nécessaire soit convoqué. Nous demandons également que le CSE soit impérativement tenu informé de l'avancement du plan prévention.

En deuxième lieu, vous ne pouvez ignorer non plus que les prérogatives environnementales du CSE ont été renforcées par la loi climat et résilience.

Dès lors, sur le fondement de l'article L.2312-17 du code du travail, vous avez l'obligation d'informer le CSE sur les conséquences environnementales des orientations stratégiques de l'entreprise mais également sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Nous vous demandons qu'une information sur les conséquences sur l'environnement de la présence de PFAS. Cela implique que vous devez rendre compte de l'utilisation, de la production et du rejet éventuel de PFAS, ainsi que des mesures prévues pour limiter leur impact environnemental au sein de l'entreprise.

En cas d'informations insuffisantes ou manquantes, nous nous réservons le droit sur le fondement de l'article L.2312-15 alinéa 4 du code du travail de saisir le Président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond, afin qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants (Cass.soc 26 février 2020 n°18-22.759).

Nous vous rappelons que la base de données économiques, sociales, environnementales (BDESE) doit contenir les informations nécessaires aux consultations et informations du CSE. Aux termes de l'article R2312-7 du code travail, cette obligation concerne la mise à disposition des informations nécessaires aux trois consultations récurrentes prévues à l'article L.2312-17 du code du travail qui comprend l'information sur les conséquences environnementales des orientations stratégiques et de l'activité de l'entreprise. Nous vous demandons afin de respecter vos obligations de mettre à jour la BDSE en intégrant les informations nécessaires sur la présence de PFAS au sein de l'entreprise.

Nous attendons une réponse rapide de votre part sur les mesures que vous comptez mettre en œuvre. À défaut, nous nous réservons le droit d'engager toutes les actions nécessaires pour garantir la protection des travailleurs par la procédure du danger grave et imminent, y compris en saisissant les autorités compétentes (Inspection du travail).

Dans l'attente de votre retour urgent, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Élu(e) du CSE [...]



# STYRENE

## dans nos ateliers auto



ans nos ateliers, il y a les bruits, les odeurs, les outils... et parfois des risques qu'on ne voit pas venir. Le styrène en fait partie. Il ne crie pas, ne brûle pas toujours, mais à force, il peut faire très mal.

### Le styrène, c'est quoi ?

C'est un composant chimique qu'on retrouve dans les résines polyester, les mastics, certains vernis ou colles. On l'utilise souvent pour réparer une carrosserie, appliquer un produit de finition ou préparer une pièce. À l'œil nu, rien ne paraît dangereux. Et pourtant.

### Ce que ça fait à notre corps.

Quand on respire du styrène — parce qu'il s'évapore vite, surtout quand on chauffe ou ponce — il entre dans notre organisme. Au début, on ne s'en rend pas compte. Mais avec le temps, des effets peuvent apparaître :

- Mal de tête, nausées, fatigue,
- Vertiges, perte de concentration,
- Troubles auditifs (baisse de l'ouïe),
- Problèmes neurologiques, troubles de la mémoire,

Et dans certains cas, des atteintes au foie, aux reins, voire un risque de cancer du sang (leucémies, lymphomes) ou du pancréas.

Et le pire, c'est que ces effets ne viennent pas d'un coup. Ils s'installent, doucement, sans prévenir. C'est ce qu'on appelle une exposition chronique.

### Où est le styrène dans l'atelier ?

Dans les mastics carrosserie, les résines polyester, souvent utilisées pour réparer les bosses ou les fissures

Lorsqu'on ponce, projette, chauffe, ou applique ces produits. Dans les solvants, certaines peintures, colles, ou même les produits de nettoyage spéciaux.

Références réglementaires & VLEP styrène.

### 1. Valeurs limites d'exposition professionnelle. (VLEP) styrène – France.

Décret n°2019-1487 du 27 décembre 2019 relatif aux valeurs limites d'exposition professionnelle réglementaires (applicable au 1er juillet 2020) :

- VLEP-8h (exposition moyenne sur 8 heures) : 20 ppm (85 mg/m<sup>3</sup>)
- VLEP-courte durée (15 minutes) : 68 ppm (289 mg/m<sup>3</sup>)

Référence : Arrêté du 15 février 2021 fixant la liste des VLEP contraignantes – Journal Officiel.

### 2. Classement CMR (Cancérogène, Mutagène, Reprotoxique).

Le styrène est classé comme cancérogène suspecté (catégorie 2) par le règlement CLP (CE n°1272/2008).

Étiquetage obligatoire avec les mentions :

- H351 : Susceptible de provoquer le cancer
- H315 : Provoque une irritation cutanée
- H319 : Provoque une sévère irritation des yeux
- H335 : Peut irriter les voies respiratoires.

### 3. Réglementation REACH (enregistrement, évaluation, autorisation).

Le styrène est soumis au règlement REACH (règlement CE n°1907/2006.

- Obligation pour les employeurs de réaliser une évaluation des risques chimiques.
- Fiches de Données de Sécurité (FDS) obligatoires pour tous les produits contenant du styrène

### 4. Obligation de prévention – Code du travail.

Article L4121-1 à L4121-5 :

- obligation de sécurité de l'employeur, principe de précaution, suppression ou réduction à la source des risques chimiques.

Article R4412-6 : obligation d'évaluer les risques liés aux agents chimiques dangereux

Article R4412-14 à R4412-16 :

- mesures de prévention, réduction d'exposition, substitutions, EPI

À chaque fois qu'on manipule ces produits sans protection, ou dans un atelier mal ventilé, on se met en danger. Le styrène, c'est comme une fumée invisible : on ne la voit pas, mais elle agit quand même.

### Comment se protéger concrètement ?

Heureusement, il existe des solutions simples et efficaces :

Remplacer les produits :

- certains mastics ou résines existent sans styrène ou avec des substituts moins toxiques. Demandez aux fournisseurs ou au service QSE.
- Aérer l'atelier : une bonne ventilation locale, avec aspiration à la source (comme sur les ponceuses), permet d'évacuer les vapeurs toxiques dès qu'elles se forment
- Porter les bons équipements : gants adaptés, lunettes, masques avec filtres contre les COV (composés organiques volatils), vêtements couvrants. Et attention : un simple masque en tissu ou chirurgical ne protège pas du tout contre le styrène.
- Stocker correctement : dans des bidons fermés, dans un endroit ventilé, loin des sources de chaleur. Bien étiqueter. Éviter les transferts de produit à l'arrache.
- Se former : comprendre les risques, lire les étiquettes, connaître les pictogrammes de danger, savoir quoi faire en cas d'accident.

### Faire surveiller sa santé :

- certains médecins du travail peuvent proposer un suivi renforcé avec des tests spécifiques (urines, analyses d'air ambiant).

### Et maintenant, on fait quoi ?

On ne peut pas continuer à fermer les yeux. Des dizaines de collègues respirent chaque jour du styrène sans le savoir. Certains développent des troubles qu'ils pensent liés à la fatigue, au stress, au bruit... alors que c'est peut-être bien plus grave.

Ce n'est pas aux salariés de "s'habituer" au danger. C'est aux employeurs de prévenir, former, protéger. Et à nous, collectivement, d'exiger de vraies mesures.

