



SERVICES DE L'AUTO

BONNE ANNÉE



2026



LE MENSUEL DES SALARIÉS CGT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE

N°7 - JANVIER 2026

SOMMAIRE

3

EDITO
«QUAND LE SILENCE REMPLACE LES DROITS»

6

NAO :
LA LOYAUTÉ N'EST PAS UNE OPTION,
C'EST UNE OBLIGATION

7

PFQ ET ENTRETIEN PROFESSIONNEL :
UN LEVIER SYNDICAL À RÉINVESTIR

8

LE MARCHÉ DE L'AUTOMOBILE :
DES PERSPECTIVES REMISES EN QUESTION

10

ENTRETIENS INDIVIDUELS :
QUELS ENJEUX SPÉCIFIQUES DANS LES
SERVICES DE L'AUTOMOBILE

12

SAISIR L'INSPECTION DU TRAVAIL :
UN ACTE SYNDICAL,
PAS UN GESTE ADMINISTRATIF

14

SYNDICATS :
SE CONFORMER AUX OBLIGATIONS
RÉGLEMENTAIRES N'EST PAS ACCESSOIRE

16

**OBSERVATOIRE DE LA BRANCHE DES SERVICES
DE L'AUTOMOBILE (OBSA)**
CR DU 18 DÉCEMBRE 2025

17

CONSEIL DE GESTION DE L'ANFA
CR DU 10 DÉCEMBRE 2025

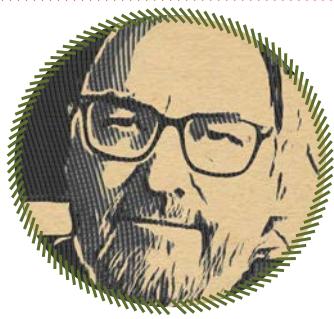
19

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE
CR DU 18 DÉCEMBRE 2025

22

CULTURE
EXTRAIT DU LIVRE DE BERNARD FRIPIAT





Frédéric NICOD

Membre du Bureau
des Services de l'Auto

éditorial

QUAND LE SILENCE REMPLACE LES DROITS

Dans les grandes entreprises et les groupes structurés, la direction en place se limite souvent à un directeur local, placé sous la tutelle d'un siège ou d'une holding, elle-même pilotée par l'actionnaire, où les décisions sont prises en fonction de ce que le travail rapporte et de ce qu'il coûte.

Face à cela, un constat s'impose : **les salariés acceptent de plus en plus, sans hésiter, sans questionner, sans contester.**

Comme si remettre en cause une décision était devenu impossible.

Comme si l'esprit critique avait disparu.

Comme si l'obéissance était redevenue une norme.

Un rapport de subordination que l'on cherche à masquer

Le contrat de travail repose sur une réalité juridique incontestable : **le lien de subordination.**

Un donneur d'ordres, un exécutant.

Un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction.

Pourtant, ce lien est de plus en plus dissimulé derrière un vocabulaire managérial trompeur. Le salarié devient un « collaborateur ». L'entreprise devient une « famille ». Les ordres deviennent des « orientations » ou des « valeurs partagées ».

Changer les mots pour faire disparaître la réalité : le procédé n'est pas nouveau. George Orwell l'avait parfaitement décrit.

Mais derrière les mots, **le pouvoir de sanction demeure**. Le licenciement, lui, n'a jamais changé de nom.

Le retour d'un vieux modèle que l'on croyait disparu

Cette situation n'est pas sans rappeler une époque que l'on pensait révolue : celle du patron « père », généreux avec ses « bons » ouvriers, mais intraitable avec ceux qui osaient désobéir.

Au début du XX^e siècle, le patron fournissait parfois :

- L'école pour les enfants,
- L'hôpital,
- L'économat,
- Le logement.

Tout semblait être un avantage... mais tout servait à maintenir la dépendance.

Celui qui sortait du rang était puni, exclu, rejeté hors de la « famille ».

Les grandes grèves, les luttes menées par la CGT et le mouvement ouvrier ont mis fin à ce système. Elles ont imposé une idée simple mais fondamentale : **les droits ne viennent pas de la bienveillance patronale, ils viennent du rapport de forces collectif.**

Pourquoi les droits reculent aujourd'hui

Aujourd'hui, ce paternalisme ressurgit sous une forme moderne, plus douce en apparence, mais tout aussi efficace.

Dans le même temps, les salariés adhèrent de moins en moins aux syndicats.

Beaucoup pensent pouvoir négocier seuls, d'égal à égal avec l'employeur.

C'est une illusion.

C'est précisément pour cette raison que beaucoup de salariés s'interrogent sur l'utilité même du syndicat.

Ils se disent :

« Puisque les droits sont écrits, puisqu'ils figurent dans la convention collective ou dans le Code du travail, ils sont forcément appliqués. »

Cette réflexion est largement partagée.

Elle repose sur une idée fausse mais profondément ancrée : celle selon laquelle le directeur appliquerait naturellement le droit, parce qu'il serait « le patron ». Or, dans les groupes structurés, le directeur n'est bien souvent qu'un exécutant.

Il applique des décisions prises ailleurs, sous l'autorité d'un siège ou d'une holding, guidées par des objectifs de rentabilité et de coûts.

Le droit existe, il est écrit.

Mais il n'est appliqué que s'il est imposé.

Par nature, la convention collective est **opposable à l'employeur**. Elle s'impose à lui, comme le Code du travail. Elle n'est ni optionnelle, ni négociable à la baisse. En théorie, le droit est clair.

Mais une question demeure, et elle est décisive : **que se passe-t-il quand la direction ne l'applique pas ?**

Quand le droit est respecté en apparence, mais contourné dans les faits

Aujourd'hui, de nombreuses directions ont parfaitement intégré les règles... pour mieux les vider de leur substance.

Prenons l'exemple des **Négociations Annuelles Obligatoires** (NAO).

Sur le papier, tout est conforme :

- Convocation des organisations syndicales par voie légale,
- Transmission des documents demandés,
- Réunions tenues dans les délais légaux.

Mais lors de la seconde réunion, celle où la négociation doit réellement avoir lieu, la direction :

- Ne formule aucune proposition,
- Se contente de rejeter les revendications,
- Conclut par un constat de désaccord.

Formellement, la règle est respectée.

Dans les faits, la négociation est neutralisée.

Le droit devient alors un simple décor procédural, vidé de son objectif : améliorer les conditions de travail et de rémunération.

Quand le Code du travail est sciemment ignoré



Autre exemple concret : **le forfait-jours des cadres**.

La loi est pourtant sans ambiguïté :

- **218 jours travaillés maximum par an, journée de solidarité incluse.**

Malgré cela, certaines directions ferment l'entreprise le jour de la solidarité et imposent aux salariés de poser un jour de congé.

C'est illégal.

Elles le savent.

Et elles le font quand même.

Pourquoi ?

Parce qu'elles savent qu'en l'absence de réaction collective, **le risque est quasi nul**.

Une stratégie assumée : l'absence de réaction comme objectif

Ce type de pratique ne repose pas sur l'ignorance, mais sur un calcul.

La direction sait que :

- Peu de salariés engageront seuls une procédure,
- Les contentieux sont longs et coûteux,
- L'Inspection du travail manque d'effectifs.



La DREETS n'a plus la capacité de faire respecter l'ensemble du droit du travail dans les entreprises. Elle se concentre prioritairement sur la santé et la sécurité, laissant le reste... aux représentants du personnel.

