

MAI
2026

LE MAGAZINE
DES SALARIÉS
QUI LUTTENT

N° 11

LES SERVICES DE L'AUTOMOBILE

LE MAGAZINE DE TOUS LES SALARIÉS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE

TRAVAILLER
OUI.
SE FAIRE
EXPLOITER
NON!



NOS DROITS NE POUSSENT JAMAIS TOUT SEULS.

Le 1^{er} mai,
défendons nos salaires,
nos conditions de travail
et notre dignité.

CARBURANT	+ 18,7%
ALIMENTATION	+ 12,4%
ÉNERGIE	+ 15,3%
LOYER	+ 9,8%
TOTAL	+ 56,2%



SOMMAIRE

Editorial de Yoann ALMIRALL	p. 3
Le pôle social du tribunal judiciaire : l'ultime rempart pour faire reconnaître les droits des travailleurs	p. 4
TRACT : jeudi de l'ascension	p. 5
Avantages vacances et loisirs IRP AUTO	p. 6
Stellantis & You : compte rendu égalité professionnelle	p. 7
Retail Renault Group : compte rendu commission égalité professionnelle	p. 12
Une urgence : augmenter nos salaires !	p. 14
Commission Paritaire Nationale : compte rendu du 21 mai 2026	p. 16
Groupe Technique de la CPN : compte rendu du 21 mai 2026	p. 18

MAI : DÉFENDRE NOS CONQUÊTES, RENFORCER NOS SYNDICATS, FAIRE VIVRE NOTRE CGT



Yoann ALMIRALL
Membre du Bureau
des Services de l'Auto

Le mois de mai n'est pas un mois comme les autres dans l'histoire sociale de notre pays. Derrière les jours fériés, derrière le 1^{er} mai, il y a les luttes ouvrières, les conquêtes sociales et les droits gagnés par des générations de salariés organisés collectivement. Rien n'a jamais été offert au monde du travail. Chaque avancée sociale a été imposée par le rapport de force et par l'engagement syndical.

Dans une période où les politiques gouvernementales continuent de répondre aux exigences du patronat, où les logiques financières prennent le pas sur l'humain, où les salariés des Services de l'Automobile subissent toujours plus de pression, de flexibilité et de remise en cause de leurs droits, la CGT a une responsabilité : défendre les acquis, mais aussi porter des perspectives de progrès social.

Nos métiers évoluent, les restructurations se multiplient, les conditions de travail se dégradent dans de nombreuses entreprises, tandis que les richesses produites par les salariés continuent d'alimenter les profits des grands groupes. Face à cela, notre organisation syndicale doit être présente partout : dans les entreprises, dans les territoires et au plus près des salariés.

Ce numéro marque également une étape importante pour notre organisation : les un an du magazine des Services de l'Auto CGT.

Depuis un an, ce magazine s'est construit comme un outil de lien, d'information et de partage entre nos syndicats et nos filières. Mais il doit encore grandir pour devenir

pleinement le reflet de l'activité syndicale des Services de l'Auto sur l'ensemble du territoire.

Ce magazine ne doit pas être uniquement celui du collectif national des services de l'automobile. Il doit être celui des syndicats, des militants et des camarades qui font vivre la CGT au quotidien dans les entreprises.

C'est pourquoi nous appelons l'ensemble des syndicats à faire remonter leurs actions, leurs luttes, leurs initiatives locales, leurs analyses et leurs revendications afin d'enrichir ce magazine et de le rapprocher toujours davantage des réalités du terrain.

Cette volonté de renforcer notre présence au plus près des salariés se traduit aussi par les orientations prises par le Bureau des Services de l'Auto depuis le début de l'année.

Un travail de déploiement régional a été engagé afin de développer l'activité des Services de l'Auto dans les territoires, en lien avec les structures professionnelles et interprofessionnelles de la CGT.

Une première initiative a ainsi été menée et vue le jour, fin avril dans le Puy-de-Dôme, en région Auvergne-Rhône-Alpes, en lien avec le collectif Métaux de la région et l'USTM. D'autres initiatives sont déjà en préparation dans la région, tandis qu'un travail est également engagé dans plusieurs autres territoires afin de construire de nouvelles dynamiques syndicales au plus près des salariés des filières de l'automobile.

L'objectif est clair : renforcer nos syndicats, développer la syndicalisation, construire des réseaux militants solides et redonner toute leur place aux Services de l'Auto dans les territoires.

Pour réussir ce travail collectif, nous invitons les syndicats des Services de l'Auto à se rapprocher des USTM afin de construire ensemble ces initiatives régionales et de faire vivre une CGT offensive, organisée et ancrée dans les réalités du monde du travail.

LE PÔLE SOCIAL DU TRIBUNAL JUDICIAIRE : L'ULTIME REMPART POUR FAIRE RECONNAITRE LES DROITS DES TRAVAILLEURS

Le pôle social du tribunal judiciaire est la juridiction compétente pour trancher les litiges entre les travailleurs et la Sécurité sociale : reconnaissance d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, contestation d'un taux d'incapacité, d'une invalidité, ou encore d'un refus de prise en charge.

Dans un contexte où « 134 375 inaptitudes ont été recensées en 2022 », les travailleurs sont de plus en plus confrontés à des décisions administratives lourdes de conséquences. Le pôle social devient alors un outil indispensable pour rétablir leurs droits.

Voici le parcours typique d'un salarié qui demande la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle :

1 Déclaration auprès de la CPAM

AT : l'employeur déclare l'accident, le salarié complète une feuille d'accident.

MP : le salarié envoie un formulaire Cerfa + certificat médical initial.

La CPAM instruit le dossier, demande parfois des enquêtes, avis médicaux, questionnaires.

