

N° 10

AVRIL
2026

SERVICES DE L'AUTOMOBILE



NOS MÉTIERS
VALENT PLUS
QUE LEURS
PROFITS !

**1^{ER}
MAI**

**UN JOUR DE LUTTE,
PAS UN JOUR COMME LES AUTRES !**

CONQUIS PAR NOS LUTTES, DÉFENDU PAR NOTRE MOBILISATION !



S'INFORMER



DÉBATTRE



SE MOBILISER



GAGNER

**ENSEMBLE,
PLUS FORTS !**



SOMMAIRE

Editorial de Frédéric NICOD	p. 3
Bourses du travail : derrière les remises en cause, un véritable choix de société	p. 4
Caméras en entreprise : quand la sécurité devient un outil de contrôle	p. 6
Le 1 ^{er} mai ne sera jamais à vendre !	p. 8
Le soussoutier, arbre improbable	p. 10
Commission Paritaire Nationale : compte rendu du 26 mars 2026	p. 12
GTP « Entretien et réparation des auto » : compte rendu du 1 ^{er} avril 2026	p. 14
OBSA : compte rendu du 8 avril 2026	p. 16
ANFA Conseil de Gestion : compte rendu du 14 avril 2026	p. 22
Groupe Technique CPN : compte rendu du 16 avril 2026	p. 24
Commission Paritaire Nationale : compte rendu du 16 avril 2026	p. 26

LA LIBERTÉ



Frédéric NICOD
Membre du Bureau
des Services de l'Auto

Gabriel Attal, par sa niche parlementaire et avec la complicité du gouvernement, a voulu ouvrir une brèche dans le 1^{er} mai. Beaucoup de politiques ont emboîté le pas en affirmant que le salarié était « libre » de refuser de travailler ce jour-là. Soit dit en passant, c'est le seul jour chômé et payé de l'année sur 365.

La liberté. Rousseau en a donné une définition : « la liberté, c'est l'obéissance à la règle que l'on s'est prescrite à soi-même ». Autrement dit, la liberté ce n'est pas faire ce que l'on veut, c'est respecter les règles que l'on a choisies soi-même.

Nous sommes tous d'accord qu'il doit y avoir des limites à la liberté, et ce à cause des autres. Si les uns sont libres de rouler n'importe comment, les autres sont libres de se faire écraser. C'est pourquoi nous acceptons un Code de la route qui limite notre liberté individuelle. « Mais travailler ne dérange personne, alors laissez les gens faire ce qu'ils veulent ! »

La liberté, c'est une bonne chose, personne ne veut moins de liberté. Mais est-ce que la liberté est forcément toujours bonne ?

Henri Lacordaire, curé dominicain, a formulé cette maxime que tous les étudiants en droit et en sciences politiques apprennent : « Entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit. »

On comprend aussitôt que la liberté, c'est bien mais que dans un rapport de force inégal, elle favorise toujours le plus fort.

Le Code du travail, c'est la loi qui affranchit, la loi qui protège les salariés placés dans un contrat de travail subordonné à leur employeur. Vous ne pouvez pas refuser quand il vous demande de travailler un dimanche ou un jour chômé. Même si vous avez théoriquement la liberté de dire non, vous ne voulez pas vous mettre à dos votre patron car c'est lui qui dira oui ou non pour vos dates de vacances, votre augmentation... Alors vous dites oui.

On revient à l'édito du mois dernier et à Jean Jaurès : « La grande Révolution a fait des Français des rois dans la cité, mais elle les a laissés serfs dans l'entreprise. »

Le salarié n'est jamais libre en tant que salarié. Il faut le dire, le marteler surtout dans les PME où il n'y a pas de représentants syndicaux.

BOURSES DU TRAVAIL : DERRIÈRE LES REMISES EN CAUSE, UN VÉRITABLE CHOIX DE SOCIÉTÉ

Depuis plusieurs années, les Bourses du travail voient leur existence progressivement fragilisée. Réduction des moyens, remise en cause des locaux historiques, déménagements en périphérie ou hors des centres-villes : partout, les mêmes arguments reviennent. Les décisions seraient avant tout techniques, budgétaires, parfois même présentées comme nécessaires au nom de la « modernisation ».

Mais peut-on réellement croire qu'il ne s'agit que d'une simple question immobilière ?

Car les Bourses du travail ne sont pas des bâtiments comme les autres. Historiquement, elles constituent des lieux d'organisation du monde du travail, des espaces où les salariés peuvent se rencontrer, s'informer, se défendre et construire des réponses collectives. Dès lors, toucher à ces lieux n'est jamais anodin.

La remise en cause des Bourses du travail ne peut être isolée du contexte plus large des mutations du monde du travail. Depuis plusieurs années, les évolutions suivent une même logique : individualisation des relations professionnelles, affaiblissement des collectifs dans les entreprises, précarisation de l'emploi, multiplication des statuts et complexification croissante des droits des salariés.

Dans ce paysage, tout semble concourir à isoler davantage les travailleurs. Le salariat éclaté, les parcours professionnels fragmentés et la montée de la précarité rendent plus difficile la construction de solidarités durables.

Et dans le même temps, les lieux qui permettent précisément de recréer du collectif se trouvent eux aussi fragilisés.

La question mérite donc d'être posée : s'agit-il d'une simple coïncidence... ou d'une évolution cohérente avec un modèle social où chacun est renvoyé à lui-même ?

Le rôle des Bourses du travail reste souvent méconnu du grand public. Pourtant, leur utilité est très concrète et quotidienne.

Elles accueillent des salariés confrontés à des difficultés professionnelles, informent sur les droits, accompagnent face aux abus, permettent la rencontre entre travailleurs et servent de points d'appui pour organiser des mobilisations collectives.

Dans de nombreuses situations, elles constituent le premier lieu où des salariés isolés trouvent écoute, conseils et soutien.

Or, dans le rapport de travail, l'isolement n'est jamais neutre. Il profite toujours à celui qui détient déjà le pouvoir économique ou hiérarchique. À l'inverse, la possibilité de se regrouper, d'échanger et de s'organiser constitue un contrepoids essentiel.

C'est précisément ce rôle que remplissent les Bourses du travail depuis des décennies.

Derrière le débat sur les Bourses du travail se dessine en réalité une opposition plus profonde entre deux conceptions de la société.

D'un côté, un modèle où chacun doit gérer seul sa situation, où le marché devient le principal régulateur des rapports sociaux et où le collectif est souvent perçu comme un frein ou une contrainte.

De l'autre, une société fondée sur des droits collectifs, où la solidarité structure les relations sociales et où les travailleurs disposent des moyens de s'organiser pour défendre leurs intérêts.

Les Bourses du travail incarnent clairement cette seconde vision.

Les fragiliser ne revient donc pas seulement à déplacer des murs ou à réduire des coûts de fonctionnement. Cela revient aussi à affaiblir concrètement une certaine idée du collectif et du rapport social.

La question dépasse largement le seul cadre du travail ou du syndicalisme.

Car une démocratie vivante ne repose pas uniquement sur des institutions politiques. Elle dépend aussi de la capacité des citoyens à se réunir, débattre, construire des revendications communes et défendre collectivement leurs intérêts.

Les syndicats participent pleinement à cet équilibre démocratique. Les Bourses du travail en sont l'un des principaux points d'ancrage territoriaux.

Leur remise en cause pose donc une interrogation fondamentale : quelle place laisse-t-on aujourd'hui aux contre-pouvoirs dans notre société ?

Réduire ou invisibiliser ces espaces, c'est aussi réduire les possibilités d'expression collective du monde du travail.

Cette situation interroge également le syndicalisme lui-même.

Comment rendre ces lieux plus visibles, plus accessibles et mieux identifiés par les salariés ? Comment les adapter aux réalités contemporaines du travail, marquées par l'éclatement des collectifs professionnels, le télétravail ou la précarité ?

La question est essentielle. Car ce qui devient invisible finit toujours par apparaître inutile aux yeux d'une partie de la population. Et ce qui est considéré comme inutile devient ensuite beaucoup plus facile à remettre en cause.

Les Bourses du travail ne peuvent donc pas seulement être défendues sur le plan symbolique. Elles doivent aussi continuer à démontrer leur utilité sociale concrète dans le monde du travail d'aujourd'hui.

Le principal risque serait d'accepter que le débat reste cantonné à une approche purement technique : mètres carrés, coûts d'entretien, organisation des locaux ou rationalisation budgétaire.

Car le véritable sujet est ailleurs.