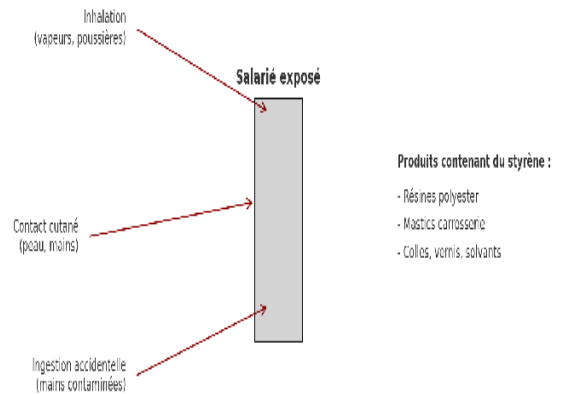
### Ce que notre syndicat demande :

1. L'audit immédiat des produits contenant du styrène dans l'atelier ;
- La substitution systématique par des produits sans styrène dès que possible ;



- Une ventilation adaptée dans tous les postes à risque ;
- La fourniture gratuite d'EPI efficaces ;
- Une formation obligatoire sur les risques chimiques ;

Et un suivi médical renforcé pour les salariés exposés.



Ce n'est pas un luxe, c'est un droit. Travailler ne doit pas rendre malade. Et encore moins en silence.

## Le DUERP :

Ce document dont (presque) personne ne parle... mais qui peut vous protéger.



Dans l'atelier, tout le monde connaît la boîte à outils. Ce qu'on connaît moins, c'est la boîte à prévenir les accidents.

Elle s'appelle le DUERP.

### DUERP ?

Non, ce n'est pas un surnom de robot ou un nouveau produit chimique. C'est le sigle de Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels. Et malgré son nom compliqué, il peut faire la différence entre un

poste de travail sécurisé... et un accident qui aurait pu être évité.

### Pourquoi il est si important ?

Le DUERP est obligatoire dans toutes les entreprises, dès le 1er salarié. Il doit répertorier tous les risques auxquels les salariés peuvent être exposés : chimiques (comme le styrène ou les PFAS), physiques (bruit, gestes répétitifs), psychosociaux (stress, isolement), biologiques, etc.

### Ce document sert à :

- identifier les dangers réels dans chaque atelier, service ou poste ;
- proposer des actions de prévention

concrètes ;

- prioriser les risques selon leur gravité ;
- et surtout : prévenir plutôt que guérir.

### Il doit contenir quoi exactement ?

Le DUERP doit être écrit noir sur blanc, mis à jour au moins une fois par an, et dès qu'un changement survient (nouvelle machine, nouveau produit, accident, réorganisation...).

Il doit mentionner :

- Les risques par unité de travail (ex. : carrosserie, mécanique, réception atelier) ;
- Les agents dangereux (styrène, solvants, bruit, vibrations...) ;
- Les mesures déjà en place (ventilation, gants, masques, formation...) ;
- Un plan d'actions, avec un échéancier.

### Qui le rédige, qui y participe ?

C'est l'employeur qui en a la responsabilité, mais il ne doit pas le faire seul dans son coin. Le CSE (et surtout sa CSSCT, s'il y en a une), le médecin du travail, le référent sécurité et les représentants syndicaux doivent y participer activement. C'est un travail collectif. Car personne ne connaît mieux les risques réels que ceux qui les vivent.

### Et après, on en fait quoi ?

Le DUERP doit être accessible à tous les salariés (depuis mars 2022, obligation de dépôt numérique pour les entreprises de plus de 150 salariés).

Il ne doit pas dormir dans un tiroir. Il doit être un outil vivant :

- Utilisé lors des formations sécurité,
- Actualisé après un accident ou incident,
- Mobilisé pour exiger des protections, du matériel ou des améliorations.

---

### – Les textes clés sur le DUERP

#### 1. Obligation de l'employeur – Article R4121-1

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

#### 2. Contenu du DUERP – Article R4121-2

Le document unique comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail, ainsi qu'un plan d'actions de prévention.

#### 3. Mise à jour obligatoire – Article R4121-3

Le DUERP doit être mis à jour au moins une fois par an, et après chaque décision importante ou apparition d'un nouveau risque.

#### 4. Participation du CSE – Article L2312-5.

Le comité est consulté sur l'évaluation des risques professionnels et les mesures prises pour les prévenir.

### Et si l'employeur ne le fait pas ?

S'il n'existe pas, s'il est obsolète ou incomplet, c'est une infraction. Il s'expose à des sanctions (jusqu'à 1 500 € d'amende, voire plus en cas d'accident grave).

Mais au-delà de l'amende, c'est la sécurité des collègues qui est en jeu.

Le DUERP est un levier syndical important. Il permet de :

- Pointer des manquements de l'employeur,
  - Exiger des formations ou des équipements,
  - Appuyer une alerte ou un droit de retrait,
- Engager un plan de prévention ou un expert CSE en cas de risques grave.

### En résumé

Le DUERP n'est pas un document

administratif inutile. C'est un outil de protection collective.

Il recense les risques, propose des solutions, oblige l'employeur à agir.

C'est aussi une arme syndicale pour faire bouger les lignes, en partant du réel vécu par les salariés.

### Ce que nous demandons :

- Mise à jour annuelle obligatoire avec le CSE
- Implication systématique des salariés et représentants
- Affichage des mesures de prévention prévues dans l'atelier
- Mise à disposition du DUERP à tous les salariés, sans restriction
- Et bien sûr... que ce document soit suivi d'actes !

– Les textes clés sur le DUERP.

### 5. Conservation et dépôt – Loi Santé au Travail n°2021-1018 du 2 août 2021

Depuis le 31 mars 2022 :

Obligation de conservation du DUERP pendant 40 ans

Dépôt numérique sur un portail national pour les entreprises de plus de 150 salariés (à partir de 2024 pour celles de 50 à 149 salariés)

### 6. Sanctions

En cas d'absence de DUERP, l'inspection du travail peut dresser un procès-verbal. Une amende de 1 500 € est prévue, pouvant aller au-delà en cas d'accident.



**INRS**

## Primes → poison social

### Impact sur la santé et le bien-être

#### a) Stress et sur-sollicitation

- Longues heures & pression cumulée.
- Les heures sup' contribuent aux maladies cardiovasculaires, dépression, burn-out .  
Karoshi : extrême japonaise, mort par surmenage, suicide lié au poids de résultats .

#### b) Effets « Blue- collar » & surcharge

Redesign du travail (compétences accrues) augmente la satisfaction immédiate, mais provoque fatigue physique à long terme

### Effets psychosociaux : jalousie, environ et compétition.

Envie et comportement contre-productif

L'étude dans la banque démontre :

- Primes renforcent l'envie, ce qui alimente comportements nuisibles et altère la performance .
- Comparaisons & frustration favorisent une détérioration du moral collectif .

#### b) Objectivation des relations.

- Refus de s'entraider car l'aide nuit à l'image personnelle, à l'auto-efficacité ou crée obligation de réciprocité .

### Individualisme vs collectivisme : une tension culturelle.

- Les sociétés individualistes valorisent l'accomplissement personnel à travers les primes, au détriment des dynamiques collectives
- Les primes sont un poison social : elles stimulent le cloisonnement et réduisent la coopération.



Le compagnon qui courtait après la productivité"

On le voit filer dans l'atelier comme un bolide. Il court. Pas pour aller pisser. Pas pour une urgence sécurité. Non. Il court... pour quelques euros de plus à la fin du mois.

Il a accepté le jeu des primes, des objectifs, des petits bonus de performance. Alors il trace. Il oublie les pauses, bâcle les contrôles, serre les dents quand la fatigue le broie. Il ne parle plus aux autres, ou juste pour râler. Il fait son chiffre, sa ligne, son rendement. Et tant pis si ça passe au rabot, tant pis si la qualité en souffre. Il faut produire.

