



**Le mensuel des salariés CGT de la Convention Collective Nationale
des Services de l'Automobile**

N° 6- DECEMBRE 2025

SOMMAIRE

3

Edito de Yoann ALMIRALL

13

GTP - Ecoles de conduite :
Compte rendu du
6 octobre 2025

6

Décret du 30 octobre 2023 :
Ce que l'employeur doit vous
remettre... et ce que la CGT
en pense

15

GTP - Location de véhicules
courte durée :
Compte rendu du
6 octobre 2025

9

Saisir l'inspection du travail :
Un acte syndical, pas un geste
administratif

17

GTP - Parcs de stationnement :
Compte rendu du
7 octobre 2025

10

Heures supplémentaires :
Un revirement qui va coûter
cher aux entreprises

19

IRP AUTO APASCA
Conseil d'Administration :
Compte rendu
Novembre 2025

12

Commission Paritaire Nationale :
Compte rendu du
20 novembre 2025

21

Le coin lecture



Yoann ALMIRALL
Membre du Bureau
des Services de l'Auto

LE DÉMANTÈLEMENT DES PROTECTIONS SOCIALES : UNE HISTOIRE LONGUE DE LA DOMINATION MODERNISÉE

Lorsqu'on observe les transformations contemporaines du travail, des protections sociales et des institutions démocratiques, une évidence s'impose : nous ne vivons pas une rupture, mais une continuité.

Une continuité dans l'effort obstiné des élites économiques et politiques pour formater les esprits, contrôler les conduites, gouverner les vies.

Les réformes successives ne sont pas le fruit du hasard. L'affaiblissement méthodique de la Sécurité sociale, le recul sans fin de l'âge de la retraite, la destruction programmée des institutions représentatives du personnel, la fragmentation systématique des collectifs de travail : tout cela obéit à une logique.

Ces mesures s'inscrivent dans une histoire longue, celle d'un pouvoir économique qui poursuit un objectif central : garantir sa propre souveraineté en détruisant toute forme de contre-pouvoir organisé.

Ce qui est présenté comme « modernisation » n'est que la version contemporaine d'une stratégie ancienne : empêcher que les travailleurs organisés ne constituent une force capable de contester l'ordre établi.

1. La Sécurité sociale : un projet de civilisation remis en cause

La Sécurité sociale, telle que pensée en 1945, n'était pas un simple dispositif technique. C'était une anthropologie politique fondée sur trois principes révolutionnaires :

L'être humain, parce qu'il travaille, doit vivre dignement. Sa santé n'est pas une marchandise. La solidarité collective est plus efficace que la charité individuelle.

Ce projet s'opposait frontalement à la logique libérale : celle qui considère la santé comme un coût à optimiser, la vieillesse comme un fardeau économique, la maladie comme un risque individuel à gérer.

Le retour contemporain à l'assurance privée, aux franchises médicales, aux dépassements d'honoraires sans limite, n'est pas une innovation. C'est une restauration. Le retour à l'ordre ancien, celui d'une société hiérarchisée où l'accès aux soins dépendait de la naissance et du patrimoine.

L'histoire ne se répète jamais à l'identique. Mais les structures de domination, elles, se perpétuent sous des habits neufs. Ce qu'on nous vend comme « modernisation » n'est que la réactivation d'une logique de classe : séparer à nouveau ceux qui peuvent se soigner de ceux qui doivent choisir.

2. Retraites : l'injonction à l'effort, la culpabilisation comme gouvernement

Le report de l'âge de la retraite et l'allongement de la durée de cotisation ne relèvent pas de la seule comptabilité budgétaire. Ils s'inscrivent dans une logique profondément morale : l'idée que l'effort, strictement mesuré, serait une vertu. Que le repos doit se mériter. Que « ne pas travailler suffisamment » constitue une faute.

Cette rhétorique n'est pas nouvelle. Omniprésente dans les discours du XIX^e siècle, centrale dans les idéologies disciplinaires du XX^e, elle ressurgit aujourd'hui débarrassée de ses habits religieux mais conservant intact son esprit : un contrôle moral exercé sur les individus, rendu possible par la précarité qu'on organise méthodiquement.

Car il ne s'agit pas de valoriser le travail pour ce qu'il apporte à la société ou aux individus. Il s'agit d'utiliser le travail comme instrument de contrôle : tenir en laisse une population rendue inquiète de son propre avenir.

Quand la retraite recule indéfiniment, quand la durée de cotisation s'allonge sans cesse, ce n'est pas la dette qu'on rembourse. C'est l'obéissance qu'on achète.

3. IRP détruites : supprimer les contre-pouvoirs, c'est retrouver un rêve ancien

L'affaiblissement des institutions représentatives du personnel ne relève pas d'un simple souci d'efficacité administrative.

Il s'agit d'un retour à une **structure de pouvoir verticale**, héritée des modèles d'entreprise du début du XX^e siècle - lorsque les patrons se percevaient comme des chefs de famille, des guides, des autorités naturelles.

La suppression du CHSCT, l'affaiblissement du dialogue social, la réduction des élus :

« Ce n'est pas moderniser, c'est **restaurer l'unilatéralité**, c'est-à-dire l'autorité sans entrave ».

