



3**EDITORIAL**
Frédéric FERRAN**4**Stations-service auto-
routières : un modèle
sous pression**6**

Actualité juridique

7Alerte juridique :
Votre lieu de travail
n'est pas toujours
protégé !**10**Le lent détricotage
du forfait jours**11**Les 80 ans de la
Sécurité sociale**14**Indemnisation
Incapacité totale ou
temporaire
IRP Auto - Automobile**15**Comparatif pré-
voyance 2025**16**Prévoyance IRP AUTO
Cadres**17**Gruau vendée : un
accord NAO 2025 si-
gné dans un contexte
inflationniste**19**Synthèse : proposi-
tion d'un système de
retraite mixte**20**Synthèse : appel à
la contre-offensive
ouvrière**21**Synthèse : travail
gratuit des femmes
et exploitation
capitaliste**22**Les sujets brûlants
en distribution
automobile (2025)**23**Londres envisage
de taxer les voitures
électriques**24**Clap de fin pour la
gigafactory d'ACC
en Italie ?**26**L'IA de Seez dans
la distribution
automobile**29**Responsabilité du
salarié en matière de
santé et sécurité au
travail, mais que dit
vraiment la loi ?**S****O****M****M****A****I****R****E****30**Commission Paritaire
Nationale CR du
23/10/2025**31**GTP Contrôle Tech-
nique
CR du 13/10/2025**33**Culture : livre de
Bernard FRIPIAT



Frédéric FERRAN
Membre du Bureau
des Services de l'Auto

PROTÉGER LES SOUS-TRAITANTS DES DONNEURS D'ORDRE : UNE BATAILLE DE LONGUE HALEINE

éditorial

Trop souvent, les grands donneurs d'ordre dictent leurs lois aux entreprises sous-traitantes : baisse des prix, délais intenable, menaces de déréférencement... et au bout de la chaîne, ce sont les salariés et les territoires qui paient la casse.

La loi dite « GM&S » change la donne. Elle impose aux donneurs d'ordre une véritable responsabilité sociale, économique et environnementale. Elle permet aux sous-traitants d'avoir enfin voix au chapitre lorsque se jouent leur avenir, l'emploi et les savoir-faire locaux.

La CGT et sa Fédération de la Métallurgie portent cette bataille depuis le premier jour, parce que personne ne doit être sacrifié sur l'autel du profit.

Nous avons multiplié les interpellations des pouvoirs publics, organisé des mobilisations avec les salariés des filières sous-traitantes, diffusé des arguments, tracts et courriers pour que la représentation nationale se saisisse du sujet, et nous continuerons jusqu'à son adoption.

Ce texte place enfin des garde-fous indispensables :

- Reconnaissance du lien de dépendance dans la sous-traitance ;
- Inclusion des sous-traitants dans la stratégie des groupes ;
- Etude d'impact obligatoire sur l'emploi et les territoires ;
- Négociation obligatoire et contribution du donneur d'ordre en cas de restructuration.

C'est cela que la CGT défend : une industrie qui protège l'emploi, une filière qui respecte les femmes et les hommes qui la font vivre tous les jours.

Le combat ne s'arrête pas. Il ne s'arrêtera que lorsque la responsabilité des donneurs d'ordre sera inscrite dans la loi, concrètement, pour toutes et tous.

Nous sommes déterminés, et nous irons jusqu'au bout. Ensemble.

STATIONS-SERVICE AUTOROUTIÈRES : UN MODÈLE SOUS PRESSION

UN SERVICE PUBLIC ESSENTIEL LIVRÉ AUX LOGIQUES MARCHANDES

Longtemps considérées comme un maillon essentiel du service public sur les grands axes, les stations-service autoroutières sont aujourd'hui au cœur d'un modèle économique de plus en plus contesté. Entre franchise privée, concessions d'Etat et pression sur les salariés, ces lieux de ravitaillement, de pause et d'accueil se trouvent à la croisée de plusieurs intérêts souvent contradictoires.

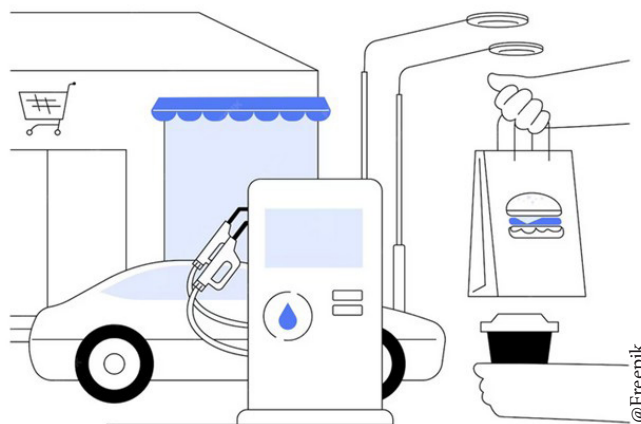
UN SYSTÈME DE CONCESSIONS COMPLEXE ET OPAQUE

En France, les stations-service situées sur les autoroutes ne sont pas gérées directement par l'Etat. Leur exploitation relève d'un système de concessions autoroutières attribuées à de grands groupes (Vinci, Eiffage, Sanef, APRR, etc.), eux-mêmes sous-traitant la gestion des aires à des opérateurs pétroliers ou de restauration. Chaque station devient alors un microcosme économique : un propriétaire de la concession (le gestionnaire autoroutier), un exploitant (TotalEnergie, Shell, Avia, Esso, Fulli, etc.), des sous-traitants pour la restauration (Autogrill, SSP, Courtepaille, Paul, AREAS, etc.) et parfois des franchisés indépendants.

Ce modèle, d'une grande complexité contractuelle, engendre une dilution des responsabilités : maintenance, conditions de travail, sécurité, prix à la pompe, chaque acteur renvoie la charge à un autre. Pour les salariés, cette fragmentation se traduit par des situations hétérogènes et souvent précaires : différences de conventions collectives en raison de la diversité des acteurs impliqués dans leur gestion.

Les principales conventions collectives susceptibles d'être appliquées dans ce secteur sont :

- La convention de la restauration rapide ou traditionnelle
- La convention collective des commerces de détail et de gros
- La convention collective du commerce et la réparation de l'automobile du cycle et motocycle et des activités connexes.



DES SALARIÉS SOUS TENSION

Travailler sur une aire d'autoroute présente des spécificités importantes pour les salariés de station-service :

- 1. Horaires et rythme de travail** (souvent la plus significative)
 - Horaires étendus et irréguliers : les aires de service autoroutières doivent généralement assurer un service 24h/24, 7j/7, toute l'année (y compris les dimanches et jours fériés).
 - Travail de nuit, le week-end et les jours fériés : cela entraîne une perturbation de la vie sociale et nécessite de respecter les règles spécifiques en matière de repos et de majoration de salaire.
 - Contrainte de temps imposée : gestion des pics d'affluence (départs en vacances, week-ends) nécessitant une cadence élevée et une forte polyvalence.

2. Polyvalence et charge mentale

Le salarié est souvent polyvalent et doit jongler entre plusieurs tâches :

- Distribution de carburant et encaissement.
- Vente en boutique (mise en rayon, facing, gestion des stocks, accueil client).
- Restauration (si la station inclut un point de vente).
- Entretien des locaux, des pistes et des sanitaires (avec des nuisances possibles comme les odeurs, le non-respect du travail effectué).
- Vigilance et concentration soutenues pour surveiller les clients, gérer les encaissements, et respecter les consignes de sécurité.

3. Risques liés à l'environnement de travail

Risques physiques

- Chutes (sol glissant, intempéries sur les pistes, sol encombré)
- Posture (travail debout prolongé, marche, posture agenouillée pour la mise en rayon).
- Risques chimiques :
- Emanations de vapeurs de carburants (exposition aux hydrocarbures).
- Manipulation de produits d'entretien.
- Contraintes thermiques : Travail à l'extérieur (intempéries) et parfois à proximité de zones de cuisine.

4. Risques Sociaux et Sécuritaires (spécifiques aux stations-service)

- Insécurité / Agressions : risque accru d'agression physique, de braquage ou de hold-up, surtout lors des heures tardives ou si les salariés sont en travail isolé (notamment la nuit).
- Relation client difficile : interactions avec des clients variés, parfois pressés ou difficiles, engendrant une charge mentale particulière.
- Isolement : le lieu de travail sur autoroute peut parfois générer un isolement psychologique ou un sentiment d'éloignement.
- L'employeur a l'obligation de mettre en place des mesures de prévention pour ces risques, notamment par la mise à disposition d'Equipements de Protection individuelle (EPI) PTI, gants de protection, chaussures de sécurité antistatiques, et par le respect des temps de repos.

5. Des prix élevés, une qualité de service en recul

Du côté des automobilistes, le constat est tout aussi critique.

- Les prix du carburant sur autoroute dépassent régulièrement de 15 à 25 centimes par litre ceux pratiqués sur le réseau secondaire.
- Les opérateurs invoquent le coût du service 24h/24, mais la réalité est aussi celle d'un monopole de fait.
- La transition énergétique comme alibi.
- Face aux critiques, les grands groupes mettent en avant leurs investissements dans les bornes de recharge électrique et les carburants alternatifs.

Article de Jean-Michel MALINEAU



ACTUALITÉ JURIDIQUE



@Freepik

Vos courriels pros vous appartiennent : la Cour de cassation le confirme
Il s'agit d'un arrêt historique en faveur des droits des salariés
Le 18 juin 2025, la Cour de cassation a rendu une décision majeure (n° 23-19.022)
qui renforce considérablement les droits des travailleurs face aux employeurs :
tous vos e-mails professionnels sont VOS données personnelles !

L'AFFAIRE :

Un salarié licencié demande à son ex-employeur de lui communiquer l'intégralité de ses e-mails professionnels. L'entreprise refuse.

Résultat : l'employeur est condamné ! La justice reconnaît le droit du salarié à accéder à TOUS ses e-mails.

CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR :

La Cour de cassation est claire : l'employeur DOIT vous fournir :

- Le contenu complet de vos e-mails émis et reçus
- Toutes les métadonnées (dates, heures, destinataires)
- Et ce, sur TOUTE la durée de votre contrat de travail

POURQUOI EST-CE UNE AVANCÉE MAJEURE ?

- Votre droit à la preuve est renforcé : vous pouvez maintenant obtenir VOS e-mails pour vous défendre devant les prud'hommes
- Plus de transparence : l'employeur ne peut plus vous cacher des éléments de preuve qui vous concernent
- Protection renforcée : ces données sont protégées par le RGPD, un refus illégitime expose l'employeur à des sanctions
- Accès à l'ENSEMBLE de vos données : CV, contrats, évaluations, sanctions, fiches de paie, connexions informatiques... ET vos e-mails !

CE QUE LES EMPLOYEURS DOIVENT FAIRE :

- Répondre dans 1 mois maximum (délai RGPD) ;
- Fournir les documents sans obstruction ;
- Respecter vos droits sous peine de sanctions.

NOS RECOMMANDATIONS :

Si vous êtes en conflit avec votre employeur ou en préparation d'un contentieux :

- Faites votre demande par écrit (lettre recommandée avec AR)
- Citez l'article 15 du RGPD et cet arrêt de la Cour de cassation
- N'hésitez pas à solliciter votre syndicat pour vous accompagner

En cas de refus : saisine possible de la CNIL + dommages et intérêts devant les prud'hommes.

ATTENTION !

L'employeur peut refuser si :

- Cela porte atteinte aux droits d'autres personnes
- Il invoque le secret des affaires (à prouver par l'employeur !)

Mais ces exceptions doivent être justifiées et proportionnées.

EN RÉSUMÉ :

- Cette décision est une arme juridique puissante pour défendre vos droits. Les employeurs ne peuvent plus vous priver de l'accès à vos propres communications professionnelles.

CONNAISSEZ VOS DROITS. FAITES-LES RESPECTER.

 Références :



ALERTE JURIDIQUE: VOTRE LIEU DE TRAVAIL N'EST PAS TOUJOURS PROTÉGÉ

NOUVELLE JURISPRUDENCE : CE QUE TOUS LES SALARIÉS DOIVENT SAVOIR

Une récente décision de la Cour de cassation (22 octobre 2025, n°23-21593) vient rappeler une réalité que le patronat utilise trop souvent à son avantage : la simple mention d'un lieu de travail dans votre contrat ne vous protège PAS automatiquement contre les mutations imposées.

LA CGT VOUS ALERTE SUR VOS DROITS ET VOUS EXPLIQUE COMMENT VOUS DÉFENDRE

Ce que dit l'arrêt (et ce qu'il cache)

Le principe patronal : la « flexibilité » avant tout.

La Cour de cassation réaffirme que mentionner une ville ou une adresse dans un contrat de travail n'a qu'une « valeur informative ». Traduction : **l'employeur peut vous déplacer dans un secteur géographique sans votre accord.**

Derrière ce langage juridique se cache une réalité : **le patronat veut garder les mains libres** pour réorganiser, restructurer, déménager, sans avoir à négocier avec les salariés.