Mais à force de courir, il s'épuise. Il perd

- Expérience Harvard "vitality curve" : classement individuel, culture du duel, affaiblissement de l'innovation collective.

### Motivation intrinsèque : le phénomène de surjustification.

Théorie cognitive-évaluation :

- Primes monétaires décroissent souvent la motivation intrinsèque, rendement dépendant de l'externe .
- Field : bonus verbaux (non financiers) montrent moins d'effets négatifs ; mais les primes en espèces génèrent perte de motivation à leur retrait



la boule. Il commence à faire des erreurs. Les clients râlent, les collègues grognent, le chef hausse les épaules. Et lui, il continue. Il veut prouver. Il veut mériter. Il veut... quoi ? Un ticket resto de plus ? Une prime de 80 euros qui disparaîtra dans le plein d'essence ?

Ce qu'il ne voit pas, c'est qu'il s'isole. Il s'use. Il s'éloigne du collectif. Il devient l'outil parfait d'un système qui exploite l'individu au détriment du groupe. Un pion qui court pour ne pas penser. Pour ne pas lutter.

La productivité tue à petit feu. Pas d'un coup. Mais à force. Elle abîme les corps, elle ronge les esprits. Elle transforme des ouvriers solidaires en compétiteurs solitaires.

Alors, à ceux qui courent, on dit : arrêtez-vous. Relevez la tête. Regardez autour. Le salaire se défend ensemble. La dignité, ça ne se prime pas, ça se gagne collectivement.

### Conséquences éthiques et sociales.

a) Comportements contraires à l'éthique.

- Primes liées au chiffre génèrent falsification, manquements et comportements risqués .

b) Toxicité du lieu de travail.

- Climat de compétition ==> harcèlement, incivilité, réduction de la productivité [sciencedirect.com](https://www.sciencedirect.com).
- "Hawthorne effect" : individuation empêche l'écoute de la dynamique de groupe, alliances hostiles ou enfermées

### Droit à la résistance collective.

- Les primes isolent, brident la syndicalisation, fragmentent les revendications. L'intérêt individuel prime sur l'action collective
- Les approches favorisant la justice sociale (gratification collective, reconnaissance verbale) apparaissent comme alternatives saines.

### Alternatives émancipatrices.

- Privilégier les incitations non financières (feedback, étapes collectives, autonomie, sens) .
- Favoriser une culture collectiviste qui valorise l'entraide, la confiance, les objectifs communs .

### Conclusion & recommandations.

- Repenser la rémunération vers la reconnaissance globale.
- Encourager autonomie, sens, collaboration.
- Instaurer des pratiques de soutien mutuel et justice organisationnelle.

#### Références principales

Banking envy & counterproductive behavior – Khushk et al. (2023)

[researchgate.net](https://www.researchgate.net)

Karoshi – surcharge et conséquences mortelles

[en.wikipedia.org](https://en.wikipedia.org)

Overjustification effect & primes monétaires

[en.wikipedia.org](https://en.wikipedia.org)

Vitality curve & culture de classement – Microsoft/HBS

Comportements non éthiques liés aux incitations

Toxicité, harcèlement, burnout liés à compétition

## Primes de performance : désintégration du collectif et danger pour la santé



Derrière les primes individuelles : un outil de division sociale. Elles sont présentées comme des leviers de motivation. Des récompenses au «mérite».

Mais de quoi parle-t-on vraiment ? Ce système, qui prétend valoriser les efforts individuels, est en réalité un poison lent pour les collectifs de travail.

### 1. Quand la récompense isole et détruit.

La pression permanente liée aux primes engendre fatigue, stress, tensions. Ce sont les corps et les têtes qui trinquent. Des études menées dans de nombreux secteurs confirment : là où l'individualisation règne, les arrêts maladie explosent. Et la santé des salarié-es est la première sacrifiée.

### 2. Du chacun pour soi contre le tous ensemble.

Mettre les salarié-es en compétition, c'est organiser la défiance. Le soupçon remplace la solidarité, la rivalité étouffe l'entraide. Comment construire du collectif quand l'autre devient un obstacle à sa prime ? À l'arrivée, c'est le lien entre collègues qui se défait.

### 3. Un modèle contraire à l'esprit syndical.

Ces logiques de primes individualisées ne sont pas neutres : elles s'opposent frontalement à la construction d'un rapport de force collectif. À force de transformer chaque salarié-e en «petit entrepreneur de lui-même», on affaiblit les solidarités et on invisibilise les responsabilités de l'employeur.

### 4. Une fausse motivation, un vrai recul.

Travailler uniquement pour la carotte, c'est vider le travail de son sens. Les recherches sont claires : à force de récompenser artificiellement, on éteint la motivation profonde. Et sans perspective, sans reconnaissance partagée, l'engagement s'effrite.

### 5. D'autres voies sont possibles.

L'histoire sociale l'a démontré : ce qui fait tenir les salarié-es, c'est la justice, la reconnaissance collective, l'égalité de traitement. Des augmentations générales, des grilles transparentes, des droits partagés, une parole respectée dans l'organisation du travail : voilà ce qui permet d'avancer, sans casser les collectifs.

### Conclusion.

Les primes individuelles ne sont pas des cadeaux. Ce sont des instruments de gestion qui opposent, qui usent, qui divisent. Face à cela, le syndicalisme revendique autre chose : l'égalité salariale, le respect des collectifs, la construction de droits conquis ensemble. Parce qu'on avance toujours mieux ensemble que seul contre tous.

Modèle de demande d'informations pour les NAO à envoyer au Direction avant toute négociation.

|                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Salaire                                              | <p>Moyenne des augmentations effectivement attribuées par qualification et par sexe</p> <p>Salaires minimum, maximum, moyen et médian par qualification et par sexe</p> <p>Nombre de salariés n'ayant pas eu d'augmentation individuelle depuis trois ans par qualification et par sexe</p> <p>Montant global des dix plus hautes rémunérations</p> <p>Salaires d'embauche par qualification et par sexe</p> |
| Primes<br>(pour chaque type de primes)               | <p>Critères d'attribution et mode de calcul</p> <p>Montants des primes versées par qualification et sexe</p> <p>Nombre de salariés concernés par qualification et sexe</p>                                                                                                                                                                                                                                   |
| Promotions<br>(changement de qualifications)         | <p>Nombre de promotion par qualification et par sexe</p> <p>Nombre de salariés n'ayant pas changé de qualification depuis cinq ans et répartition par qualification et par sexe</p> <p>Critères de décision des promotions</p> <p>Nombre de salariés n'ayant suivi aucune formation depuis cinq ans hormis formations obligatoires</p>                                                                       |
| Égalité professionnelle et qualité de vie au travail | <p>Bilan de la politique d'égalité professionnelle (écarts salariaux, actions correctives). Salaire</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

|                                                      |                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Égalité professionnelle et qualité de vie au travail | Bilan de la politique d'égalité professionnelle (écarts salariaux, actions correctives).                                                                                     |
| Cotisations sociales                                 | Montant sur les dernières années et prévisions                                                                                                                               |
| Temps de travail                                     | Nombre d'heures supplémentaires effectuées<br>Nombre de salariés concernés par qualification et par sexe<br>Montants attribués                                               |
| Perspectives pour l'année à venir                    | Prévisions d'évolution des rémunérations (en lien avec l'inflation et les indicateurs économiques).<br>Projets d'évolution de l'emploi : créations ou suppressions de postes |
| Emploi                                               | Prévision de l'évolution de l'emploi par qualification et par statut (CDI, CDD, intérim)                                                                                     |

Chaque année, les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sont censées être un moment de dialogue sur les salaires, les conditions de travail, le partage de la richesse produite. En 2025, dans notre branche comme ailleurs, ce dialogue est devenu un monologue de la direction : elle parle, elle décide, elle impose.