On retrouve là une constante du management moderne que Johann Chapoutot analyse :

« L'idée que l'entreprise doit être un ordre où l'expression critique n'a pas sa place, sinon comme élément à "accompagner" pour éviter qu'elle ne devienne lutte ».

4. La novlangue managériale : l'héritage d'une vieille science du contrôle

Il faut déjà comprendre ce qu'est la novlangue. Pour saisir ce terme, il faut se replonger dans le livre éponyme de George Orwell 1984 ou **La Novlangue** (Newspeak en anglais) est l'outil linguistique central de cette dictature. Il s'agit d'une langue artificielle conçue pour appauvrir délibérément le vocabulaire et la pensée. Son principe est radical : en supprimant les mots, on supprime les concepts qu'ils désignent, et donc la possibilité même de penser certaines idées.

Par exemple, le mot « liberté » n'existe plus que dans des expressions comme « ce chien est libre de puces » - la liberté politique devient littéralement impensable. Les nuances disparaissent : « mauvais » devient « inbon », « excellent » devient « plusbon » ou « archiplusbon ».

Le régime utilise également des formules paradoxales devenues célèbres : « La guerre c'est la paix », « La liberté c'est l'esclavage », « L'ignorance c'est la force ». Ces slogans illustrent comment le pouvoir manipule le langage pour inverser la réalité.

L'entreprise s'approprie ce langage, le développe, manipule les mots qui ne sont jamais neutres.

Le remplacement de « **salarié** » par « **collaborateur** » illustre parfaitement la manipulation linguistique décrite par Orwell, appliquée au monde de l'entreprise :

► Ce que masque ce glissement sémantique :

« **Salarié** » = statut juridique clair qui implique un rapport de subordination, un contrat de travail, des droits (Code du travail, conventions collectives, protection sociale).

« **Collaborateur** » = suggère une relation horizontale, égalitaire, volontaire - comme si employeur et employé étaient des partenaires sur un pied d'égalité.

Les autres euphémismes du même registre :

- ◇ « Ressources humaines » (les humains réduits à des ressources exploitables)
- ◇ « Capital humain » (marchandisation de l'individu)
- ◇ « Talents » (élitisme déguisé)
- ◇ « Plan de sauvegarde de l'emploi » au lieu de « licenciements collectifs »
- ◇ « Restructuration » au lieu de « suppression de postes »
- ◇ « Externalisation » au lieu de « sous-traitance précaire »
- ◇ « Flexibilité » au lieu de « précarité »

Dire « collaborateur » plutôt que « salarié », « agilité » plutôt que « précarité », « résilience » plutôt que « souffrance », ce n'est pas moderniser le langage.

L'objectif : gommer les conflits d'intérêts, nier le rapport de force, faire oublier que le contrat de travail reste un lien de subordination juridiquement défini.

5. Chèques et primes : un retour au paternalisme maquillé

Les dispositifs individuels (chèques-déjeuner, primes occasionnelles, bonus aléatoires) relèvent d'une logique ancienne :

« donner ponctuellement pour éviter d'accorder structurellement ».

C'est la stratégie des patrons de la fin du XIX^e siècle :

- ◇ Remplacer les droits par la générosité,
- ◇ Remplacer la justice par l'aumône,
- ◇ Remplacer l'égalité par le privilège.

La forme change, la structure demeure.

6. Diviser pour mieux régner : peur de l'autre, peur du futur, perte d'espoir

Le pouvoir économique repose aujourd'hui, comme hier, sur une émotion centrale : la peur.

Peur de l'étranger, peur du jeune, peur du voisin, peur du collègue. Peur de perdre son emploi, peur de tomber malade, peur du déclassement, peur du lendemain. Cette stratégie de la fragmentation émotionnelle brise méthodiquement les solidarités. Elle substitue à l'idée de destin commun celle de la survie individuelle. Elle détruit la confiance, ce ciment indispensable à toute démocratie.

Une population qui a peur ne se projette plus dans l'avenir. Elle ne rêve plus. Elle ne lutte plus. Elle survit.

Cette réduction du politique au biologique, de l'horizon collectif à la simple survie, n'est pas un accident : c'est un outil de gouvernement. Quand chacun craint pour soi, nul ne combat pour tous.

6 bis. Les faux collectifs : la participation comme technologie de domination

Les dispositifs participatifs se multiplient dans l'entreprise comme dans les institutions. Ils se parent des habits de la démocratie. Ils n'en sont que le décor.

Qu'on les nomme « comités d'expression », « groupes de progrès », « concertations citoyennes » ou « ambassadeurs internes », la mécanique reste identique : **simuler l'écoute sans jamais transférer le pouvoir**. Canaliser la critique pour l'empêcher de se structurer. Isoler les individus au lieu de les organiser.

C'est ce que l'historien Johann Chapoutot analyserait comme une **technique d'intégration pour mieux neutraliser la dissidence** : on fait parler pour ne rien entendre, on fait participer pour mieux contrôler.

Ainsi la participation devient instrument de surveillance, la consultation se mue en théâtre d'impuissance, et le collectif n'est plus qu'un simulacre vidé de toute capacité d'action.

La règle est simple : on peut tout dire, pourvu que rien ne change.