La seule protection : une clause d'exclusivité EXPLICITE

Pour être protégé, votre contrat doit impérativement comporter une clause précisant que vous travaillerez « **EXCLUSIVEMENT** » dans un lieu déterminé.

Sans ce mot magique, vous êtes à la merci des décisions unilatérales de l'employeur.

CONCRÈTEMENT, QU'EST-CE QUE CELA SIGNIFIE POUR VOUS ?

► VOUS N'ÊTES PAS PROTÉGÉ si votre contrat indique :

- « Lieu de travail : Lyon »
- « Affectation : site de Toulouse »
- « Le salarié travaillera à Paris »

Dans ces cas, l'employeur peut vous muter dans toute l'agglomération sans votre accord.

► VOUS ÊTES PROTÉGÉ si votre contrat précise :

- « Le salarié exercera ses fonctions **EXCLUSIVEMENT** au sein de l'établissement de Marseille »
- « Affectation **UNIQUE** au site de Lille, 10 rue Victor Hugo »
- Toute formulation comportant « exclusivement », « uniquement », « seulement ».

Toute modification nécessite alors votre accord exprès.

COMMENT SE DÉFENDRE : LES CONSEILS DE LA CGT

► VÉRIFIEZ IMMÉDIATEMENT VOTRE CONTRAT

Sortez votre contrat de travail et recherchez :

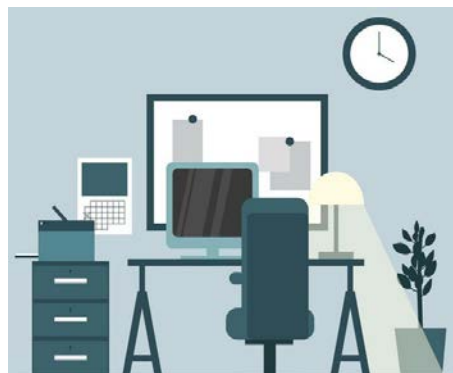
- Comment est formulé le lieu de travail ?
- Y a-t-il une clause de mobilité géographique ?
- Y a-t-il le mot « exclusivement » ou équivalent ?

Pas de contrat écrit ou contrat incomplet ? Contactez immédiatement votre section syndicale. L'absence de précision joue souvent en faveur de l'employeur.

► EN CAS DE PROPOSITION DE MUTATION

NE RÉPONDEZ JAMAIS À CHAUD !

- Contactez immédiatement votre délégué CGT
- Demandez un délai de réflexion **PAR ÉCRIT**
- Exigez que la proposition soit formulée par écrit avec tous les détails (nouveau lieu, date, conditions)
- Évaluez la distance : s'agit-il du même secteur géographique ou d'une véritable modification du contrat ?



@FreePik

RÉPONDEZ PAR ÉCRIT (LRAR)

Si vous estimez que la mutation sort du secteur géographique ou contredit une clause d'exclusivité.

Exemple de courrier type :

« Pour faire suite à votre proposition de mutation en date du [DATE], je vous informe par la présente que je refuse cette modification de mon contrat de travail.

En effet, [mon contrat prévoit une affectation exclusive à... / cette mutation excède le secteur géographique initialement prévu...].

Conformément à la jurisprudence constante, notamment l'arrêt de la Cour de cassation du 22 octobre 2025 (n°23-21593), cette modification nécessite mon accord exprès, que je ne donne pas.

Je reste à votre disposition pour échanger sur cette situation ».

CONSERVEZ TOUS LES ÉCHANGES : courriels, courriers, SMS, témoignages.

MOBILISEZ-VOUS COLLECTIVEMENT

Si plusieurs salariés sont concernés :

- Organisez une réunion avec la section syndicale
- Exigez l'intervention du CSE
- Demandez une réunion extraordinaire si nécessaire
- Envisagez des actions collectives (pétition, débrayage, grève)

L'UNION FAIT LA FORCE. Un refus collectif est toujours plus difficile à contrer qu'une résistance individuelle.

► VOS DROITS : ce que l'employeur NE PEUT PAS faire

- Il ne peut PAS vous licencier pour refus d'une véritable modification du contrat

Si la mutation sort du secteur géographique ou contredit une clause d'exclusivité, **votre refus est légitime**. Un licenciement serait sans cause réelle et sérieuse.

- Il ne peut PAS vous sanctionner

Refuser une modification du contrat n'est pas une faute. Toute sanction serait abusive.

- Il ne peut PAS vous faire pression

Menaces, harcèlement, mise au placard : autant de pratiques illégales que nous combattons.

CE QUE LA CGT REVENDIQUE

Pour tous les nouveaux contrats :

- Inscription systématique d'une clause d'affectation exclusive pour protéger les salariés
- Suppression des clauses de mobilité abusives qui couvrent des zones géographiques démesurées
- Négociation collective de toute réorganisation impliquant des mutations

Pour les contrats existants :

- Renégociation des contrats lors de tout projet de réorganisation
- Compensation financière obligatoire en cas de mobilité acceptée (prime, prise en charge des frais, logement...)
- Droit de refus sans sanction pour les salariés avec contraintes familiales

Pour l'avenir :

- Modification législative pour renforcer la protection des salariés face aux mutations imposées
- Reconnaissance du droit à la stabilité géographique comme élément essentiel du contrat

VOUS N'ÊTES PAS SEULS : CONTACTEZ LA CGT

En cas de problème :

1. Votre section syndicale d'entreprise : premier contact, connaissance du terrain
2. Votre Union locale CGT : accompagnement juridique et stratégique
3. La permanence juridique CGT : expertise pointue en droit du travail

Nous vous accompagnons pour :

- Analyser votre contrat et votre situation
- Rédiger vos courriers de réponse
- Préparer votre défense en cas de contentieux
- Organiser la riposte collective si nécessaire



@Freepik

VIGILANCE : LES PIÈGES À ÉVITER**La « proposition » qui n'en est pas une**

Certains employeurs présentent une mutation comme une « opportunité » ou une « évolution de carrière ». **Méfiance !** Si vous refusez et que cela vous est reproché, c'était en réalité une obligation déguisée.

L'acceptation implicite

Ne laissez jamais passer un délai sans réponse formelle. Le silence peut être interprété comme une acceptation.

La mutation « temporaire »

Une mutation présentée comme provisoire peut devenir définitive. Exigez un écrit précisant la durée et les conditions de retour.

Les « accords » verbaux

Rien ne vaut un écrit signé. N'acceptez JAMAIS une modification sur simple parole.

EN RÉSUMÉ : VOTRE FEUILLE DE ROUTE CGT

SITUATION	ACTION CGT
Contrat sans clause d'exclusivité	➡ Contacter la CGT pour renégocier
Proposition de mutation	➡ Refus écrit + contact CGT
Pression de l'employeur	➡ Alerte CGT + main courante
Mutation collective	➡ Mobilisation + CSE

CONCLUSION : NE LÂCHONS RIEN !

Cette jurisprudence illustre une fois de plus **la volonté patronale de flexibiliser toujours plus le travail**, au détriment de la vie personnelle et familiale des salariés.

Face à cela, la CGT rappelle :

- Votre vie personnelle compte autant que les « impératifs économiques »
- Toute réorganisation doit être négociée, pas imposée
- Les salariés ont droit à la stabilité et à la prévisibilité

N'acceptez pas l'inacceptable. Organisez-vous. Rejoignez la CGT.

FAITES CIRCULER CET ARTICLE

Partagez cette information à tous vos collègues. Plus nous serons nombreux à connaître nos droits, plus nous serons forts pour les défendre.

Ensemble, faisons respecter nos droits !

Pour toute question : contact@cgt-votresection.fr

Permanence juridique : tous les mardis de 14h à 18h

CGT - Défendre les salariés, pas les profits

LE LENT DÉTRICOTAGE DU FORFAIT JOURS

Le forfait jours avait été conçu pour accorder une autonomie réelle aux cadres, en leur permettant d'organiser librement leur emploi du temps sans suivre un décompte horaire strict. En pratique, ce dispositif devait incarner la souplesse du travail moderne : plus de liberté, moins de contraintes.

Mais depuis plusieurs années, la jurisprudence en a profondément modifié la portée. Les juges rappellent que la liberté d'organisation ne peut pas se faire au détriment de la santé et du repos des salariés.

UN ENCADREMENT DE PLUS EN PLUS STRICT

Ainsi, le forfait jours n'est valable que si l'accord collectif et sa mise en œuvre garantissent un suivi rigoureux de la charge de travail, du repos et du droit à la déconnexion. À défaut, la convention individuelle est déclarée nulle et le salarié peut revendiquer le paiement d'heures supplémentaires.

Les arrêts récents poursuivent ce mouvement et tracent une ligne de plus en plus ferme :

- ▶ **Cass. soc., 10 janvier 2024 (n°22-15.782)** : nullité du forfait jours en l'absence de suivi documenté de la charge de travail.
- ▶ **Cass. soc., 10 janvier 2024 (n°22-13.200)** : l'employeur doit intervenir dès qu'il identifie une surcharge, sous peine de perdre le bénéfice du forfait.
- ▶ **Cass. soc., 24 avril 2024 (n°22-20.539)** : invalidation d'un accord collectif jugé insuffisant pour protéger la santé des salariés.
- ▶ **Cass. soc., 11 mars 2025 (n°23-19.669)** : précision utile – la nullité du forfait jours ne suffit pas à ouvrir droit à des dommages-intérêts, sauf préjudice distinct prouvé.

CE QUE CES DÉCISIONS CHANGENT CONCRÈTEMENT

Ces décisions montrent une évolution constante de la jurisprudence qui redessine les contours du forfait jours :

- ▶ Les juges exigent des garanties effectives, pas seulement théoriques. Un accord sur le papier ne suffit plus. Il faut prouver que les mécanismes de protection sont réellement appliqués.

- ▶ Les employeurs doivent contrôler, tracer et corriger la charge de travail. Le suivi ne doit pas être formel, mais actif. Dès qu'une surcharge est détectée, l'employeur a l'obligation d'intervenir rapidement.
- ▶ L'autonomie du salarié est reconnue, mais strictement encadrée. La liberté d'organisation ne peut plus servir de prétexte à l'absence de contrôle. L'autonomie s'accompagne désormais d'un devoir de vigilance renforcé pour l'employeur.

UN DISPOSITIF SOUS SURVEILLANCE

Le forfait jours reste possible, mais il a perdu son caractère « automatique ». Sa validité dépend désormais autant du texte que de la manière dont il est appliqué au quotidien. Ce n'est plus seulement un outil d'organisation, mais un engagement juridique exigeant, à surveiller avec méthode et régularité.

Pour la CGT, ce détricotage progressif du forfait jours par la jurisprudence constitue une victoire importante. Il rappelle que l'autonomie ne doit jamais rimer avec abandon, et que la protection de la santé des salariés doit primer sur la flexibilité organisationnelle.

Nos revendications restent claires : un suivi effectif de la charge de travail, des entretiens réguliers et tracés, un droit à la déconnexion respecté, et des sanctions réelles en cas de manquement. Le forfait jours peut exister, mais uniquement s'il garantit véritablement le respect des droits fondamentaux des salariés.

Pour toute question sur votre situation personnelle en forfait jours ou pour signaler une surcharge de travail, n'hésitez pas à contacter vos représentants CGT.

Article de Frédéric NICOD
Délégué syndical CGT



LES 80 ANS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

DE L'UTOPIE RÉSISTANTE AU PILIER RÉPUBLICAIN EN PERIL

Le 4 octobre 2025, la Sécurité sociale française a célébré ses 80 ans. Née des cendres de la Seconde Guerre mondiale avec l'ambition de créer un « ordre social nouveau », cette institution emblématique du pacte républicain traverse aujourd'hui une période cruciale de son histoire, confrontée à des défis structurels qui remettent en question sa pérennité.

I. UNE NAISSANCE HISTORIQUE : 1945, L'ESPOIR D'UN MONDE NOUVEAU

Les racines d'une ambition collective

La Sécurité sociale ne surgit pas du néant en 1945. Elle est l'aboutissement d'un long processus historique qui débute au XIX^e siècle avec l'industrialisation et la montée de la « question ouvrière ». La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1793 pose le principe selon lequel « les secours publics sont une dette sacrée » de la nation, même si ce principe reste lettre morte pendant longtemps.

Plusieurs législations préfigurent le système de 1945 : la loi de 1898 sur la reconnaissance des accidents du travail couverts par des assurances privées, la loi de 1910 instaurant les premières retraites obligatoires pour les ouvriers et les paysans âgés de plus de 65 ans, les lois de 1928 et de 1930 qui créent les prémices de l'assurance maladie ainsi qu'une assurance vieillesse fondée sur le principe de la capitalisation.

Mais ces anciennes législations présentent de graves lacunes : elles ne couvrent que les salariés les plus pauvres, dispensent des prestations jugées insuffisantes et reposent sur le principe de la « liberté d'affiliation », créant une mosaïque de caisses d'efficacité inégale.

Le programme du CNR : « Les jours heureux ».