### Un pouvoir d'achat en recul

Alors que les prix continuent de grimper – à la pompe, au supermarché, sur les factures d'énergie – les augmentations proposées par les entreprises du secteur automobile (souvent inférieures à 2,5 %) sont en décalage total avec les besoins des salarié-es. Dans bien des cas, ce sont encore des primes conditionnelles, des miettes individuelles, ou des mesures différées. Rien de structurel. Rien pour l'ensemble. Rien pour faire face à l'inflation réelle.es.

### Une stratégie de division

Les directions misent sur l'individualisation. Elles opposent les salarié-es entre eux, encouragent la compétition au détriment de la solidarité.

Derrière les primes au « mérite » ou à « l'objectif atteint », c'est la remise en cause du principe même de l'égalité salariale, du droit à une reconnaissance collective du travail fourni.



### Une politique d'évitement social.

Les NAO deviennent un exercice creux, vidé de sa substance. Aucune vraie négociation, aucun échange sur les besoins concrets exprimés par les salarié-es : salaires de base, conditions de travail, temps de repos, égalité femmes-hommes, perspectives d'évolution. C'est le refus du dialogue social authentique.

Chaque année, les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sont censées être un moment de dialogue sur les salaires, les conditions de travail, le partage de la richesse produite. En 2025, dans notre branche comme ailleurs, ce dialogue est devenu un monologue de la direction : elle parle, elle décide, elle impose.

#### Un pouvoir d'achat en recul

Alors que les prix continuent de grimper – à la pompe, au supermarché, sur les factures d'énergie – les augmentations proposées par les entreprises du secteur automobile (souvent inférieures à 2,5 %) sont en décalage total avec les besoins des salarié-es. Dans bien des cas, ce sont encore des primes conditionnelles, des miettes individuelles, ou des mesures différées. Rien de structurel. Rien pour l'ensemble. Rien pour faire face à l'inflation réelle.es.

### Ce que nous portons à la CGT.

- Des augmentations générales pour toutes et tous, intégrées dans les salaires.
- L'abandon des primes aléatoires et inéquitables
- La revalorisation des bas salaires, indexée sur l'inflation réelle.
- La reconnaissance des qualifications, de l'ancienneté, du travail collectif.
- L'ouverture de vraies discussions sur l'organisation du travail, la pénibilité, le temps de travail.

### Un appel à l'action collective

Comme Benoît Frachon le répétait : « Ce n'est pas la résignation qui fait avancer les choses, c'est la volonté organisée des travailleurs. »

Si nous voulons gagner, il nous faudra être visibles, nombreux, solidaires. Parce que nos salaires, nos droits, notre dignité, ne sont pas négociables à la marge.

### Ensemble, imposons des NAO utiles.

- Des NAO qui servent vraiment les salarié-es.
- Des NAO syndicales, pas patronale



# NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2025

## MESURES SALARIALES 2025



L'accord de Négociation Annuelle Obligatoire 2025 a été signé ce jour par la CFDT, la CFE-CGC et FO. Avec cet accord la Direction Générale souhaite reconnaître la performance collective et individuelle des salariés par une politique salariale volontariste afin de limiter au maximum les conséquences économiques liées à l'inflation.

Les mesures salariales 2025 sont axées sur l'amélioration du pouvoir d'achat, l'accompagnement de la performance professionnelle et la réduction des écarts entre les femmes et les hommes.



### Une mesure d'Augmentation Générale des Salaires

| 1.2% | Augmentation générale uniforme des salaires de base |                                                           |                                         |
|------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
|      | Employés                                            | Tous salariés*<br>(Hors Cadres et Contrats en alternance) | Talon 25€ mensuel<br>(Base temps plein) |
|      | Ouvriers                                            |                                                           |                                         |
|      | Maitrises Non Encadrantes                           |                                                           |                                         |
|      | Maitrises Encadrantes                               |                                                           |                                         |

\* Condition d'ancienneté minimum de 12 mois au 28/02/2025



### Une enveloppe pour le plan de promotion individuelle

| EMPLOYES<br>OUVRIERS<br>MAITRISES | 1.4% | 0.2%                                                                                                                                                                                           | Aloué à la réduction des écarts entre les hommes et les femmes                                                                                                                                 | Talon 30€ mensuel<br>(Base temps plein // Hors fixe vendeurs)<br>-----<br>Taux de couverture ~ 70 - 75 % |
|-----------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                   |      | 1.2 %                                                                                                                                                                                          | Aloué aux augmentations/promotions ou primes individuelles afin de valoriser les salaires moins élevés, retenir les compétences stratégiques et accompagner les évolutions de responsabilités. |                                                                                                          |
| CADRES                            | 2.6% | Aloué aux augmentations/promotions ou primes individuelles afin de valoriser les salaires moins élevés, retenir les compétences stratégiques et accompagner les évolutions de responsabilités. |                                                                                                                                                                                                | Taux de couverture ~80%                                                                                  |



### Monétisation des jours de CET

|                                 |                                                              |
|---------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 35 Jours<br>maximum sur l'année | 9 périodes de monétisation des jours de Compte Epargne Temps |
|---------------------------------|--------------------------------------------------------------|



### Plan actionnariat salariés 2025\* (du 12 au 30 Mai 2025)

Plan d'actionnariat salarié dans la continuité de ceux initiés en 2022, 2023 et 2024

- 3 Actions gratuites Offertes
- Offre d'achat d'actions avec une décote de 30% du prix de référence → Pour l'achat d'au moins 1 action = 3 actions offertes (abondement plafonné à 3 actions)

\* L'offre Renaultion Shareplan 2025 est proposée sous réserve des décisions du Directeur Général et des formalités réglementaires qui en découleront.



### Evolution de la Rémunération Variable Supplémentaire

Durant les discussions, l'entreprise s'est engagée à présenter aux partenaires sociaux dans les prochaines semaines de nouvelles modalités d'animation de la RVS afin de rendre cette rémunération variable plus dynamique et attractive.

**NAO  
2025**

## Renault ARNO du groupe Bernard

PV de désaccord avec la direction.

Proposition CGT 100€ d'augmentation pour l'ensemble des salariés, revalorisation de la part patronale de pris en charge de la mutuelle d'entreprise. Revalorisation du fixe des cadres vendeurs.

La direction a proposé des augmentation individuelle ,représentant 1% de la masse salariale de la plaque Renault ARNO ce que bien entendu le syndicat à refusé.

## Renault KEOS de Autosphère

PV de désaccord avec la direction.

Pour le syndicat CGT:

- 6% sur la base à 35h pour l'ensemble des collaborateurs lors de la 1ère réunion
- 4% pour les rémunérations inférieures ou égal à 2 500 euros et 3.5% pour les rémunérations supérieures à 2 500 euros lors de la 2ème réunion.