Le message implicite est clair :

« Si vous voulez faire respecter le droit, débrouillez-vous. »

Le syndicat mis en minorité... mais indispensable

Dans ce contexte, le syndicat se retrouve souvent isolé :

- Minoritaire,
- Face à une direction qui refuse d'entendre,
- Contraint d'aller chercher dans la jurisprudence les moyens de faire plier l'employeur.

Non pas parce que la règle est floue, mais parce que **le droit, même d'ordre public, n'est jamais auto-exécutoire.**

Ce n'est pas parce qu'une règle est absolue qu'elle est appliquée.

Elle ne l'est que si **quelqu'un a la capacité de l'imposer.**

Le vrai rapport de forces

Un salarié seul, même dans son bon droit :

- Reste soumis au lien de subordination,
- S'expose à des représailles,
- N'a ni le temps, ni les moyens financiers d'un contentieux.

C'est précisément pour cela que le syndicat existe.

Le syndicat existe précisément là où le salarié isolé ne peut plus agir.



Affranchi du lien de subordination, protégé contre le licenciement, il a la capacité d'agir collectivement, d'engager des actions, d'aller au contentieux sans exposer individuellement les salariés.

Il ne crée pas le droit.

Il empêche qu'il reste lettre morte.

C'est pourtant là que se situe une illusion largement partagée.

Beaucoup de salariés pensent encore :

« De toute façon, ils sont obligés d'appliquer la loi. »

C'est vrai... à condition que quelqu'un les y oblige.

L'histoire sociale l'a démontré à chaque époque : **les droits ne disparaissent pas parce qu'ils sont supprimés, mais parce qu'ils ne sont plus défendus.**

Ce que nous vivons aujourd'hui n'est pas un accident. C'est une régression organisée, rendue possible par l'isolement, le découragement et le silence.

Sans organisation collective :

- Le droit devient théorique,
- La négociation devient fictive ,
- La subordination redevient totale.

Quitter l'entreprise pour « voir ailleurs » ne fait jamais progresser les droits.

Négocier seul ne protège pas durablement.

Espérer la bienveillance d'une direction ne remplace pas un rapport de forces.

Le syndicat n'est ni une opinion, ni une posture morale, ni un discours abstrait.

Il est un outil juridique et collectif, le seul capable de rééquilibrer le rapport de forces dans l'entreprise.

Quand un salarié se tait par peur, le représentant du personnel peut parler.

Quand un salarié cède, le syndicat peut résister.

Quand un droit est bafoué, le syndicat peut contraindre l'employeur à le respecter.

Personne d'autre ne le fera.



NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES: LA LOYAUTÉ N'EST PAS UNE OPTION, C'EST UNE OBLIGATION

Chaque année, les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sont présentées par les directions comme un temps de dialogue social. Dans les entreprises des Services de l'Automobile, beaucoup de salariés et d'élus du personnel constatent pourtant la même chose : des négociations verrouillées, des marges déjà décidées, et des réponses préparées à l'avance.

Pour la CGT, il faut être clair : négocier, ce n'est pas informer. Dialoguer, ce n'est pas imposer. La loyauté et la sincérité de la négociation ne relèvent ni du discours ni de l'affichage. Ce sont des obligations légales, mais aussi des enjeux politiques centraux pour le syndicalisme.

NÉGOCIER LOIALEMENT, CE N'EST PAS JOUER LA MONTRE

Une négociation loyale suppose que l'employeur engage une discussion réelle et ouverte. Cela implique de fournir les informations nécessaires, de répondre de manière argumentée aux revendications syndicales, et de ne pas arriver avec des décisions déjà ficelées.

Lorsque la direction explique qu'il n'y a « pas de marge » sans jamais ouvrir ses choix de gestion, ce n'est pas une contrainte économique. C'est un choix politique assumé au détriment des salariés.

Les NAO ne peuvent pas se résumer à une succession de réunions sans débat ni évolution des positions. Ce type de pratique vide la négociation collective de son sens.

PARTIR DU TRAVAIL RÉEL, PAS DES DISCOURS DE GESTION

Dans les Services de l'Automobile, la réalité est connue : salaires tirés vers le bas, perte de pouvoir d'achat, polyvalence imposée, intensification du travail, manque de reconnaissance des qualifications.

La CGT porte une autre logique : la négociation doit partir du travail réel, des métiers, des contraintes

quotidiennes et de la richesse produite par les salariés. Tant que le partage de la valeur n'est pas mis en débat, il n'y a pas de négociation sérieuse.

LA MÉTHODE CGT : NÉGOCIER SANS RENONCER

Pour la CGT, les NAO ne sont ni un rituel ni une formalité. Elles doivent être préparées collectivement, appuyées sur des revendications claires et assumées, et reliées à l'expression des salariés.

Il n'y a pas de négociation loyale sans rapport de force. Et il n'y a pas de rapport de force sans organisation collective. La mobilisation n'est pas l'échec de la négociation. Elle en est souvent la condition.

REDONNER DU SENS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Des NAO vidées de leur contenu affaiblissent la confiance et nourrissent la colère. À l'inverse, exiger la loyauté et la sincérité, c'est renforcer le rôle des élus du personnel, politiser les choix patronaux et défendre une autre répartition des richesses.

Pour la CGT, la loyauté ne se décrète pas. Elle se conquiert.

Et les NAO doivent redevenir un outil de progrès social, au service des salariés des services de l'automobile.



PFQ ET ENTRETIEN PROFESSIONNEL: UN LEVIER SYNDICAL À RÉINVESTIR

L'entretien professionnel n'est jamais un acte neutre.

Derrière les discours sur les compétences et la formation se jouent des enjeux très concrets de reconnaissance salariale, de classification et de maîtrise du parcours professionnel.

Dans ce cadre, la **Prime Formation Qualification (PFQ)** reste trop souvent sous-utilisée, alors qu'elle constitue à la fois **un droit conventionnel** et une **particularité forte de la Convention collective des Services de l'Automobile**, qu'il nous appartient de mettre en valeur et de défendre.

LA PFQ : UNE SPÉCIFICITÉ CONVENTIONNELLE À FAIRE VIVRE

La PFQ est une prime prévue par la Convention collective des Services de l'Automobile.

Elle ne relève ni d'un dispositif légal général ni d'une politique interne d'entreprise : **elle est le fruit de la négociation collective de branche**.

Cette prime reconnaît financièrement les formations qualifiantes suivies par les salariés ouvriers et employés, lorsqu'elles répondent aux critères définis par la convention.

À ce titre, la PFQ constitue **un avantage conventionnel spécifique**, que beaucoup d'autres branches n'ont pas.

UN DROIT TROP SOUVENT INVISIBILISÉ

Dans les faits, la PFQ n'est ni automatique ni spontanément proposée par la direction.

Elle est régulièrement passée sous silence lors des entretiens professionnels, alors même que les formations suivies servent directement l'organisation et la performance de l'entreprise.

Ce silence n'est pas neutre : il contribue à banaliser la formation sans reconnaissance salariale, il affaiblit la portée des droits conventionnels.

«UN OUTIL POUR CONTRER LA LOGIQUE “FORMER SANS PAYER”»

La PFQ permet de réaffirmer un principe syndical central : la qualification acquise doit se traduire en salaire.

L'entretien professionnel est un moment stratégique pour :

- Recenser les formations suivies,
- Vérifier leur éligibilité à la PFQ,
- Exiger l'application des droits conventionnels associés.

UN LEVIER SUR LE SALAIRE ET LA CLASSIFICATION

Au-delà de la prime elle-même, la PFQ constitue un point d'appui syndical pour :

- Ancrer la reconnaissance des compétences dans la durée,
- Préparer une revalorisation du salaire de base,
- Sécuriser une évolution de classification ou de statut.