2 Décision de la CPAM

La CPAM peut :

- Reconnaître l'AT/MP ;
- Refuser la prise en charge ;
- Reconnaître mais contester le caractère professionnel d'une rechute ou d'une aggravation.

En cas de désaccord, le salarié doit engager un recours.

3 Recours devant la CRA

(Commission de Recours Amiable)

La CRA est la première étape obligatoire. Elle doit répondre dans un délai d'un mois. Sans réponse = rejet implicite.

4 Saisine du CRRMP (Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles)

Ce comité intervient :

- Lorsque la maladie n'est pas dans un tableau ;
- Ou lorsque les conditions du tableau ne sont pas remplies.

Il rend un avis médical, mais la CPAM reste décisionnaire.

5 Recours juridictionnel : le pôle social du tribunal judiciaire

Si la CPAM ou la CRA maintient un refus, le salarié peut saisir le pôle social.

Le pôle social :

- Vérifie la procédure ;
- Peut ordonner une expertise médicale ;
- Tranche sur la reconnaissance de l'AT/MP, du taux d'incapacité, de l'invalidité, etc.

C'est l'instance qui permet enfin au salarié d'être entendu par un juge indépendant.

Une bataille juridique... et un combat syndical

Pour la CGT, ce parcours est trop long, trop complexe, trop défavorable aux travailleurs. Les salariés doivent affronter des procédures techniques, des avis médicaux parfois contradictoires, et des CPAM qui tendent à restreindre les reconnaissances.

Le pôle social : un espace de justice sociale

Le pôle social n'est pas seulement un tribunal : c'est le lieu où les travailleurs peuvent enfin faire valoir leurs droits face à des organismes puissants et souvent opaques. C'est là que se réparent les injustices, que se reconnaît la réalité du travail, que se défend la dignité des salariés.

Pour la CGT, défendre le pôle social, c'est défendre un principe fondamental : **la santé des travailleurs n'est pas négociable.**



RENAULT MONTPELLIER

Courriel local : cgt.renault.montpellier@orange.fr

Revendiquer Rassembler Gagner

JEUDI DE L'ASCENSION JOUR DE SOLIDARITÉ POUR LE PATRONAT !

En réalité, il s'agit d'une journée de travail gratuit offerte aux employeurs et non pas l'application de la « journée de solidarité nationale » en faveur des personnes âgées décidée par le gouvernement. En effet, cette journée de travail gratuit, qui représente pour les salariés un sacrifice équivalent à 0,5 % de leur salaire annuel, sera accaparée par les employeurs qui encaisseront la totalité du chiffre d'affaires et des bénéfices réalisés ce jour-là. Ils n'auront à verser qu'une cotisation de 0,30 % du salaire. Travailler le jeudi de l'Ascension, le sacrifice d'un jour de RTT ou de congés payés, le résultat est le même : le produit de cette journée de travail obligatoire n'ira, ni aux personnes âgées, ni aux handicapés, mais entrera directement dans la poche des employeurs. Cette prétendue contrepartie ira alimenter une caisse qui contribue à l'éclatement du système de sécurité sociale et dont l'utilisation des fonds est plus qu'incertaine !

Sophie gagne 11.34 € de l'heure, elle travaille 151,67 H/mois, soit un salaire mensuel de 1720 € Quelle incidence de cette journée de travail gratuite ?

Si Sophie avait reçu son salaire pour ses 7 heures de travail d'un jour férié, cela aurait représenté pour le patron, (7 heures x 11.34€) + **200 % (majoration jour férié)** + 40 % (cotisations sociales) = 222.26 €

Le patron va verser à la caisse de solidarité : 1720 € x 12 mois x 0,3 % = 61.92€

Gain pour le patron : 222.26€ - 61.92 € = 160.34 + une journée de production supplémentaire, et, les profits qui iront avec !

Pour Sophie : 0 € + des frais de déplacement supplémentaires, et « le plaisir » d'avoir travaillé gratuitement un jour férié !

La CGT réitère son opposition la plus ferme à l'instauration d'une journée de travail gratuit obligatoire. La solidarité passe par nos impôts, les cotisations patronales, la suppression d'une grande partie des niches fiscales et une plus forte taxation des profits financiers !

La CGT appelle les salariés à des débrayages de 1, 2, 3 heures...ou carrément la journée du jeudi 14 mai 2026 de l'Ascension en grève

AVANTAGES VACANCES ET LOISIRS IRP AUTO

VACANCES : LES AVANTAGES IRP AUTO

Par ces temps difficiles pour les salariés de la branche en termes de pouvoir d'achat, partir en vacances est parfois difficile voire impossible. Pourtant, il existe des solutions d'accompagnement préférentiel et financier par le biais du «CSE» de notre branche, ouvert à tous : l'association IRP AUTO APASCA.

IRP AUTO accompagne les salariés, leur conjoint et leurs enfants à charge pour partir en vacances ou pratiquer des loisirs, sans condition de revenus. Des aides financières et des réductions sont disponibles toute l'année, avec un dépôt de demande possible jusqu'à la veille du départ.

Des séjours pour toute la famille

IRP AUTO propose des avantages sur plusieurs types de vacances :

Villages de vacances

Profitez de réductions toute l'année ainsi que d'une aide financière de 10 % à 53 %, valable pour 21 nuitées maximum.

Vacances enfants (4 à 25 ans)

Des séjours variés pour les jeunes :

- Colonies ;
- Stages sportifs ;
- Séjours linguistiques.

Ces formules incluent l'hébergement, pour une durée maximale de 21 nuitées.

Camping

Séjours en emplacement ou en habitat léger de plein air, jusqu'à 21 nuits.