Pour la société KEOS THONON et EVIAN by Autosphère :

- + 65€ brut mensuel soit 780€ brut annuel d'augmentation du salaire de base pour les rémunérations mensuelles inférieures ou égal à 2 500 euros au 31/12/2024 soit une augmentation de 3%.
- + 45€ brut mensuel soit 540€ brut annuel d'augmentation du salaire de base pour les rémunérations mensuelles supérieures à 2 500 euros au 31/12/2024 soit une augmentation de 1.6%.

## Vous Vous Sentez Mal au Travail ?

VIDEO DE  
L'INTERVIEW



C'est normal, c'est conçu pour -  
Danièle Linhart-Sociologue.

Synthèse de l'interview

TITRE : « Le collectif détruit, l'individu surexposé : autopsie d'une  
fabrique de la souffrance au travail »

### 1. Constat : Un monde du travail défiguré

La transformation radicale du travail ces dernières décennies ne peut se résumer à une mutation technique ou organisationnelle. C'est une révolution silencieuse, dévastatrice, qui a mis à bas ce qui faisait tenir les femmes et les hommes au travail : le collectif. Dans l'entretien-fleuve accordé par la sociologue Danielle Linhardt, c'est une métaphore clinique qui s'impose : autopsie du délitement d'une sociabilité ouvrière remplacée par l'injonction à l'individu performant, loyal, résilient

et... seul.

### 2. Analyse : La destruction des collectifs de travail.

Linhardt le martèle : l'individualisation de la gestion salariale a fissuré les collectifs informels, jadis piliers de la solidarité quotidienne. Ces collectifs, sans être inscrits dans les organigrammes, partageaient des valeurs, se soutenaient dans l'adversité, transmettaient les savoirs-métiers, résistaient parfois. Aujourd'hui, chacun est renvoyé à sa course personnelle, sous contrôle logiciel, avec des

objectifs personnalisés, des primes individualisées, des évaluations subjectives. L'autre est un rival. Le collectif, un souvenir. La camaraderie, un délit d'opinion.

### 3. Le taylorisme ne meurt jamais : nouvelle gestion, même soumission.

Si la rhétorique managériale s'habille de bienveillance, d'agilité, d'intelligence émotionnelle, elle n'a fait que recycler les vieux schémas du taylorisme. Les salariés sont aujourd'hui soumis à une double injonction : être des individus singuliers, motivés,



adaptables, tout en obéissant à des process décidés à distance par des cabinets experts, déconnectés des réalités métiers. La contradiction est violente : on vous dit autonome, mais on vous dicte tout. On vous veut créatif, mais on vous impose des scripts.

#### 4. Une entreprise sans contre-pouvoir

Au sommet, les directions d'entreprises se sont autoproclamées représentantes de l'« entreprise » toute entière, gommant la pluralité des intérêts, niant le conflit de classes. La culture d'entreprise, les discours sur les « collaborateurs », les « chief happiness officers », participent d'une grande lessive du réel. Le triangle hiérarchique a changé de représentation : le client est en haut, les dirigeants et les salariés sont présentés sur le même plan. On rame tous dans le même bateau, dit-on... mais certains tiennent les rames, d'autres les fouets.

#### 5. Le lien de subordination comme verrou idéologique.

Linhardt nomme l'enjeu central : tant que perdurera le lien de subordination, aucune réinvention du travail ne sera possible. Le salariat peut être un cadre collectif, porteur d'acquis sociaux. Mais le lien d'obéissance, inscrit dans le Code du travail,

empêche toute contestation, toute délibération sur le contenu et les finalités du travail. Aujourd'hui, ce lien, autrefois modéré par des collectifs, devient une laisse individuelle. Le télétravail l'a rendu plus étroit encore. Isolés, les salariés se croient seuls à ne pas y arriver. Ils souffrent, mais ne parlent plus.

#### 6. La souffrance subjective comme norme silencieuse.

Le travail moderne fabrique de la souffrance. Pas seulement des TMS ou des burn-out. Il produit une précarité subjective : on ne se sent plus compétent, ni légitime. Le changement permanent des outils, des rôles, des méthodes, empêche la stabilité des savoirs. On devient des apprentis à vie. Le respect du métier, du travail bien fait, de l'œuvre collective disparaît au profit de l'objectif rentable et abstrait. L'anxiété s'immisce jusque dans la vie privée, détruit les relations familiales, isole les salariés. Le sens du travail ne vient plus du résultat, mais de la reconnaissance subjective de la hiérarchie. Et elle est, elle aussi, instable.

#### 7. Jeunesse et cadres : même désillusion, même broyeuse.

On aurait pu croire les jeunes adaptés à ce nouveau

monde. Ils n'y adhèrent pas. Ils le fuient, ou le déjouent. Témoin le refus croissant de la carrière, le rejet du CDI comme horizon, la recherche de formes alternatives. De même, les cadres, longtemps courroies de transmission du capital, se voient traités en exécutants anonymes. Open spaces, objectifs inatteignables, évaluations arbitraires : l'ancien « salariat de confiance » est réduit au rang d'opérateurs alignés, réservant leur bureau à l'avance, mendiant une place de parking.

#### 8. L'entreprise libérée : oxymore ou mirage ?

Même les discours sur l'« entreprise libérée » relèvent du mythe. Car la subordination demeure. Le leader remplace le directeur, mais attend des followers qu'ils auto-gèrent, auto-disciplinent, et surtout, adhèrent à sa vision. On supprime les hiérarchies, mais on impose la vision unique du sommet. Et les gains sont clairs : suppression de postes intermédiaires, transfert des tâches RH sur les salariés eux-mêmes. Le tout sans hausse de rémunération.

#### 9. Quand le métier reprend le dessus : l'exemple de l'hôpital public.

Un éclair dans la nuit : l'épisode Covid. Les collectifs de soin ont résisté à la

taylorisation, réorganisé le travail au service du patient. Epuisés, oui. Mais fiers. Sans burn-out. Puis l'administration est revenue, les méthodes imposées aussi. Les départs se sont multipliés. Le sens du travail, encore une fois, a été sacrifié sur l'autel du management abstrait.

### 10. Conclusion : réinventer le travail, abolir la subordination

Linhardt trace une perspective : on ne changera rien sans repenser le rapport au travail, collectivement. Le salariat peut redevenir un lieu de conquêtes, à condition d'abolir le lien de subordination. Il faut redonner la main aux salariés sur ce qu'ils font, pourquoi ils le font, avec qui ils le font. La finalité du travail ne peut être décidée par le seul capital. Il faut rendre au travail sa valeur politique. Et cela suppose que les collectifs se reforment, que les syndicats s'emparent de cette bataille centrale : celle du sens. Parce que sans sens, il ne reste que la souffrance.



Compte rendu de la réunion de la  
Commission Permanente Alternance  
OPCOM du 24 avril 2025



Représentant pour la **CGT** des Services Auto : Monsieur Michel GENTAZ

#### Pour approbation :

- Approbation du relevé de décisions de la séance du 16 octobre 2024.
- Aucune remarque n'a été faite, il est approuvé à l'unanimité.

#### Pour décisions :

- Validation des nouveau CFA du réseau de la mobilité :
- La liste des CFA validés et en cours de validation est présentée et commentée par la représentante de l'OPCM. Elle sera envoyée aux membres de la commission.
- Les principale branches concernées sont les Services Auto et le Transport.

**Remarque de la CGT des Services Auto :** Nous pouvons constater que l'AFORPA fait

partie des CFA validés par l'OPCO alors qu'elle a été exclue de la liste des CFA pilotes de l'ANFA.

Comme lors de la dernière commission nous rappelons que nous ne sommes pas en désaccord sur le fond, mais les critères de validation sont « trop larges ».