Lors d'un changement de statut, la PFQ ne doit pas disparaître mais être intégrée au salaire, conformément aux règles conventionnelles.

LE RÔLE DES ÉLUS CGT

Pour la CGT, la PFQ est un outil d'intervention syndicale et un marqueur de la force du cadre conventionnel de la branche.

Les élus jouent un rôle central pour :

- Faire connaître cette spécificité conventionnelle,
- Accompagner les salariés dans la préparation des entretiens,
- Contrôler l'application de la convention,
- Défendre le salaire et la qualification face aux logiques managériales.

Faire vivre la PFQ, c'est faire vivre la convention collective. C'est transformer la formation en droit salarial concret.

LE MARCHÉ DE L'AUTOMOBILE: DES PERSPECTIVES REMISES EN QUESTION



Concernant la situation sociale dans la Métallurgie et, plus généralement, dans le pays, je pense qu'il est important de souligner qu'elle est préoccupante, en particulier sur le plan politique, face aux dangers qui se profilent.

Jacques BHUGON

La montée du Rassemblement national, les attaques du gouvernement et du patronat contre les droits sociaux et nos acquis, ainsi qu'une aggravation de la pauvreté, tant en France métropolitaine que dans les départements d'Outre-Mer, sont alarmants.

À La Réunion, près de 35 % de la population vit sous le seuil de pauvreté. Nous observons une augmentation du nombre de nouveaux pauvres, souvent issus de la classe moyenne, en raison de la diminution du pouvoir d'achat.

La lutte contre la vie chère reste au centre des préoccupations de la population. Les prix, ici, sont environ 40 % plus élevés que dans l'Hexagone, alors que nous avons la même carte d'identité, les mêmes taxes, voire plus, et 90 % des salariés sont payés au SMIC.

Si de nombreux salariés se retrouvent souvent à découvert bancaire, cela sous-entend que les salaires sont trop bas par rapport aux charges familiales, telles que les loyers, la nourriture, les frais de scolarité...

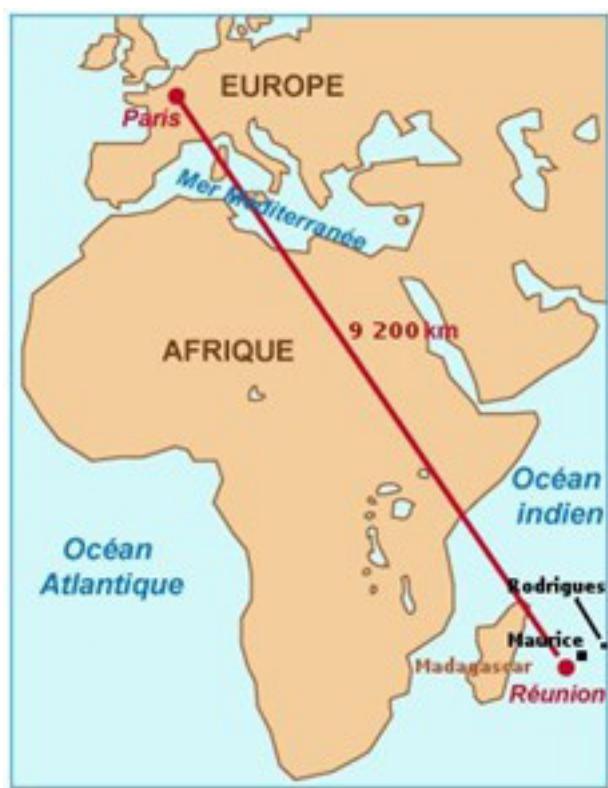
En tant que militant syndicaliste cégétiste et observateur, je rencontre de nombreux salariés indignés par le coût de la vie, mais ne pouvant pas revendiquer car cela mettrait en péril leur situation financière et donc l'équilibre familial. Ils se voient contraints de renoncer à leur droit de grève et à s'exprimer, afin de ne pas nuire au rythme de la vie de famille.

Cette situation rappelle la longue crise sociale qu'a connu La Réunion en 2009. En effet, l'île a été paralysée pendant plus de 30 jours, par l'un des plus longs conflits sociaux de son histoire, et plus de 15 ans après, nous faisons toujours face aux mêmes problématiques « vie chère et bas salaires ». Rien n'a changé depuis, à tel point que la situation s'est même dégradée : les prix continuent d'augmenter, l'accès au logement devient de plus en plus compliqué avec plus de 50 000 demandes en attente et des priorités qui changent.

La situation dans le secteur de la métallurgie, notamment dans la branche de l'automobile, est encore plus alarmante. Je ne m'inquiète pas pour les concessionnaires, car eux ont accumulé suffisamment de profits pour résister.

C'est surtout la situation des salariés qui m'interpelle. Nous observons des gels de salaires, des miettes lors des NAO, qui ne suivent même pas le taux d'inflation et des conditions de travail qui se dégradent de plus en plus.

Il est urgent de s'organiser sur ces sujets.



Le marché des véhicules neufs, particuliers comme utilitaires, a reculé de près de 12 % en 2024 par rapport à 2023, et même de 21 % par rapport à une année 2018 fastueuse, avec seulement 32 349 véhicules vendus.

Fin octobre 2025, nous n'avons enregistré que 22 263 véhicules vendus soit un recul de l'ordre de 13 %.

Les ventes des véhicules électriques sont également en déclin, avec une baisse de 3 %, et cela malgré l'arrivée du leasing social. Ses effets restent donc à relativiser.

Plusieurs facteurs expliquent cette situation, notamment le coût, car les prix pratiqués par les concessionnaires sont trop élevés et la région a eu la bonne idée d'instaurer, de surcroit, de manière arbitraire, une taxe d'octroi de mer, rendant les voitures électriques encore plus onéreuses.

Enfin, il est important de noter pour les camarades qui ne connaissent pas La Réunion, qu'ici, nous n'avons pas de nucléaire, ce qui limite nos ressources en énergie :

- Pas de filière de recyclage pour les batteries lithium ;
- Infrastructures de recharge publiques et privées insuffisantes.

Camarades, cette situation entraînera bien évidemment des conséquences directes et indirectes sur l'emploi !

Selon le patronat, des licenciements sont à prévoir en 2026, alors que le marché de l'automobile constitue une véritable colonne vertébrale économique pour le territoire de La Réunion.

Dans le secteur du pneumatique, la situation est tout aussi préoccupante, avec des licenciements annoncés chez SAUTRON Pneus et dans les stations-services. Les départs ne sont pas remplacés. Une filière qui emploie pourtant plus de 1000 personnes et ces emplois sont appelés à disparaître petit à petit avec l'arrivée des véhicules électriques.

Selon, la dernière étude de l'IEDOM, près de 7 000 personnes travaillent directement ou indirectement dans le secteur automobile, représentant 4 % de l'emploi marchand.

Les raisons de cette situation sont liées à l'augmentation des prix et des salaires stagneants ou très bas. Les exonérations de cotisations sociales contribuent également à tirer les salaires vers le bas, mettant en danger notre Sécurité sociale.

Ainsi, plus que jamais, les revendications concernant les salaires, les conditions de travail, la protection sociale, le combat contre la pauvreté doivent être au centre de nos revendications dans nos luttes à venir.

Au regard de la situation économique et de la précarisation des ménages de La Réunion, se pose la question des difficultés que rencontrera le marché de l'automobile. Les salaires ne sont pas au niveau des prix sur les divers marchés.