La question centrale n'est pas uniquement celle de la gestion immobilière. Elle concerne la capacité des travailleurs à s'organiser collectivement dans une société où tout tend à renforcer l'individualisation.

Poser le débat en ces termes change profondément la perspective.

Dans un monde professionnel de plus en plus fragmenté, la vraie question n'est pas de savoir si les Bourses du travail seraient devenues dépassées.

La question est exactement inverse : comment reconstruire du collectif dans une société où l'isolement progresse constamment ?

Les Bourses du travail constituent l'une des réponses possibles à cette fragmentation sociale. Les affaiblir, c'est prendre le risque d'accentuer encore davantage la solitude des salariés, les difficultés à faire valoir ses droits et les tensions sociales déjà très présentes.

La remise en cause des Bourses du travail n'est donc pas un sujet secondaire ou strictement administratif.

Elle révèle une orientation politique et sociale. Elle interroge le modèle de société que nous souhaitons construire.

Veut-on des travailleurs isolés **ou** organisés ?

Veut-on renforcer le collectif **ou** favoriser le chacun pour soi ?

Veut-on des droits réellement effectifs **ou** des droits uniquement théoriques ?

Derrière les Bourses du travail, ce sont toutes ces questions qui sont posées.

Et elles méritent d'être débattues clairement.

Car au fond, il ne s'agit pas simplement de défendre des bâtiments. Il s'agit de défendre la possibilité même, pour les travailleurs, d'exister.

Yoann ALMIRALL





CAMÉRAS EN ENTREPRISE : QUAND LA SÉCURITÉ DEVIENT UN OUTIL DE CONTRÔLE

Dans de nombreuses entreprises, les caméras de surveillance se multiplient. À l'entrée des bâtiments, dans les ateliers, les entrepôts, les bureaux ou les espaces de circulation, la vidéosurveillance s'installe progressivement dans le quotidien des salariés. Officiellement, ces dispositifs sont présentés comme des outils destinés à garantir la sécurité des biens et des personnes. Mais derrière cet argument sécuritaire, une autre réalité apparaît de plus en plus clairement : la frontière entre protection et surveillance devient chaque jour plus floue.

Car au-delà de la technique, une question fondamentale se pose désormais dans le monde du travail : jusqu'où l'employeur peut-il aller dans le contrôle des salariés ?

Le droit du travail et la réglementation sur les données personnelles encadrent pourtant précisément l'utilisation de la vidéosurveillance en entreprise. Un employeur ne peut pas installer des caméras librement ni utiliser les images comme bon lui semble.

Pour être légal, un dispositif doit répondre à plusieurs critères. Il doit d'abord être justifié par un objectif réel de sécurité. Il doit également être proportionné à cet objectif. Les salariés doivent être clairement informés de l'existence du dispositif, de sa finalité et de l'utilisation des images. Enfin, le Comité Social et Économique (CSE) doit obligatoirement être consulté avant toute mise en place.

Certaines limites sont d'ailleurs absolues. Il est strictement interdit de filmer les vestiaires, les sanitaires ou les salles de pause. De la même manière, un salarié ne peut pas être placé sous surveillance permanente. Une caméra ne peut pas servir à contrôler continuellement l'activité professionnelle d'un travailleur.

La loi prévoit également des conséquences en cas de dérive. Lorsqu'un système est jugé illégal, les preuves obtenues peuvent être écartées par les tribunaux et les sanctions disciplinaires annulées.

Sur le papier, les protections existent donc clairement. Mais dans la réalité des entreprises, la situation est souvent bien différente. Sous couvert de sécurité, certains dispositifs deviennent progressivement des outils de contrôle du travail.

Les caméras permettent alors de suivre les déplacements des salariés, d'observer leurs rythmes de travail, de surveiller leurs comportements ou encore de mesurer leur présence permanente sur un poste.

Le problème n'est plus seulement la sécurité.

On ne sécurise plus : on observe.

On ne protège plus : on contrôle.

Ce glissement n'est pas neutre. Il transforme profondément les relations de travail et les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur activité. La présence constante de caméras installe un climat de méfiance, génère une pression permanente et participe à la dégradation des conditions de travail.

Dans certains cas, les salariés ont le sentiment d'être placés sous suspicion permanente, comme si chaque geste devait être surveillé, vérifié et potentiellement sanctionné.

Face à la mise en place d'un système de vidéosurveillance, il est essentiel que les salariés et leurs représentants ne restent jamais dans le flou. Plusieurs documents doivent obligatoirement être accessibles et vérifiables.

L'employeur doit notamment fournir une note d'information destinée aux salariés. Le procès-verbal de consultation du CSE doit également pouvoir être consulté. Le registre des traitements prévu par le RGPD doit mentionner le dispositif, tout comme les règles encadrant la conservation des images et les personnes autorisées à y accéder.

Autrement dit, plusieurs questions doivent systématiquement être posées :

- Qui peut consulter les images ?
- Pendant combien de temps sont-elles conservées ?
- Dans quel objectif exact sont-elles utilisées ?
- Quels espaces sont concernés ?
- Quels moyens de contrôle existent ?

L'absence d'un seul de ces éléments peut permettre de contester la légalité du dispositif.

Contrairement à ce que beaucoup pensent, les salariés ne sont pas seuls face à ces pratiques. Plusieurs leviers existent pour agir collectivement et juridiquement.

En interne, le CSE peut déclencher un droit d'alerte ou demander une expertise. Les représentants syndicaux peuvent accompagner les salariés et intervenir auprès de la direction. La CSSCT, lorsqu'elle existe, peut également examiner les conséquences du dispositif sur la santé et les conditions de travail.

En externe, plusieurs autorités peuvent être saisies :

- L'Inspection du travail, qui peut contrôler l'entreprise et exiger une mise en conformité ;
- La CNIL, compétente en matière de protection des données personnelles et de respect des libertés ;
- Le conseil de prud'hommes, qui peut être saisi pour contester des sanctions fondées sur un dispositif illégal.

Activer ces recours permet de sortir d'un rapport de force individuel souvent difficile à affronter seul.

Le problème majeur reste pourtant le manque d'information. Beaucoup de salariés ignorent encore leurs droits face à la vidéosurveillance.

Or, chaque salarié dispose de garanties précises. Il peut être informé de manière détaillée sur le fonctionnement du système. Il peut demander l'accès aux images le concernant. Il peut également contester toute utilisation abusive des enregistrements.

Et surtout, un principe demeure fondamental : aucune sanction disciplinaire ne peut légalement reposer sur un dispositif illicite.

Cette réalité reste encore trop peu connue dans les entreprises.

Au fond, la question des caméras dépasse largement le simple aspect technique. Elle révèle un véritable choix de modèle social dans l'entreprise.

D'un côté, il existe un management fondé sur la confiance, l'autonomie et la reconnaissance du professionnalisme des salariés.

De l'autre, un management basé sur le contrôle permanent, la surveillance et la suspicion.

Aujourd'hui, certaines directions font clairement le choix du second modèle. Et lorsqu'un salarié travaille sous l'œil permanent d'une caméra, il n'est plus considéré comme un professionnel responsable, mais comme un individu qu'il faudrait surveiller en permanence.

Cette logique modifie profondément le rapport au travail.

Il ne s'agit pas de nier les enjeux réels de sécurité auxquels certaines entreprises peuvent être confrontées. Mais ces enjeux ne doivent jamais servir de prétexte à l'instauration d'une surveillance généralisée.

Face à ces dérives, les revendications sont claires :

- Un usage strictement limité de la vidéosurveillance ;
- Aucune surveillance individuelle permanente ;
- Une transparence totale sur les dispositifs installés ;
- Un rôle renforcé du CSE ;
- Un véritable droit d'intervention des salariés.

Car la vidéosurveillance au travail n'est pas un simple outil technique. Elle constitue un choix de gestion et une vision du travail.

Une vision fondée sur la méfiance, le contrôle et la mise sous pression permanente.

Face à cette évolution, l'action syndicale conserve un rôle central. Informer les salariés sur leurs droits, exiger l'ensemble des documents obligatoires, intervenir dans les CSE pour empêcher les abus, alerter les autorités lorsque la loi n'est pas respectée : autant d'outils indispensables pour reconstruire du collectif face à l'isolement organisé.

Car derrière les caméras, c'est une bataille bien plus large qui se joue.

Une bataille pour la dignité au travail.

Une bataille pour le respect des salariés.

Une bataille contre un monde du travail placé sous surveillance permanente.