**Donc la CGT des Services Auto s'abstient.**

**Nouvelle enquête sur les ruptures :**

Proposition de L'OPCOM de réitérer une enquête (qui pourra être allégée) pour suivre les différents indicateurs repérés et identifier les axes en progression ainsi que les axes d'amélioration.

La proposition est validée à l'unanimité.

**Remarque de la CGT des Services Auto :** Nous rappelons les problèmes de déploiement et de formation des tuteurs dans la branche des services auto, alors que toutes les organisations s'accordent pour trouver une solution et remettre le tuteur au centre de la formation et donner toutes les chances à l'apprenti, aucune action corrective n'a été décidée.

**Pour information :**

Baromètre de l'alternance :  
Le nombre de contrats en alternance enregistre une hausse de 4% entre 2023

et 2024 avec des évolutions très contrastées selon les branches.

- 43591 contrats pour la branche des services Auto

**Remarque de la CGT des Services Auto :**

La fin des « contrats de professionnalisation expérimentaux » qui n'étaient pas certifiant n'est pas pour nous déplaire, nous avons toujours été contre ce dispositif.

**Contrats de professionnalisation :**

Le nombre de contrats de professionnalisation diminue d'un quart entre 2023 et 2024, avec à nouveau des évolutions très contrastées suivant les branches

- -5% dans les Services Auto avec 1784 contrats
- 1162 entreprises des Services Auto avaient signé au moins un contrat de professionnalisation.

**Remarque de la CGT des Services Auto :** La fin des aides en 2024 a amené de nombreuses entreprises à un transfert vers l'apprentissage pour continuer à bénéficier des aides.

**Contrats d'apprentissage :**

Le nombre de contrats d'apprentissage a augmenté de 8% entre 2023 et 2024, la quasi-totalité des branches ont connu une croissance du nombre de contrats

d'apprentissage.

- +10% dans les Services Auto avec 41807 contrats d'apprentissages débutés en 2024
- 75% des entreprises ayant signé un contrat sont issues des Services Auto
- Un quart des apprentis ont moins de 18 ans.

Une évolution vers des niveaux de formation plus élevés s'observe au fil des années.

**Enquête d'insertion 2023 :**

La représentante de l'OPCOM rappelle les objectifs de l'enquête et commente en détail les résultats qui couvrent l'ensemble du champ de l'OPCOM 6 mois après la fin de la formation.

**Contrat de professionnalisation :**

- 7% des contrats de professionnalisation ont été abandonnés avant la fin de la formation
- 85% ont eu leur examen.

**Contrat d'apprentissage**

- 0% des apprentis ont abandonné la formation avant la fin de la formation
- 80% ont eu leur examen.

**Modalités des Niveaux de Prise en Charge des Contrats (NPC) et nouvelles aides sur les contrats d'apprentissage :**

La loi de finance 2025 impacte le dispositif Apprentissage.

Aide à l'embauche des apprentis (décret n°2025-174 du 22.02.2025).

Les contrats d'apprentissage conclus à compter du 24 février 2025 ouvrent droit à une aide au titre de la 1ère année d'exécution du contrat.

- 5 000 € maximum : pour les entreprises de moins de 250 salariés.
- 2 000 € maximum : pour les entreprises de 250 salariés et plus
- 6000 € maximum : pour les contrats conclus avec un apprenti reconnu travailleur handicapé (quelle que soit la taille de l'entreprise).

### Participation financière des employeurs au Contrat d'Apprentissage.

Le texte prévoit que les employeurs sont désormais tenus de participer à la prise en charge des contrats d'apprentissage lorsqu'elle

diplôme ou titre visé est au moins de niveau 6 (équivalent Bac+3)

Les décrets ne sont pas encore parus.

Loi de financement de la sécurité sociale 2025 – Impact sur le dispositif apprentissage.

Assujettissement de la rémunération des apprentis aux contributions sociales obligatoires.

Jusqu'à maintenant la totalité de la rémunération versée au titre du contrat d'apprentissage était exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS, le texte prévoit désormais l'assujettissement à ces contributions, de la rémunération des apprentis pour la part excédant 50 % du SMIC.

### Remarque de la CGT des Services Auto :

C'est vrai que les apprentis avaient de gros salaires !

C'est scandaleux après la suppression de la prime de réussite à l'examen dans notre branche on fait une nouvelle fois les poches des apprentis.

### Question diverse :

**La CGT des Services Auto** profite de cette réunion pour interpellier la représentante de l'OPCOM après les récentes déclarations de la Ministre sur la gestion des OPCO.

Réponse : Toutes les OPCO vont être contrôlées par l'IGAS. Cela doit permettre à cet organisme de mieux comprendre le fonctionnement des OPCO, leurs conclusions seront ensuite remises à la Ministre.

En ce qui concerne la possible « réduction drastique » du nombre d'OPCO, la position des OPCO est la suivante : La massification rend les contrôles plus difficiles.

Compte rendu de la réunion du Conseil des Métiers 21 mai 2025

Etaient présents:

- Michel Gentaz
- Taieb Ayari (distanciel)

Pour approbation :

Relevé de décision du 11 février 2025 :

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

Pour décision :

### Dispositif Compétences Emplois 5 (2023-2025) :

Le dispositif est financé à 100 % par les fonds de la Contribution Conventionnelle de la branche.

Résultat de l'enquête qui a pour but de :

- Évaluer le dispositif « Compétences Emplois » sur les années 2023/2024
- Faciliter la réflexion sur le renouvellement du dispositif
- Une très forte appropriation par les entreprises (98 % de satisfaction) et une utilité indéniable pour répondre à leurs besoins en formation.
- Plus de la moitié des entreprises n'auraient pas fait bénéficier leurs salariés de ces formations sans le dispositif.
- Les PME et TPE (moins de 50 salariés) ont largement bénéficié du dispositif (82%).

10% de réponses de la part des entreprises interrogées.

### Répartition budgétaire :

Le budget total engagé pour Compétence Emploi atteint 30,8 M€,

Une alerte sur le montant attribué au « lot maintenance

VL » pour 2025, avec une demande des entreprises en hausse.

Les marges de manœuvre possibles pour validation :

- Réaffectation de 2 M€ du FNE formation (fonds national pour l'emploi)
- 500 k€ si sous-réalisations sur d'autres lignes budgétaires.

La proposition est adoptée sous réserve de l'avis de la CPNE du 22 mai.

### Proposition de financement complémentaire :

Il est donc proposé un montant global pour trois ans de 30 millions d'euros, pris sur la Contribution Conventionnelle de la branche soit 10 M€ par an (mais modulable sur les années).

Répartition de l'enveloppe : Moins de 50 salariés 75 %, 50 salariés et plus 25%.

### Demande CGT :

- Maintien des moyens à hauteur des besoins réels.
- Transparence sur les critères de sélection et priorisation des formations réellement utiles aux salarié(es).
- Garantir l'accessibilité des fonds aux plus petites structures et maintenir l'ambition du dispositif au-delà de 2025, dans un cadre de régulation nationale (pas de retour aux logiques régionales inégalitaires).

- Réversibilité des enveloppes en cas de hausse des besoins et clause de revoyure annuelle.

La proposition est adoptée sous réserve de l'avis de la CPNE du 22 mai.

Pour information :

Collecte conventionnelle 2025 de la Branche des services auto :

- 34 millions d'euros à mai 2025

Une baisse de l'ensemble des fonds gérés par l'OPCO impacte fortement les frais de gestion globaux de l'OPCO.