7. La CGT : restaurer le sens, la vérité, l'histoire et l'esérance

Dans cet univers de confusion organisée, la CGT réintroduit précisément ce que le pouvoir s'acharne à effacer : **le conflit, la structure, la solidarité, l'histoire, la mémoire des luttes, la puissance du collectif.**

Elle rappelle une vérité que l'idéologie managériale tente d'ensevelir : le travail n'est pas une aventure personnelle. C'est une réalité collective, traversée de rapports de force, inscrite dans l'histoire longue des dominations.

Face aux récits lénifiants, aux « vérités » sans fondement, aux euphémismes qui masquent l'exploitation, la CGT oppose une méthode : **nommer, expliciter, éclairer**.

Nommer les choses par leur nom : exploitation, subordination, rapport de classe.

Expliciter les mécanismes : comment le pouvoir se dissimule derrière le langage, comment la participation peut devenir contrôle, comment l'individuation détruit la solidarité.

Éclairer en reliant le présent à l'histoire : les luttes d'aujourd'hui s'inscrivent dans la continuité de celles d'hier, car comprendre l'histoire, c'est déjà commencer à s'émanciper.

Contre l'amnésie organisée, la CGT fait œuvre de mémoire. Contre l'isolement, elle reconstruit du collectif. Contre le mensonge, elle rétablit la clarté.

CONCLUSION :

Le combat social est un combat culturel, moral et civilisationnel

Ce que le patronat détruit ne se limite pas au matériel : **ce sont des valeurs, des principes, une vision du monde.**

Il ne suffit donc pas d'opposer des contre-propositions techniques. La riposte doit être d'une autre nature : **politique, historique, culturelle.**

Car il s'agit de défendre une certaine idée de l'humain : solidaire plutôt que solitaire, émancipé plutôt que discipliné, libre plutôt que « libre d'obéir ».

Une humanité qui se construit dans la coopération et non dans la concurrence. Qui grandit par la conscience collective et non par l'isolement individuel. Qui choisit l'autonomie contre la soumission déguisée en « liberté entrepreneuriale ».

Ce combat porte un nom : le progrès social.

Et une force peut le mener : le monde du travail organisé.

DÉCRET DU 30 OCTOBRE 2023 : CE QUE L'EMPLOYEUR DOIT VOUS REMETTRE... ET CE QUE LA CGT EN PENSE

Décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023

CE QU'EST CE DÉCRET

Le décret 2023-1004, publié au Journal officiel le 31 octobre 2023, met en œuvre en droit français les obligations prévues par la directive européenne (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Il précise les informations que l'employeur doit remettre à tout salarié, au moment de l'embauche — et, dans certains cas, en cours de contrat — dans un document écrit.

Le décret s'applique dès le 1^{er} novembre 2023 pour les nouveaux embauchés, mais aussi aux salariés déjà en poste : ceux-ci peuvent demander les informations manquantes.

QUELLES SONT LES INFORMATIONS OBLIGATOIRES À TRANSMETTRE ?

Voici ce que l'employeur doit au minimum communiquer au salarié — via un ou plusieurs documents écrits — selon l'article [R. 1221-34](#) du Code du travail modifié.

Parmi les informations à donner figurent notamment :

- ▶ L'identité des parties (employeur / salarié, et le cas échéant l'entreprise utilisatrice pour un intérimaire).
- ▶ Le ou les lieux de travail, ainsi que l'adresse de l'employeur si différente.
- ▶ L'intitulé du poste, les fonctions, la catégorie socioprofessionnelle ou d'emploi.
- ▶ La date d'embauche, et — pour un CDD — la date de fin ou durée prévue.
- ▶ Le cas échéant, la durée et les conditions de la période d'essai.
- ▶ Les éléments de rémunération (salaire de base, compléments, majorations éventuelles, périodicité et modalités de paiement).

- ▶ La durée du travail ou les modalités d'aménagement du temps de travail, les éventuelles heures supplémentaires ou organisation en équipes.
- ▶ Le droit à la formation assuré par l'employeur.
- ▶ Le droit aux congés payés, ou les modalités de calcul de ces congés.
- ▶ La procédure en cas de rupture du contrat de travail (préavis, modalités...).
- ▶ Les conventions ou accords collectifs applicables, ainsi que les régimes de protection sociale obligatoires et les éventuelles protections complémentaires.

Pour certaines catégories : intérimaires, salariés envoyés à l'étranger, détachés, des informations supplémentaires sont exigées (pays d'affectation, durée du détachement, devise de rémunération, conditions de rapatriement, avantages éventuels, etc.).

DÉLAIS ET MODALITÉS DE COMMUNICATION

Le décret prévoit des délais stricts en fonction du type d'information.

Certaines informations doivent être remises **dans les 7 jours calendaires** suivant l'embauche (identité des parties, lieu de travail, poste, date d'embauche, rémunération, durée du travail, période d'essai).

- Les autres informations doivent être communiquées **dans le mois suivant l'embauche** (droits à la formation, congés, accord collectif, protection sociale, procédure de rupture, etc.).
- Pour un départ à l'étranger, toutes les informations - y compris celles spécifiques - doivent être données **avant le départ**.

La communication peut se faire sur papier (avec date certaine) ou par voie électronique, sous conditions : le salarié doit pouvoir accéder au document, l'imprimer, et l'employeur doit conserver un justificatif de transmission.