Pouvons-nous envisager que les ménages puissent accéder facilement à la consommation de façon générale ?

A l'heure où nous publions cet article, nous n'avons pas encore le bilan au 31 décembre 2025.



© Vinci Autoroutes

ENTRETIENS INDIVIDUELS : QUELS ENJEUX SPÉCIFIQUES DANS LES SERVICES DE L'AUTOMOBILE ?

Dans les Services de l'Automobile, l'entretien individuel n'est jamais un simple rendez-vous formel. Il s'inscrit dans un contexte particulier : pression commerciale, productivité accrue, pénurie de main-d'œuvre qualifiée, transformations technologiques rapides et dégradation des conditions de travail.

Pour les élus CGT, il est indispensable d'analyser cet outil à l'aune des réalités du secteur.

1. L'entretien individuel face à la logique de chiffre

Dans les Services de l'Auto, l'évaluation repose très largement sur des indicateurs : taux de productivité, chiffre d'affaires, taux de transformation, temps facturable, satisfaction client.

Ces indicateurs deviennent trop souvent des instruments de pression individuelle, alors même que :

- Les effectifs sont insuffisants,
- L'organisation du travail est dégradée,
- Les outils et pièces manquent,
- Les objectifs sont fixés sans concertation.

Pour la CGT, il faut refuser que l'entretien individuel serve à faire porter au salarié la responsabilité de dysfonctionnements organisationnels et exiger que les conditions de réalisation du travail soient systématiquement intégrées à l'évaluation.

2. Des métiers qui évoluent plus vite que les classifications

Dans les ateliers, les concessions, les plateformes logistiques ou les fonctions support, les métiers évoluent rapidement : nouvelles motorisations, digitalisation, polyvalence accrue, nouvelles contraintes réglementaires.

Pourtant, les entretiens individuels débouchent rarement sur :

- Une reconnaissance réelle des compétences acquises,
- Une évolution de classification,
- Un plan de formation structuré.

Pour la CGT, il est essentiel d'utiliser les entretiens professionnels comme levier pour poser la question des qualifications, des certifications et des classifications, en lien avec les travaux de branche (RNQSA, RNCSA).

Ce qui est exigé dans le travail doit être reconnu dans le statut.

3. Individualisation contre collectif de travail

Dans les Services de l'Auto, l'individualisation est particulièrement forte : primes, objectifs, challenges, comparaisons permanentes.

L'entretien individuel devient parfois un outil de mise en concurrence entre collègues, au détriment du collectif et de la solidarité professionnelle.

Pour la CGT, il est important de réaffirmer que la performance est collective. Il convient d'interpeller les directions sur les effets délétères de l'individualisation à outrance : tensions internes, perte de sens, risques psychosociaux.



4. Un révélateur des risques psychosociaux

Les élus le constatent : les entretiens individuels sont souvent le moment où s'expriment :

- Fatigue chronique,
- Surcharge de travail,
- Perte de motivation,
- Sentiment de non-reconnaissance.

Dans un secteur marqué par l'intensification du travail, ces signaux ne doivent pas rester isolés.

Pour la CGT :

Faire le lien entre les retours des entretiens et le travail en CSE/CSSCT.

Les situations individuelles répétées sont souvent le symptôme d'un problème collectif.

5. Anticiper pour ne pas subir

Les entretiens ont lieu en début d'année, mais leur préparation commence bien avant.

Dans plusieurs entreprises des Services de l'Auto, la CGT a choisi d'intervenir en amont :

- Information des salariés dès la fin d'année,
- Diffusion de fiches pratiques,
- Accompagnement des salariés volontaires.

Pour la CGT :

Structurer une démarche syndicale sectorielle sur l'entretien individuel : outils communs, repères partagés, retours d'expérience entre élus.

6. Le rôle des élus CGT

L'élu CGT n'est ni un coach managérial, ni un spectateur passif.

Son rôle est :

- D'alerter,
- De protéger,
- De collectiviser les problématiques,
- De transformer un outil individuel en enjeu collectif.

Dans les Services de l'Auto, où les salariés sont souvent isolés sur leurs sites ou leurs métiers, cette présence est essentielle.

Pour la CGT, l'enjeu est clair :

L'entretien individuel ne doit pas être subi.

Il doit devenir un terrain d'intervention syndicale, au service de la reconnaissance du travail réel, de la qualification et de la santé des salariés.

C'est en partant du terrain, des métiers et du collectif que la CGT peut imposer un autre regard sur l'entretien individuel dans les Services de l'Automobile.

SAISIR L'INSPECTION DU TRAVAIL: UN ACTE SYNDICAL, PAS UN GESTE ADMINISTRATIF

Dans beaucoup d'entreprises, on retrouve le même scénario.

La direction explique que « tout va bien », que « les installations sont correctes », que « les contrôles seront faits ».

Pendant ce temps, les salariés respirent des solvants, manipulent des produits dangereux, travaillent sans ventilation ou avec des machines qui datent d'un autre siècle.

Ce n'est pas de la fiction.

C'est la réalité de milliers de sites industriels, garages, ateliers, entrepôts.

Et tant qu'on ne dérange personne, rien ne change.

Le rôle du syndicat, ce n'est pas d'accompagner cette routine.

C'est de la casser.

EMPÊCHER QUE LA LOI S'ARRÊTE

À LA PORTE DE L'ENTREPRISE

Quand un employeur minimise les risques, esquive les demandes d'information ou reporte toujours à plus tard, ce n'est pas de la maladresse.

C'est une manière de gérer.

Tant qu'on ne demande rien, il ne fait rien.

Tant qu'on ne contrôle pas, il économise sur la sécurité.

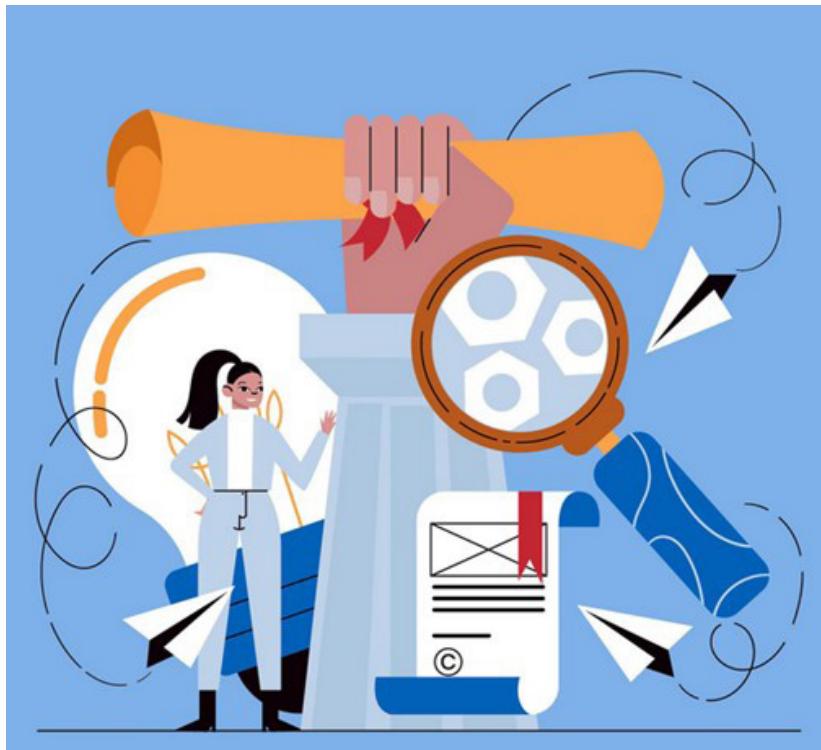
Et tant qu'il économise, ce sont les salariés qui paient parfois avec leur santé.