Et sur ce terrain, il ne peut y avoir aucun recul.

Yoann ALMIRALL

LE 1^{ER} MAI NE SERA JAMAIS À VENDRE !

La loi ne sera pas modifiée : le 1^{er} mai restera, cette année, un jour férié obligatoirement chômé et rémunéré.

Le 22 janvier 2026, l'Assemblée nationale a été appelée à se prononcer sur une proposition de loi qui remet en cause le caractère chômé et payé du 1^{er} mai. Il s'agit d'une nouvelle offensive patronale et du gouvernement Macron, contre un droit historique du monde du travail. Ce droit est dans le viseur du gouvernement, avec un passage en force inacceptable pour le monde du travail, associant la droite et l'extrême droite. Malgré ce recul du gouvernement, cela doit nous interpeller et nous conduire à dire non à ce passage en force et à ce mauvais coup porté au monde du travail.

Les travailleuses et les travailleurs étaient appelés à se mobiliser massivement ce 1^{er} mai. C'est NOTRE journée : celle où faire entendre nos voix pour exiger des augmentations de salaires, des mesures contre la vie chère et l'égalité pour tous.

Le 1^{er} mai, un droit unique dans le droit du travail

Le 1^{er} mai n'est pas un jour férié comme les autres. Il est le seul, dans le Code du travail, à être obligatoirement chômé et payé pour l'ensemble des salariés, à l'exception, strictement encadrée, des activités qui, par leur nature même, ne peuvent interrompre le travail. Ce principe constitue un repère social fort, à la fois juridique, symbolique et historique, partagé par les travailleurs du monde entier. C'est précisément ce caractère exceptionnel que vise aujourd'hui la proposition de loi adoptée au Sénat, intitulée « permettre aux salariés de certains secteurs de travailler le 1^{er} mai ».

Ce projet de loi est soutenu par le patronat et le gouvernement, et fait l'objet d'une procédure accélérée, comme si l'urgence sociale du moment consistait à faire travailler davantage les salariés ce jour-là.

Une extension des dérogations au détriment des salariés

Le droit actuel est clair : seules les activités qui ne peuvent être interrompues peuvent déroger au repos du 1^{er} mai. La proposition de loi propose d'étendre largement ces dérogations à de nombreux secteurs professionnels, sans motif lié à une nécessité de service.

Cette extension entraînerait des conséquences lourdes. Elle remettrait en cause le repos rémunéré du 1^{er} mai

pour des millions de salariés et accentuerait encore la concurrence entre grandes enseignes et petits commerces de proximité. Ces derniers, qui pouvaient jusqu'ici ouvrir ce jour-là sans subir la pression des grands groupes, se retrouveraient pénalisés par une libéralisation généralisée du travail le 1^{er} mai.

Le 1^{er} mai travaillé aujourd'hui deviendrait le 1^{er} mai imposé demain.

Un symbole historique attaqué

Au-delà du droit social, c'est aussi un symbole que cette proposition de loi entend fragiliser. Le 1^{er} mai commémore les luttes pour les droits des travailleurs, arrachés de haute lutte au prix de répressions sanglantes. En France, la fusillade de Fourmies, le 1^{er} mai 1891, rappelle que ce jour est indissociable de l'histoire du mouvement ouvrier.

Remettre en cause le principe du 1^{er} mai chômé et payé, c'est remettre en cause plus de cent ans de luttes sociales et collectives. C'est banaliser un jour qui porte la mémoire des combats pour la dignité, le temps de repos et la reconnaissance du travail.

Une mobilisation syndicale unitaire est nécessaire

Grâce aux alertes syndicales et aux mobilisations, la première version du texte a été partiellement modifiée. Pour autant, la version adoptée par le Sénat demeure un recul social majeur. Rien n'est joué à ce stade. Seul le rapport de force sera déterminant dans cette bataille.

Les organisations syndicales, dont la CGT, appellent les députés à rejeter ce texte de régression sociale. Comme pour l'ensemble du mouvement syndical, le 1^{er} mai doit rester un jour férié, chômé et payé.

Jacques BHUGON



JE ME SYNDIQUE !



ENSEMBLE,
ON EST PLUS FORTS !

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



LE SOUSSOUTIER, ARBRE IMPROBABLE



Dans une vallée oubliée des cartes et ignorée des économistes, quelque part entre les rêves d'enfance et les colères sociales, pousse un arbre étrange : le Soussoutier.

On dit qu'il ne pousse ni dans la terre riche, ni dans les jardins bien entretenus.

Non, le Soussoutier apparaît là où les hommes parlent trop d'argent... et n'en voient jamais la couleur.

Son tronc est noueux, comme usé par des générations de promesses non tenues. Ses feuilles, fines et tremblantes, tintent doucement au vent. Mais ce ne sont pas des feuilles ordinaires : ce sont des piécettes, des billets froissés.

Quand vient la saison, le Soussoutier ne fleurit pas.

Il paie.

Une récolte pas comme les autres

Les anciens racontent que le Soussoutier donne selon une règle mystérieuse. Plus on le regarde avec avidité, moins il produit ! Plus on le cultive avec solidarité, plus il devient généreux !

Certains ont essayé de le posséder. Ils ont clôturé la terre, installé des gardiens, dressé des barbelés. Le lendemain, l'arbre était sec.

D'autres sont venus à plusieurs, ont partagé les fruits, en ont laissé pour les suivants.

Alors, le Soussoutier s'est mis à produire davantage, comme s'il comprenait que la richesse n'était pas faite pour dormir dans des coffres.

Une légende qui dérange

Les puissants préfèrent que le Soussoutier reste une rumeur.

Ils affirment qu'il n'existe pas. Que la richesse naît du seul mérite individuel, du travail isolé, des lois du marché et de l'effort personnel, jamais d'un arbre, et surtout pas de celui-là.

Car reconnaître son existence, ce serait admettre une évidence dérangeante : la richesse ne pousse pas seule... elle est produite, organisée, et parfois accaparée.

Car le Soussoutier obéit à une loi simple : l'individualisme ne fait rien pousser.

Il appauvrit la terre, abîme les liens et finit par dessécher les âmes.

À l'inverse, seul le collectif nourrit l'arbre, le fait grandir et permet d'en partager les fruits.

Pourtant, dans certains coins d'ateliers, dans des salles de pause ou autour d'un café, on murmure : « Si l'argent pousse quelque part, ce n'est pas dans les arbres... mais peut-être dans le travail des autres ».

Et là, le Soussoutier cesse d'être une fable.

Il devient une métaphore.

Le secret du Soussoutier

Le véritable mystère du Soussoutier n'est pas l'arbre lui-même. Ce n'est ni sa forme, ni ses fruits, ni même sa capacité à produire.

Le mystère réside dans ce qu'il révèle.

Car derrière ses branches chargées se cache une question ancienne, que l'on préfère souvent ne pas formuler. Pourquoi certains récoltent-ils sans jamais avoir semé ? Et pourquoi d'autres sèment-ils toute leur vie... sans jamais accéder à la récolte ?

Le Soussoutier ne répond pas.

Il met à nu.

Il dévoile une organisation du monde où la production et l'appropriation ne coïncident pas, où ceux qui créent la richesse n'en déterminent ni la destination, ni le partage.

C'est pour cela qu'il dérange.

On raconte pourtant qu'un jour, ceux qui travaillaient autour de lui ont cessé de le regarder comme un mystère extérieur.

Ils ont compris que l'arbre n'était pas un phénomène naturel tombé du ciel, mais le produit de leurs propres mains, de leurs savoir-faire et de leur coopération.

Alors, ce jour-là, quelque chose a basculé.

Le Soussoutier n'a pas changé de nature.

Mais il a changé de sens.

Il n'était plus un symbole d'injustice accepté, il devenait un enjeu de pouvoir.

Et dès lors qu'il a été compris comme tel, il a cessé d'appartenir à quelques-uns.

Car le Soussoutier n'est jamais à l'endroit où l'on prétend le posséder.

Il est là où s'organise le travail.

Là où se crée la richesse.

Là où des femmes et des hommes décident, ensemble, de ne plus seulement produire... mais aussi de décider.

Frédéric NICOD

COMMISSION PARITAIRE

Compte rendu d'

Délégation CGT :

Olivier COLIN
César FERREIRA
Guillaume LECONTE
Ludovic POUGET
Pascal RITTIEN

I. FINALISATION DU GUIDE/MODE D'EMPLOI RELATIF A L'AVENANT N°106 (ELARGISSEMENT DU CHAMP CONVENTIONNEL) ET SES INCIDENCES JURIDIQUES POUR LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

Le cabinet Flichy a finalisé le guide (et son mémo de synthèse) concernant les conséquences et les obligations juridiques de l'élargissement du champ conventionnel (notamment lié à l'électrification du parc automobile).