Vacances sportives UCPA

Des séjours dynamiques et encadrés, également limités à 21 nuitées.

Van et camping-car

Une aide est aussi prévue pour ce type de vacances itinérantes.

Conditions d'attribution

- Aides accordées dans la limite de 21 nuitées entre le 1^{er} décembre et le 30 novembre de l'année suivante ;
- Sur la période du 1^{er} juin au 30 septembre, le plafond est de 14 nuitées ;
- Le montant de l'aide dépend du quotient familial ;
- Possibilité de bénéficier de l'aide sur plusieurs séjours dans l'année, dans la limite des 21 nuitées.

Bon à savoir

Vous pouvez cumuler plusieurs séjours dans l'année tout en bénéficiant de la participation financière d'IRP AUTO, tant que vous respectez les limites de nuitées.

Pour faire votre demande

Rendez-vous dans votre Espace Aides et Avantages, accessible depuis votre Compte personnel, en cliquant sur Action sociale.

25 mars 2026



STELLANTIS & YOU

Compte rendu de la réunion « Commission égalité professionnelle » tenue par vidéoconférence le 24 mars 2026.

INDICATEURS ANNUELS – Bilan 2025

Effectifs globaux

- Effectif total COI + COD + Alternants 2025 : 4059 (en baisse vs 4149 en 2024).
- Féminisation globale : 21 % (hors APV : 30,53 %). → Légère baisse par rapport à 2024.

Répartition CDI 2025

Catégorie	Hommes	Femmes
Ouvriers	977	14
Employés	162	190
Maîtrises	1182	418
Cadres	391	91

Répartition CDD 2025 (incl. apprentis)

- Forte majorité masculine, mais hausse du nombre de femmes dans les CDD ouvriers et employés.

Apprentis & Stagiaires

Apprentis 2025

- Taux de féminisation : 22,7 % (contre 20,28 % en 2024), principalement sur des postes employés.

Stagiaires 2025

- Taux de féminisation : 23,1 % (stable), hommes environ 80 %.

Embauches 2025

STELLANTIS & YOU

25 mars 2026

Le nombre d'embauches en 2025 s'élève à 954, contre 1111 en 2024. Le taux de féminisation des recrutements se situe à 22,43 %, enregistrant une légère baisse.

Cadres de Direction et Chefs de Service / Adjointes

Le taux de féminisation en 2025 atteint 18,12 % (contre 17,3 % en 2024), indiquant une progression modérée mais continue.

Front Line / Équipe commerciale

Le taux de féminisation pour 2025 reste stable à 19 %, une stagnation observée depuis 2020.

■ Départs 2025

Les départs de femmes représentent 18,5 % en 2025, contre 18,2 % en 2024. Parmi celles-ci :

- Démissions : 25 %
- Fin de période d'essai : 17 %
- Ruptures conventionnelles : 11 %
- Fin de CDD : 15 %

Les motifs varient selon les catégories, la démission étant le principal facteur.

⌚ Durée du travail

Le temps partiel concerne principalement les femmes, avec un taux oscillant entre 36 % et 44 % selon les années. Pour les hommes, ce taux varie de 46 % à 56 %, mais sur des volumes souvent très faibles.

Congés longs

En 2025, 16 femmes ont bénéficié d'un congé maternité ou adoption, tandis que 3 hommes ont profité d'un congé paternité ou accueil de l'enfant.

INDEX 2025		STELLANTIS MAGAZINE SERVICES			
Index de l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes					
	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Nombre de points maximum de l'indicateur	Résultat final obtenu	Nombre de points maximum de l'indicateur calculable	Nombre de points obtenus
1- Écart de rémunération (en %)	1	40	6,1	40	33
2- Écart de taux d'augmentations individuelles (en %)	1	20	19,8	20	20
3- Écart de taux de promotions (en %)	1	15	1,6	15	15
4- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	1	15	100	15	15
5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	10	0	10	0
Total des indicateurs calculables				100	83
INDEX (sur 100 points)				100	83

STELLANTIS & YOU

25 mars 2026

Index Égalité Professionnelle 2025

Score : 83/100 (hausse vs 2024).

- Écart de rémunération : 6,1/40 (en faveur des hommes)
- Augmentations individuelles : 20/20 (en faveur des femmes)
- Promotions : 15/15
- Retour maternité : 15/15
- 10 plus hautes rémunérations : 0/10 (aucune femme)

INDEX 2025										
Index de l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes										
Catégorie socio-professionnelle (CSP)	Tranche d'âge	Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs (en effectif pluri-âge)		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs validés (groupes pris en compte)	Rémunération annuelle brute moyenne par DCTP		Écart de rémunération moyenne	Écart après application du saut de performance	Écart pondéré
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes			
Ouvriers	moins de 30 ans	5	253	1	268	26 526	28 327	4,9%	0,0%	0,0%
	30 à 39 ans	2	174	0	0	30 966	32 543	4,8%	0,0%	0,0%
	40 à 49 ans	1	388	0	0	28 794	33 859	14,9%	9,9%	0,0%
	50 ans et plus		300	0	0		35 115			0,0%
Employés	moins de 30 ans	35	34	1	69	27 669	28 069	1,4%	0,0%	0,0%
	30 à 39 ans	49	25	1	74	29 955	32 068	6,7%	1,7%	0,0%
	40 à 49 ans	35	36	1	71	30 645	33 875	10,4%	3,8%	0,0%
	50 ans et plus	60	57	1	117	52 428	53 452	2,0%	0,0%	0,0%
Techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	36	373	1	409	51 703	55 996	11,9%	6,9%	1,2%
	30 à 39 ans	104	287	1	391	36 806	43 963	12,3%	7,3%	1,1%
	40 à 49 ans	84	289	1	358	36 663	43 732	12,3%	7,3%	0,9%
	50 ans et plus	113	279	1	390	57 056	63 661	11,2%	6,3%	0,9%
Ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	17	34	1	41	46 716	47 944	2,5%	0,0%	0,0%
	30 à 39 ans	28	79	1	105	52 881	62 122	14,9%	9,9%	0,4%
	40 à 49 ans	22	136	1	158	58 459	68 935	15,2%	10,2%	0,6%
	50 ans et plus	31	380	1	191	57 073	70 343	18,9%	13,9%	1,0%
Ensemble des salariés		678	2 681		2 697	36 826	40 901	10,8%		6,1%

Rémunérations

Écart global

- Écart de rémunération moyen : 11,3 % (vs 10,5 % en 2024).