C'est pour cela qu'un syndicat digne de ce nom **ne reste pas spectateur**.

Il exige les documents, réclame les résultats, vérifie les conditions de travail.

Et si l'employeur ne répond pas ?

On saisit l'inspection du travail. Point.



TRANSFORMER L'ALERTE EN OBLIGATION

Un rapport d'inspection, ce n'est pas une remarque.

C'est une preuve.

Et une mise en demeure, ce n'est pas une suggestion.

C'est une contrainte.

Quand l'inspection passe, les phrases rassurantes ne suffisent plus.

Il faut apporter un plan d'action, des travaux, des justificatifs.

Il faut réparer, corriger, rendre des comptes.

- ✓ Ventilation défaillante ? → obligation d'installation ou de mise aux normes
- ✓ Produits chimiques mal maîtrisés ? → mesures de captation, EPI, stockage sécurisé
- ✓ Machines non contrôlées ? → vérifications périodiques et maintenance obligatoire
- ✓ Risques graves ignorés ? → travaux imposés et sanctions en cas de retard

Quand on en arrive là, ce n'est pas le hasard.

C'est du syndicalisme organisé.

DU CONCRET, PAS DU DISCOURS

Cette démarche change le quotidien.

Avant, on respire et on subit.

APRÈS, on protège et on avance.

Avant, les risques restent dans l'ombre.

APRÈS, ils sont écrits, mesurés, encadrés.

Avant, l'employeur décide seul.

APRÈS, il doit justifier.

Il doit répondre.

Il doit agir.

Et tout cela existe pourquoi ?

Parce qu'un syndicat a mis les mains dedans.

Parce qu'il a refusé la routine du « on verra plus tard ».

Parce qu'il a utilisé le droit comme un outil de lutte.

Saisir l'inspection du travail, ce n'est pas un réflexe bureaucratique.

C'est une arme pour défendre la santé des salariés.

C'est ce qui permet de passer de la parole au résultat, du constat à l'action.

On ne milite pas pour faire joli.

On milite pour que les salariés rentrent chez eux sans bronchites chroniques, sans fibres d'amiante dans les poumons, sans mains broyées par une machine obsolète.

Le syndicalisme, ce n'est pas commenter la situation.

C'est la changer.

Et tant qu'il y aura des solvants qui saturent l'air, des machines mal contrôlées, des postes à risque ignorés, tant qu'il faudra rappeler que la santé vaut plus qu'un devis, alors oui, on continuera à saisir l'inspection.

Parce que la CGT, elle, ne lâche pas.

SYNDICATS: SE CONFORMER AUX OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES N'EST PAS ACCESSOIRE, C'EST VITAL POUR NOTRE FORCE COLLECTIVE

Dans un contexte où les rapports sociaux se durcissent et où les marges d'action syndicale sont sans cesse scrutées, les obligations réglementaires qui pèsent sur les syndicats évoluent. Il ne s'agit pas d'un détail administratif, mais d'un élément déterminant pour préserver notre légitimité, notre capacité à agir, et les droits que nous défendons au quotidien pour les salariés.

Aujourd'hui, toute organisation syndicale doit prendre pleinement conscience de ces exigences légales et s'assurer qu'elles sont bien respectées. Ne pas le faire, c'est courir des risques importants : juridiques, financiers, mais aussi politiques, pouvant aller jusqu'à mettre en péril notre représentativité et notre capacité à peser dans le rapport de force.

QUELLES SONT LES NOUVELLES OBLIGATIONS QUI S'IMPOSENT DÉSORMAIS AUX SYNDICATS?

Les évolutions récentes renforcent les exigences en matière de fonctionnement interne des organisations syndicales. Parmi les points d'attention majeurs à surveiller dans chaque structure :

- **Tenue à jour des statuts & conformité juridique de l'organisation**

Les statuts doivent être actualisés pour refléter la réalité du fonctionnement du syndicat, de ses instances, de ses modalités d'élection et de prise de décision.

- **Tenue des assemblées statutaires et production des rapports obligatoires**

AG régulières, procès-verbaux, rapports financiers et moraux doivent être établis et conservés. Leur absence peut être interprétée comme un défaut de fonctionnement démocratique.

- **Déclarations et traçabilité de la comptabilité syndicale**

La transparence financière n'est plus une option. Une comptabilité tenue, vérifiable et présentable à tout moment est indispensable pour éviter toute contestation externe.

- **Respect des obligations liées à la représentativité**

Taux d'adhésion, activité réelle, élections professionnelles - ne pas documenter ces éléments ou ne pas les mettre à jour peut conduire à contester la représentativité d'une organisation.

POURQUOI EST-CE CRUCIAL ? LES RISQUES SONT CONCRETS

Ne pas respecter ces obligations ouvre la porte à plusieurs dangers :

- **Perte de reconnaissance syndicale**

Une organisation peut perdre ses droits et prérogatives si son fonctionnement interne est jugé non conforme.

- **Remise en cause des mandats et des accords signés**

Un adversaire - patronat ou administration - pourrait contester la validité d'une signature au prétexte d'irrégularités structurelles.

- **Mise en cause financière et pénale**

Responsabilité juridique du syndicat ou de ses dirigeants, sanctions, contrôles renforcés, actions en justice.

- **Fragilisation politique face au patronat**

Une organisation attaquable juridiquement est plus facilement contournable ou neutralisable dans la négociation.

NOTRE RESPONSABILITÉ SYNDICALE: PRÉVENIR PLUTÔT QUE SUBIR

Nous ne pouvons pas nous permettre de laisser des failles administratives mettre à mal des décennies de construction syndicale. **Répondre aux obligations réglementaires, ce n'est pas se bureaucratiser : c'est se protéger pour continuer à résister.**

C'est garantir que lorsque nous nous présentons face au patronat, nous le faisons en force, en légitimité, et en droit.

C'est préserver notre représentativité, notre crédibilité et notre capacité d'action collective.

Un syndicat solide juridiquement est un syndicat plus fort politiquement.

Se mettre en conformité, c'est se donner les moyens de continuer le combat.

RAPPEL DES ACTIONS:

- **Vérifier l'actualité de nos statuts**
- **Mettre à jour la comptabilité & la traçabilité des activités**
- **Organiser les AG statutaires et rédiger les PV**
- **Former les militants aux obligations légales**
- **Ne pas attendre le contrôle, anticiper et sécuriser**

OBSERVATOIRE DE LA BRANCHE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE (OBSA)

CR DU 18 DÉCEMBRE 2025

Délégation CGT :

Yoann ALMIRALL
Grégoire RESTOY

I. CALENDRIER 2026 - OBSA

Le calendrier définitif 2026 est arrêté comme suit (réunions en présentiel à Meudon sauf mention contraire) :

- 11 février 2026 – 14h15
- 8 avril 2026 – 14h15 (option siège IRP Auto)
- 16 septembre 2026 – 14h15
- 9 décembre 2026 – 14h15

⌚ Avis de la délégation CGT

La CGT réitère sa vigilance sur l'organisation du calendrier, en particulier sur le fait que les réunions de l'OBSA ne soient pas programmées le même jour que les CPN, afin de permettre un travail préparatoire sérieux et efficace dans les instances de branche.