En cas de modifications (ex : changement de poste, de rémunération, etc.), l'employeur doit transmettre un document actualisé au salarié, au plus tard à la date d'effet du changement — sauf si la modification provient uniquement d'une évolution législative ou réglementaire.

DROITS DU SALARIÉ & CONSÉQUENCES EN CAS DE MANQUEMENT

- ▶ Si un salarié n'a pas reçu tout ou partie des informations obligatoires, il doit mettre l'employeur en demeure de les lui fournir. Ce n'est qu'en l'absence de réponse sous 7 jours calendaires que le salarié peut saisir le tribunal compétent (conseil de prud'hommes).
- ▶ Les salariés déjà en poste au 1^{er} novembre 2023 (date d'entrée en vigueur) peuvent demander les informations manquantes à tout moment. L'employeur doit les communiquer dans les mêmes délais (7 jours ou 1 mois selon l'information).
- ▶ En pratique, de nombreuses informations figuraient déjà dans les contrats de travail ou d'autres documents. Mais le décret impose un formalisme minimal : un document écrit récapitulatif, distinct du contrat, est recommandé pour garantir la conformité.

POURQUOI CE DÉCRET EST IMPORTANT — CE QU'IL APPORTE

- ▶ Il renforce la transparence dans la relation de travail : le salarié connaît clairement ses droits, son poste, sa rémunération, ses conditions de travail, etc.
- ▶ Il sécurise la situation juridique des salariés (notamment CDD, intérimaires, expatriés, détachés), en imposant des garanties d'information.
- ▶ Il uniformise les pratiques d'information, via des modèles standardisés (arrêté du 3 juin 2024), ce qui simplifie le suivi tant pour l'employeur que pour le salarié.
- ▶ Il favorise la prévention des litiges : en cas de manquement, le salarié peut faire valoir ses droits après mise en demeure — ce qui incite les employeurs à être vigilants.

ANALYSE SYNDICALE DU DÉCRET N° 2023-1004 DU 30 OCTOBRE 2023

Transparence, obligations nouvelles... mais toujours la même logique : si nous ne contrôlons pas, rien ne se fera.

Le décret 2023-1004 a été présenté comme un " progrès " : un texte qui renforcerait les droits des salariés en imposant aux employeurs de fournir, dès l'embauche, une information claire et complète sur les conditions d'emploi.

Sur le papier, c'est incontestable : le texte oblige les entreprises à donner noir sur blanc des éléments qui, trop souvent, restaient flous, imprécis, ou volontairement omis.

Mais une fois qu'on a dit ça... il faut regarder ce que la réalité sociale nous enseigne. Et là, la vigilance syndicale reste plus que jamais nécessaire.

1. Un décret qui acte enfin ce que les salariés réclament depuis toujours : savoir où ils mettent les pieds

Le décret impose de transmettre — rapidement — des informations essentielles :

- Lieu de travail
- Horaires
- Rémunération complète
- Période d'essai
- Conventions collectives applicables
- Droits en matière de congés, de rupture, de formation...

Bref : tout ce que nous, syndicalistes, devons aller chercher à la main pour chaque dossier, parce que beaucoup d'employeurs jouent l'opacité comme stratégie de gestion.

Ce texte reconnaît officiellement qu'on ne peut pas travailler sereinement quand les règles du jeu sont cachées dans un tiroir.

Ça, c'est une victoire de principe : l'information devient un droit opposable.

C'est un droit : l'employeur a l'obligation de les remettre.

2. Mais rien n'oblige l'employeur à respecter spontanément cette transparence

Et c'est là que l'on passe du discours au terrain.

Le décret dit :

« Le salarié peut mettre en demeure l'employeur, puis saisir les prud'hommes ».

En clair : **si tu veux faire respecter ton droit, il faut que TU te battes.**

C'est toujours la même mécanique :

- Le gouvernement transpose une directive européenne
- Il écrit des obligations
- Mais laisse aux salariés le soin de faire la police.

On connaît la chanson : sans organisation collective, 90 % des obligations resteront lettre morte.

Dans les boîtes où le syndicalisme est absent, ce décret n'aura aucun effet.

Et les employeurs le savent très bien.

3. Un texte pensé pour " sécuriser le marché du travail ", pas pour protéger les salariés

Soyons clairs : ce décret n'est pas né d'un sursaut social du gouvernement.

Il découle d'une directive européenne visant à créer un marché du travail plus « prévisible », notamment pour faciliter la mobilité, y compris transfrontalière.

On n'est pas dans une logique de droits nouveaux, mais dans une logique de standardisation.

La philosophie est simple :

Des contrats plus lisibles pour que les travailleurs « circulent » mieux.

Pas pour qu'ils soient mieux protégés.

Le salarié devient un « acteur mobile », pas un travailleur avec une stabilité, une reconnaissance, un avenir.

4. Pour les employeurs, une formalité supplémentaire ; pour les salariés, un outil... s'ils s'en saisissent

Soyons honnêtes :

Les grandes entreprises vont intégrer ça dans des modèles types, automatisés, et l'histoire sera réglée en trois clics.

Mais pour les PME, les garages, les concessions, les ateliers, les entrepôts — bref, le cœur du tissu salarié — ce décret crée un espace d'action syndicale.