Par catégorie (CDI hors vendeurs)

Catégorie	Hommes	Femmes
Ouvriers	2834	2386
Employés	2778	2583
Maîtrises	3289	2958
Cadres	6028	4619

→ Les écarts sont particulièrement marqués chez les cadres.

Augmentations & promotions

STELLANTIS & YOU

25 mars 2026

- En 2025, 58 % des personnes augmentées sont des femmes (représentativité 24,6 % contre 20,8 % dans la population), mais seulement 7,7 % de la population promue sont des femmes (représentativité 20,8 % contre 26,2 %, donc moins favorable).

✂ Absence d'évolution

- 121 hommes et 16 femmes sans augmentation depuis plus de 3 ans ; 618 hommes et 129 femmes sans promotion depuis plus de 5 ans. Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses, reflet aussi de leur sous-représentation.

🎓 Formation

- 53,3 % des femmes formées ; leur taux de formation dépasse leur part dans l'effectif **sauf chez les cadres.**

🏠 Télétravail

- Pratique majoritaire chez employés et cadres, surtout parmi les femmes.

★ En résumé

Points positifs

- L'index égalité progresse et atteint désormais 83/100.
- Les augmentations individuelles favorables aux femmes.
- Une évolution, bien que modérée, est constatée au sein des cadres de direction.
- La participation des femmes aux formations reste élevée.

Points préoccupants

- Le taux global de féminisation demeure stable, autour de 21 %.
- Les écarts de rémunération restent marqués, notamment chez les cadres.
- Aucune femme ne figure parmi les dix plus hautes rémunérations.
- La représentation féminine dans les métiers front line demeure faible.
- Les embauches de femmes sont en diminution.
- Le nombre de départs féminins connaît une légère augmentation.



Analyse critique

🎓 1. Formation : un combat pour l'existence des femmes

Bien que les femmes soient globalement plus diplômées, elles restent sous-accompagnées parmi les cadres. La formation ne suffit donc pas à compenser les inégalités de salaire ou d'évolution.

🔗 La formation proposée par la direction n'est pas synonyme d'émancipation réelle.

🗨 En bref : l'égalité ne sera pas atteinte spontanément.

STELLANTIS & YOU

25 mars 2026



2 Transparence salariale 2026

Avec la nouvelle directive européenne sur la **transparence des salaires**, une transformation profonde s'annonce dans la gestion, l'explication et le contrôle des rémunérations au sein des entreprises. Cette directive devra être appliquée en France **avant le 7 juin 2026** ; elle a pour but de réduire les écarts, notamment entre femmes et hommes (<https://entreprendre.service-public.gouv.fr/actualites/A18526>).

Voici les principaux changements à retenir :

Ce qui évolue (<https://www.village-justice.com/articles/transparence-salariale-qui-changer-avec-transposition-directive,56637.html>)

Transparence sur les salaires : Les offres d'emploi doivent mentionner de façon explicite le salaire ou la fourchette prévue.

Accès aux critères de rémunération : L'attribution des salaires et leur évolution doivent être clairement expliquées à l'ensemble du personnel.

Surveillance des écarts de rémunération entre hommes et femmes : Toute différence non justifiée devra être corrigée.

Obligation de reporting : Selon la taille de l'entreprise, un rapport annuel ou triennal sera exigé.

Redéfinition du "travail de valeur égale" : La loi introduit de nouveaux critères pour évaluer les postes, incluant les compétences techniques et non techniques (soft skills), ainsi que les conditions de travail.

Renforcement des prérogatives du CSE

En fonction de la taille de l'entreprise, le comité disposera :

- d'un accès élargi aux informations,
- d'un rôle accru dans le suivi des écarts,
- de nouvelles obligations de consultation.

Sanctions financières

Des pénalités sont prévues pour les entreprises qui :

- omettent de publier leurs données,
- ne remédient pas aux écarts injustifiés,
- ne respectent pas les obligations d'information.

Pourquoi c'est important

Ces dispositions constituent une avancée significative : elles offrent aux salarié-es des garanties concrètes, davantage de transparence et de justice en matière de rémunération.



RETAIL RENAULT GROUP

Réagir, Revendiquer, Gagner !

Réseau commercial
E-mail cgtrenault@gmail.com



Compte Rendu Commission Egalité Professionnel

Du 10.03.2026

Délégation Cgt :

François Ghysdael (Montreuil) – Maamar Dja-Yahia (Nice)

Un bilan qui confirme un décalage entre discours et réalité

Lors de la commission égalité professionnelle, la direction a présenté le bilan 2025 dans un format parfaitement conforme aux standards du Groupe Renault : rappel du cadre légal, indicateurs, objectifs et plans d'actions. Mais derrière cette présentation très normée, le constat est clair : les résultats restent très éloignés des engagements affichés.