L'ordonnance du 4 octobre 1945 trouve son origine dans le programme du Conseil National de la Résistance (CNR) élaboré entre novembre 1943 et août 1945. Le programme économique et social du CNR intitulé « Les jours heureux » adopté le 15 mars 1944 posait les bases des ordonnances de 1945 puisqu'il proposait de bâtir « un plan complet de Sécurité Sociale, visant à assurer à tous les citoyens, des moyens d'existence, dans tous les cas où ils sont incapables de se les procurer par le travail ».

C'est sous l'autorité du Gouvernement provisoire de la République Française (GPRF) présidée par le général de Gaulle et de l'Assemblée consultative provisoire (ACP) que les ordonnances des 4 et 19 octobre 1945 vont être prises. L'ordonnance du 4 octobre 1945 porte sur l'organisation administrative, tandis que celle du 19 octobre concerne les prestations.

Les artisans d'une révolution sociale

Deux figures majeures président à cette naissance : Pierre LAROCHE, haut fonctionnaire et expert des assurances sociales, apporte la technicité nécessaire ; mais c'est Ambroise CROIZAT qui incarne politiquement cette révolution sociale.

Ouvrier ajusteur-outilleur travaillant en usine depuis ses 13 ans, il devient en 1928 secrétaire général de la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT et député de la Seine sous le Front populaire. En tant que ministre du Travail et de la Sécurité sociale de novembre 1945 à décembre 1946 et de janvier à mai 1947, il met en place le régime général de la Sécurité sociale sur le territoire français.

Dans son premier discours en tant que ministre à l'Assemblée, le 3 décembre 1945, Croizat affirme : « Il faut en finir avec la souffrance, l'indignité et l'exclusion. Désormais, nous mettrons l'homme à l'abri du besoin. Nous ferons de la retraite non plus une antichambre de la mort mais une nouvelle étape de la vie ».

Les lois « Croizat » votées en 1946 pour les quatre risques principaux : maladie, famille, vieillesse, accident du travail et maladie professionnelle, placeront la France au premier rang dans le domaine de la Sécurité sociale. L'impact est immédiat : en 1946 à Paris, la retraite passe de 7200 à 15000 francs, les allocations familiales d'une famille de deux enfants passent de 1665 à 3390 francs, l'allocation de maternité passe de 9000 francs à 16950 francs.

II. LES PRINCIPES FONDATEURS : SOLIDARITÉ, UNIVERSALITÉ, ÉQUITÉ

Un modèle révolutionnaire

La Sécurité sociale est bâtie sur des valeurs fondatrices : un système solidaire, universel et équitable. Fondé sur le principe de solidarité nationale, le système a introduit la notion de redistribution, clé de voûte de notre modèle de protection sociale.

Le principe est simple mais révolutionnaire : chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins. Ce n'est pas une assurance privée où l'on récupère proportionnellement à ce que l'on verse, mais un système de solidarité collective où les bien-portants financent les malades, les actifs soutiennent les retraités, les célibataires participent aux allocations familiales.

Une architecture à cinq branches

Aujourd'hui, la mise en œuvre de cette solidarité nationale s'effectue au travers de cinq branches qui couvrent les principaux risques de la vie : Maladie (elle permet à tous de se faire soigner selon ses besoins), Accidents du travail et maladies professionnelles, Famille (allocations familiales), Vieillesse (retraites par répartition), et depuis récemment Autonomie (prise en charge de la dépendance).

Des succès incontestables

Pour Daniel Lenoir, ancien directeur général de la CNAM et de la CNAF : « Les réussites sont incontestables. L'espérance de vie a progressé de vingt ans en huit décennies ».

La Sécurité sociale contribue à faire de notre espérance de vie en bonne santé une des plus élevées parmi les pays de l'OCDE. Elle est synonyme d'un système de protection élevé que peu d'autres États offrent à leurs citoyens.

Au-delà des chiffres, la Sécurité sociale a transformé en profondeur la société française : elle a permis l'accès aux soins pour tous, éradiqué la peur du lendemain pour les travailleurs, garanti une retraite digne, soutenu les familles. Elle est devenue un élément constitutif de l'identité française et du pacte républicain.

III. LES DÉFIS CONTEMPORAINS : UN SYSTÈME SOUS TENSION

Une crise financière sans précédent

À l'heure de son 80^e anniversaire, la Sécurité sociale traverse la plus grave crise financière de son histoire hors période Covid.

Le déficit des régimes de base de la Sécurité sociale et du FSV s'élève à 15,3 milliards d'euros en 2024. Après trois années consécutives de diminution (entre 2021 et 2023), la tendance s'inverse à présent, avec une augmentation de 4,5 milliards d'euros par rapport à 2023 où il atteignait -10,8 milliards d'euros. Selon ces prévisions, le déficit continuerait à croître en 2025, atteignant 21,9 milliards d'euros, soit une augmentation de 6,6 milliards d'euros par rapport à 2024.

Comme les années précédentes, la branche maladie reste le principal moteur du déficit, atteignant -13,8 milliards d'euros en 2024. La branche vieillesse constitue le second poste déficitaire. Après avoir été quasiment à l'équilibre en 2023, elle enregistre un déficit marqué de 3,6 milliards d'euros en 2024, soit une dégradation de 2,4 milliards d'euros. Les prévisions pour 2025 anticipent un doublement de ce déficit pour l'ensemble formé par la branche vieillesse du régime général et le FSV, avec une hausse estimée à 2,6 milliards d'euros.

Le spectre d'une crise de liquidité

La Cour des comptes tire la sonnette d'alarme en évoquant une « crise de liquidité » prévue pour 2027. Contrairement à l'État, la Sécurité sociale n'est pas censée accumuler une dette trop importante. Pourtant, depuis la création de la Caisse d'amortissement de la dette sociale (Cades) en 1996 pour gérer cette dette, six reprises ont été réalisées pour un total avoisinant les 400 milliards d'euros. La reprise la plus récente, en 2020, s'élevait à 136 milliards d'euros et doit être remboursée en 2033.

Les projections actuelles indiquent que, sans intervention forte, le déficit pourrait atteindre jusqu'à 24 milliards d'euros en 2028 et représenter jusqu'à 8,6 points du PIB en 2070.

Le défi démographique

Le vieillissement de la population s'annonce comme un vrai défi. Le nombre de personnes de plus de 80 ans devrait tripler d'ici 2050, ce qui entraînera une hausse notable des dépenses de soins médicaux.

Comme le résume un expert : « Le problème de la Sécurité sociale, c'est sa réussite. Celle d'avoir permis de rallonger notre espérance de vie d'une vingtaine d'années, depuis sa création. Le vieillissement de notre population génère de nouveaux risques dont ceux liés à l'autonomie. Et le défi budgétaire devient majeur car, forcément, la croissance des dépenses sera supérieure à celle des recettes ».

En effet, en France, les recettes de la Sécurité sociale proviennent du prélèvement de cotisations sur les revenus et salaires et non du budget de l'État, financé par l'impôt. Or, avec moins d'actifs pour financer plus de retraités et de dépenses de santé, le système par répartition atteint ses limites structurelles.

IV. QUEL AVENIR POUR LA SÉCURITÉ SOCIALE ?

Un attachement populaire indéfectible

Une enquête dévoilée fin mars 2025 par la Fondation Jean-Jaurès et le Groupe VYV montre que si on demande « Sécurité sociale, à quoi pensez-vous ? », les sondés répondent : « Déficit », « Déclin », mais aussi « Protection », « A garder », « Droit ». Le déséquilibre structurel entre recettes et dépenses inquiète les Français. 88 % des sondés craignent que le système n'ait plus les moyens de se financer.

Paradoxalement, plus de deux Français sur trois se souviennent que la Sécurité sociale est née en 1945 comme un pilier fort de notre société d'après-guerre. Mais un jeune sur deux (18-34 ans), ne le sait pas.

Les pistes de réforme : entre pragmatisme et lignes rouges

La ministre chargée des Comptes publics déclare que l'objectif est de ramener les comptes de la Sécurité sociale à l'équilibre d'ici 2029. Toutefois, en l'absence de mesures, le déficit continuerait de se creuser pour atteindre 24,8 milliards d'euros en 2029.

Les leviers possibles sont connus mais hautement sensibles :

- Augmentation des cotisations sociales
- Réduction ou gel des prestations
- Recul de l'âge de départ à la retraite
- Désindexation partielle des pensions
- Réduction des exonérations de cotisations patronales
- Élargissement de l'assiette de financement

Afin de garantir la soutenabilité du système de Sécurité sociale, la Mutualité Française appelle à une réforme structurelle, ainsi qu'à l'instauration d'une loi de programmation pluriannuelle qui permette de répondre aux enjeux croissants liés au vieillissement et à la dépendance.

Un débat idéologique renouvelé

Le débat autour de l'avenir de la Sécurité sociale réveille des lignes de fracture politiques profondes. D'un côté, certains proposent une introduction progressive de la capitalisation pour compléter le système par répartition. De l'autre, les organisations syndicales et les partis de

gauche dénoncent toute forme de remise en cause du principe de solidarité et appellent au contraire à un renforcement du financement public.

Les derniers mots d'Ambroise Croizat à la tribune de l'Assemblée nationale, en octobre 1950, résonnent aujourd'hui avec une actualité troublante : « Jamais nous ne tolérerons que soit renié un seul des avantages de la Sécurité sociale. Nous défendrons à en mourir et avec la dernière énergie, cette loi humaine et de progrès... »

CONCLUSION : UN HÉRITAGE À PRÉSERVER, UN MODÈLE À RÉINVENTER

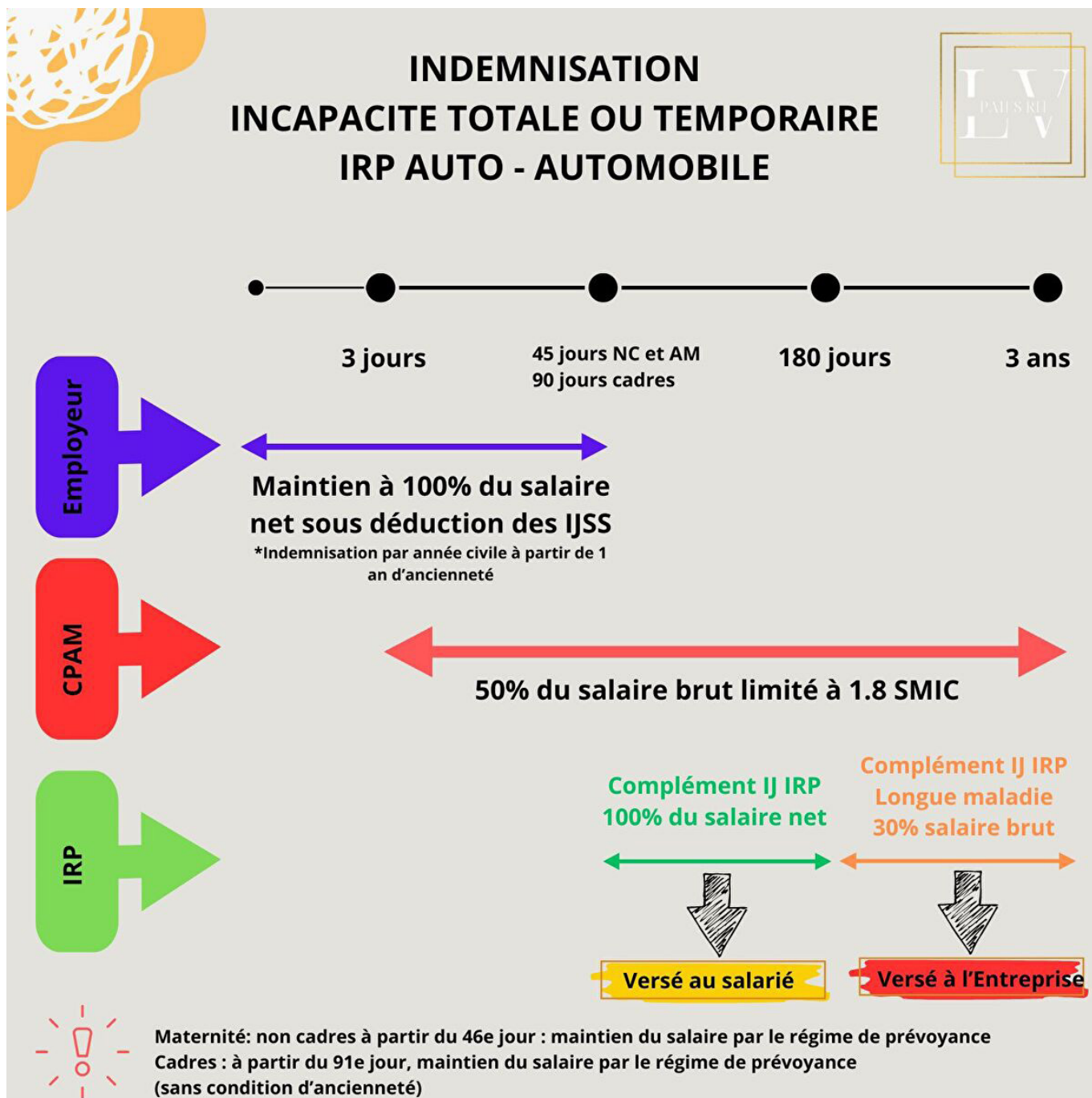
La Sécurité sociale est un modèle solidaire au cœur de notre pacte républicain, qui protège sans exclure, qui accompagne sans distinction, qui unit sans diviser. La Sécurité sociale est un bien collectif qui doit s'adapter aux nouveaux besoins et qu'il s'agit de faire évoluer sans cesse face aux défis économiques, démographiques, écologiques... Nous en sommes toutes et tous responsables. La Sécurité sociale est plus qu'un droit, c'est un choix de société. À nous de la préserver et de la transmettre aux générations futures.