II. EMPLOI SALARIÉ – BAROMÈTRES 2^E ET 3^E TRIMESTRES 2025

Les baromètres emploi confirment une hausse des effectifs salariés, mais avec un ralentissement marqué de la dynamique.

- 397 684 salariés au 30 juin 2025 (+0,1 %).
- 399 320 salariés au 30 septembre 2025 (+0,3 %).

Sur un an, la progression reste positive (+1,0 à +1,2 %, soit +3 900 à +4 700 emplois), mais nettement moins soutenue qu'en 2023–2024. L'emploi atteint toutefois un niveau historiquement élevé, avec 68 000 emplois supplémentaires depuis 2014.

⌚ Avis de la délégation CGT

Pour la CGT, cette évolution quantitative ne doit pas masquer la persistance des tensions sur les métiers, ni les difficultés structurelles de recrutement. L'attractivité de la branche passe prioritairement par les salaires, les conditions de travail et la reconnaissance des qualifications, et non par les seuls volumes d'emploi.

III. FORMATION ET ALTERNANCE – RENTRÉE 2025

À la rentrée 2025, la branche compte plus de 73 000 jeunes en formation, soit une hausse très limitée (+0,4 %).

- Rupture de tendance : l'alternance recule pour la première fois depuis 10 ans (-1,5 %, soit 639 alternants en moins), même si elle reste majoritaire (56 % des effectifs).
- Le statut scolaire progresse (+3 %) et compense la baisse de l'alternance.

La féminisation des formations se poursuit avec près de 4 800 femmes, soit +12 % en un an, et un doublement en cinq ans, notamment dans la filière carrosserie.

⌚ Avis de la délégation CGT

La CGT alerte sur la baisse de l'alternance, qui constitue un signal préoccupant dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Les décisions budgétaires de l'État, la réduction des moyens des Régions et des OPCO et la remise en cause du paritarisme fragilisent l'apprentissage, les CFA et la qualité des parcours. Pour la CGT, l'apprentissage doit rester un outil de qualification, fondé sur des financements pérennes, un pilotage paritaire et un ancrage territorial fort.

IV. EMPLOI ET PROSPECTIVE (2030–2035)

Les travaux prospectifs confirment des besoins importants en recrutements, dans un contexte marqué par les évolutions de motorisation, les départs en retraite, les crises économiques et géopolitiques. Des situations sectorielles contrastées sont identifiées : ralentissement du SMAVA, difficultés dans la moto, sensibilité des poids lourds aux crises, stabilité relative du contrôle technique.

⌚ Avis de la délégation CGT

La CGT souligne que les tensions sur les métiers demeurent structurelles et que les exercices prospectifs doivent impérativement intégrer les réalités du travail, l'organisation des activités et les conditions d'emploi.

V. DIAGNOSTICS RÉGIONAUX

Les diagnostics régionaux sont en cours de finalisation. Ils visent à mieux prendre en compte les réalités territoriales et à alimenter les feuilles de route régionales prévues au printemps 2026.

VI. BAROMÈTRE RSE – DÉCISION N°65

La création d'un baromètre annuel RSE, confié à l'ANFA à partir de 2026, est actée. Il vise à objectiver les pratiques des entreprises et à répondre aux obligations réglementaires.

⌚ Avis de la délégation CGT

La CGT donne un avis favorable de principe. La RSE doit impérativement constituer un outil au service du dialogue social, et non de la communication patronale.

VII. BAROMÈTRE IA – DÉCISION N°66

La création d'un baromètre annuel sur l'intelligence artificielle est actée à compter de 2026 afin d'analyser les usages et impacts de l'IA sur les métiers et les compétences.

⌚ Avis de la délégation CGT

La CGT émet un avis favorable de principe, sous réserve que ce baromètre soit un outil d'anticipation sociale, et qu'il débouche sur des mesures concrètes de sécurisation des parcours professionnels.

CONSEIL DE GESTION DE L'ANFA

CR DU 10 DÉCEMBRE 2025

Taïeb AYARI

Délégation CGT : Lionel DUCAY

Michel GENTAZ

En préambule, le président de l'ANFA souhaite la bienvenue à Madame LEROUX, notre nouvelle Contrôleuse d'Etat, qui a également la charge de l'OPCO Mobilités.

► APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU 18 JUIN 2025

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

► ACTUALITÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Monsieur FAURIE, délégué général de l'ANFA, fait un point sur l'actualité de la formation :

- 2 arrêtés sur la représentativité ;
- 1 arrêté d'inscription d'un titre au RNCP ;
- 2 délibérations paritaires validées en CPN :
 - ◊ Mandatement pour une étude d'impact
 - ◊ Utilisation de la contribution conventionnelle

⌚ Remarques de la CGT :

A la lecture du compte rendu du Conseil d'Administration de France Compétences de

novembre 2025, des inquiétudes émergent quant à l'avenir du fonctionnement actuel de la formation professionnelle.

Les décisions budgétaires prises par l'État pour « renflouer le déficit de France Compétences », qui frôle les 13 milliards, sont la conséquence logique des choix politiques pris depuis la réforme de 2018. La libéralisation de l'apprentissage et les aides massives qui l'ont accompagnée ont entraîné une explosion du nombre de contrats financés par les OPCO, avec pour objectif de faire baisser artificiellement le taux de chômage des jeunes.

Ces orientations annoncent, à bas bruit, le démantèlement progressif des OPCO et, par conséquent, la remise en cause de la gestion paritaire de la formation professionnelle.

Il n'est donc pas surprenant, et c'est une première, qu'aucune organisation salariale et patronale, n'ait validé le budget rectificatif 2025 ni le budget 2026 de France Compétences. Ce sont des budgets de renoncement et de casse sociale.

► DOTATION AU GARAC

Le président rappelle que le GARAC porte l'image de la branche et constitue l'établissement phare de la profession. Il souligne qu'il est difficile d'interrompre brutalement l'aide financière dont il bénéficie (plus de deux millions d'euros sur la période 2024-2025) et propose une baisse « en sifflet », soit une diminution d'un tiers par an sur trois ans, afin de permettre au GARAC de gérer progressivement cette situation.

La Contrôleuse d'Etat indique s'elle examinera avec attention le rapport d'audit et la situation financière du GARAC. Elle rappelle également que, depuis la réforme de 2018, l'ANFA se trouve en situation d'illégalité si elle finance du fonctionnement. Toute dotation doit faire l'objet d'une convention précisant clairement sa destination et son usage, accompagnée des justificatifs correspondants. Aujourd'hui, si le lycée du GARAC ne présente pas de besoin financier et dispose de réserves financières suffisantes, il serait difficilement compréhensible qu'il bénéficie encore d'une dotation de l'ANFA.

Remarques de la CGT :

Nous rappelons au Conseil notre position : nous ne sommes pas hostiles par principe à une dotation exceptionnelle à un lycée professionnel. Toutefois, dans le cas du GARAC, il s'agit d'un établissement unique en France, cumulant les fonctions de lycée professionnel et de CFA, qui, jusqu'à présent, n'a jamais justifié l'utilisation des dotations annuelles successives de l'ANFA. Or, ces dotations doivent correspondre à des investissements et non à des frais de fonctionnement.

► EXAMEN DU PROJET DE BUDGET POUR 2026

Monsieur FAURIE déroule et commente ligne par ligne le budget 2025 :

- Forte baisse de la ligne « Examens / Jurys / Evaluations » pour 2026, ligne qui avait été « gonflée » les années précédentes en raison d'une facturation jugée quelque peu « hors-norme » des jurys inter centres de Mobipolis (ex GNFA).