Les observations de la plupart des organisations syndicales ont été prises en compte dans cette nouvelle mouture.

Une précision a été apportée concernant une ambiguïté sur la capacité d'un employeur à dénoncer une ancienne convention de branche, le mémo ayant pour but de vulgariser ces aspects sans entrer dans des détails trop techniques.

Le document est désormais à la disposition de chaque partie prenante pour diffusion auprès des entreprises et des salariés.

II. POINT SUR L'UTILISATION DE LA CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE FORMATION ET LES PERSPECTIVES BUDGÉTAIRES

Ce point concerne la délibération paritaire n°8-26 sur l'affectation du budget de la contribution conventionnelle.

L'OPCO Mobilités a expliqué que l'État, à la suite d'un rapport de l'IGAS, a plafonné leurs frais de gestion sur les fonds légaux (alternance, plan de développement des compétences) et interdit de financer les services rendus aux branches via ces mêmes fonds.

L'OPCO Mobilités a demandé à la branche d'affecter 1,5 million d'euros pour l'année 2026 (prélevés sur le report à nouveau des contributions conventionnelles) pour couvrir les frais de mission et de gestion. Les frais de gestion pour la collecte restent quant à eux maintenus à 3 %.

III. PÉRIODE DE RECONVERSION

Ce nouveau dispositif individuel remplace la Pro-A et Transitions Pro, et se trouve directement adossé au Compte Personnel de Formation (CPF) des salariés.

L'OPCO rencontre d'importantes difficultés pour sa mise en œuvre, en raison d'un manque de budget pour gérer sa complexité administrative et du manque d'aboutissement des décrets.

Le Conseil d'Administration a validé un taux de prise en charge plancher de 9,15 € de l'heure (pour des parcours de 150 à 450 heures), mais la branche aura la capacité de négocier des accords pour abonder ou préciser ces montants via la contribution conventionnelle.

IV. ÉTUDE « TUTORAT »

L'étude en cours comprend une analyse documentaire, le traitement des données de l'OPCO et l'envoi de questionnaires aux tuteurs et aux entreprises.

Une restitution des travaux est prévue pour fin juin, avec une première présentation annoncée lors de la CPN du 10 juin 2026.

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

du 26 mars 2026

V. TABLE RONDE EDEC CYCLE

Retour sur le Salon du 2 roues qui s'est tenu à Lyon.

Une table ronde a été organisée en février lors de ce salon. Bien qu'elle n'ait pas attiré une grande foule, elle a permis des échanges très intéressants sur la gestion des emplois et des compétences (GPEC).

VI. MISE EN PLACE D'UN GROUPE TECHNIQUE PARITAIRE DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE VISANT A MENER DES TRAVAUX DE RATIONALISATION DE L'OFFRE DE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE DE LA BRANCHE

Face à la multiplication des certifications dans la branche (plus de 130 CQP, Titres à Finalité Professionnelle, etc.), la commission acte la création d'un groupe technique paritaire pour faire le tri.

L'objectif est d'analyser l'utilisation réelle de chaque certification et de retirer celles qui sont obsolètes ou jamais utilisées.

La première réunion de ce groupe technique est fixée au 16 avril 2026 de 10h à 12h. Chaque fédération pourra y désigner jusqu'à deux représentants (titulaires ou tournants). Trois séances sont prévues.

VII. QUESTIONS DIVERSES

Pas de question réelle, mais quelques infos :

- Facturation électronique obligatoire à venir ;
- Une réforme fiscale majeure supprime l'exonération de TVA sur la contribution conventionnelle, les versements volontaires et la future PRP. Cela va lourdement impacter le système de subrogation et risque de complexifier les démarches administratives des petites entreprises. De la communication sur ce sujet sera déployée par l'OPCO pour accompagner les branches, les organismes de formation et les entreprises ;
- CQP Mécanicien Cycles et modification de leur convention collective. Qu'en est-il ?
 - ◇ Un courrier signé par le président de la CPN, est en préparation.
- Fiche carrossier peintre : nous avons signalé notre complément à venir concernant ce référentiel. Ces remontées peuvent être faites avant la validation prévue le 16 avril 2026.



GRUPE TECHNIQUE PARITAIRE – ENTRETIEN ET R

Compte rendu

Délégation CGT : Michel GENTAZ
François GHYSDAEL

PORTRAIT SECTORIEL :

Les actualités du secteur :

Le paysage sectoriel apparait stable.

- 5854 contrats de Réparateurs Agréés de niveau 1 (concessions), en diminution depuis 2023 ;
- 6 847 contrats de Réparateurs Agréés de niveau 2 (Agents), en diminution constante depuis 10 ans ;
- 4 632 centres autos, réparateurs rapides et pneumaticiens, en légère progression ;
- 9 897 MRA sous enseigne distributeurs et constructeurs, en progression constante depuis 10 ans, notamment avec l'arrivée des ex-agents ;
- Environ 11 000 MRA sans enseigne, avec salariés ;
- Une nébuleuse de près de 40 000 établissements sans salariés (SARL, micro-entreprises, etc.).

Le marché :

Parc automobile et âge du parc :

- Un marché automobile de l'entretien et réparation très porteur (37,9 millions) ;
- Age du parc 11,5 ans, en constante augmentation (+4 %), ce qui en fait un des plus âgés d'Europe ;
- 70 % des véhicules immatriculés en 2025 ont un moteur électrique ou hybride ;
- Electrification des flottes de véhicules.

Evolution du nombre d'entrées atelier :

→ Un niveau stable en volume : +1,03 % en 2024.

Un marché très favorable aux réseaux indépendants :

- Les constructeurs perdent fortement des parts de marché sur les entrées atelier ;
- MRA : 34 % ;
- Constructeurs (R1+R2) : 28 %, en baisse constante.

Dès la troisième année de vie du véhicule, les réseaux indépendants deviennent majoritaires sur le marché après-vente.

Après 14 ans, les véhicules sortent des circuits d'entretien en atelier.

Remarque des représentants CGT :

Les constructeurs augmentent leur durée de garantie pour rendre les propriétaires plus captifs et les faire venir dans leurs ateliers.

Un décalage des taux horaires de plus en plus sensible entre réseaux constructeurs et MRA. En effet, le taux horaire du circuit MRA est en moyenne inférieur de 24 % à celui des réseaux constructeurs.



RÉPARATION DES AUTOMOBILES MAINTENANCE VL

du 1^{er} avril 2026

Emploi et recrutement :

- 91 000 mécaniciens et techniciens dans le commerce et l'entretien-réparation de véhicules particuliers (+10 000 dans les centres autos et réparateurs rapides) ;
- Parmi eux, 9 000 sont positionnés comme agents de maîtrise ;
- 17 000 salariés recrutés en 2025, dont 1 800 réceptionnaires.

La formation et l'insertion :

45 000 jeunes en formation, majoritairement en alternance.

Actualités des qualifications et des certifications :

La représentante de l'ANFA a fait un point sur les certifications et leurs enregistrements au RNCP.

Projet d'actualisation du référentiel TFP Réceptionnaire Après-Vente VL en vue de son renouvellement d'enregistrement au RNCP :

Mandatement de l'ANFA par délibération paritaire n°12-25.

La représentante de l'ANFA a informé les personnes présentes des modifications des critères d'enregistrement et a commenté les modifications suivantes :

- L'intitulé du titre change et devient « Conseillé client après-vente VL » ;
- Intégration des compétences dédiées aux véhicules électriques et hybrides dans la prise en charge du véhicule ;

- Formalisation des exigences en matière de prévention des risques ;
- Intégration des effets de la transition écologique.

Un tour de table est fait et l'ensemble des organisations donnent un avis favorable.

Rénovation des diplômes de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur :

La représentante de l'ANFA a présenté les modifications apportées à trois diplômes :

- CAP Maintenance des Véhicules, option VL ;
- BAC professionnel Maintenance des Véhicules, option VL ;
- BTS Maintenance des Véhicules.

👉 Remarque des représentants CGT :

Nous rappelons que nous ne sommes pas favorables à l'introduction de la « Maintenance périodique et corrective sur les véhicules équipés de motorisations thermiques, hybrides, et électriques » dans un diplôme de niveau « opérateur », pour des raisons de sécurité des salariés.