À l'heure où elle célèbre ses 80 ans, la Sécurité sociale se trouve à un carrefour de son histoire. Les défis sont immenses : vieillissement démographique, explosion des dépenses de santé, déficits structurels, transformation du travail et de l'emploi. Mais l'attachement des Français à ce modèle reste intact, témoignant de sa profonde légitimité.

Comme le rappelle l'historien Bruno VALAT : « Le cercle vertueux de la croissance économique et du rajeunissement de la population française sur lequel le système a reposé pendant les premières décennies s'est grippé dès la fin des années 1970... Le vieillissement de la population pèse de plus en plus lourd, la croissance démographique s'amenuise, la natalité ne cesse de baisser. Le système est aujourd'hui à bout de souffle ».

Pourtant, abandonner la Sécurité sociale ou la dénaturer reviendrait à renoncer à l'un des piliers de notre République sociale. Le défi consiste à la réformer pour la sauver, à l'adapter sans la trahir, à maintenir le principe de solidarité tout en assurant sa soutenabilité financière. C'est l'enjeu majeur des prochaines années, un débat qui engage non seulement notre modèle économique, mais aussi notre conception de la société et du vivre-ensemble.

Quatre-vingts ans après sa création dans l'espoir des « jours heureux », la Sécurité sociale reste plus que jamais un enjeu central de notre cohésion nationale et un héritage précieux qu'il appartient à chaque génération de défendre et de transmettre.



Source : Editions LV paies RH

COMPARATIF PRÉVOYANCE 2025

Ouvriers / Employés vs Maîtrise

GARANTIES	OUVRIERS / EMPLOYÉS / APPRENTIS	AGENTS DE MAÎTRISE
Incapacité temporaire (46 – 180 jour)	100 % du salaire net (plafonné à 4 PASS)	100 % du salaire net (plafonné à 4 PASS)
Maladie longue durée (dès 181 jour)	30 % du salaire brut (plafonné à 4 PASS)	30 % du salaire brut (plafonné à 4 PASS)
Invalidité (1 catégorie)	15 % du salaire brut T1	15 % du salaire brut T1
Invalidité (2 et 3 catégories)	30 % du salaire brut (plafonné à 4 PASS)	30 % du salaire brut (plafonné à 4 PASS)
Incapacité permanente (AT/MP ≥ 33 %)	30 % du brut × taux d'IP (plafonné à 4 PASS)	30 % du brut × taux d'IP (plafonné à 4 PASS)
Capital décès de base	150 % du PASS	250 % du PASS
Capital décès complémentaire	25 % du salaire annuel si pas de conjoint/PACS	✗ Non prévu
Double effet (décès du conjoint)	Capital supplémentaire identique au capital de base, pour enfants à charge	Idem : capital supplémentaire pour enfants à charge
Allocation obsèques	Conjoint : 2 PMSS ; Enfant +12 ans : 1 PMSS	Conjoint : 2 PMSS ; Enfant +12 ans : 1 PMSS
Rentes	Rente conjoint : 4 % (temporaire) + 2 % (viagère), majorées par enfant	Rente éducation pour enfants : 8 % du PASS (< 16 ans), 10 % du PASS (16-18 ans, jusqu'à 25 ans si étudiant / apprenti / chômeur non indemnisé)
	Rente orphelin (si double décès) : 50 % de la rente viagère	Doublée pour orphelins de père et de mère
Capital fin de carrière	Possible (si 20 ans ancienneté + conditions) – plafond 38 878 €	Idem (mêmes conditions et plafond)
Cotisations incapacité/invalidité/décès	1,75 % (1,31 % employeur, 0,44 % salarié)	2,10 % (1,53 % employeur, 0,57 % salarié)
Cotisations fin de carrière	1,25 % (100 % employeur)	1,25 % (100 % employeur)

✓ PRINCIPALES DIFFÉRENCES

Capital décès :

Maîtrise : 250 % PASS (supérieur)

Ouvriers/Employés : 150 % PASS (+ un petit complément possible si pas de conjoint).

Protection famille :

Ouvriers/Employés : protections fortes pour le conjoint survivant (rentes).

Maîtrise : protections fortes pour les enfants (rentes éducation).

Cotisations :

Maîtrise = plus chères (2,10 % vs 1,75 %) mais contrepartie = capital décès plus haut + rente éducation.

Structure des garanties :

Ouvriers/Employés = régime orienté conjoint.

Maîtrise = régime orienté enfants.

👉 EN RÉSUMÉ :

Les Maîtrises paient plus mais ont un capital décès plus fort et une vraie rente éducation pour les enfants.

Les Ouvriers/Employés paient moins, mais leur régime protège davantage le conjoint survivant avec des rentes viagères.

PRÉVOYANCE IRP AUTO CADRES

SALARIÉ POSITIONNÉ À L'ÉCHELON CADRE

Régime Professionnel Obligatoire (RPO) pour les salariés relevant de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA).

1. Mensualisation (maintien de salaire en cas d'arrêt)

- Objet : complément entre indemnité journalière brute de la Sécurité sociale et le salaire net fiscal moyen (12 mois précédents).
- Durée : jusqu'à reprise du travail, au plus tard au 90^e jour d'arrêt.
- Majoré de 35 % au titre des charges sociales.
- Niveaux :
 - ◇ Niveau 1 : du 16^e au 90^e jour → 0,62 % (charge employeur).
 - ◇ Niveau 2 : du 1^{er} au 90^e jour → 1,08 % (charge employeur).

2. Maladie longue durée / Invalidité (2^e et 3^e catégorie)

- À partir du 181^e jour d'arrêt (continu ou non dans l'année civile).
- Prestations :
 - ◇ Indemnité journalière + pension mensuelle (invalidité).
 - ◇ Plafond : cumul Sécurité sociale + IRP AUTO + RPO ≤ 84 % ou 90 % du salaire brut (selon mode de versement).
- Cotisation : 0,63 % (sur salaire brut, limité à 4 PSS).

3. Décès

Capital versé aux bénéficiaires selon le niveau choisi :

- Niveau 1 (PASS) :
 - ◇ Capital : 100 % du PASS.
 - ◇ Cotisation : 0,35 %.
- Niveau 2 (Salaire annuel, limité à 4 PSS) :
 - ◇ Célibataire sans enfant : 100 % T1 + 150 % T2 limitée.
 - ◇ Marié / PACS / avec enfant : 150 % T1 + 200 % T2 limitée.
 - ◇ Décès accidentel : + 50 % PASS.
 - ◇ Cotisation : 0,50 %.

- Niveau 3 (Salaire annuel, limité à 4 PSS)
 - ◇ Célibataire : 150 % T1 + 200 % T2 limitée.
 - ◇ Marié/PACS : 150 % T1 + 450 % T2 limitée.
 - ◇ Enfant à charge : + 100 % T1 + T2 limitée.
 - ◇ Décès accidentel : capital de base doublé.
 - ◇ Cotisation : 0,56 %.
- Niveau 4 (PASS – tranche 1) :
 - ◇ Capital : 130 % PASS.
 - ◇ Cotisation : 0,70 % T1.

⚠ Tous les niveaux prévoient le double effet :

Si décès conjoint/PACS dans les 365 jours → capital supplémentaire réparti entre enfants à charge.

4. Points clés

- Assiette : salaire brut limité à 4 PSS (sauf Niveau 4 décès : Tranche 1 uniquement).
- PASS = Plafond Annuel Sécurité sociale.
- Cotisations : à la charge exclusive de l'employeur.
- Versements : à l'employeur pour compte du salarié jusqu'à rupture du contrat ; directement au salarié après rupture.

📖 En résumé :

Ce dispositif constitue une prévoyance complémentaire obligatoire pour les cadres du secteur automobile.

Il garantit :

- Un maintien de salaire (mensualisation)
- Une couverture longue maladie et invalidité
- Des capitaux décès variables selon le niveau choisi (avec majorations pour enfants ou en cas d'accident).

GRUAU VENDÉE: UN ACCORD NAO 2025 SIGNÉ DANS UN CONTEXTE INFLATIONNISTE

LA CGT ET LA CFDT VALIDENT DES AVANCÉES SALARIALES SIGNIFICATIVES

Saint-Laurent-sur-Sèvre, le 2 juin 2025 – Après trois séances de négociations menées entre avril et juin, la société Gruau Vendée a trouvé un accord avec les organisations syndicales représentatives sur les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) pour l'année 2025. Taïeb AYARI pour la CGT et Laurent TUSSEAU pour la CFDT ont apposé leur signature aux côtés de la direction, représentée par François BOUVIER, sur un texte qui apporte des réponses concrètes face à l'inflation persistante.

DES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES ET INDIVIDUELLES

L'accord, applicable dès le 1^{er} juin 2025, prévoit une augmentation générale de 1 % pour l'ensemble des catégories « ouvriers-employés » et « maîtrise ». Cette revalorisation, qui porte sur le salaire de base brut hors primes, sera effective sur les bulletins de paie de juin pour les salariés d'Argentan.

Au-delà de cette hausse générale, l'entreprise a prévu des enveloppes d'augmentations individuelles basées sur une revue personnalisée des situations. Pour les ouvriers, employés et agents de maîtrise, une enveloppe équivalente à 1 % de la masse salariale est allouée. Les cadres bénéficient quant à eux d'une enveloppe renforcée de 2 %, témoignant de la volonté de l'entreprise de retenir ses compétences stratégiques.

REVALORISATION CIBLÉE DES BAS SALAIRES

Dans un effort particulier en faveur du pouvoir d'achat des salariés les plus modestes, les parties ont convenu de revaloriser d'un niveau supplémentaire les salaires des salariés positionnés aux échelons 1 à 6-A de la grille salariale. Cette mesure, qui intervient hors enveloppe des augmentations individuelles, démontre une attention particulière portée à la réduction des inégalités salariales au sein de l'entreprise.

LA MUTUELLE : UN EFFORT PATRONAL RENFORCÉ

Face à l'augmentation des tarifs de la mutuelle d'entreprise en 2025, négociée avec l'IRP Auto, la direction a accepté d'augmenter substantiellement sa participation. Pour les non-cadres, la part employeur augmente de 4 euros, passant de 71 à 75 euros. Les cadres voient leur prise en charge patronale progresser de 5,50 euros, atteignant 61,50 euros. Cette hausse permet de limiter l'impact sur le reste à charge des salariés, dans un contexte où les dépenses de santé pèsent de plus en plus lourd dans les budgets familiaux.

TITRES RESTAURANT : UNE REVALORISATION CONDITIONNÉE

À compter du 1^{er} juillet 2025, la valeur faciale du titre restaurant passera de 9,80 à 10,50 euros, avec une prise en charge employeur maintenue à 60 %, soit 6,30 euros. Les salariés contribueront à hauteur de 4,20 euros (40 %). Cette amélioration s'accompagne toutefois d'une condition : l'acceptation par tous les bénéficiaires de la carte digitale en remplacement des titres papier, s'inscrivant dans une démarche de modernisation et de simplification.

L'ANCIENNETÉ MIEUX RECONNUE

Innovation notable de cet accord : l'ajout d'un jour de congé supplémentaire pour les salariés atteignant 10 ans d'ancienneté, allant au-delà des dispositions de la convention collective des services de l'automobile. Désormais, la progression sera la suivante : 1 jour à 10 ans, 2 jours à 20 ans, 3 jours à 25 ans et 4 jours à 30 ans. Ces jours, crédités au 1^{er} janvier de chaque année, doivent être pris sur l'année civile. Pour 2025, le jour supplémentaire sera attribué dès le 1^{er} juin aux salariés concernés.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : DES ENGAGEMENTS RÉAFFIRMÉS

Sur le volet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties ont réaffirmé leur volonté partagée de renforcer les principes de mixité et d'égalité de traitement. Bien que l'accord spécifique de 2018 soit arrivé à échéance en 2022, de nouvelles négociations sont en cours pour établir un nouveau cadre.

La direction a présenté aux délégués syndicaux une analyse détaillée de la situation comparée : données sur les embauches, répartition de la population par sexe et catégorie professionnelle, répartition temps plein/ temps partiel, ainsi qu'une présentation des salaires de base (minimum, moyen et maximum) par catégorie au 1^{er} avril 2025. Les discussions n'ont pas révélé d'écarts de rémunération significatifs qui ne puissent s'expliquer objectivement entre les hommes et les femmes. 1h30 payé concernant la rentrée scolaire.