- Une augmentation des frais de relance des collectes conventionnelles (mise en demeure, huissiers, ¼ des entreprises de la branche).

En conséquence : Il sera proposé au Conseil d'Administration du 12 juin une évolution des frais de gestion sur les conventionnelles et assimilés, afin qu'ils puissent mieux correspondre à la réalité des coûts observés et aux augmentations des frais.

### Bilan des engagements 2024 pour l'ensemble des branches de l'OPCOM :

Une année d'engagements contrastés.

- Engagement total +6%
- +12 % de contrats



d'apprentissage (77 % aboutissent à un diplôme d'État).

- Contrats de professionnalisation -2%
- PROA +33% (69% dans des entreprises de moins de 11 salariés)
- Plan de développement des compétences +27%
- FNE : -37 %
- POEC : -39 %
- Versements volontaires -10%
- Conventionnelle -12%.

### Remarque CGT : Il

est regrettable que des formations obligatoires comme Sauveteur Secouriste, formation Incendie, Etc., soient comptabilisées dans les plans de développement des compétences

### Engagement 2025 de l'OPCOM :

- Les engagements à fin mars 2025 ont baissé de 3% par rapport à mars 2024.
- Les engagements sur la conventionnelle sont à moins 26% pour la même période.
- Les cofinancements sont réduits de 94%.

### EDEC Cycles :

Un vrai enjeu de filière à renforcer

Les études montrent :

- Une forte évolution des usages (Vélos à Assistance Electrique

(VAE), location, personnalisation...).

- Un déficit de formation et un manque d'attractivité pour les femmes et les seniors.

Phase de communication en cours d'élaboration :

- Communiqué de presse
- Promotion via les réseaux sociaux
- Mise en avant sur le site de l'OPCOM et observatoire.

### Propositions CGT :

- Développer des formations longues et qualifiantes.
- Intégrer systématiquement les enjeux RSE et transition écologique.
- Mener une politique volontariste d'inclusion (femmes, seniors, reconversions pro).

Marché sourcing, chef de vente pièces de rechanges (CVPRA) & réceptionnaire après-vente (RAV) :

- Budget limité (150 k€)
- Période de mai à décembre 2025
- Recrutement estimé entre 120 et 150 personnes.

Feuille de route 2025/2026 :

- Poursuite de travaux en cours fin 2025
- Nouvelles études à valider
- Promotion des métiers (vidéo Réceptionnaire après-vente (RAV) et agent d'opération location.

FSE+2025 :

- Toujours compliqué et lourd pour les petites structures
- Accompagnement à renforcer.
- 650 dossiers déposés à mai 2025

### Enquête transmission d'entreprise :

- Cible entreprise de moins de 50 salariés

Modalité du niveau de prise en charge de l'apprentissage (NPEC) 2025 :

Peu de transparence à ce stade, la loi de financement de la Sécurité Sociale 2025 impact le dispositif apprentissage avec :

- La baisse des aides à l'embauche
- La création d'une participation financière au contrat d'apprentissage pour les formations à partir du niveau 6 (bac+3)
- L'assujettissement de la rémunération des apprentis aux contributions sociales obligatoires.

### Remarque CGT : Les

CPNE vont se positionnées mais en fin c'est France Compétence qui décidera du niveau des prises en charge et vu son déficit financier chronique on sera certainement dans la rigueur financière.

## Consultation CGT – Négociation des minima 2025 :

### Le film complet

Chèr·e·s camarades,

Vous l'avez sans doute aperçu : les autres organisations viennent de parapher – en catimini et sous la pression – **une grille d'augmentation de seulement + 0,5 %** pour 2025.

La CGT, elle, **ne signe pas sans l'avis de ses syndiqué·es**. Voici le déroulé de la CPN du 06/07/25

, sans coupe ni filtre – histoire que chacun·e mesure le « cinéma » qui s'est joué.

### Chronologie de la négociation

| Temps forts                  | Qui dit quoi ?                                                                                                                                           | Pourquoi c'est un problème                                           |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| <b>Ouverture</b>             | <b>Mobilians (patronat)</b> annonce : « Plus jamais deux rounds de négociation la même année ». Propose <b>+ 0,3 %</b> .                                 | Verrouille d'emblée toute clause de revoyure. Perdant-perdant.       |
| <b>Premier tour de table</b> | <b>FO</b> : « Le compte n'y est pas pour 2025, il faut un véritable rattrapage. »                                                                        | Constat partagé, mais sans acte...                                   |
|                              | <b>CFDT</b> : revendications floues, rejette le <b>+ 0,3 %</b> sans chiffrer d'exigence.                                                                 | Tourne autour du pot, aucune ligne claire.                           |
|                              | <b>CFE-CGC</b> : intervention minimaliste, « à suivre ».                                                                                                 | Absence totale de mandat offensif.                                   |
|                              | <b>CFTC</b> : réclame une négociation de rattrapage 2024 et refuse d'anticiper 2026.                                                                     | Se limite à l'arrière-boutique.                                      |
|                              | <b>CGT</b> : réaffirme <b>la défense du pouvoir d'achat, l'attractivité de la branche</b> et <b>l'application uniforme</b> de l'AG sur tous les indices. | Seule OS à porter une hausse réelle et générale.                     |
| <b>Contre-propositions</b>   | <b>CFTC</b> finit par chiffrer : <b>+ 0,7 %</b> .                                                                                                        | Premiers chiffres au-dessus de l'aumône patronale.                   |
|                              | <b>Patronat</b> reste bloqué à <b>+ 0,3 %</b> , « mandat serré ».                                                                                        | Ferme la porte, joue le blocage.                                     |
| <b>Alerte inflation</b>      | Ensemble des OS : « 0,3 % n'anticipe pas l'inflation à venir. »                                                                                          | Sauf que personne (hors CGT) ne menace de rupture...                 |
| <b>Suspension de séance</b>  | —                                                                                                                                                        | Négociation en coulisses.                                            |
| <b>Reprise</b>               | <b>Patronat</b> remonte à <b>+ 0,5 %</b> et exige <b>signature immédiate</b> (« sur table ») pour viser l'extension début octobre.                       | Ultimatum : prenez ou laissez, sinon sanction pour toute la branche. |

| Temps forts         | Qui dit quoi ?                                                                                          | Pourquoi c'est un problème                    |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Tour de table final | FO, CFDT, CFE-CGC, CFTC signent.                                                                        | Acceptent la pilule, sans garantie 2026.      |
|                     | CGT refuse de signer sans consultation militante : mandat à prendre auprès des sections et adhérent·es. | Seule OS à respecter la démocratie syndicale. |

### Pourquoi la CGT dit STOP ?

1. **+ 0,5 %** ? On parle d'à peine quelques euros sur les plus bas coefficients : pas de quoi contrer l'inflation ni attirer les compétences.
2. **Clause de revoyure enterrée** : le patronat annonce qu'il ne reviendra plus à la table dans l'année. Sans indexation, c'est la stagnation garantie.
3. **Méthode du « chèque en blanc »** : signer sur table = priver les syndiqué·es de leur droit de se prononcer.



### Votre avis compte !

Nous consultons toutes les sections, DS, élu·es CSE et adhérent·es :

**Faut-il que la CGT signe l'accord à + 0,5 % ? OUI ou NON ?**

**La CGT ne signe pas sans ses syndiqué·es !**

Ensemble, imposons de vraies hausses salariales et une négociation digne de nos métiers.