La CFDT et FO ont participé activement à cette rénovation. Il est regrettable que la CGT n'ait pas pris part à ces travaux.

OBSERVATOIRE DE LA BRANCHE DES

Compte rendu

Délégation CGT : Michel GENTAZ
Grégoire RESTOY

ETUDE SUR LES PRATIQUES DU MARCHÉ DE LA CARROSSERIE PEINTURE ET DU VITRAGE (cf. décision n°63)

Le journaliste Emmanuel TAILLARDAT présente en détail son étude.

Remarque de la CGT :

Au niveau de la méthodologie de l'étude, seules des entreprises de carrosserie de moins de 20 salariés ont été retenues dans le panel.

Le marché de la réparation-collision : son impact sur la profession de carrossier

2021-2025 : pression économique sur les assurances + les acteurs de la carrosserie.

- Coût moyen des réparations : + 30 % en 4 ans ;
- Cotisations des assurances : +14 % en 4 ans, avec un parc en nette augmentation ;
- Les assureurs contiennent la hausse des taux de main-d'œuvre à hauteur de l'inflation ;
- Un taux de sinistralité en nette baisse (ADASS) ;
- Les constructeurs ont fortement augmenté le prix des pièces de rechange carrosserie.

Quelles sont les stratégies des assureurs ?

- Maîtriser le Coût Moyen de Réparation (CMR) à travers les réseaux de réparateurs agréés et l'animation des réseaux d'experts ;
- Investir les marchés des Pièces de Rechange (PR), des Pièces de Réemploi (PRE), de qualité équivalente, origine constructeur, connexes (ex. plateformes grêle) et peinture (accords fabricants) ;
- Comparer les meilleures pratiques du métier de carrossier sur lesquelles ils manquent de visibilité ;

- Mieux maîtriser les délais de gestion des dossiers en digitalisant les flux administratifs reliés aux dossiers de réparation (objectif : satisfaction des assurés) ;
- Les assureurs conditionnent la vie de l'agrément à des indicateurs de performance ;
- Les assureurs prennent pied dans la PR, 52,1 % CMR.

La marge sur la PR constitue un enjeu vital pour les carrossiers.

Remarque de la CGT :

Depuis longtemps, les assureurs rêvent de maîtriser la totalité du spectre de la carrosserie avec des plateformes de réparation multimarques de type « Factory » et de vente de pièces et produits de peinture.

La stratégie d'intermédiation PR / PRE

Les alternatives fiables aux pièces d'origines, comme les plateformes de distributions en ligne entendent restructurer le marché et permettre aux assureurs de reprendre la main sur les PRE, notamment face aux experts qui appliquent des décotes linéaires et découragent parfois les carrossiers.

Conclusions sur les assureurs

- Forte maîtrise du poste main-d'œuvre chez leurs agréés ;
- Double stratégie d'encadrement sur le poste pièces ;
- Le poste peinture fait l'objet d'accords nationaux (RFA fabricants) ;
- Les réseaux de concessionnaires restent les acteurs les moins maîtrisés ;
- Augmentation des fonctions support chez les carrossiers.

SERVICES DE L'AUTOMOBILE (OBSA)

du 8 avril 2026

Les experts automobiles : quel rôle en 2026 ?

- Concentration voulue par les assureurs (7 acteurs réalisent l'essentiel des missions) ;
- Métier souvent décrit comme étant en souffrance ;
- Globalisation des temps de réparation « une pratique qui rabote les temps » ;
- Le rôle de l'IA et la digitalisation peuvent diminuer l'implication de experts.

Conclusion du titre experts

- Le monitoring des assureurs entraîne une pression importante ;
- La recherche de la « performance » crée des situations potentiellement conflictuelles ;
- Les politiques RH et la pression au sein de certains cabinets entraînent un turn-over important et un éloignement des carrossiers ;
- Mise en concurrence des cabinets d'expertises.

Les carrossiers en 2026 : une rentabilité fragile

Un besoin vital de « Process » pour assurer la pérennité :

- Choix structurants : enseignes, appartenance à un réseau, choix d'avoir ou non des agréments avec une assurance ;
- La masse salariale pèse de plus en plus lourd = taux horaires sous forte pression ;
- Fonctions support très importantes (un tiers de la masse salariale).

Analyse des emplois productifs

- Tôlier confirmé, échelon 9 : 3000 euros nets ;
- Carrossier peintre, échelon 12 : 3100 euros nets.

Remarque de la CGT :

Les 10 entreprises qui ont participé, sont des établissements de moins de 11 salariés, qui n'appliquent pas les 35 heures, et donc les salariés font pour la plupart des heures supplémentaires. La pénurie de main-d'œuvre pousse aussi à l'inflation salariale.

Une carrosserie « moyenne » (2 à 5 salariés, 400 sinistres par an) présente une pérennité limitée : résultats faibles, peu de possibilité d'investissement, formation des salariés limitée et conditions de travail aléatoires.

Les apprentis : leur place dans la politique de l'entreprise

- Rémunérés au niveau des minimas conventionnels ;
- Intégrés sans prise en compte du diplôme pour ça rémunération ;
- 67% des jeunes quittent le secteur après 3 ans ;
- Le problème de fond ne semble pas le manque d'attractivité du métier auprès des jeunes mais plutôt celle de leur maintien dans l'emploi.

Conclusion « Marché » et « Carrossiers » en 2026

Les carrossiers ont été contraints de hausser fortement les salaires et de professionnaliser leur organisation pour maintenir rentabilité et pérennité. Les structures de carrosseries moyennes restent fragiles jusqu'à 400 sinistres et 800 000€ de CA (6 salariés).

Conclusion générale de l'étude

Face à un encadrement sans cesse croissant par les assureurs (main-d'œuvre et pièces), relayé par les experts sur le terrain, les carrossiers doivent fortement revoir le fonctionnement de leur activité pour rester rentables, conserver les nécessaires capacités d'investissement, de formation, et assurer leur pérennité. L'entrée des assureurs de plain-pied dans le poste PR peut nuire à la rentabilité des carrosseries et doit entraîner une stratégie d'indépendance du « sourcing » pour optimiser les marges. La hausse très marquée des salaires semble une contrainte incontournable, notamment liée à la pénurie de main-d'œuvre expérimentée facteur indépendant des assureurs.

Remarque de la CGT :

L'intelligence artificielle va, à plus ou moins court terme, toucher de plein fouet cette profession (robots de pistolage, administratif, portiques d'expertises, chiffrage, etc.).

Les spécialistes du vitrage en France

- Un modèle économique dynamique resté longtemps hors de contrôle des assureurs ;
- Les assureurs encadrent les taux et les prix des pièces ;
- La profession vit une professionnalisation sans précédent.

Plus de 3500 points de service vitrage en France en 2024 (Carglass étant le n°1)

- Un modèle économique basé sur la marge sur les pièces ;
- L'idée pour un assureur d'entrer sur le poste PR en vitrage est tentante.

Modèle économique du spécialiste vitrage

- Un modèle économique basé sur la marge des pièces ;
- L'idée pour un assureur d'entrer sur le poste PR en vitrage est tentante.

Les agréments d'assurance en vitrage

10 carrosseries multimarques en convention d'agrément individuel avec des assureurs.

Les ADAS génèrent investissements et hausse des compétences

Les enseignes ont créé leur propre école de formation.

Objectif :

- 30 mn / prestation ADAS professionnelle ;
- Responsable d'un réseau de vitrage : « Formation 2x3 jours – 1 800 € dont 90 % pris en charge par l'OPCO Mobilités ».

Les pratiques commerciales

- Inflation des cadeaux, « Switch » depuis 2023 chez 123 Pare-brise ;
- Suspicion de surfacturation par les assureurs (taux horaires, lignes supplémentaires) ;
- Carglass lance les balais d'essuie-glace offerts dès 2013 (Bosch) ;
- Pas de vérification du chiffrage ;
- Pas d'expertise par les assurances.