Concernant la qualité de vie au travail, après échanges, une négociation interviendra avant la fin de l'année 2025.



UN ACCORD À DURÉE INDÉTERMINÉE

Contrairement à certains accords NAO qui fixent une périodicité pluriannuelle, les partenaires sociaux de Gruau Vendée ont choisi de maintenir le caractère annuel de la négociation obligatoire. L'accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} juin 2025, permettant ainsi une révision annuelle des dispositions en fonction de l'évolution du contexte économique.

L'accord peut être révisé à tout moment par accord entre les parties, sur demande de l'une d'entre elles moyennant un préavis de trois mois. Cette souplesse garantit une capacité d'adaptation face aux évolutions rapides du contexte économique et social.

UN SIGNAL POSITIF DANS LE SECTEUR AUTOMOBILE

Dans un secteur automobile en pleine transformation, marqué par la transition énergétique et les tensions sur les approvisionnements, cet accord envoie un signal positif. Il démontre que le dialogue social reste le meilleur outil pour concilier les impératifs de compétitivité de l'entreprise et les aspirations légitimes des salariés à préserver leur pouvoir d'achat.

L'accord s'applique à l'ensemble du personnel de Gruau Vendée en CDI et CDD (hors contrats d'apprentissage et de professionnalisation) sur les deux sites d'Argentan et de Saint-Laurent-sur-Sèvre. Il a été déposé au greffe des Conseils de Prud'hommes concernés et sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail, conformément aux obligations légales.

Pour les représentants syndicaux signataires, cet accord constitue une avancée concrète qui répond, au moins partiellement, aux attentes des salariés dans un contexte économique difficile. La reconnaissance de l'ancienneté, l'effort sur la mutuelle et la revalorisation des bas salaires sont autant de points qui ont permis de dégager un consensus entre les parties.

SYNTHÈSE: PROPOSITION D'UN SYSTÈME DE RETRAITE MIXTE

Source : Le Figaro 8 novembre 2025, Jean CITTONE

LE CONSTAT : UN SYSTÈME EN CRISE

Le régime français de retraite par répartition traverse une période critique. Le déséquilibre démographique entre actifs et retraités s'aggrave, alimentant les tensions intergénérationnelles. Sans réforme majeure, les projections de la Cour des comptes anticipent des déficits considérables : 15 milliards d'euros annuels dès 2035, puis 30 milliards en 2045.

LA PROPOSITION DE LA FONDAPOL

Le think-tank libéral, à travers une étude menée par les économistes Bertrand Martinot, Philippe Gravier et Renan Muret, préconise l'instauration d'un système hybride composé de :

- 75 % de répartition (solidarité intergénérationnelle)
- 25 % de capitalisation obligatoire (épargne individuelle)

L'objectif est d'atteindre cette répartition à l'horizon 2070.

LES MODALITÉS ENVISAGÉES

- Gestion confiée aux partenaires sociaux
- Système à points (inspiré de l'Agirc-Arrco)
- Taux de rendement fixé à 4 % (hors frais)
- Mise en place progressive pour éviter de pénaliser les générations proches de la retraite.

LE PRÉALABLE INDISPENSABLE

Les auteurs insistent : la capitalisation n'est pas une solution miracle.

Avant toute chose, il faut rétablir l'équilibre du système par répartition via les leviers traditionnels (mais impopulaires) :

- Augmentation des cotisations
- Sous-indexation des pensions
- Recul de l'âge légal de départ

Comme le souligne Bertrand Martinot, un système par répartition ne peut se financer par l'endettement, ce qui constitue « une aberration économique ».

LES BÉNÉFICES ATTENDUS

Selon l'étude, cette réforme permettrait :

- Une réduction des cotisations de 2 à 3 points dans les dix ans
- Une baisse pouvant atteindre 6 points à long terme
- Une amélioration de la compétitivité économique du pays
- Une meilleure situation pour les salariés du privé et les générations futures

LE CALENDRIER

La montée en puissance serait progressive. Les premiers bénéficiaires pleinement couverts seraient les salariés ayant commencé à cotiser dès le lancement du système. Durant la première décennie, les montants de capitalisation resteraient faibles, permettant de concentrer les ressources sur la constitution du fonds.

SYNTHÈSE: APPEL À LA CONTRE-OFFENSIVE OUVRIÈRE

Source : Edito Parti Communiste, n° 951, 12 novembre 2025

LE CONSTAT : TRAHISON ET COLLUSION

L'édito dénonce vivement le vote du Parti socialiste en faveur de la partie « recettes » du budget de la Sécurité sociale (PLFSS), considéré comme un soutien au gouvernement Lecornu. Le PCF et les Écologistes se sont abstenus.

Les mesures critiquées :

- Limitation des arrêts maladie à un mois (voire deux semaines selon certains amendements)
- Exemptions de cotisations patronales sur les heures supplémentaires
- Vote de la suspension de la réforme des retraites qualifiée d'« arnaque ».

Les alliances dénoncées :

Le texte pointe la collusion entre LR et RN pour favoriser les intérêts patronaux :

- Suppression d'impôts de production
- Réduction de la taxe sur les holdings
- Abaissement de la surtaxe sur les grandes entreprises

LA MENACE DU SÉNAT

Le président du Sénat, Gérard Larcher (LR), a annoncé son intention d'empêcher toute suspension de la réforme des retraites et de « mettre à la poubelle tous les amendements ». Les mêmes durcissements sont attendus sur le budget de l'État.

LE REJET DE LA CONCERTATION

L'édito critique violemment la conférence initiée sur les retraites et le travail entre directions syndicales, patronat et gouvernement, comparée au « conclave » organisé par François Bayrou. Cette démarche est qualifiée de « mascarade » et d'« impasse ».

Le PCF reproche aux directions syndicales de « négocier avec le gouvernement macroniste au lieu de défendre les travailleurs ».

L'APPEL À LA MOBILISATION

La stratégie prônée :

- Refus de toute négociation : seule « une intervention massive et déterminée de la classe ouvrière » peut faire plier le gouvernement
- Blocage de l'économie comme outil principal
- Construction d'une « puissante mobilisation dans les rues, les entreprises, les facultés et les lycées ».

La perspective révolutionnaire :

L'édito va au-delà de revendications immédiates en appelant à :

- « Arracher l'appareil d'État aux capitalistes »
- Construire « une société socialiste débarrassée de l'exploitation de l'homme par l'homme »
- Donner aux travailleurs « des droits et des pouvoirs permettant d'intervenir à tous les niveaux économique, social, politique ».

LE MOT D'ORDRE : 2 DÉCEMBRE

Les structures CGT appellent à faire du 2 décembre le point de départ de la contre-offensive avec :

Les revendications centrales :

1. Augmentation des salaires
2. Arrêt de toutes les mesures d'austérité des budgets 2026
3. Retraite à 60 ans à taux plein pour tous (55 ans pour les travaux pénibles).

La méthode :

- Installation de la grève dans toutes les entreprises dès maintenant
- Mobilisation massive dans la rue le 2 décembre
- Unité de l'ensemble des travailleurs et de toutes les branches professionnelles.

SYNTHÈSE: TRAVAIL GRATUIT DES FEMMES ET EXPLOITATION CAPITALISTE

Source : Publication PCF, n° 951, 10 octobre 2025

LE POINT DE DÉPART : L'ACTION SYMBOLIQUE DES GLORIEUSES

Selon la lettre féministe *Les Glorieuses*, à partir du 10 novembre 2025 à 11h30, les femmes françaises travaillent « gratuitement » jusqu'à la fin de l'année. Ce symbole illustre l'écart salarial persistant entre hommes et femmes.

Les chiffres de l'inégalité :

- 22 % d'écart salarial en moyenne entre femmes et hommes en 2023 (INSEE)
- Une réduction très lente de cet écart
- Un impact négatif sur les cotisations de protection sociale (manque à gagner)

LA CRITIQUE DU PCF : UN PROBLÈME DE CADRAGE

L'article reconnaît la légitimité du combat pour l'égalité salariale et du slogan historique « À travail égal, salaire égal ». Cependant, il formule deux critiques majeures de l'approche féministe libérale :

1. L'invisibilisation de l'exploitation capitaliste globale
La présentation suggère que :

- Jusqu'au 10 novembre, il n'y aurait pas d'exploitation des femmes
- Les hommes ne seraient pas exploités du tout.

Cette vision exonère le système capitaliste de sa responsabilité fondamentale : l'exploitation du travail salarié dans son ensemble.

2. La division entre salariés

Les Glorieuses attribuent la responsabilité à un « monde du travail incapable d'évoluer », formulation vague qui :

- Évite de nommer le capitalisme comme système
- Entretient la division entre salariés selon le genre
- Détourne l'attention de l'ennemi de classe commun

LE RAPPEL THÉORIQUE : MARX ET LÉNINE

La plus-value selon Marx (Salaires, prix, profits)

Le texte rappelle que la plus-value est le travail impayé

de l'ouvrier, qui se répartit entre :

- Le profit de l'employeur capitaliste
- La rente du propriétaire foncier
- L'intérêt du capitaliste prêteur

La synthèse de Lénine

Le salarié vend sa force de travail et :

- Une partie de la journée sert à couvrir son entretien (le salaire)
- L'autre partie est du travail gratuit créant la plus-value pour le capitaliste

LA CONCLUSION POLITIQUE

L'analyse matérialiste :

Tous les salariés, hommes et femmes, sont exploités en permanence par l'extraction de plus-value. Ce n'est pas seulement à partir du 10 novembre que les femmes travaillent gratuitement.

La double oppression des femmes :

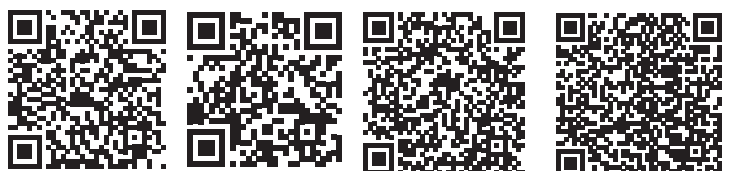
Les détenteurs du capital maintiennent une différenciation dans l'exploitation entre hommes et femmes pour un double bénéfice :

a) Augmentation de la plus-value (salaires féminins inférieurs = profits supérieurs).

b) Division de la classe laborieuse (affaiblissement du rapport de force collectif).

L'enjeu stratégique :

Le combat pour l'égalité salariale homme-femme doit être mené dans le cadre de la lutte de classe, et non comme un combat séparé ou corporatiste. Le slogan « À travail égal, salaire égal » n'a de sens que s'il s'inscrit dans le combat contre l'exploitation capitaliste globale.



LES SUJETS BRÛLANTS EN DISTRIBUTION AUTOMOBILE (2025)

I. CRISE FINANCIÈRE SANS PRÉCÉDENT

Les distributeurs font face à des contraintes financières importantes avec une rentabilité en forte baisse et un stress financier intense

- Problème de trésorerie : 650 millions d'euros ont disparu de la trésorerie des réseaux pendant près de trois mois à cause de l'avance du bonus écologique exigée par Bercy
- Frais financiers qui ont explosé
- Crainte d'éclatement de la bulle des engagements de reprise

II. RETOUR EN FORCE DES CONCESSIONNAIRES

Le concessionnaire revient au centre du jeu automobile après l'échec annoncé de la vente digitale et des contrats d'agent BnF

- Les cabinets de conseil s'étaient trompés : la vente en ligne ne remplace pas le réseau physique
- Le modèle fondé sur la proximité reste un pilier incontournable

III. NORMES CAFE : LA MENACE 2025

Les normes CAFE durcies depuis le 1^{er} janvier promettent des mois difficiles dans les réseaux, avec des constructeurs qui menacent de baisser les allocations en véhicules thermiques si les commandes en électriques sont insuffisantes :

- Risque de baisse du volume de ventes = baisse de rémunération
- Les concessionnaires coincés entre les quotas électriques et la demande client en thermique

IV. CONCENTRATION ACCÉLÉRÉE DU SECTEUR

17 groupes ont été absorbés en 2025, totalisant 1,8 milliard d'euros de chiffre d'affaires, soit près du double de l'année précédente.

- Mouvements importants : arrivée du belge Louyet dans BMW-Mini, développement de Car Avenue en Allemagne, BPM Group en Suisse
- Les concessionnaires deviennent plus exigeants et réactifs face aux marques.

V. «COTE D'AMOUR» DES MARQUES

Toyota, BYD et BMW sont les marques les plus convoitées par les distributeurs français en 2025

- Tensions fortes : 46 % des concessionnaires MG interrogés disent que la marque est « tout le contraire d'un partenaire »
- Marques en difficulté : 70 % des distributeurs DS se disent très peu confiants quant à l'avenir de la marque.

VI. ARRIVÉE DES MARQUES CHINOISES

Xpeng suscite 8 % d'intérêt et couvre actuellement la France avec une soixantaine de concessions

- Les distributeurs français se battent pour obtenir ces nouveaux panneaux
- Opportunité de diversification face aux marques traditionnelles en difficulté.