Parce que :

- Quand les horaires réels ne correspondent pas aux documents fournis,
- Quand les primes sont opaques,
- Quand la convention collective est appliquée " à la carte ",
- Quand la période d'essai est prolongée à l'arrache...

Alors ce décret devient une arme.

Un levier.

Un outil de mise en contradiction.

CONCLUSION :

Un décret qui va dans le bon sens... mais reste largement insuffisant

En apparence, le texte vise à clarifier la relation de travail. Dans les faits, il laisse encore trop de marge à l'employeur et impose au salarié de se défendre seul pour obtenir des informations pourtant essentielles.

Pour la CGT, **exiger la transparence et l'application stricte du Code du travail reste un enjeu majeur.** Ce décret doit être utilisé comme un levier pour renforcer les droits, pas pour faire croire à une protection qui n'existe qu'en théorie.



@Freepik

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

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

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

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

Ce n'est pas de la fiction.

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

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

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

C'est de la casser.

EMPÊCHER QUE LA LOI S'ARRÊTE À LA PORTE DE L'ENTREPRISE

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

C'est une manière de gérer.

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

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

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

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

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

Et si l'employeur ne répond pas ?

On saisit l'inspection du travail.

Point.

TRANSFORMER L'ALERTE EN OBLIGATION

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

C'est une preuve.

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

C'est une contrainte.

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

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

Il faut réparer, corriger, rendre des comptes.

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

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

C'est du syndicalisme organisé.

DU CONCRET, PAS DU DISCOURS

Cette démarche change le quotidien.

Avant, on respire et on subit.

Après, on protège et on avance.

Avant, les risques restent dans l'ombre.

Après, ils sont écrits, mesurés, encadrés.

Avant, l'employeur décide seul.

Après, il doit justifier.

Il doit répondre.

Il doit agir.

Et tout cela existe pourquoi ?

Parce qu'un syndicat a mis les mains dedans.

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

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

CONCLUSION :

Saisir l'inspection du travail, ce n'est pas un réflexe bureaucratique. C'est une arme pour défendre la santé des salariés. C'est ce qui permet de passer de la parole au résultat, du constat à l'action.

On ne milite pas pour faire joli.

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

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

C'est la changer.

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

Parce que la CGT, elle, ne lâche pas.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES: UN REVIREMENT QUI VA COÛTER CHER AUX ENTREPRISES

La Cour de cassation bouleverse 30 ans de jurisprudence

Le 10 septembre 2025, la Chambre sociale de la Cour de cassation a rendu un arrêt qui risque de faire trembler les directions des ressources humaines. Désormais, les congés payés doivent être pris en compte dans le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Une révolution juridique aux conséquences financières considérables.

UN CHANGEMENT RADICAL DE DOCTRINE

Pendant près de trois décennies, le principe était simple et bien établi : seul le temps de travail effectif comptait pour déterminer si un salarié avait dépassé le seuil des 35 heures hebdomadaires. Un employé prenant un jour de congé dans la semaine ne pouvait donc prétendre aux majorations pour heures supplémentaires, même s'il avait travaillé plus de 35 heures les jours restants.

Cette jurisprudence, confortable pour les employeurs, reposait sur l'article **L. 3121-28** du Code du travail qui définit les heures supplémentaires comme celles accomplies « au-delà de la durée légale hebdomadaire » de travail effectif.

L'arrêt du 10 septembre 2025 (**n° 23-14.455**) fait voler en éclats cette construction. La Haute juridiction impose désormais d'écarter partiellement l'application de cet article, en considérant que les périodes de congés payés doivent être intégrées au calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires, du moins pour les salariés soumis à un décompte hebdomadaire du temps de travail.

L'INFLUENCE DÉCISIVE DU DROIT EUROPÉEN

Ce revirement spectaculaire n'est pas le fruit du hasard. Il s'inscrit dans un mouvement plus large d'harmonisation du droit français avec les exigences européennes. La directive **2003/88/CE** sur l'aménagement du temps de travail impose aux États membres de garantir une protection effective des droits des travailleurs.

La Cour de justice de l'Union européenne avait déjà ouvert la voie en interprétant largement les droits des salariés en matière de temps de travail et de congés. La France, après avoir reçu une mise en demeure de la Commission européenne concernant d'autres aspects du droit aux congés (notamment le report des congés en cas de maladie), ne pouvait plus maintenir une jurisprudence en décalage avec les standards européens.

UN EXEMPLE CONCRET POUR COMPRENDRE

Prenons le cas de Sophie, commerciale dans une entreprise de distribution. Sa semaine normale de travail s'organise du lundi au vendredi. Elle pose un jour de congé le lundi et travaille ensuite 40 heures du mardi au vendredi.

Avant l'arrêt du 10 septembre 2025 : Sophie n'avait droit à aucune majoration pour heures supplémentaires. Son temps de travail effectif (40 heures) était certes supérieur à 35 heures, mais la journée de congé n'était pas comptabilisée. Elle ne dépassait donc pas le seuil hebdomadaire.

Après l'arrêt du 10 septembre 2025 : Le jour de congé doit être pris en compte comme si Sophie avait travaillé sa journée normale (7 heures par exemple). Son compteur hebdomadaire affiche donc théoriquement 47 heures, dont 12 heures supplémentaires ouvrant droit aux majorations légales (25 % pour les 8 premières heures, 50 % au-delà).