Les principaux indicateurs montrent que la féminisation progresse peu :

- 40 % de femmes parmi les stagiaires pour un objectif de 50 %.
- 24 % parmi les alternants pour un objectif de 50 %.
- 30 % de femmes recrutées dans les fonctions administratives pour un objectif de 50 %.
- 3 % seulement dans les métiers techniques, pour un objectif de 25 %.
- 20 % de femmes dans les postes de management pour un objectif de 30 %.

Ces écarts montrent que les actions mises en avant restent largement insuffisantes pour transformer réellement les pratiques de recrutement et de promotion.

Un dispositif qui reste essentiellement déclaratif

La présentation illustre surtout le fonctionnement du système actuel : **un suivi d'indicateurs conforme aux standards du Groupe, mais qui ne s'accompagne pas de mesures structurelles capables de corriger les inégalités.**

On décrit les objectifs, on commente les écarts, on valorise quelques actions de communication ou de sensibilisation... mais les transformations attendues ne sont pas au rendez-vous.

Dans ces conditions, la politique d'égalité professionnelle apparaît davantage comme un exercice de reporting social que comme un véritable engagement de transformation.

Une vision sociale toujours aussi datée

Encore une fois, La CGT le maintien dans la présentation des catégories « cols bleus » et « cols blancs », vocabulaire imposé par les standards du Groupe.

Ces classifications, héritées d'un autre siècle, traduisent une vision sociale dépassée et stigmatisante des salariées.

Elles montrent surtout que la logique du Groupe reste celle de la catégorisation statistique plutôt que celle de l'amélioration concrète des conditions de travail et des parcours professionnels.

L'index égalité reste bloqué à 83 / 100, avec notamment aucune femme parmi les dix plus hautes rémunérations.

Dans le même temps, la représentation des femmes dans les instances dirigeantes reste extrêmement faible :

- 11 % parmi les cadres dirigeants
- 0 % parmi les instances dirigeantes.

À l'approche des échéances légales fixées par la loi, ce retard devient problématique.

Pour la CGT : il faut passer des discours aux actes

Ce Bilan confirme une tendance déjà observée les années précédentes.

l'égalité professionnelle est largement affichée dans les présentations, mais encore trop peu traduite dans les décisions concrètes.

Sans mesures structurelles sur :

- Les recrutements dans les métiers techniques,
- Les promotions vers le management,
- Les écarts de rémunération,

Les indicateurs continueront d'être commentés chaque année... sans que la situation évolue réellement.

La question n'est donc plus celle des objectifs, mais celle de la volonté réelle de les atteindre.

UNE URGENCE : AUGMENTER NOS SALAIRES !

LA MARMITE EST CHAUDE !

L'aggravation de la situation sociale et du dialogue social à La Réunion est aujourd'hui dans toutes les consciences : salariés, privés d'emploi, retraités, jeunes et familles subissent chaque jour les conséquences d'une crise qui ne cesse de s'aggraver.

Il est temps de dire STOP à la culpabilisation permanente des salariés, présentés comme responsables de la crise sociale, et à cette vision injuste des chômeurs accusés de « profiter du système ».

La réalité est tout autre : la population réunionnaise fait face à la vie chère, à la précarité, au chômage massif et aux inégalités croissantes. Les travailleurs comme les demandeurs d'emploi ne sont pas les responsables de cette situation ; ils en sont les premières victimes.

Aujourd'hui, il est urgent de rétablir un véritable dialogue social, fondé sur le respect, la justice et la solidarité, afin de construire des réponses concrètes pour l'emploi, les salaires, le pouvoir d'achat et la dignité de chacun.

La vie chère touche tous les foyers modestes ou les classes moyennes. Les salariés, quant à eux, sont privés d'augmentations de salaire pendant que les actionnaires s'en mettent plein les poches.

Les militants doivent tous s'engager dans la bataille revendicative sur les salaires dans les entreprises et dans notre branche professionnelle. Il n'est pas question de négocier sur la base de l'indice de l'INSEE, qui ne reflète pas l'augmentation du coût de la vie telle que les salariés la perçoivent, notamment en ce moment avec la hausse du prix des carburants. Il est nécessaire de mettre en avant une revendication sur la prise en charge des frais de trajet domicile – travail - domicile. C'est au patronat de payer : ce sont eux qui ont besoin des salariés pour produire leur richesse et de la valeur ajoutée. Il n'est pas question d'amputer ces frais sur nos salaires, qui sont déjà trop bas pour vivre dignement.

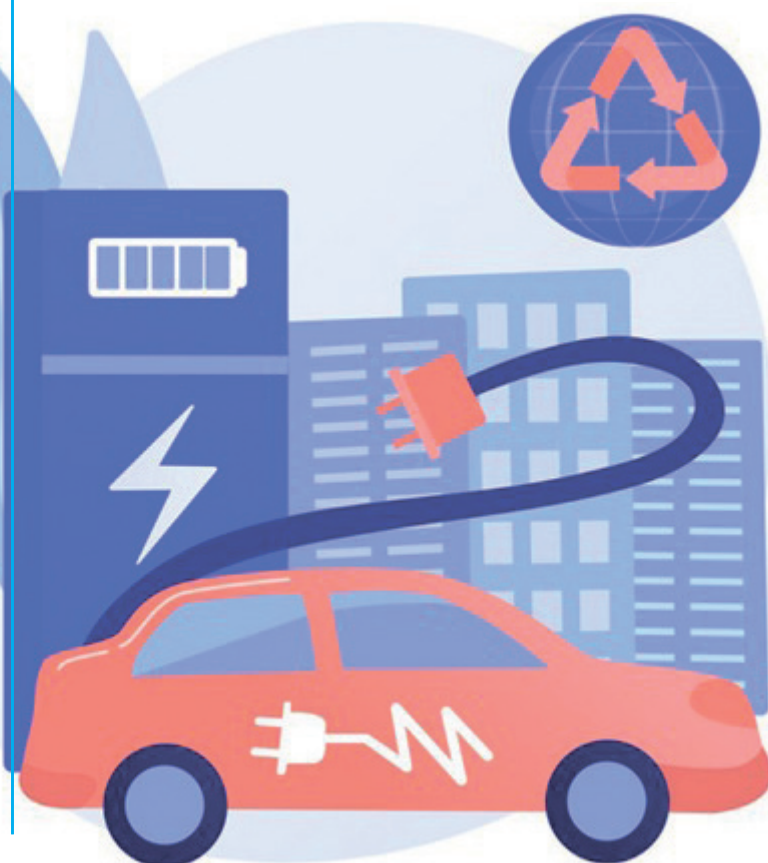
La crise, c'est eux !!!! Le salaire, c'est nous. Mobilisons-nous dans les NAO pour obtenir des augmentations de salaires et de bonnes conditions de travail. Le patronat de l'automobile a gagné suffisamment d'argent pour résister à cette crise mondiale.