VII. MARCHÉ EN BERNE

Avec 1,71 million de véhicules neufs immatriculés, 2024 ramène les distributeurs aux années 1973, hors périodes de confinement.

VIII. CONDITIONS DE TRAVAIL ET SALAIRES

Augmentation de seulement 0,5 % en moyenne sur l'ensemble de la grille des salaires 2025

- Salaires minimum : de 1 821 € à 5 802 € bruts mensuels
- Convention collective : 35h, heures supplémentaires majorées
- Point CGT : avec l'inflation et la crise du secteur, les salariés sont sous pression.

LONDRES ENVISAGE DE TAXER LES VOITURES ELECTRIQUES

Source : Le Journal de l'Automobile, 7 novembre 2025, Catherine LEROY

LE PROJET BRITANNIQUE

La ministre britannique des Finances, Rachel Reeves, envisage de créer une taxe sur les véhicules électriques, prévue pour 2028.

Les modalités envisagées :

- 3 pence par mile parcouru (environ 3,5 centimes d'euro)
- Soit environ 250 livres sterling par an pour un conducteur moyen
- Recettes attendues : 1,8 milliard de livres par an début des années 2030

La justification officielle :

Selon le porte-parole du gouvernement : « rétablir l'équité » entre conducteurs essence/diesel et électrique, et financer « équitablement les routes, les infrastructures et les services publics ».

LA RAISON PROFONDE : L'EFFONDREMENT DES RECETTES

Au Royaume-Uni :

- 22,1 % du marché automobile est désormais constitué de véhicules zéro émission
- Les recettes des taxes sur essence et diesel tomberont à 24,4 milliards de livres en 2025-2026 (28 milliards d'euros)
- Soit à peine 2 % des recettes publiques
- Effondrement progressif d'un modèle fiscal construit depuis des décennies sur les hydrocarbures

En France : même menace

La TICPE (taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques) représente actuellement :

- 46,3 milliards d'euros de recettes en 2023
- Financement de l'État et des collectivités territoriales
- Consommation de carburants : 48 millions de m³ en 2023, en baisse de 2,6 %
- À horizon 2030 : perte de recettes de plusieurs milliards d'euros

LES RÉACTIONS : UNE MESURE CONTROVERSÉE

La fédération automobile britannique SMMT dénonce une initiative :

- « Complexe, coûteuse et contre-productive »
- « Une erreur stratégique » selon Mike Hawes, son directeur
- Argument : taxer précisément les véhicules que les constructeurs peinent déjà à vendre

VERS UN NOUVEAU MODÈLE FISCAL EUROPÉEN ?

Les précédents internationaux :

- Islande et Nouvelle-Zélande ont déjà instauré des taxes kilométriques sur les véhicules électriques
- Le modèle britannique pourrait ouvrir la voie en Europe

L'hypothèse française :

L'idée d'une taxe à la distance parcourue refait régulièrement surface dans les débats :

- Redevance à l'usage applicable à tous les véhicules
- Quel que soit le mode d'énergie
- Pour financer l'entretien du réseau routier

L'ÉQUATION BUDGÉTAIRE IMPOSSIBLE

Les États font face à un dilemme insoluble :

1. Ils imposent la transition vers l'électrique (normes, interdictions du thermique)
2. Cette transition détruit leur principale source de revenus automobile
3. Ils doivent trouver de nouvelles recettes pour financer les infrastructures
4. Mais taxer l'électrique ralentit la transition qu'ils imposent

Conséquence : La fiscalité automobile est en pleine mutation. Après avoir subventionné l'électrique pour accélérer la transition écologique, les États s'appêtent à le taxer pour compenser la perte de recettes sur les carburants. Un virage à 180° qui risque de déstabiliser un marché déjà fragile.

CLAP DE FIN POUR LA GIGAFACTORY D'ACC EN ITALIE ?

Source : Le Journal de l'Automobile, 14 novembre 2025, Robin SCHMIDT

LE PROJET MENACÉ D'ABANDON

Selon le média italien Milano Finanza, ACC (Automotive Cells Company) serait sur le point d'abandonner définitivement son projet de gigafactory à Termoli, en Italie.

Les raisons invoquées :

Le projet serait jugé « non viable » en raison de difficultés :

- Techniques
- Stratégiques
- Financières

Le calendrier :

- Projet interrompu depuis 2024
- Production initialement prévue pour 2026
- Décision finale attendue d'ici fin 2025

La tentative de sauvetage :

Stellantis avait annoncé début 2025 vouloir ajouter sur ce site la production de transmissions à double embrayage (eDCT) pour véhicules hybrides, dans le but de préserver les emplois.

UN BILAN EUROPÉEN DÉSASTREUX

ACC : qu'est-ce que c'est ?

Une coentreprise détenue par :

- Stellantis (constructeur automobile)
- TotalEnergies (énergéticien)
- Mercedes-Benz (constructeur automobile)

Le plan initial : 3 gigafactories européennes

1. Douvrin (France, Hauts-de-France) : seule usine en activité
 - ◇ Environ 10 000 véhicules équipés de ses batteries depuis le début de production (il y a un peu plus d'un an)
2. Allemagne : suspendu en 2024
 - ◇ Production devait démarrer en 2025
3. Termoli (Italie) : en voie d'abandon total
 - ◇ Production devait démarrer en 2026

Le bilan :

1 gigafactory sur 3 réalisée = échec du plan européen à 66 %.



LA CAUSE PROFONDE : L'EFFONDREMENT DE LA DEMANDE ÉLECTRIQUE

ACC invoque une « demande de voitures électriques plus faible que prévu » pour justifier :

- La suspension des projets allemand et italien
- La réévaluation de tous ses plans d'investissements

UN SECTEUR EUROPÉEN EN PLEINE DÉBÂCLE

ACC n'est pas un cas isolé :

- Northvolt (autre fabricant européen de batteries) : dépôt de bilan en mars 2025
- Plusieurs autres acteurs ont dû suspendre ou revoir à la baisse leurs projets

La réponse : appel au protectionnisme

Une coalition de fournisseurs européens de batteries dont ACC) demande à l'Union européenne :

- Des règles de contenu local obligatoires
- Une protection face à la concurrence chinoise
- Des aides pour sauver emplois et investissements

ANALYSE : LE GRAND FIASCO DES BATTERIES EUROPÉENNES

Les promesses initiales (2020-2022) :

- « Souveraineté industrielle européenne »
- « Indépendance vis-à-vis de la Chine »
- « Création de milliers d'emplois »
- Investissements massifs annoncés

La réalité (2024-2025) :

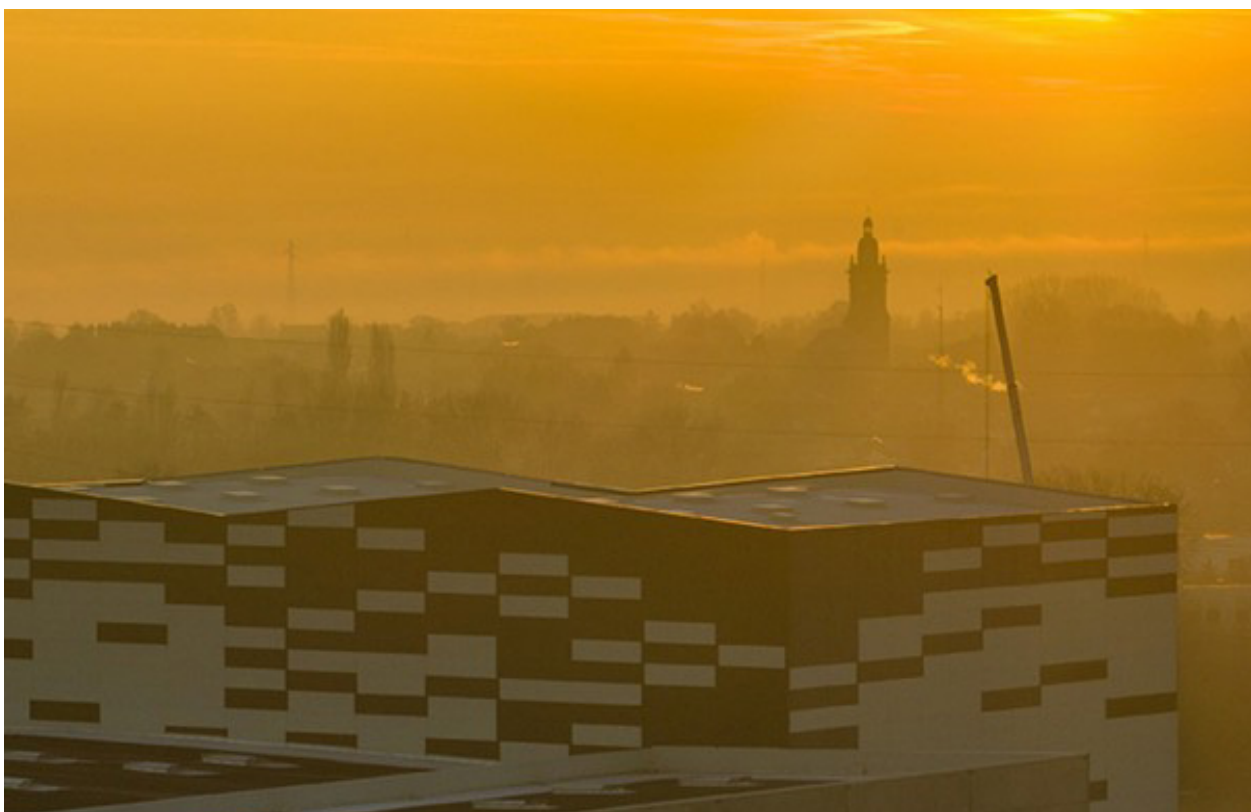
- Projets suspendus ou abandonnés
- Faillites (Northvolt)
- Demande d'aides publiques d'urgence
- Appel au protectionnisme
- Concurrence chinoise écrasante

Les conséquences :

- Pour les territoires : projets d'emplois annulés (Termoli)
- Pour les travailleurs : incertitude, plans sociaux potentiels
- Pour l'Europe : dépendance maintenue aux batteries chinoises
- Pour l'automobile : coût de la transition qui explose

CONCLUSION

Le projet européen de batteries « souveraines » tourne au fiasco industriel. Après avoir multiplié les annonces triomphales, les géants ACC et Northvolt reculent ou font faillite, démontrant que la transition électrique imposée par Bruxelles n'a pas été préparée industriellement. Les travailleurs et les territoires en paient le prix.



L'IA DE SEEZ DANS LA DISTRIBUTION AUTOMOBILE

Source : Le Journal de l'Automobile, 3 novembre 2025, (article sponsorisé)

Important : Il s'agit d'un article publicitaire payé par l'entreprise Seez

LE CONTEXTE : UN SECTEUR SOUS PRESSION

Le secteur de la distribution automobile fait face à :

- Une baisse du nombre d'acheteurs
- Des attentes client accrues
- Des équipes sous pression

Le problème identifié :

Les équipes commerciales et techniques passent beaucoup de temps à répondre à des questions répétitives :

- Délais de livraison
- Disponibilité des modèles
- Informations basiques sur les véhicules

Ce temps est détourné de tâches stratégiques comme l'accompagnement client et la fidélisation.

LA SOLUTION PROPOSÉE : SEEZAR, L'ASSISTANT VIRTUEL IA

Qu'est-ce que Seez ?

Une entreprise qui développe des outils d'intelligence artificielle spécialement conçus pour les distributeurs et constructeurs automobiles.

Leur produit phare : Seezar

Un assistant virtuel IA qui :

- Capture et traite automatiquement les questions simples
- Fonctionne 24h/24
- S'appuie sur « la plus grande base de données mondiale exclusivement dédiée à l'automobile »

Le déploiement :

- Utilisé dans 23 pays
- Chez des concessionnaires distribuant Toyota, Porsche et autres marques

LES CHIFFRES MIS EN AVANT

L'article présente des statistiques impressionnantes :

- 90,3 % des problèmes résolus sans intervention humaine
- 1 conversation sur 3 mène à des demandes de renseignements sur stocks ou ventes
- Temps de réponse moyen : 7 secondes
- 1 conversation sur 4 convertie en prospects qualifiés

LE DISCOURS OFFICIEL : « LIBÉRER » LES ÉQUIPES

L'argument de Seez :

Selon Tarek Kabrit, PDG de Seez :

« Une solution comme Seezar modifie le rapport professionnel : au lieu d'être pris dans l'activité opérationnelle immédiate, les équipes peuvent devenir de véritables partenaires stratégiques pour leurs clients ».

Les promesses :

- Réduire la charge cognitive
- Libérer du temps
- Recentrer les efforts humains sur « ce qui ne peut être délégué à la technologie : écouter, conseiller et instaurer la confiance »
- L'IA comme « levier d'autonomisation » et non « menace »

La vision patronale :

« Les dirigeants qui réussiront dans les prochaines années seront ceux qui comprendront que l'automatisation n'est pas une menace pour leurs équipes, mais un levier d'autonomisation ».