Cette nouvelle règle s'applique à tous les salariés dont le temps de travail est décompté à la semaine, ce qui représente une part importante des effectifs dans les entreprises françaises.

DES CONSÉQUENCES EN CASCADE POUR LES ENTREPRISES

UN COÛT FINANCIER DIFFICILE À ÉVALUER

L'impact budgétaire de ce revirement pourrait être considérable. Les entreprises devront désormais intégrer dans leurs prévisions de masse salariale le paiement de majorations qui n'étaient pas dues auparavant. Pour les secteurs où les plannings sont flexibles et où les salariés posent régulièrement des jours de congés en cours de semaine, la facture risque d'être salée.

Certains experts estiment que, pour une entreprise de taille moyenne employant 200 salariés, le surcoût annuel pourrait atteindre plusieurs dizaines de milliers d'euros, voire davantage selon les secteurs d'activité.

UNE REFONTE COMPLÈTE DES SYSTÈMES DE PAIE

Les directions des ressources humaines et les gestionnaires de paie vont devoir adapter en urgence leurs outils et leurs procédures. Les logiciels de gestion du temps de travail doivent être paramétrés pour intégrer automatiquement les jours de congés dans le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Cette adaptation technique, loin d'être anodine, nécessitera des investissements et une période de transition durant laquelle les risques d'erreur seront élevés. Les entreprises qui ne s'adapteront pas rapidement s'exposeront à des contentieux coûteux.

LE RISQUE DE RAPPELS DE SALAIRES

L'un des aspects les plus inquiétants pour les employeurs concerne les demandes rétroactives. Des salariés pourraient être tentés de réclamer le paiement des heures supplémentaires qui auraient dû leur être versées depuis plusieurs années. La prescription en matière de salaire étant de trois ans, certaines entreprises pourraient faire face à des réclamations portant sur des montants importants.

Les organisations syndicales ne manqueront pas d'informer les salariés de leurs nouveaux droits, et les contentieux devant les conseils de prud'hommes risquent de se multiplier dans les mois à venir.

DES STRATÉGIES D'ADAPTATION À INVENTER

Face à ce nouveau cadre juridique, les entreprises doivent repenser leur organisation. Plusieurs pistes

s'offrent à elles :

- **Réviser les plannings** pour éviter les situations où des salariés travaillent de nombreuses heures après avoir pris des congés dans la semaine.
- **Négocier des accords d'entreprise** pour organiser différemment le décompte du temps de travail (passage éventuel à un décompte mensuel ou annuel plutôt qu'hebdomadaire).
- **Sensibiliser les managers** pour qu'ils anticipent les conséquences financières lors de la validation des plannings et des congés.
- **Communiquer auprès des salariés** pour expliquer les nouvelles règles et éviter les incompréhensions.

UN SIGNAL FORT POUR L'AVENIR

Au-delà de son impact immédiat, cet arrêt envoie un message clair : le droit français du travail doit se conformer aux standards européens, même lorsque cela implique d'abandonner des jurisprudences bien établies.

D'autres revirements pourraient suivre dans les prochains mois. Le même jour, la Cour de cassation a d'ailleurs rendu un autre arrêt majeur (n° 23-22.732) consacrant le droit au report des congés payés en cas de maladie, mettant fin à une autre jurisprudence trentenaire.

Ces évolutions témoignent d'une tendance de fond : le renforcement progressif des droits des salariés sous l'impulsion du droit européen. Les entreprises doivent anticiper cette dynamique et adapter en conséquence leur gestion des ressources humaines.

CE QU'IL FAUT RETENIR :

Pour les salariés : si vous êtes soumis à un décompte hebdomadaire de votre temps de travail et que vous prenez des congés en cours de semaine, vos heures supplémentaires doivent désormais être calculées en prenant en compte ces jours de congés comme du temps de travail.

Pour les employeurs : adaptez d'urgence vos systèmes de paie, formez vos équipes RH et anticipez les éventuelles réclamations rétroactives. Une mise en conformité rapide évitera des contentieux coûteux.

Pour tous : ce revirement jurisprudentiel marque une étape supplémentaire dans l'alignement du droit français sur les exigences européennes en matière de protection des travailleurs. D'autres évolutions sont à prévoir dans les années à venir.

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

CR DU 20 NOVEMBRE 2025

Délégation CGT : Olivier COLIN
Frédéric FERRAN
César FERREIRA
Arthur MENDES
Grégoire RESTOY

I. PROJET DE CALENDRIER CPN 2026

🔑 **La délégation CGT** entérine les modifications de dates demandées.

II. NOTE JURIDIQUE FINALISÉE – AVENANT N°106 RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE

La note juridique explique les règles de changement de convention collective selon l'activité principale ou les activités multiples, en vue de leur rattachement à notre convention collective, notamment en ce qui concerne les activités nouvelles d'installation de recharge électrique, de réparation d'installation de recharge, de recyclage des batteries, de reconditionnement automobile, de rétrofit, d'intermédiation pour réparation de cycles – motos – autos, de commercialisation d'équipements de protection obligatoire par réglementation (code de la route).