Inflation du coût moyen : la réponse des assureurs

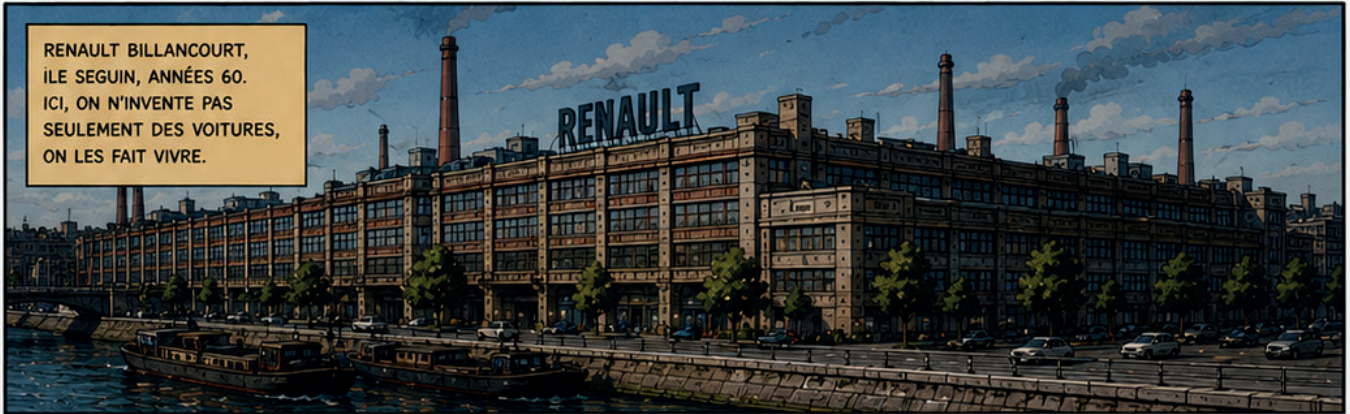
- Contrôle des devis : logiciels de chiffrage interne + réseaux de courtiers ;
- Certains assureurs paient le taux horaire des non-agrésés au « taux constaté dans la zone de chalandise ».

Conclusion de l'étude vitrage

- Risque de voir le monde de l'assurance entrer dans la fonction Achats de vitrage ou dans les réseaux (Macif-Mondial Pare-Brise) ;
- Mouvement de concentration probable.

Quels effets potentiels sur l'emploi :

- Risque de sous-traitance des ADAS plus que d'acquisition des compétences en interne ;
- Risque de ne pas pouvoir financer la montée en compétences des centres spécialistes en pare-brise ;
- Certains assureurs « capent » les taux horaires à des niveaux très bas et exigent des remises conséquentes sur les pièces ce qui engage le métier dans une voie très « productiviste » écrasement des salaires et difficultés d'investir sur des compétences électroniques.



RENAULT BILLANCOURT, ÎLE SEGUIN, ANNÉES 60. ICI, ON N'INVENTE PAS SEULEMENT DES VOITURES, ON LES FAIT VIVRE.



SOUS L'USINE, UN AUTRE MONDE EXISTE. CELUI DU SILENCE, DE LA TECHNIQUE ET DE L'EXIGENCE.

Allez Éric, aujourd'hui, on va voir ce qu'elle a dans le ventre...



SA R8 GORDINI, PRÉPARÉE AVEC SOIN. UN MOTEUR VIF, UN CHÂSSIS SAIN, ET LUI AU VOLANT.



CHAQUE ESSAI EST UNE RECHERCHE D'ÉQUILIBRE. CHAQUE TOUR, UNE REMISE EN QUESTION.

Concentration. Trajectoire. Appui. Relance.



PREMIER TOUR D'INSTALLATION. ÉRIC PREND SES MARQUES, ÉCOUTE SA VOITURE, SENT LA PISTE.



LES VIRAGES RELEVÉS SE SUCCÈDENT. L'ADHÉRENCE EST BONNE, LA VOITURE RÉPOND.

Pas mal... On peut aller chercher encore un peu.



LE MOTEUR MONTE. LA MÉCANIQUE CHAUFFE. TOUT SE JOUE DANS LES DÉTAILS.



ÉRIC POUSSE UN PEU PLUS LOIN QUE D'HABITUDE. LA PISTE EST À LUI. IL VEUT TROUVER LA LIMITE.

Encore un tour... juste un...

MAIS DANS L'OMBRE, QUELQUE CHOSE ATTEND PEUT-ÊTRE...



ÉRIC ENTRE DANS LE PREMIER VIRAGE RELEVÉ. LA R8 GORDINI ACCROCHE LA PISTE COMME UN RAIL SUR L'ACIER.



CONCENTRATION TOTALE. CHAQUE VIRAGE, CHAQUE APPUI, CHAQUE FRACTION DE SECONDE COMPTE.

Trajectoire parfaite...
Accélération franche...



LE MOTEUR HURLE. LA MÉCANIQUE RÉPOND SANS HÉSITATION.



LA PISTE S'INCLINE ENCORE. L'ADHÉRENCE EST EXCELLENTE, MAIS LA LIMITE N'EST JAMAIS LOIN.

Encore un peu...
juste un peu...



DEUXIÈME VIRAGE. PUIS TROISIÈME. LA VOITURE DANSE À LA LIMITE DE L'ÉQUILIBRE.



LA GORDINI EST UNE FLÈCHE BLEUE DANS CETTE BOUCLE DE BÉTON ET D'ACIER.



PLUS VITE, ENCORE PLUS VITE... JUSQU'OUÛ IRA-T-IL AUJOURD'HUI ?

LA PISTE CONTINUE DANS L'OMBRE...
À SUIVRE...



ANFA - CONSEIL

Compte rendu c

Délégation CGT :

Taieb AYARI
Lionel DUCAY
Michel GENTAZ

APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU 10 DÉCEMBRE 2025

La contrôlease économique a demandé que soit ajoutée au compte rendu de décembre sa remarque relative au non-respect, par l'ANFA, de son engagement de plafonner à 15 % la taxe fiscale des actions de communication.

Le PV révisé est adopté à l'unanimité.

PRÉSENTATION DE LA NOUVELLE ASSEMBLÉE ET PRÉSENTATION DES ADMINISTRATEURS EXERÇANT UNE FONCTION AU BUREAU

Le président de l'ANFA présente les nouveaux administrateurs tant salariés que patronaux.

Remarque de la CGT :

Pour la CGT, Lionel DUCAY est secrétaire du Bureau.

CONFIRMATION DE LA MODIFICATION APPORTÉE À L'ARTICLE 6 DES STATUTS DE L'ANFA

Remarque de la CGT :

Les modifications demandées par la CGT concernant le contenu de « l'avenant n°4 à l'accord paritaire national du 2 octobre 2019 validant une modification des statuts de l'ANFA » ont été validées en CPN par notre délégation (dans l'attente de confirmation par la FTM).

Validation à l'unanimité par le Conseil de Gestion.

ACTUALITÉ BUDGÉTAIRE ET ACTUALITÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le président de l'ANFA fait part de son désaccord concernant la décision unilatérale de l'Etat de plafonner à 28 millions d'euros le reversement à l'ANFA de sa taxe fiscale, conservant au passage 10 millions d'euros au bénéfice de l'Etat.

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

- Deux décrets ont paru : l'un relatif au financement de l'alternance par France Compétences, l'autre au financement des formations ouvertes au CPF (avec un reste à charge de 150 euros pour le salarié).
- Trois délibérations paritaires concernant les travaux de l'ANFA.

Remarque de la CGT :

La délégation FTM-CGT rappelle à la contrôlease économique les origines de cette taxe fiscale, qui prend uniquement en compte la masse salariale des salariés productifs des ateliers des entreprises de notre branche, et dont le montant est, in fine, fluctuant. La CGT demande également de quelle manière les 10 millions d'euros « détournés » vont être utilisés.

Réponse de la contrôlease économique :

C'est le Parlement qui a décidé de plafonner cette taxe fiscale. L'excédent rejoint le budget général de l'Etat, qui finance également France Compétences. Une meilleure visibilité des besoins de l'ANFA et de sa SCI permettrait peut-être de travailler sur un nouveau mode de calcul.

Il faut également tenir compte du niveau de trésorerie disponible de l'ANFA, supérieur à 68 millions d'euros à fin 2025, ainsi que des 16 millions d'euros de la SCI, ce qui ne met pas en danger l'associé



LE BUDGET DE GESTION

du 14 avril 2026

PROPOSITION DE BUDGET RECTIFICATIF POUR L'EXERCICE 2026

Le délégué général de l'ANFA détaille la proposition de budget.

À la suite de la promulgation de la loi de finances 2026, nous avons eu la surprise de trouver un plafonnement de la taxe fiscale dont bénéficie l'ANFA au titre de l'exercice 2026. Celui-ci a ainsi été fixé à 28 millions d'euros, sans concertation préalable, alors que le montant attendu pour 2026 s'élevait à 38 millions d'euros.