ANALYSE CRITIQUE (ANGLE CGT)

Ce que l'article ne dit pas :

1. La menace sur l'emploi

- Si 90,3 % des problèmes sont résolus sans intervention humaine, combien d'emplois en moins ?
- « Libérer du temps » = euphémisme pour « réduire les effectifs »
- Un robot qui travaille 24h/24 remplace combien de salariés ?

2. L'intensification du travail

- Les tâches « libérées » ne disparaissent pas : elles sont redistribuées
- Les salariés restants doivent gérer plus de dossiers « complexes »
- Pression accrue pour « convertir » et « vendre »

3. La déqualification

- Les questions « simples » sont en réalité le socle du métier
- Les nouvelles recrues n'apprendront plus les bases
- À terme : salariés remplaçables car moins qualifiés

4. Le contrôle et la surveillance

- L'IA collecte toutes les données des conversations
- Possibilité de surveillance permanente des performances
- Comparaison automatique entre salariés

5. La dégradation de la relation client

- Un robot ne remplace pas l'empathie humaine
- Frustration des clients face aux réponses standardisées
- Dégradation de l'image de marque = pression sur les salariés

6. Le coût caché

- Qui paie l'outil Seez ? Les concessionnaires
- Où trouvent-ils cet argent ? Souvent sur les salaires ou les effectifs
- Investissement qui justifiera les suppressions de postes



LE CYNISME DU LANGAGE MANAGÉRIAL

CE QU'ILS DISENT	CE QUE CELA SIGNIFIE VRAIMENT
« Libérer du temps »	Réduire les effectifs
« Recentrer sur les tâches stratégiques »	Intensifier le travail
« Partenaires stratégiques »	Vendeurs sous pression
« Levier d'autonomisation »	Contrôle accru
« Travailler plus intelligemment »	Travailler plus avec moins de monde

LA RÉALITÉ DERRIÈRE LES CHIFFRES

- 90,3 % sans intervention humaine = 90,3 % de tâches en moins à confier aux salariés
- 1 prospect sur 4 qualifié = pression maximale pour convertir
- 24h/24 = normalisation du service continu sans embauche

CONCLUSION : UNE MENACE DÉGUISEE EN PROGRÈS

Derrière le discours lissé sur « l'augmentation de la valeur humaine », l'IA dans la distribution automobile représente :

1. Une menace directe sur l'emploi (suppressions de postes)
2. Une intensification du travail pour les salariés restants
3. Une déqualification progressive du métier
4. Un renforcement du contrôle managérial
5. Une dégradation des conditions de travail

La CGT doit alerter : L'automatisation n'est jamais neutre. Elle sert les intérêts du patronat (réduction des coûts salariaux) au détriment des travailleurs. Le progrès technologique ne doit pas se faire au prix de la destruction des emplois et de l'intensification du travail.

Note : Cet article étant sponsorisé, il s'agit d'une publicité payée présentée comme de l'information journalistique. Les concessionnaires qui adoptent ces outils préparent activement la réduction de leurs effectifs.



RESPONSABILITÉ DU SALARIÉ EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL, QUE DIT VRAIMENT LA LOI ?

L'article L4122-1 du Code du travail établit un principe fondamental souvent méconnu qui indique que chaque travailleur a une obligation de sécurité envers lui-même et ses collègues.

LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ

Conformément aux instructions de l'employeur, chaque travailleur doit prendre soin, en fonction de sa formation et de ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, mais aussi de celles des autres personnes impactées par ses actes ou omissions au travail.

Les instructions de l'employeur doivent préciser :

- Les conditions d'utilisation des équipements de travail
- L'usage des moyens de protection (EPI)
- La manipulation des substances et préparations dangereuses
- Des consignes adaptées à chaque tâche

UN ÉQUILIBRE JURIDIQUE ESSENTIEL

Cette obligation du salarié ne transfère EN AUCUN CAS la responsabilité de l'employeur.

L'alinéa 3 de l'article est clair puisque l'employeur reste le garant principal de la sécurité (obligation de sécurité de résultat - jurisprudence constante depuis Cass. soc., 28 février 2002).

EN PRATIQUE

Un salarié qui ne respecte pas les consignes de sécurité peut faire l'objet de sanctions disciplinaires, voire voir sa responsabilité civile ou pénale engagée.

Mais l'employeur conserve son obligation de prévention, formation et organisation.

La sécurité au travail est une responsabilité partagée, mais pas égale.

Jurisprudence

"Aux termes de l'article L. 4122-1 du code du travail, tout salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues et autres personnes se trouvant en sa présence sur son lieu de travail, et ce, en fonction de sa formation et de ses possibilités."

Cass. Soc. 5 novembre 2025, n° 24-11.048

CLARISSE PERRIN / AVOCAT

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

CR DU 23 OCTOBRE 2025

Délégation CGT : Olivier COLIN
Frédéric FERRAN
César FERREIRA
Ludovic LHOPITAL
Grégoire RESTOY

I. **Projet d'accord paritaire national relatif au tarif de cotisations obligatoires pour 2026**

La CGT demande comment est calculée la décote et intervient pour signifier qu'elle n'est pas pour une augmentation des tarifs de la cotisation obligatoire.

👉 **Position de la CGT : contre cet accord.**

II. **Projet d'avenant n°1 à l'Accord Paritaire National du 13 mars 2025 relatif au règlement général de prévoyance (RGP) et au régime professionnel obligatoire (RPO) dans la branche des Services de l'Automobile (PJ)**

Pour la CGT ce n'est qu'une mise à jour pour être en conformité juridique par rapport à l'ACPR qui est l'organisme de contrôle des mutuelles et assurances.

La CGT aurait pu rendre un avis favorable, s'il n'y avait pas dans l'article 11, en l'occurrence la proposition suivante : « En cas de décès simultané dans les 24h du salarié et de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, il est versé aux orphelins à charge un capital de même montant que celui versé lors du décès du salarié tel que prévu par l'article 10 ».

Cela peut laisser entendre que les orphelins ne bénéficieraient plus du double effet de remboursement du capital décès, tel que stipulé dans le texte original du 13 mars 2025, mais uniquement d'un seul capital décès.

IRPAUTO nous dit que ce n'est pas la bonne interprétation et nous certifie que ce texte ne dit pas cela et qu'il y a bien un double capital décès versé.

👉 **Pour la CGT nous ne pouvons pas signer en l'état.**

La présidence propose de le remettre à l'ordre du jour de la prochaine CPN.

III. **Activité partielle de longue durée « rebond » (APLD -R) : Projet d'Accord Paritaire National**

La CGT n'était déjà pas signataire du premier accord, car cela pèse sur la dette, qui est finalement payée par les salariés.

De plus, aucun garde-fou empêcherait une entreprise d'invoquer une baisse d'activité dans un secteur pour recourir à l'activité partielle, puis d'en profiter pour y inclure également un autre secteur qui, lui, ne connaîtrait pas de difficultés particulières.

Il n'est prévu aucun véritable dialogue social dans les entreprises et, même si cela était le cas, la décision finale relèverait malgré tout de l'employeur, de façon unilatérale.

Par ailleurs, il n'y a aucun cadre concret et précis concernant l'information que l'employeur doit communiquer aux salariés.

👉 **Position de la CGT : elle n'est pas signataire.**

IV. **Projet de délibération paritaire n°11-25 mandatant l'ANFA pour réaliser une étude d'impact sur le transfert de la qualité de certificateur à son bénéfice pour le titre professionnel « Enseignant de la conduite et de la sécurité routière »**

La CGT demande combien de personnes sont concernées, si l'ANFA va recruter pour former ces personnes et quelles garanties avons-nous que le ministère acceptera que l'ANFA lui succède pour former ces certificateurs.

En fin de compte, cela concernerait environ 2000 personnes.

L'ANFA indique qu'il est encore trop tôt pour déterminer s'ils devront embaucher du personnel, mais que cela est peu probable.

Cependant, c'est cette étude qui pourra convaincre le ministère de confier la succession à l'ANFA.

La CGT souligne également la nécessité d'avoir davantage de centres de formation, répartis de manière équitable dans toute la France, car à l'heure actuelle, il n'y a qu'un seul centre à Nevers.

👉 Position de la CGT : avis favorable. Pour la CGT, il est préférable que cette formation revienne dans notre branche.

V. **Projet de délibération paritaire n°12-25 mandatant l'ANFA pour la réalisation d'un guide de bonnes pratiques de Branche en matière de mixité et d'égalité professionnelles**

La CGT demande à l'ANFA ce qu'elle entend par « mixité ».

L'ANFA répond « la féminisation de notre branche ».

Le guide de bonnes pratiques serait dans la ligne de guide de bonnes pratiques des travailleurs handicapés.

👉 Position de la CGT : elle est pour.

GTP CONTRÔLE TECHNIQUE CR DU 13 OCTOBRE 2025

Délégation CGT : Yoann ALMIRALL
Taieb AYARI

Ordre du jour :

- Portrait sectoriel
- Actualités des qualifications et des certifications, notamment :
- Présentation des travaux tendant à l'actualisation du référentiel du CQP Contrôleur technique VL (CQP CTVL) *[selon délibération paritaire n°14-24 (art. 1)]*
- Questions diverses

Un secteur en apparente stabilité.

Le contrôle technique reste un maillon essentiel de la sécurité routière et un métier qualifié et réglementé.

Derrière les chiffres stables, la situation est plus fragile :

- L'activité stagne en nombre d'établissements ;
- Les contre-visites restent élevées à 19,44 %, en baisse depuis 2018 ;
- Les postes vacants sont nombreux ;
- Et le nombre de titulaires de titres professionnels continue de baisser.

Le secteur se maintient, mais sans politique forte de valorisation des métiers et des qualifications, il risque de s'essouffler.

I. **UNE ACTIVITÉ STABLE MAIS SOUS TENSION**

Le nombre de centres n'évolue plus, et l'emploi progresse légèrement au prix d'une tension durable sur le recrutement.

Près d'un millier de postes restent non pourvus.

👉 La CGT appelle à mieux faire connaître les passerelles entre les branches (maintenance, réparation, carrosserie...) pour attirer de nouveaux profils, et à renforcer la communication sur les parcours professionnels existants.

II. RÉNOVATION DU CQP CTVL : OUVERTURE OUI, DÉVALORISATION NON

Le projet de rénovation du CQP Contrôleur Technique VL prévoit une ouverture au niveau 3, un test national renforcé et des parcours simplifiés.

👉 **La CGT soutient cette modernisation mais reste vigilante : “ L’attractivité ne doit pas se faire au détriment de la technicité ”.**

Le CQP doit rester un outil de qualification solide, garantissant la compétence des contrôleurs, et servir de passerelle vers d’autres métiers de la filière.

👉 **Avis favorable de la CGT, sous réserve :**

- Du maintien d’un haut niveau de qualification ;
- De moyens pédagogiques suffisants ;
- Et d’une reconnaissance salariale réelle.

Ce point sera suivi lors de la CPN de décembre 2025.

III. ANNUALISATION DU CONTRÔLE : UN DÉBAT SOCIAL À VENIR

Le projet européen d’un contrôle annuel pour les véhicules de plus de 10 ans inquiète la CGT. S’il est appliqué, il posera de vrais problèmes sociaux :

- Un surcoût pour les ménages modestes ;
- Un risque de contournement de la réglementation ;
- Et une aggravation des inégalités territoriales.

La FNA évoque un contrôle “plus qualitatif”, **mais pour la CGT**, qualitatif ne doit pas signifier plus cher ou plus punitif.

Le contrôle doit rester efficace, accessible et équitable.

IV. RECRUTEMENT ET FORMATION : UN SIGNAL D’ALERTE

Le secteur peine à attirer malgré des débouchés réels :

- Postes non pourvus ;
- Moins de titulaires de certifications ;
- Désaffection pour les formations.

Il faut redonner envie d’exercer ce métier, en valorisant les salaires, la reconnaissance et les conditions de travail, pas en réduisant les exigences.

👉 **Les revendications de la CGT :**

Pour les salariés :

- Revalorisation des salaires et des parcours ;
- Renforcement des effectifs et de la formation ;
- Préservation du niveau de qualification ;
- Amélioration des conditions de travail.

Pour les usagers :

- Refus d’une annualisation sans accompagnement social ;
- Mise en place d’aides à la mobilité pour les ménages modestes ;
- Maintien d’un service de proximité sur tout le territoire.

CONCLUSION

Le contrôle technique est un service d’intérêt général, pas un produit de marché. Il repose sur des professionnels qualifiés qui assurent la sécurité de millions d’usagers.

👉 **La CGT demande :**

- Une concertation réelle avant toute réforme ;
- Une valorisation des métiers et des qualifications ;
- Et une approche sociale et équitable du contrôle des véhicules anciens.