Un effort important sera engagé pour renforcer la sécurisation des outils informatiques utilisés par les services de l'ANFA.

La Contrôleuse d'Etat relève que la part du budget consacrée à la communication et à la promotion, soit 20 % du budget total, est particulièrement élevée, au regard des règles fixées en 2018 qui en limitaient la part à 15 %. Les frontières entre les actions de l'OPCOM et de l'ANFA ont été définies afin d'éviter les doublons. Il faudra rester vigilant sur les rôles de l'Observatoire, de l'ANFA et celui de l'Observatoire de l'OPCOM.

Remarques de la CGT :

La CGT réaffirme son opposition à une dotation financière exceptionnelle au GARAC pour 2025, tout en rappelant son attachement à la promotion des métiers de la branche, dont certains sont en forte tension.

► ACTIONS DE PROMOTION DES MÉTIERS PRÉVUES EN 2026

Monsieur FAURIE détaille aux membres du Conseil les principales actions prévues sur l'année 2026.

► PROPOSITION DE RACHAT DE PARTS SOCIALES SCI SAM À L'INCM

Considérant l'opportunité pour l'ANFA de renforcer sa position au sein de la SCI, il est proposé au Conseil le rachat de parts sociales actuellement détenues par l'INCM, qui souffre de difficultés financières sur le secteur de l'Ile de France.

La Contrôleuse d'Etat étudiera attentivement la méthode de calcul de la valeur des 74 parts concernées.

Dans l'attente de ses remarques, les membres du Conseil ne formulent pas d'opposition.

► BILAN DES DOTATIONS 2025 DANS LE CADRE DES APPELS À PROJETS

Monsieur FAURIE commente le tableau des avancées des réponses des centres de formation.

Possibilité de mettre en place un plafonnement des prix pour le gros matériel, afin d'éviter des écarts de prix trop importants pour des matériels identiques.

► ACTUALISATION DES RÈGLES GÉNÉRALES DE CERTIFICATION

Actualisation qui concerne principalement la sécurisation des modes de recours en cas de fraude et de contestation des décisions d'un jury d'examen.

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

CR DU 18 DÉCEMBRE 2025

Délégation CGT :

- Olivier COLIN
- Frédéric FERRAN
- Ludovic LHOPITAL
- Arthur MENDES
- Grégoire RESTOY

I. AVENANT N°4 A L'ACCORD PARITAIRE NATIONAL DU 2 OCTOBRE 2019 – STATUTS DE L'ANFA

La CPN s'est prononcée sur l'avenant n°4 modifiant les statuts de l'ANFA, notamment l'article 2, avec la précision : « appliquant la convention collective des services de l'automobile ».

Cet avenant vise à sécuriser juridiquement le périmètre conventionnel de référence de l'ANFA, sans modifier ses missions ? ni remettre en cause le paritarisme.

☞ Avis de la délégation CGT :

La CGT a rendu un avis favorable, tout en rappelant sa vigilance afin que ces évolutions statutaires restent ancrées dans les réalités du terrain et pleinement au service de la formation, de la qualification et de l'emploi des salariés de la branche.

II. DÉLIBERATION PARITAIRE N°14-25 – TRANSFORMATION DU CQP « TECHNICIEN APRÈS-VENTE AUTOMOBILE » EN TFP

La délibération mandate l'ANFA pour transformer le CQP en titre à finalité professionnelle, afin d'en renforcer la reconnaissance et l'attractivité, notamment via l'apprentissage.

☞ Avis de la délégation CGT

La CGT a donné un avis favorable, considérant cette évolution comme un levier potentiel de reconnaissance des compétences, à condition qu'elle se traduise concrètement, à terme, par des évolutions en matière de classification et de rémunération, et non par une simple évolution administrative.

III. DÉLIBERATION PARITAIRE N°15-25 – MODIFICATION DE L'INTITULÉ DU TITRE « RÉCEPTIONNAIRE APRÈS-VENTE OPTION VL »

Cette délibération vise à modifier l'intitulé du titre afin d'améliorer la lisibilité des parcours de qualification, sans création de nouveau métier ni modification immédiate du contenu des activités.

☞ Avis de la délégation CGT

La CGT a rendu un avis favorable, sous réserve que ce changement d'intitulé s'accompagne, à terme, d'une reconnaissance effective dans les classifications et les rémunérations.

IV. ACCORD PARITAIRE NATIONAL RNCSA / RNQSA – 1^{ER} SEMESTRE 2026

La CPN a examiné l'accord relatif aux RNCSA et RNQSA pour le 1^{er} semestre 2026, initialement accompagné de 32 fiches de qualification.

☞ Avis de la délégation CGT

La CGT a donné un avis favorable sur 31 fiches, considérant que les évolutions proposées relevaient majoritairement d'ajustements techniques.

En revanche, elle s'est opposée à la fiche L6/1, en l'absence de reconnaissance de l'évolution d'échelon de 6 à 9, pourtant justifiée par le contenu du travail et les responsabilités exercées. Cette opposition a conduit au retrait de la fiche L6/1 pour réexamen, ramenant le total à 31 fiches validées.

La CGT a également appelé à la vigilance sur certaines fiches, notamment L17/1 et L20/1, et rappelle que toute évolution des qualifications doit se traduire par une reconnaissance réelle en classification et en rémunération.

V. CRÉATION DE NOUVELLES FICHES DE QUALIFICATION

Les organisations syndicales ont présenté leurs demandes de création de nouvelles fiches métiers.

☞ Avis de la délégation CGT

La CGT s'est prononcée favorablement sur le principe des créations proposées.

Concernant la fiche métier liée à l'esthétique automobile, la CGT a demandé un positionnement à l'échelon 9, au regard des compétences techniques mobilisées, du niveau d'exigence en matière de qualité, de l'autonomie et des responsabilités exercées, afin d'éviter toute sous-classification.

VI. PROJET DE CALENDRIER 2026 DES GROUPES TECHNIQUES PARITAIRES (GTP) ANFA

Un projet de calendrier prévisionnel 2026 a été présenté.

Le calendrier n'a pas été définitivement validé. Finalisation prévue en janvier.

VII. VALIDATION DE 8 RÉFÉRENTIELS DE QUALIFICATIONS

La CPN devait se prononcer sur la validation de 8 référentiels.

☞ Avis de la délégation CGT

La CGT a exprimé un désaccord sur 6 référentiels (Chef d'Équipe Opérationnel d'Agence de Location de Véhicules ; Chef d'Agence(s) de Location de Véhicules ; Agent d'Exploitation de Stationnement ; Opérateur de Stationnement ; Responsable d'Exploitation de Stationnement ; Assistant au Responsable d'Exploitation de Stationnement), estimant qu'ils ne répondent pas suffisamment aux réalités du travail.

La CGT a validé uniquement les 2 référentiels suivants :

- Contrôleur Technique VL
- Responsable Technique d'Atelier et Carrosserie- Peinture

VIII. DÉLIBERATION PARITAIRES N°16-25 – AGENDA SOCIAL DU 1^{ER} SEMESTRE 2026

La CPN a examiné l'agenda social pour le 1^{er} semestre 2026.

☞ **Avis de la délégation CGT** – Demande formelle La CGT a demandé l'intégration, dans la convention collective, de la nouvelle réglementation relative à l'acquisition de jours de congés en cas de maladie, afin de garantir l'égalité de traitement des salariés dans la branche.