À La Réunion, le marché de l'automobile thermique patine et les ventes de véhicules électriques sont en chute localement depuis plus de deux ans. Aucune politique ne semble vouloir enrayer cette baisse, pendant que les européens y adhèrent. Les Réunionnais, eux, s'en détournent, alors que l'île pouvait pourtant devenir un territoire exemplaire.

Alors pourquoi cet échec ?

Le coût des véhicules est aujourd'hui l'un des principaux problèmes rencontrés par la population réunionnaise. Les voitures électriques, pourtant présentées comme l'avenir de la mobilité, sont vendues à des prix largement supérieurs à ceux pratiqués dans l'Hexagone, où elles sont déjà plus chères que leurs équivalents thermiques.

Même les citadines, ces petites voitures censées être accessibles au plus grand nombre, semblent désormais réservées à une minorité privilégiée. À La Réunion, il faut souvent compter près de 30 000 euros hors aides de l'État, soit parfois plus de 10 000 euros supplémentaires par rapport aux prix pratiqués en métropole.



Le prix reste donc le premier frein à l'achat. Certes, plusieurs facteurs expliquent ces écarts :

- L'octroi de mer ;
- Les coûts de transport liés à l'insularité ;
- Les différences de bonus et d'aides locales ;
- Ainsi que le coût des batteries.

Mais, finalement, la facture demeure insupportable dans un département où une grande partie des salariés vivent avec des revenus proches du SMIC.

À cela s'ajoute une fiscalité devenue moins favorable aux véhicules électriques. Longtemps exonérés d'octroi de mer, ces véhicules ont vu leur taxation évoluer depuis l'an dernier. Si les modèles de moins de 150 chevaux bénéficient encore d'une exonération de taxe régionale, les véhicules plus puissants sont désormais soumis à des taux pouvant atteindre 14,5 % voire 24,5 % selon leur puissance.

Le conseil régional présente cette réforme comme une mesure « sociale », mais pour beaucoup de Réunionnais, elle contribue surtout à rendre les véhicules électriques encore plus inaccessibles, alors même que la transition écologique ne devrait pas être réservée aux plus aisés.

À la revente des voitures électriques, c'est aussi la douche froide. Le revendre est une autre histoire sur le marché d'occasion à La Réunion : ces types de véhicules trouvent difficilement preneur. Les difficultés techniques rencontrées et la confiance que les consommateurs accordent aux moteurs thermiques ne favorisent pas l'achat.

Ces véhicules sont quasiment bradés parce qu'ils ne se vendent pas et le marché des véhicules électriques est quasiment inexistant. Certains concessionnaires ne reprennent parfois pas les véhicules électriques, tout simplement parce qu'il n'y a plus de marché. Certains possesseurs de véhicules électriques se sont retournés vers le moteur thermique. Quant aux personnes qui pourraient être intéressées par ces véhicules, elles n'ont pas accès aux bornes de recharge dans 90 % des cas.

Seules les personnes aisées peuvent acheter du neuf, pas les gens modestes. À cela s'ajoutent d'autres difficultés sur l'île, notamment le coût du transport pour le recyclage des batteries, qui plombe aussi le prix d'achat d'un véhicule électrique.

À La Réunion, si nous avions les moyens de broyer les batteries sur place, cela aurait pu faire baisser les prix. Tel n'est pas le cas. Ce sont les amateurs qui exportent ces batteries et qui s'en mettent plein les poches puisqu'aucune alternative n'existe sur l'île.



En baisse depuis plusieurs mois, le marché de l'électrique redémarre à La Réunion : les ventes de véhicules électriques neufs ont progressé de près de 20%. Une hausse liée à la flambée du prix des carburants et à la guerre en Iran, mais cela reste insuffisant pour compenser un mauvais début d'année. Dans le détail, le marché des véhicules particuliers est en net recul, avec une baisse de 9,25 % depuis le début de l'année.

Enfin, face à cette situation, les conditions de l'emploi se dégradent, les négociations salariales patinent et le chantage à l'emploi est généralisé. Dans le même temps, les salariés sont exposés à des périodes de baisse de salaire, à une augmentation du temps de travail non rémunéré, à des licenciements généralisés pour le patronat, à une précarité accrue, ainsi qu'à une flexibilité et une mobilité forcées, sans limite géographique sur l'île. En cas de refus du salarié, cela entraînerait son licenciement pour motif personnel, sans indemnités.

Plus que jamais, je rejoins la FTM-CGT dans les luttes pour des augmentations de salaire et de meilleures conditions de travail.