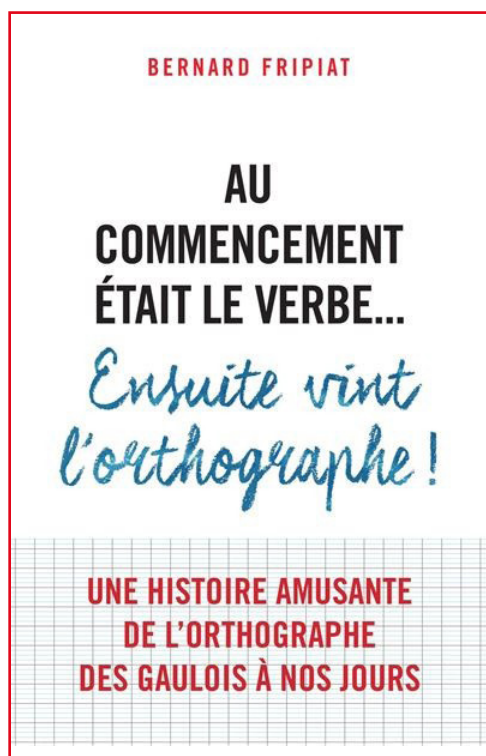
👉 **La CGT portera ces exigences lors de la CPN de décembre 2025.**

CULTURE

Je vous propose, chers camarades, de nous intéresser à un livre qui ma foi, m'a bien amusé.
On va le feuilletonner au fil des numéros... En voici un extrait - Frédéric NICOD

Tout d'abord, il y eut Jules César !

Les Allemands descendent des Germains et parlent une langue d'origine germanique. Les ancêtres des Italiens vivaient dans leur botte et discouaient en latin qui ; je vous le donne en mille ; était une langue latine. Les aïeux des Basques parlaient déjà le basque et nous n'avons jamais su d'où ce peuple et sa langue venaient. Mais nous qui avons la chance de parler une langue latine, nous descendons des Gaulois qui s'exprimaient en celtique.



Nos ancêtres les Gaulois utilisaient un langage ayant très peu de rapports avec le nôtre. Ne mégotons pas sur notre fierté de parler une langue qui, dès l'origine, sut faire preuve d'originalité ! Dès le début, il fallut que nous nous distinguions. Non mais !

1. POURQUOI NE PARLONS-NOUS PAS UNE LANGUE D'ORIGINE GAULOISE ?

Parce que son orthographe eût été probablement trop simple !

Lorsque les Romains décidèrent de nous rendre une visite somme toute inamicale, nos régions étaient peuplées de joyeux indigènes qui s'exprimaient dans différents dialectes d'origine celtique. Origine résumée par la formule bien connue de tous les peuples que nous avons colonisés au XIX^e siècle : « nos ancêtres les Gaulois » !

C'eût été pinailler que d'inviter les petits Sénégalais à réciter : « Nos ancêtres les Gaulois ne sont pas à l'origine de notre langue car nous avons réussi l'exploit d'avoir des aïeux qui ne parlaient pas comme nous » ! Cette belle singularité de nos origines s'explique. En effet, face au latin, le gaulois présente trois faiblesses qui feront sa perte.

Tout d'abord, il est la langue des vaincus. Comme aurait dit Geronimo, « ça n'aide pas ». Cette citation est inventée, mais crédible.

Ensuite, la langue parlée dans ce qui est encore loin de constituer un hexagone est divisée en de multiples dialectes. La Gaule ne possède pas un centre culturel comparable au rôle que Rome joue au cœur de l'Empire et que Paris reprendra plus tard, assurant ainsi la pérennisation de la langue française. Lorsque nous croisons la modestie d'un Parisien sur une plage, il n'est pas nécessaire de le lui rappeler.

Dernier et principal point faible du gaulois : il n'est pas écrit. Tous ceux qui ont lu les réflexions de Panoramix savent que le savoir des druides ne se transmet que « de bouche de druide à oreille de druide ». Conséquence : nos ancêtres n'ont jamais eu le moindre problème d'orthographe. La langue gauloise était-elle facile ? Nous l'ignorons. Ce parler nous est pratiquement inconnu. Les rares traces que nous en conservons se résument à quelques transcriptions grecques. S'ils avaient pris la plume, imaginons le nombre d'études, d'examens et de chaires universitaires que leurs écrits auraient probablement suscités ! D'un point de vue purement pécuniaire, il n'est pas faux de dire que le budget de l'Éducation nationale y a gagné. Surtout à notre époque où les économistes ont tendance à sous-estimer la rentabilité des langues mortes. D'un autre côté, s'ils avaient écrit, nous connaîtrions beaucoup mieux leurs mœurs, leurs idées, leurs philosophes. Eh oui ! L'absence d'écriture favorise la disparition d'une langue et, quand une langue disparaît, la civilisation qu'elle illustre s'éteint elle aussi.

La manière de parler de Molière et de François Hollande ne provient pas d'une langue celtique, mais du baragouinage des envahisseurs romains qui s'imposera avec lenteur. Conséquence : les Gaulois n'ont donc aucune responsabilité dans la difficulté de notre orthographe.

Vercingétorix est innocent ! Qu'on se le dise !

2. POURQUOI JULES CÉSAR EST-IL RESPONSABLE DE NOTRE ORTHOGRAPHE ?

Par ambition politique ! C'est malin !

Sponsorisé par Uderzo et Goscinny, Jules César envahit la Gaule en 53 avant Jésus-Christ et en 2048 avant Jacques Chirac dont il partageait les initiales. Tout un symbole ! Celui dont le vrai prénom était Caius (Julius était son nom de famille et César son surnom) ignorait qu'il serait à l'origine d'une des orthographes les plus difficiles que la terre n'ait jamais portées (et Dieu sait si elle en a porté, la bougresse). Pourtant, tout est parti de là !

Offrons-nous quelques secondes de cauchemar ! Sans Jules, pas un enfant obligé de développer son esprit créatif en cherchant à justifier son zéro en dictée, pas un adulte multipliant les trouvailles sémantiques pour ne pas vexer sa belle-mère qui lui a demandé combien il faisait de fautes à la dictée Pivot, aucun vénérable quinquagénaire soulageant sa nullité informatique en maugréant contre ces jeunes qui font des fautes « énoormes » ...

Rassurons-nous, ce n'était qu'un cauchemar. Mais il aurait parfaitement pu devenir réalité. En effet, il s'en est fallu de peu. Si étonnant que cela puisse paraître, Jules n'est pas venu chez nous pour la beauté du paysage, la douceur de nos vignobles ou la qualité de la gastronomie. Seule l'ambition politique poussa ce grand séducteur, à en croire les témoignages de ses soldats, à pratiquer le tourisme dans nos contrées. Sa conquête accomplie (les puristes apprécieront l'emploi d'un ablatif absolu), il s'en retourna à Rome réaliser une carrière politique qu'il transformera en destinée. Mais la destinée saura se montrer vicieuse. Sa vie se terminera par un assassinat en plein Sénat.

Moralité : l'orthographe la plus difficile au monde plonge ses racines dans une ambition politique !

3. POURQUOI PARLONS-NOUS UNE LANGUE LATINE À PARIS ET NON À TUNIS ?

Parce que Constantin y a mis son grain de sel !

Le français est une langue latine parce que les Romains nous ont rendu visite. Il est incontestable que, sans leur venue, nous ne parlerions pas la langue de Messaline. Mais cette visite ne suffit pas. Pour preuve : les Romains

ont géré nos affaires du 1^{er} siècle avant J.-C. au V^e siècle après J.-C. En comptant très large, ils sont restés cinq cents ans. Rome s'est emparée de l'Afrique du Nord en 146 avant notre ère pour ne la quitter définitivement qu'au début du VII^e siècle. Ils y sont donc restés sept cents ans, deux cents années de plus pour profiter du soleil tunisien. On les comprend ! Mais deux cents ans, ce n'est pas rien. Comparativement, c'est la durée qui nous sépare du jour où Napoléon décida de développer le tourisme belge en choisissant Waterloo pour faire son pot d'adieu.

En 313, l'empereur romain Constantin embrasse le christianisme qui devient sous Théodose religion officielle de l'Empire. Automatiquement, la langue officielle de l'État devient celle de l'Église. En 325, le concile de Nicée rationalise la religion et en pose les fondements. Les discussions se déroulent en latin. Les textes qui en découlent sont rédigés dans la langue de Cicéron. Les fervents missionnaires qui parcourent l'Empire ne possèdent que le latin pour convertir les populations. Les nouveaux convertis, qui sont toujours prêts à un maximum de zèle, se feront une joie de bien parler le latin pour mieux comprendre la bonne parole puis la transmettre à leur tour. La langue de Néron sera celle de la religion chrétienne. La messe se dira en latin jusqu'en 1963. L'Église sera à l'origine de la fascination que le latin exerce sur nos élites ou ce qui en tient lieu. À tel point que les dames, dispensées de latin en raison de leur impossibilité d'atteindre la prêtrise, apparaîtront comme incultes. Rassurez-vous, mesdames, elles auront des défenseurs et leur revanche, comme nous le verrons dans les derniers chapitres de ce livre.

La décision de Constantin confirmera la suprématie du latin sur le gaulois et sera l'une des principales causes de la victoire du latin sur la langue des autorités mérovingiennes et carolingiennes qui s'installent dans nos régions à partir du Ve siècle, le tudesque.

4. POURQUOI LE LATIN EST-IL SI IMPORTANT ?

Parce que, pendant deux mille ans, il sera la langue du savoir, voire du snobisme !

En ce début du XXI^e siècle, nous sommes probablement la première génération à ne plus considérer que la maîtrise du latin est la pierre angulaire d'une bonne éducation. Nous pouvons être instruits, prix Nobel, voire stars de la télé réalité sans posséder la moindre notion de latin. Il y a seulement cent ans (disons cent cinq ; parce que, en 1915, ils avaient autre chose en tête), imaginer qu'un individu instruit ne connaisse pas la langue de Messaline aurait fait éclater de rire toute personne un tant soit peu sensée.

En effet, pendant deux millénaires, la connaissance du latin fut la clé indispensable à l'accession au savoir et, par conséquent, la preuve qu'on y avait accédé. Parler latin était un témoignage de culture. Transportons-nous dans une taverne ! Deux étudiants parsèment leur conversation d'expressions latines. Observons leur plaisir à voir le regard impressionné de la serveuse en train de se dire qu'elle sert des savants ! Pour comprendre la nature humaine, ne perdons jamais de vue son besoin de considération et son snobisme ! Ces traits de caractère que nous retrouvons partout où l'homme a posé son délicat petit pied s'exprimaient chez nous dans la connaissance du latin. Cette langue aura même le talent de mettre d'accord « ceux qui croyaient au ciel et ceux qui n'y croyaient pas ».

Dans l'Ancien Régime, l'Église, qui s'exprime dans la langue de Néron, possède la suprématie intellectuelle et quasiment le monopole de l'enseignement. Elle enseigne et forme aussi des prêtres qui devront parler latin en servant la messe. La discipline la plus valorisée est la théologie qui s'exprime en latin. Jusqu'au XIX^e siècle, les collèges jésuites exigeront de leurs élèves qu'ils parlent latin dans la cour de récréation. À Paris, d'ailleurs, le quartier étudiant s'appelle encore le Quartier latin.

Les philosophes des Lumières qui critiquent l'Église partageront cet engouement pour le latin et le grec car ils prendront les démocraties romaine et athénienne en exemple. C'est là qu'ils puiseront des arguments en faveur de la république. C'est du droit romain que les légistes du Premier Empire s'inspireront pour rédiger le code Napoléon. Nos artistes ne feront pas exception à la règle. Molière s'inspirera des comédies de l'auteur latin Plaute et La Fontaine des fables d'Ésope. La langue latine fascine les élites quelles qu'elles soient.

En 1640, Nicolas Poussin peint L'Enlèvement des Sabines. Il s'agit d'une légende romaine. Les paysans romains, manquant de femmes, ont enlevé celles des Sabins. Quand ceux-ci voudront se venger, les Sabines s'interposeront entre leurs pères et leurs nouveaux maris : Rome est sauvée, elle aura assez d'enfants pour survivre et prospérer. Il y a cent ans, je n'aurais jamais dû vous expliquer cette histoire, ni consulter un livre pour me la remémorer.

Tout étudiant qui parcourt des livres scientifiques datant du XIX^e siècle constate avec effroi que les citations latines n'y sont pas traduites. Leurs auteurs n'imaginaient pas une seconde que des étudiants en lettres ou en philosophie puissent ne pas parler latin couramment. En 1572, Henri Estienne publie probablement le meilleur dictionnaire de la langue grecque ancienne. Hélas, il tombera dans l'oubli car il traduisait les mots grecs en latin. À quoi tient la postérité !

Il faudra attendre 1905 pour que les thèses d'État soient rédigées en français. En 1892, Jaurès soutient en latin une thèse sur les origines du socialisme allemand, *De primis socialismi germanici lineamentis*. À méditer, à l'heure où certains luttent pour l'écriture et la soutenance de thèses en langue anglaise dans l'université française.

Suite au prochain numéro...

Je me syndique !



**Ensemble,
on est plus forts !**

**SEUL, TU SUBIS.
ENSEMBLE, ON
AGIT.**