Concernant les activités multiples, la règle est de considérer :

- Pour les activités de production, l'effectif le plus nombreux, qui sert de base pour déterminer la convention collective applicable.
- Pour les activités de commerce, le chiffre d'affaires le plus important, qui sert de base pour déterminer la convention collective applicable.

🔑 **La CGT est intervenue** pour émettre une remarque : elle fait observer que la note insiste sur le fait que les codes APE/NAF délivrés par l'INSEE ont la valeur d'un simple indice.

Or en fait et en droit, ces codes ont juridiquement une valeur qui va au-delà du simple indice. Ils valent présomption, c'est-à-dire qu'ils font foi pour l'employeur en tant que preuve d'une activité principale reconnue a priori. La valeur d'indice ne vaut que dans le rapport INSEE/employeur lors de l'attribution du code, mais entre l'employeur et les salariés, le code APE/NAF permet à l'employeur de se prévaloir directement d'une convention de branche, à charge pour les salariés ou les syndicats de démontrer devant le juge que l'activité principale réelle permet le rattachement à une autre branche. La CGT tenait à rappeler cette réalité de terrain.

L'employeur est soumis à l'obligation d'information de changement de convention collective ; en ce cas, une période de 15 mois de concomitance d'application, la règle la plus favorable s'applique au salarié.

🔑 **Position de la CGT :** la délégation CGT observe qu'en cas de concours de normes conventionnelles de branche, la note permet de déterminer dans quelle mesure l'élargissement est contraignant pour l'entreprise. Quel effet légal, quelle force a la note sur la présomption du code APE/NAF, qui est à renverser par preuve, en absence de clauses réciproques de départage entre branches ?

La délégation CGT s'interroge de la diffusion de la note juridique pour favoriser ce rattachement.

La délégation patronale répond que les organisations patronales et salariales portent l'avenant 106, et la convention collective peut être en compétition avec d'autres conventions collectives pour des entreprises filiales de grand groupe (Total, EDF...).

III. RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ DE LA CPPNI – EDITION 2025 (ACCORDS D'ENTREPRISE DE LA BRANCHE REÇUS EN 2024)

Le rapport est disponible sur le portail de branche.

👉 **La délégation CGT** constate que seuls 280 accords y sont recensés, dont 37 portent sur les questions d'égalité salariale et à peine 8 comportent de véritables engagements en la matière.

Ce chiffre est largement insuffisant au regard du nombre d'entreprises concernées et ne traduit en rien la réalité des pratiques observées dans nos entreprises.

IV. RETOUR SUR LE CONSEIL DES MÉTIERS DE L'OPCO MOBILITÉS DU 18 NOVEMBRE 2025

Le représentant de l'OPCO précise que l'enveloppe attribuée est consommée à 77 % à date de ce conseil.

Le conseil des métiers procèdera à partir de 2026 à l'élection des représentants et des présidences (Conseil d'administration et commissions) ; L'OPCO demande que la composition des délégations soit connue avant le 4 décembre.

FO propose l'application du principe d'égalité entre organisations syndicales.

👉 **La CGT est favorable et sera signataire.**

V. «#JobToMove» ETUDE DU TRAFIC D'UTILISATION DE LA PLATEFORME D'EMPLOIS

Le représentant de l'OPCO détaille le trafic d'utilisation de la plateforme :

- 11500 utilisateurs/mois
- 7100 candidatures ciblées envoyées
- 8500 offres d'emploi disponibles (contre 15000 auparavant).

VI. EVOLUTION DE LA CAMPAGNE ANNUELLE DE PROMOTION DES MÉTIERS

A la suite de la disparition de la semaine des services de l'automobile, le plan de communication se déroulera tout au long de l'année.

VII. RENOUVELLEMENT EN COURS DES CFA PILOTES ET LYCÉES PROFESSIONNELS PARTENAIRES

À la suite de l'expérimentation, le dispositif est pérennisé, et intégrera désormais 100 CFA (centre de formation des apprentis) et 12 lycées partenaires.

Une notification du réseau sera envoyée en décembre.

VIII. CONTRÔLE DES HABILITATIONS DES PLATEFORMES DE FORMATION

Un ciblage du contrôle des habilitations sera effectué tous les 24 mois, en partenariat avec IRP AUTO.

GTP - ECOLES DE CONDUITE CR DU 6 OCTOBRE 2025

Délégation CGT :

Michel GENTAZ
Sébastien DEBOFFE

I. PORTRAIT SECTORIEL

LES ACTEURS :

- 11 657 entreprises.
- Le nombre d'entreprises a progressé de 10 % entre 2017 et 2022 (+ 6 % en 2021 ; + 3 % en 2022).
- 26 % des entreprises sont des microentreprises (statut auto-entrepreneur).
- La part des o salarié est passée de 38 % en 2017 à 50 % en 2022.

Remarque : un secteur très réglementé au départ et qui a été dérèglementé par les pouvoirs publics, livré aux auto-entrepreneurs et aux plateformes en ligne au détriment de l'emploi de salarié avec pour conséquence une baisse de la qualité avec de nombreux candidats libres.

MARCHÉ ET ACTIVITÉS :

Les services de l'ANFA font le point sur l'activité réglementaire.

La Délégation à la Sécurité Routière (DSR) a lancé en 2025 une étude pour évaluer l'intérêt d'une potentielle refonte de l'arrêté relatif à l'apprentissage de la conduite, datant de 2009. Si tel était le cas, l'inclusion du numérique et des plateformes en ligne dans la formation pourrait être remise en question.