**La délégation CGT – Branche Services de l'Automobile**

**Après consultation des camarades, la CGT ne sera pas signataire de cet avenant**

# Jury d'Examen

L

a recherche de candidats pour les jury paritaires une quête et une volonté de tous les jours.

Participez à l'évaluation des apprentis : UNE occasion unique d'être acteur de la formation professionnelle en renforçant notre représentativité dans les jurys paritaires.

Cet appel à l'engagement pour renforcer notre présence syndicale pour la validation des compétences des jeunes apprenants au sein des Centres de Formation d'Apprentis (CFA) de la branche des Services de l'Automobile et un enjeu qui dépasse la simple participation. Il s'agit d'un acte militant fort pour défendre le paritarisme, nos valeurs, et soutenir nos jeunes talents face aux pressions patronales.

## Pourquoi s'engagez pour l'avenir est indispensable ?

Depuis trop longtemps, certaines entreprises cherchent à affaiblir le paritarisme en remettant en cause notre rôle dans la désignation des membres des comités d'évaluation. Participer à ces jurys, c'est affirmer haut et fort notre volonté de défendre un modèle équitable, où les droits des salariés et la qualité des formations restent au cœur des préoccupations

• Notre présence en tant qu'acteur de la formation professionnelle et notre participation à l'évaluation des apprentis est une occasion unique pour :

- Montrer aux jeunes apprentis qu'un syndicat comme le nôtre est un allié dès leur entrée dans le métier.
- Grace à votre expertise de terrain garantir que les évaluations soient justes, équitables, basées sur des critères objectifs, et respectueuses des apprentis et de leur parcours.
- Représenter la voix des salariés face aux tentatives d'influence patronales
- Un acte militant fort et une expérience enrichissante

• **Inscrivez-vous auprès de toutes les bases CGT pour actualiser et enrichir notre fichier de référents d'examen.**

• Les conditions de participation sont simples :

- Être curieux et motivé
- Partager la volonté de défendre les droits des salariés et l'accès à une formation de qualité
- Remplir une fiche d'identification.

• **Validation des candidatures :**

• Les désignations seront prioritaires par l'ANFA en fonction

• des métiers exercés et de la proximité avec les centres d'examen.

• Vous bénéficiez d'un soutien logistique complet vos frais de déplacement ainsi que vos salaires sont pris en charge par l'ANFA. Votre participation est donc une opportunité d'agir concrètement, sans contrainte financière.

• **Pourquoi s'inscrire dans cette démarche dès maintenant ?**

• Notre présence massive est la seule réponse efficace aux tentatives patronales de prise de contrôle sur les jurys. Le paritarisme n'est pas qu'un principe : c'est un outil indispensable pour protéger les travailleurs et assurer un avenir à nos jeunes.

• **Comment s'engager ?**

• C'est simple et accessible à tous

• Rapprocher-vous de votre délégué syndical

• Et pour tout renseignement complémentaire Contactez le, référent CGT ANFA, au 06.32.04.70.63 ou par email à [michel.gentaz@gmail.com](mailto:michel.gentaz@gmail.com).

• il vous fera parvenir la fiche d'identification selon les instructions qui vous seront fournies.







**EH BIEN,  
TOURNEZ-VOUS  
ET LEVEZ  
LE CAPOT!**



**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](mailto:servicesauto@ftm-cgt.fr) [www.ftm-cgt.fr](http://www.ftm-cgt.fr)



# MAILLAGE TERRITORIAL : DEVENEZ ACTEUR DE L'UFICT

juin 2025



## INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICIENS : S'ORGANISER POUR MIEUX TRAVAILLER !

Trop souvent perçue comme un syndicat ouvrier, la CGT organise pourtant spécifiquement les Ingénieurs, Cadres et Techniciens (ICT) depuis 1963.

Dans la métallurgie, ils représentent plus de 50% des salariés. L'UFICT (Union Fédérale des Ingés Cadres Techs) porte les aspirations spécifiques des ICT tout en veillant à une convergence des intérêts entre toutes les catégories de salariés.

 *Rejoignez-nous !*

### DEVENEZ ACTEUR DE L'UFICT

La CGT est présente dans votre entreprise. Avec l'UFICT allez plus loin, organisez les ICT au sein de votre entreprise et de votre territoire.

Ensemble, créons un maillage du national aux territoires pour renforcer la CGT et faire bouger les lignes.

### SYNDICALISME

Concrètement, qu'est-ce que cela signifie ?

Vous attendez du syndicalisme les moyens d'agir sur vos réalités. Pour les ICT, cela concerne leur place dans le travail, leur formation et la mise en œuvre de décisions auxquelles ils ne sont, en général, pas associés. Ils expriment des revendications différentes : reconnaissance de leur qualification et moyens d'exercer leurs responsabilités.

Parfois, leur positionnement hiérarchique peut les mettre en difficulté vis-à-vis des autres catégories socioprofessionnelles.

### MAIS PAS QUE...

Une activité spécifique OUI, mais pas que... Une activité spécifique quotidienne et inscrite dans la durée, ça s'organise. Notamment pour éviter le risque d'une activité globalisante qui ne traite pas concrètement les préoccupations des ICT. Trop souvent la CGT est considérée comme un syndicat qui n'est pas fait pour eux. En créant un espace permanent d'échange sur leur vécu professionnel, les ICT peuvent faire avancer leurs revendications. Notre structure spécifique UFICT, dédiée aux ICT, est le moyen de garantir une vie démocratique permanente : réunions, formations, choix de leurs candidats CGT aux élections (CSE)...

### ORGANISATION

L'organisation spécifique des ICT a pour objectif de :

- Rassembler les ICT pour construire ensemble des revendications à partir de leurs attentes spécifiques ;
- Les unir aux autres salariés pour faire progresser les revendications collectives, dans l'intérêt de tous et de l'entreprise.

C'est ce qui différencie la CGT des organisations syndicales catégorielles qui se concentrent sur une seule population et ses besoins, au risque de créer des oppositions entre les différentes composantes du salariat.

### ENSEMBLE, NOUS POUVONS PESER !

Rien n'est écrit d'avance !

Le poids de notre organisation syndicale issu de l'engagement des salariés est un levier pour ouvrir des perspectives de progrès social.



*L'UFICT Métallurgie CGT,  
plus que jamais engagée, visible et déterminée.*



# MAILLAGE TERRITORIAL : DEVENEZ ACTEUR DE L'UFICT

juin 2025



## INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICIENS : S'ORGANISER POUR MIEUX TRAVAILLER !

L'UFICT de la CGT Métallurgie est une structure nationale regroupant l'ensemble des Ingénieurs, Cadres et Techniciens travaillant au sein de grands groupes industriels tels que Airbus, Thalès, Lynred, Soitec, Suez, STMicroelectronics, Beckton, Renault, Arcelor Mittal, etc. mais également de PME, TPE.

L'UFICT offre un espace de liberté permettant d'agir sur plusieurs fronts, notamment la reconnaissance des qualifications, l'amélioration des salaires et l'organisation du travail, entre autres.

### VOS REPRÉSENTANTS UFICT EN IDF :

### VOS REPRÉSENTANTS UFICT EN RÉGIONS :



**Rejoindre l'UFICT, c'est s'associer à des Cadres, Ingénieurs et Techniciens qui ont choisi d'être acteurs de leur avenir.**

**Contactez nous** pour obtenir plus **d'informations** et participer activement à cette dynamique.



*L'UFICT Métallurgie CGT,  
plus que jamais engagée, visible et déterminée.*