Ce sont donc 10 millions d'euros de ressources financières qui seront conservés par l'Etat et non versés à l'ANFA.

Pour pallier en partie cette décision, le président de l'ANFA propose de réduire de 10 millions d'euros le montant budgété pour l'Appel à Projets : « Acquisitions en matériel et équipement » des CFA.

Remarque de la CGT :

Il s'agit d'un holdup à 10 millions d'euros qui est d'autant plus étonnant que les deux autres branches professionnelles, le bâtiment et le transport, bénéficiant d'une taxe fiscale ne sont pas touchées par un écrêtement de leurs ressources.

Les salariés de l'ANFA sont également inquiets pour leur avenir, au regard de l'évolution de la situation financière de l'ANFA.

Le budget rectificatif est adopté par le Conseil de Gestion.

PROPOSITION DE DOTATION EN FAVEUR DE LA SCI DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ (SAM) À HAUTEUR DE 35 MILLIONS D'EUROS. PROPOSITION D'AFFECTATION D'UNE SOMME DE 9 MILLIONS D'EUROS, SUR L'ENVELOPPE DE 35 MILLIONS, AU PROJET IMMOBILIER SCI DE CHANTELOUP-EN BRIE

Le président de l'ANFA explique au Conseil les raisons liées, en partie, à l'évolutions normative en matière de décarbonation des bâtiments, de la nécessité, selon lui, de cette dotation. L'ANFA possède 94 % de la SCI.

Par courrier, la contrôlease économique à expliquer en détail les raisons pour lesquelles elle donnait un avis défavorable à cette proposition de dotation :

- Plafonnement de la taxe fiscale à 28 millions d'euros pour 2026 qui impose une refonte en profondeur des trajectoires économiques de l'ANFA et de la SCI SAM ;
- Avant de mobiliser la moitié de la trésorerie, il faut garantir à moyen terme le financement de ses missions et de ses engagements ;
- La SCI SAM dispose d'une trésorerie de 16 millions d'euros qui lui permet de subvenir à ses besoins à court terme et également à l'investissement immobilier de 9 millions d'euros, sans recourir à une augmentation de capital ;
- L'utilisation de la taxe fiscale en dehors des règles d'intérêt général qui lui sont fixées pourrait être considérée comme un détournement de fonds publics ;
- Un accès plus complet et plus rapide à l'information devrait être garanti aux membres du Conseil d'Administration concernant la gestion de l'ANFA et de la SCI SAM, qui a obtenu régulièrement des augmentations de capital et de dotations ;
- Mettre à l'ordre du jour du prochain Conseil de Gestion une information détaillée de la situation économique et financière de la SCI SAM.

Pour le président de l'ANFA, cela nécessite une réunion de travail spécifique des membres du Conseil. Cela serait nécessaire pour approfondir les raisons de cette proposition et permettrait également de sanctuariser cette somme.

Remarque de la CGT :

Il apparaissait évident qu'après l'annonce de l'écrêtement de la taxe fiscale, la tentative maladroite de doter la SCI SAM de la moitié des réserves de l'ANFA allait faire bondir, à juste titre, notre contrôlease économique. En revanche, la CGT attend avec impatience la présentation de la SCI SAM lors du prochain Conseil de Gestion, son fonctionnement apparaissant des plus opaques. N'étant pas paritaires, nous n'avons jamais pu avoir le poste de gérant.

GROUPE TECHNIQUE DE LA CPN

COMPTE RENDU DU 16 AVRIL 2026

Délégation CGT : Michel GENTAZ
Grégoire RESTOY

I. ETAT DES LIEUX DE L'OFFRE DE CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES AU SEIN DE LA BRANCHE

Evolution des effectifs depuis 2002 :

En 2025, 4 216 certifications ont été délivrées, soit un volume trois fois supérieur à celui de 2002. Cette progression concerne principalement les filières suivantes :

- 1 227 dans le domaine de la maintenance VL ;
- 97 dans le domaine de la maintenance VUI ;
- 59 dans le domaine de la maintenance du motorcycle ;
- 526 dans le domaine de la maintenance du cycle ;
- 480 dans le domaine de la maintenance de la carrosserie-peinture ;
- 1 048 dans le domaine de la maintenance de la vente.

État des lieux du nombre de certifications de branche :

La branche compte actuellement 127 certifications correspondant à des qualifications :

- 115 CQP ;
- 12 titres à finalité professionnelle.

Par ailleurs, 30 certifications sont enregistrées au RNCP.

La moitié des certifications ont été mises en œuvre.

II. PROPOSITION D'UNE MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL ET CADRAGE DES TRAVAUX

L'objectif est de rationaliser l'offre de certifications

Les différentes étapes proposées :

- Répertorier les domaines à réviser ;
- Définir les critères d'examen ;
- Établir un calendrier d'examen des domaines.

Domaines à réviser :

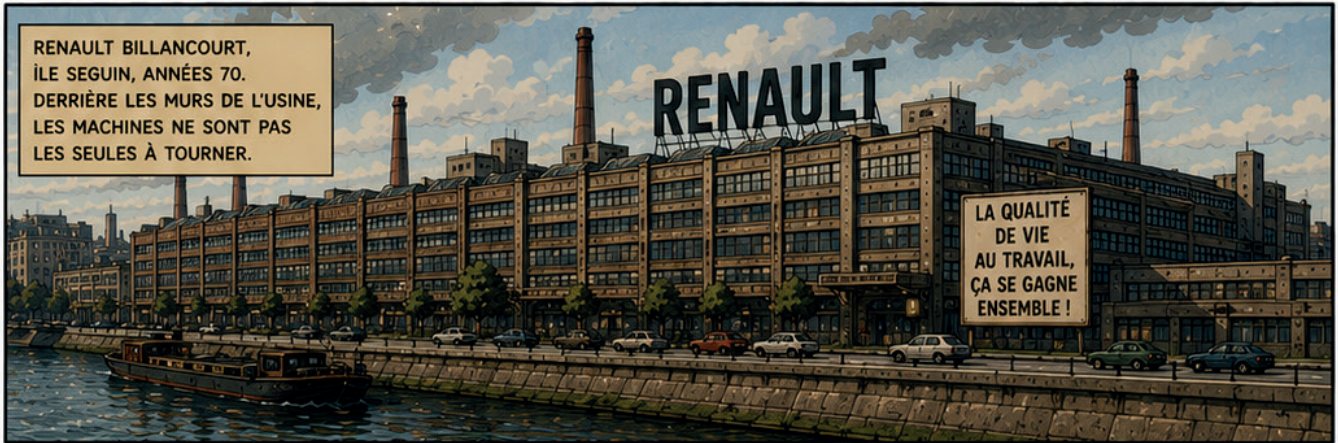
- Maintenance VL ;
- Maintenance cycles ;
- Vente et maintenance motorcycle ;
- Vente et maintenance VUI ;
- Maintenance services rapides ;
- Maintenance garantie après-vente ;
- Maintenance vitrage ;
- Vente et maintenance SMAVA ;
- Carrosserie-peinture ;
- Vente PRA ;
- Contrôle technique ;
- Station-service ;
- Location longue durée.

Remarque de la CGT :

La CGT n'est pas opposée à un « toilettage » des certifications. Elle rappelle toutefois l'esprit du RNQSA (Répertoire National des Qualifications des Services de l'Automobile), selon lequel : « une fiche de qualification correspond à un CQP ».

En conséquence, la CGT n'accepte pas que l'on se contente d'une seule, voire deux certifications par domaine.

Elle refuse également que le positionnement du salarié soit subordonné à la seule décision de l'employeur. La diversité et la dangerosité de certains de nos métiers ne s'y prêtent pas.



RENAULT BILLANCOURT, ÎLE SEGUIN, ANNÉES 70. DERRIÈRE LES MURS DE L'USINE, LES MACHINES NE SONT PAS LES SEULES À TOURNER.



SALLE DE RÉUNION. DIRECTION ET SYNDICATS AUTOUR DE LA TABLE.



LES SYNDICATS POSENT LEURS REVENDICATIONS.

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL !
RÉDUISONS LES DIFFÉRENCES DE SALAIRES ENTRE CATÉGORIES !
RÉDUISONS LES SALAIRES ENTRE CATÉGORIES !
DROIT À LA DÉCONNEXION ! POUR UNE VIE EN DEHORS DU TRAVAIL !



LA DIRECTION RESTE SUR SES POSITIONS.