Jacques BHUGON

COMMISSION PARI

Compte rendu

Délégation CGT :

Séverine BAUDOUX
Olivier COLIN
César FERREIRA
Ludovic POUGET
Pascal RITTIEN



INTERVENTION

Une demande de réouverture immédiate des négociations salariales 2026 concernant les salaires minima a été formulée. Cette requête est motivée par les revalorisations successives du SMIC. Il a été proposé de dédier la réunion de juillet à cet arbitrage. Le président de la CPN a accueilli cette demande avec une extrême réserve, déplorant une tentative de « pirater le début de séance » et fustigeant une approche qu'il juge déconnectée de la réalité économique : « il est aisé de disposer de l'argent d'autrui ». Soulignant un manque de visibilité comparable à la période de la crise sanitaire, la présidence a renvoyé les débats de fond sur la grille salariale à l'automne.

- I. Présentation et validation des travaux en cours concernant le guide de bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle

Le projet de guide digitalisé, structuré autour de l'URL egalitepro-services-auto.fr, a été présenté par la représentante de l'agence Rumeur Publique. Cet outil pédagogique s'articule avec l'autofocus mixité de l'Observatoire de la branche.

Contenu et ergonomie :

- Parcours utilisateur : structuré en huit étapes clés de la carrière (de l'orientation au pilotage de la mixité) ;
- Témoignages : intégration de vidéos (ex : Garac sur le « Girls Day ») et de verbatims d'entreprises ;
- Boîte à outils : modèles juridiques et ressources pratiques pour les employeurs.

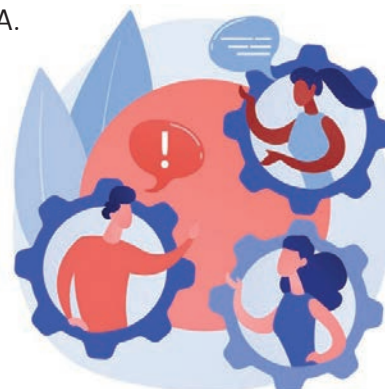
Décision : la Commission valide le principe du guide mais acte le report de la signature formelle. La maintenance et l'hébergement sont confiés à l'ANFA. Une vigilance a été émise concernant l'emploi de certains termes, tels que « futures jeunes filles ».

- II. Niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

La représentante de l'OPCO Mobilités a exposé les modalités de révision des niveaux de prise en charge de l'apprentissage, exercice triennal désormais soumis à une nouvelle méthodologie de France Compétences.

Cadre financier et méthodologique :

- Valeur de référence : établie selon la comptabilité analytique 2024 transmise par les CFA ;
- Marge de manœuvre : dans le cadre d'une « procédure express », la variation autorisée passe de +/- 20 % à +/- 30 % par rapport à la valeur de référence ;
- Plancher de sécurité : un montant minimal de 4000 € est garanti pour chaque certification ;
- Budget de Branche : l'enveloppe globale est fixée à 372 millions d'euros, basée sur 2024 et la remontée des CFA.



TAIRE NATIONALE

du 21 mai 2026

Optimisation technique et calendrier :

L'OPCO Mobilités a préconisé un « filtre technique » pour rendre l'exercice plus efficient : sur les 3 671 lignes de certifications recensées, seules 32 correspondent aux positions de métiers spécifiques de la branche. Ce ciblage doit permettre aux partenaires sociaux de concentrer leurs arbitrages sur le cœur d'activité.

Un point de vigilance a été soulevé concernant les signatures de contrats en juillet/août : l'attente des nouveaux tarifs pourrait générer un « trou d'air » administratif avant le pic de septembre.

III. Proposition de mise en place d'un plan d'action en matière de formation au regard des conclusions de l'EDEC cycles

Les différents axes de développement issus de l'EDEC Cycles (Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences) ont été présentés.

EDEC Cycles : les priorités portent sur le déploiement de parcours VAE renforcés et la création de modules spécifiques au « vélo cargo ». L'ANFA est mandatée pour présenter un plan d'action opérationnel dès le 4 juin, lors de la prochaine CPN.

Ce projet vise à renforcer le niveau de compétence existant. L'objectif est d'attirer les entreprises de location-maintenance des zones touristiques (façade Atlantique, littoral et zones de montagne) vers le giron de la branche. Un dialogue est engagé avec le ministère des Sports afin de garantir la complémentarité des certifications.

IV. Point d'étape sur la négociation relative à l'épargne salariale de Branche

L'expert technique IRP a exposé l'architecture juridique de ce dispositif, conçu comme une architecture modulaire pour les entreprises de la branche.

Structure conventionnelle (5 accords) :

1. Gouvernance paritaire ;
2. Participation dérogatoire (adaptée aux capacités des PME/TPE) ;
3. Intéressement de branche ;
4. PEI/PEE ;
5. PERCO.

Dispositions spécifiques à la « Boîte à outils » :

- Inclusivité : accès au dispositif pour le conjoint collaborateur ;
- Flexibilité : mise en place de passerelles avec le Compte Épargne Temps (CET) ;
- Leviers d'attractivité : possibilité d'abondement modulable selon la décision de l'employeur.

Remarque de la délégation CGT :

La CGT a réitéré son opposition de principe à tout effet de substitution, alertant sur l'affaiblissement potentiel des ressources dédiées à la protection sociale (santé et prévoyance).

V. Questions diverses et clôture

Incohérence Légifrance :

Une erreur a été identifiée dans un article de la Convention collective sur le site officiel. Le texte renvoie erronément à une version de l'article préexistante, au lieu de viser l'article relatif au repos. Les partenaires sociaux ont validé le principe d'une saisine commune auprès des services de Légifrance pour mise en conformité juridique.