IX. QUESTIONS DIVERSES – FILIÈRE LOCATION DE VÉHICULES

Demande

☞ La CGT a soutenu la demande portée par la CFDT, visant à l'intégration pleine et entière de la filière location et à la création d'une fiche de qualification pour les préparateurs en location longue durée. Elle a demandé l'inscription de ce point à l'ordre du jour de la CPN de janvier.

☞ Avis de la délégation CGT

La CGT a rappelé que le travail des préparateurs en location est largement sous-évalué. À ce titre, elle revendique un accès à minima à l'échelon 3 de branche, l'application des critères de majoration et la reconnaissance des extensions de tâches.

X. SOUTIEN SYNDICAL – SITUATION EDEN AUTO

☞ La délégation CGT a alerté la CPN sur la situation de Frédéric FERRAN, victime d'un acharnement visant son éviction et son licenciement.

Position unanime

L'ensemble des organisations syndicales a exprimé son soutien, marquant un désaccord collectif avec les pratiques de répression syndicale constatées.

Cette CPN confirme que les enjeux de qualification, de reconnaissance du travail et de respect des droits demeurent centraux.

La CGT continuera d'exiger que chaque évolution paritaire se traduise par des droits nouveaux, une reconnaissance réelle du travail et une opposition ferme à toute régression sociale ou pratique antisyndicale.

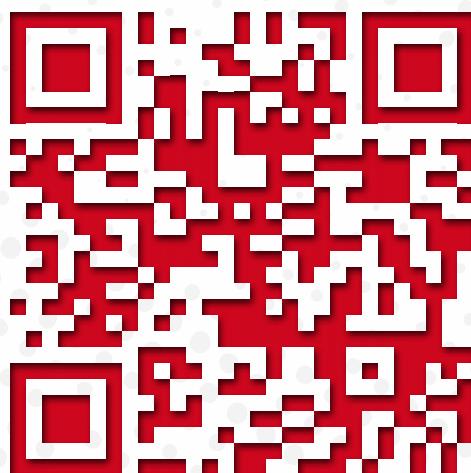
WEB TO PRINT



BESOIN D'UNE DE NOS PUBLICATIONS ?

Retrouvez et commandez toutes les publications de la fédération en vous inscrivant sur :

<https://www.impressioncgt.fr/mon-compte/>



Seuls les frais de port sont facturés



CULTURE

Je vous propose, chers camarades, de continuer la lecture du livre de Bernard FRIPIAT intitulé *Au commencement était le verbe... Ensuite vint l'orthographe !* Extrait - Frédéric NICOD

POURQUOI METTONS-NOUS UN S AU PLURIEL ?

Parce que la phrase ressemble à la vie !

Elle comprend plus d'inactifs que d'actifs !

Je vous préviens, la réponse à cette question est plutôt complexe. Pour commencer, méditons cette déclaration de Jules César :

Omnium [de tous] populorum [les peuples] Galliae [de la Gaule] fortissimi [les plus braves] sunt [sont] Belgae [les Belges].

« De tous les peuples de la Gaule, les Belges sont les plus braves. »

Certains universitaires français traduisent fortissimi par « farouches ». Mais le monde universitaire belge, toutes langues confondues, les considère comme des mauvais joueurs.

L'hommage de ce grand connaisseur du courage belge nous permet de découvrir une caractéristique du latin. Pour le traduire, nous sommes contraints d'ajouter des prépositions. Le latin est une langue qui fonctionne par déclinaison comme l'allemand. Lorsque nous écrivons dans la langue de Proust : « La Gaule est belle sinon César ne serait pas venu », nous écrivons le mot sujet « Gaule » de la même manière que dans un complément du nom : « les peuples de la Gaule ».

En latin, nous aurions dû écrire : Gallia pulchra est – je vous laisse traduire « sinon César ne serait pas venu ». En revanche, pour exprimer « les peuples de la Gaule », Jules écrit : populorum Galliae. Le e final, marque du génitif (complément du nom), le dispense de mettre un « de ».

En quoi est-ce important ? me demanderez-vous. Ces cas (c'est le nom que l'on donne aux variantes) expliquent notre pluriel.

Là où nous mettons des prépositions (« le livre de Paul », « je vais à la maison »), les Romains déclinaient. Ils possédaient cinq déclinaisons qui comportaient six cas au singulier et six au pluriel. Réécoutons, c'est toujours un plaisir, la chanson de Jacques Brel Rosa ! Rosa appartient à la première déclinaison, dont les mots se terminent en a et sont généralement féminins. Suivant la fonction de cette rose dans la phrase, Cicéron l'écrivait différemment.

Rosa = Rosae =

La rose est belle. Les roses sont belles.

Rosa = Rosae =

Rose, je te parle. Roses, je vous parle.

Rosam = Rosas =

J'aime la rose. J'aime les roses.

Rosae = Rosarum =

La couleur de la rose. La couleur des roses.

Rosae = Rosis =

Je parle à la rose. Je parle aux roses.

Rosa = Rosis =

L'abeille est dans la rose. L'abeille est dans les roses.

Les mots de la deuxième déclinaison se terminent par us et sont masculins. Je ne traiterai que de ces deux-là ; sinon mon éditeur va croire qu'il publie un manuel de latin.

Murus = Muri =

Le mur est beau. Les murs sont beaux.

Mure = Muri =

Mur, je te parle. Murs, je vous parle.

Murum = Muros =

J'aime le mur. J'aime les murs.

Muri = Majorum =

Le toit du mur. Le toit des murs.

Muros = Muris =

Je parle au mur. Je parle aux murs.

Muros = Muris =

Je suis dans le mur. Je suis dans les murs.

Tout lycéen qui choisit d'apprendre l'allemand décrira avec plaisir les difficultés de parler une langue dans le respect des déclinaisons.

Pour contourner cet obstacle, la population romaine prend l'habitude de mettre une préposition chaque fois que le mot n'est pas sujet.

Derrière elle, ils privilégièrent le cas le plus employé : l'accusatif, qui correspond au complément d'objet direct (COD). Les autres disparaissent très lentement.

En ancien français (terme généralement employé pour désigner la langue dans laquelle sont écrits les textes entre le IX^e et le XIII^e siècle), nous n'avons plus que deux cas : le cas sujet qui désigne celui qui agit, et le cas régime qui représente tous les autres.

Cas sujet.

Li murs = Le mur est beau.

Li mur = Les murs sont beaux.

Cas régime.

Le mur = J'aime le mur, je suis dans le mur...

Les murs = J'aime les murs...

Les deux cas du féminin s'écrivent pareillement. Le m de rosa ne se prononce plus.

Cas sujet.

La rosa = La rose est belle.

Les rosas = Les roses sont belles.

Cas régime.

La rosa = J'aime la rose, je suis dans la rose...

Les rosas = J'aime les roses...

Si nous regardons ces deux déclinaisons, nous constatons que nous mettons toujours un s au pluriel du cas régime. Comme une phrase comporte plus de mots inactifs que de sujets, le pluriel en s, qui se prononce jusqu'au XV^e siècle, l'emporte quand les déclinaisons disparaissent au XIII^e. Maintenant, nous ne le prononçons plus, mais nous continuons à l'écrire.

Morale de l'histoire : sans les déclinaisons romaines, nous n'aurions jamais pu polémiquer sur l'opportunité de mettre un s au pluriel du mot « euro ».

A suivre...

BERNARD FRIPIAT

AU
COMMENCEMENT
ÉTAIT LE VERBE...

*Ensuite vint
l'orthographe !*

UNE HISTOIRE AMUSANTE
DE L'ORTHOGRAPHE
DES GAULOIS À NOS JOURS

Je me syndique !



Ensemble,
on est plus forts !

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