LA DIRECTION EST PRÊTE À ÉCOUTER, MAIS ELLE DOIT RESTER COMPÉTITIVE. NOUS POUVONS NÉGOCIER... DANS LA LIMITE DU POSSIBLE.



SUR LE TERRAIN, LA RÉALITÉ EST AUTRE.

TOUJOURS LES MÊMES À LA TÂCHE, LES MÊMES AU BAS DE L'ÉCHELLE...



LA LOI ? ÉCRITE POUR EUX.

LA LOI N'OBLIGE PAS L'EMPLOYEUR À NÉGOCIER... IL DOIT JUSTE ÊTRE PRÉSENT.



ELLE LE SAIT TRÈS BIEN.



FACE À EUX, LA DIRECTION JOUE LA MONTRE.

LE TEMPS EST NOTRE MEILLEUR ALLIÉ...



LES SYNDICATS SONT DÉTERMINÉS.



LE COMBAT NE FAIT QUE COMMENCER...

ON NE LÂCHERA RIEN, NI POUR NOUS, NI POUR CEUX QUI VIENNENT APRÈS NOUS !

À SUIVRE...

COMMISSION PARITAIRE

Compte rendu

César FERREIRA
Michel GENTAZ
Délégation CGT : Guillaume LECONTE
Ludovic POUGET
Grégoire RESTOY

I. PROJET DE DÉLIBÉRATION PARITAIRE N°9-26 MANDATANT L'ANFA POUR L'ENREGISTREMENT AU RNCP DE PLUSIEURS CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Les échanges ont porté sur la crainte de voir d'autres branches professionnelles s'approprier ou recréer des certifications actuellement détenues par la branche. Le patronat a rappelé que la branche reste propriétaire de ses diplômes et habilitations.

Les différentes organisations syndicales ont souligné la nécessité de faire preuve de prudence : une ouverture trop large pourrait fragiliser ces certifications, tandis qu'une position trop fermée risquerait d'inciter d'autres acteurs à développer des solutions concurrentes.

L'idée générale consiste donc à trouver une position équilibrée permettant de protéger les certifications de la branche, sans susciter de réactions défavorables auprès de France Compétences ou d'autres secteurs.

👉 La délégation CGT s'est montrée favorable à ce projet.

II. PROJET D'ACTUALISATION DE LA CCNSA : ADAPTATION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES RELATIVES A L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL (ARTICLE 1.21 D) 1.) AU REGARD DE LA LOI N°2025-989 DU 24 OCTOBRE 2025

L'objectif est d'aligner les dispositions conventionnelles avec les évolutions légales, notamment en ce qui concerne le contenu, le cadre juridique et la temporalité. Un projet de texte modifié a été présenté, intégrant des ajustements visibles visant à faciliter les échanges.

Plusieurs remarques de forme ont été proposées, notamment l'ajout explicite des entretiens au retour de certaines absences (comme les congés maternité). Il a également été demandé de renforcer la distinction entre l'entretien de parcours et l'entretien d'évaluation, en précisant leur séparation formelle.

Une interrogation a été soulevée concernant la périodicité de 8 ans, jugée trop longue, mais probablement non modifiable car légale (point à vérifier).

Par ailleurs, une précision a été suggérée sur le rôle de l'employeur concernant l'information des salariés sur la retraite progressive. Enfin, la possibilité de compléter ce dispositif par un accord spécifique a été évoquée, notamment afin de mieux encadrer certaines situations.

👉 La délégation CGT n'a pas arrêté de position à ce stade, plusieurs points restant à vérifier.

COMITÉ PARITAIRE NATIONALE

du 16 avril 2026

III. OUVERTURE DE NÉGOCIATION SUR L'ÉPARGNE SALARIALE DE BRANCHE

Les échanges ont porté sur la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale au niveau de la branche, incluant l'intéressement, la participation et les plans d'épargne, accessibles à l'ensemble des entreprises sur une base facultative.

L'objectif est de proposer une solution simple, adaptée notamment aux petites entreprises, et pilotée par une gouvernance paritaire. Le modèle de la métallurgie a été cité en référence, en raison de son efficacité et parce qu'il répond aux besoins des entreprises comme des salariés.

Un point important a concerné le choix des assureurs, avec la volonté d'éviter une concurrence excessive susceptible de fragiliser les équilibres existants. Il a également été souligné qu'il ne fallait pas affaiblir les dispositifs déjà en place dans la branche.

Il a donc été jugé nécessaire d'analyser précisément les pratiques actuelles avant de finaliser le projet. La question des transferts entre dispositifs a également été abordée, avec l'objectif de les faciliter. Enfin, il a été précisé que les fonds devraient être diversifiés afin de sécuriser les investissements.

👉 La délégation CGT n'a pas pris de position à ce stade.

IV. QUESTIONS DIVERSES

Michel a attiré l'attention sur le contexte actuel de hausse des prix du carburant, susceptible de créer des difficultés pour certains salariés dans leurs déplacements domicile-travail. Cette intervention n'a pas suscité de réaction des autres organisations syndicales, et le président a estimé qu'il était prématuré d'aborder ce sujet à ce stade.

Grégoire est intervenu sur la question des CAP, majoritairement portés par les petites structures. Les grandes entreprises y sont généralement défavorables, les jugeant non productifs. Elles mettent notamment en avant le fait que ces jeunes ne peuvent pas être pleinement opérationnels durant les six premiers mois, étant principalement en phase d'observation.



UPCOOP, LE CHOIX MILITANT DE LA CGT

POUR INFO : QUE FAIT UPCOOP ?

Upcoop est l'un des principaux émetteurs de titres spéciaux de paiement, en format papier et dématérialisé : titre-restaurant, CESU préfinancé, titre-cadeau, titre-culture, titre sport et loisirs. Acteur fiable et reconnu de son domaine d'activité, Upcoop anime et développe continuellement un réseau d'utilisation le plus complet possible. C'est aussi un prestataire incontournable des solutions de billetterie et de gestion des activités sociales et culturelles.

ESSENTIEL : QUI EST UPCOOP ?

En tant que coopérative de salariés, au même titre que la SCOP'TI ou Duralex, Upcoop est un acteur emblématique de l'Economie Sociale et Solidaire (voir fiche 5a des repères revendicatifs de la CGT).

Créée par des militants syndicaux en 1964 dans le cadre de revendications sur les avantages sociaux et les conditions de travail, Upcoop est toujours fidèle à ses principes fondateurs : son capital est détenu à 100% par ses salariés à parts égales et son Conseil d'Administration élu démocratiquement tous les 4 ans.

La CGT s'implique concrètement depuis la création de la coopérative. Elle y compte un administrateur permanent et de plein droit au Conseil d'Administration, désigné par la Confédération. Upcoop est donc le seul prestataire de son métier à exercer son activité sur un principe non capitalistique et le seul administré par la CGT.

Choisir Upcoop, c'est choisir une entreprise dont l'objectif n'est pas d'enrichir des actionnaires, mais de développer son activité pour l'inscrire dans la durée, en considérant le travail de ses salariés et en respectant ses clients.

CONCRETEMENT : EN QUOI UPCOOP M'EST UTILE ?

De par ses affinités avec la CGT, Upcoop est davantage qu'un simple fournisseur, c'est un véritable outil qui vous accompagne dans l'exercice de vos mandats.

Les équipes Upcoop sont bien connues de vos UD et structures fédérales, elles ont une bonne connaissance du fait syndical et partagent les valeurs que vous défendez au quotidien. Vous pouvez les solliciter pour un simple renseignement ou pour prendre rendez-vous.

Par exemple, dans le cadre de revendications portées vers votre employeur pour un complément de salaire, de meilleures conditions de travail ou des questions de conciliation vie pro/vie perso (situations personnelles, familiales, mobilité...), la carte déjeuner et le chèque domicile CESU sont des pistes intéressantes à travailler. Vous pouvez bénéficier de toute l'expertise et l'expérience des interlocuteurs Upcoop pour bien préparer vos dossiers et avoir toutes les chances d'aboutir dans vos négociations, dans l'intérêt des salariés.

Par ailleurs, ils pourront vous conseiller sur les sujets d'activités sociales et culturelles du CSE, notamment pour la mise en place des subventions et dotations dans le respect de la réglementation URSSAF, avec les solutions Cadhoc ou chèque culture. En effet, il est important que l'approche de votre partenaire ne soit pas uniquement commerciale car la responsabilité de votre mandat vous engage. Au-delà d'une proposition compétitive, la qualité de notre démarche et de nos offres en tient compte.



Upcoop

sandrine.debacker@up.coop