Conclusion :

La séance s'achève sur une persistance des tensions salariales concernant les minima, les organisations syndicales rappelant la nécessité d'une rétroactivité si les discussions n'aboutissent qu'à l'automne.

GROUPE TECHNIQUE DE LA CPN COMPTE RENDU DU 21 MAI 2026

Délégation CGT : Olivier COLIN
Pascal RITTIEN

L'objectif principal de cette séance est d'avancer sur les travaux de rationalisation de l'offre de certifications professionnelles au sein de la branche, en se concentrant pour l'instant uniquement sur la catégorie «ouvriers/employés».

I. LA LOGIQUE DE RATIONALISATION (le « pourquoi »)

L'idée centrale de ce groupe de travail est de faire le ménage dans le **Répertoire National des Qualifications des Services de l'Automobile (RNQSA)**.

La méthode proposée consiste à supprimer plusieurs **Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)** qui n'ont tout simplement jamais été mis en œuvre sur le terrain ou qui ne sont plus conformes à la législation (notamment la loi de 2018 qui impose une structuration en blocs de compétences).

L'argument principal est qu'il vaut mieux avoir moins de certifications, mais s'assurer que celles qui existent soient réellement déployées et utiles.

II. LES 6 DOMAINES ETUDIÉS ET LES SUPPRESSIONS ACTÉES

L'ordre du jour visait à proposer des suppressions dans six filières spécifiques.

Maintenance Garantie après-vente :

Suppression des CQP « technicien » et « spécialiste » garantie après-vente, qui sont très anciens et obsolètes.

Démontage-recyclage :

Suppression du CQP « démonteur automobile confirmé ».

Carrosserie :

Suppression du CQP « mécanicien collision ». Il est suggéré de le remplacer comme voie d'accès par le CQP « mécanicien de maintenance automobile », dont les compétences sont très proches et qui, lui, est réellement déployé.

Cycles :

Suppression des CQP « mécanicien spécialiste cycle » et « conseiller technique expert cycle ».

Remarque de la délégation CGT : pas d'avis favorable.

Motocycles :

Suppression des CQP « mécanicien spécialiste motorcycle » et « vendeur motorcycle ». Pour ce dernier, l'intervenante souligne que le métier de vendeur exclusif correspond mal à la réalité économique des petits ateliers de motos, où une forte polyvalence est exigée (vente couplée à la maintenance ou aux pièces de rechange).

Remarque de la délégation CGT : pas d'avis favorable.

Contrôle technique :

Suppression des CQP « contrôleur technique confirmé » pour les véhicules légers (VL) et les poids lourds (PL). Les différences entre le niveau de base et le niveau « confirmé » reposent principalement sur l'expérience relationnelle, la gestion de la clientèle, l'analyse qualité et certaines habilitations réglementaires spécifiques pour les poids lourds. Des éléments qui s'acquièrent sur le terrain plutôt que par un nouveau CQP et qui sont encadrés par l'état.

III. LE DÉBAT CENTRAL : L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

Ces propositions ont soulevé des inquiétudes importantes de la part des représentants syndicaux. Leur crainte est la suivante : si l'on supprime le CQP de niveau supérieur (par exemple, le niveau « confirmé »), comment garantir que le salarié ne restera pas bloqué au premier échelon de la grille salariale (échelon 3 ou 6) ?

En réponse, il a été précisé que les « fiches de qualification » (les métiers) sont maintenues. L'accès au niveau « confirmé » ou « spécialiste » se fera désormais en associant le CQP de niveau inférieur à une expérience et une pratique professionnelle validée par l'employeur.

Pour compenser, une piste de réflexion intéressante a émergé : intégrer certains contenus d'apprentissage du niveau supérieur directement dans la formation de base, afin de donner aux salariés les armes nécessaires pour évoluer plus tard via leur expérience en entreprise.

IV. PROCHAINES ÉTAPES

Les participants ont globalement donné un avis favorable à l'ensemble de ces propositions de suppression, tout en gardant des points de vigilance sur le suivi de l'évolution des salariés. Les travaux de rationalisation continueront lors d'une prochaine réunion fixée au 2 juillet 2026 au matin, avec l'étude de nouvelles filières (comme la maintenance automobile), avant de s'attaquer aux catégories « agents de maîtrise et cadres » après l'été.

Avis général de la délégation CGT :

Si l'évolution et la rationalisation de l'offre concernant la majorité des suppressions de CQP présentées ont été validées, la CGT a néanmoins exprimé sa vigilance sur chacune afin que certaines compétences ne soient pas laissées à la seule appréciation de l'employeur.

Concernant les métiers de la vente et de la maintenance cycles, ainsi que ceux de la vente et maintenance motocycles, les suppressions tirent les compétences vers le bas et n'améliorent pas l'attractivité de ces métiers. C'est pourquoi la CGT s'est positionnée défavorablement à ces suppressions.

40 ans
d'engagement vers un
avenir riche de sens



EXPERT DE PROXIMITÉ des représentants du personnel

→ 3 activités pour
comprendre
analyser
et agir

sur les relations entre le travail et les questions sociales liées aux conditions de vie et d'emploi des salariés.

LA FORMATION

Des élus formés pour être des acteurs efficaces et incontournables sur les questions économiques et sociales

LES EXPERTISES ÉCONOMIQUES ET SANTÉ AU TRAVAIL

Utiliser le droit à expertise pour analyser la situation économique de l'entreprise et identifier les risques de l'organisation du travail pour la santé des salariés

LES ÉTUDES, LE CONSEIL

Un accompagnement au plus près des besoins des élus pour mener des analyses pointues

Accueil - Conseil

01 55 82 17 30 - info@emergences.fr

emergences.fr