Le Parlement et le Conseil européens se sont mis d'accord sur une réforme du permis de conduire qui comprend notamment :

- Fin du permis de conduire à vie ; durée limitée à 15 ans maximum. MAIS sans obligation de visite médicale à chaque renouvellement.
- Une formation sur l'utilisation du téléphone et la conduite dans des conditions dangereuses.

Décret du 17 mai 2024 qui réduit l'accès à la formation moto dans le cadre du CPF :

- Non éligibilité pour les personnes possédant déjà un permis de conduire du groupe léger.
- Contribuer au financement de la formation à hauteur de 100 euros.

Abaissement de l'âge minimum du passage du permis de conduire : de 18 à 17 ans, entrée en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2024 :

- Pourrait concurrencer l'AAC (apprentissage anticipé de la conduite ou conduite accompagnée).
- Hausse de l'activité (au moins temporaire) pour les écoles de conduite, et surtout une aggravation de la pénurie des places disponibles à l'examen du permis de conduire.

PÉNURIE DES PLACES D'EXAMEN :

- En 2025 le délai médiant est de 80 jours alors que l'objectif du gouvernement était de 45 jours.

Remarque : la décision unilatérale, sans consultation, des partenaires sociaux de l'abaissement de l'âge de passage sans prévoir les recrutements de poste d'inspecteurs nécessaire est en partie la cause de l'augmentation des délais et du coût moyen du permis. Dans le nord de la France, les délais d'attente atteignent entre six et huit mois.

Un recyclage des salariés serait également nécessaire tous les cinq ans en même temps que le renouvellement de la carte d'enseignant. Les formateurs des auto-écoles doivent être correctement rémunérés et formés.

Le taux de réussite d'une auto-école ne constitue pas forcément un gage de qualité. Il faudrait plutôt mettre en avant la qualité de l'enseignement.

L'activité principale reste la préparation aux différents permis de conduire :

- Progression de 8 % en 2024 par rapport à l'année précédente.
- Hausse de 41 % pour le permis moto.

ÉPREUVE THÉORIQUE GÉNÉRALE (ETG) :

- 2 250 917 candidats en 2024, en hausse de 17 %.
- 1 331 748 reçus, en hausse de 13 %.

LES EXAMENS PRATIQUES :

- 1 811 553 ont été réalisés en 2024.
- 1 116 747 ont été délivrés en 2024.

Remarque : augmentation de 2 % de la conduite accompagnée.

EMPLOI ET RECRUTEMENTS :

Emploi salarié :

- 28 573 en 2024 en augmentation de 2 %.

Ces chiffres sont à mettre en rapport avec le développement des microentreprises qui est très fort depuis 2010.

Recrutements :

- 4140 recrutements ;
- 85 % de CDI ;
- 17 % de temps partiels.

Remarque : la charge d'activité a augmenté mais l'augmentation importante du nombre d'auto-entrepreneurs tire vers le bas le nombre d'emplois salariés, un auto-entrepreneur n'ayant pas par définition de salarié.

FILIÈRE DE FORMATION :

Titre Professionnel Enseignant de la conduite et de la sécurité routière (TP ECRS) :

- 1 795 admis en 2024.

Titre Professionnel Formateur aux métiers de l'éducation et de la sécurité routière (TP FMESR) :

- 58 admis en 2024.

CQP Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (CQP RUESRC) :

- 348 admis en 2024 (96 % de réussite).
- 52 % ont créé ou repris une école de conduite.

II. ACTUALITÉS DES QUALIFICATIONS ET DES CERTIFICATIONS

PANORAMA DES QUALIFICATIONS ET DES CERTIFICATIONS :

La représentante de l'ANFA détaille l'ensemble des qualifications réparties de l'échelon 6 à l'échelon cadre CII et de leurs voies d'accès.

Remarque : conséquence de la lenteur de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord paritaire national de juin 2025. Le passage obligatoire des enseignants de la conduite de l'échelon 3 à l'échelon 9 est loin d'être encore une généralité.

DÉPLOIEMENT DES CERTIFICATS DE BRANCHE :

- TPF FMESR 107 certifiés depuis sa création ;
- CQP RUESRC en 2025, 48 parcours finalisés et 15 en cours ;
- CQP Auxiliaire de gestion de écoles de conduite (AGEC), difficulté dans le lancement des actions de formation.

Le caractère non obligatoire de cette profession et la concurrence avec le métier du secrétariat pose un problème.

Remarque : le secteur administratif d'une auto-école est primordial. Les compétences du secrétariat évoluent, les labels de qualité, la gestion des plannings, les prises de rendez-vous ont rendu obligatoire une augmentation des compétences de ses salariés qu'il faut évaluer, reconnaître et rémunérer pour proposer un véritable plan de carrière. La futur formation continue des enseignants est une question qu'il faut logiquement se poser. Affaire à suivre.

NOUVEAUTÉ DE LA VAE :

- Dorénavant, il est possible de passer par la VAE pour obtenir 1 ou plusieurs blocs de compétence d'une certification.
- Suppression de la durée d'expérience exigée de 1 an.

Remarque : il ne faut pas perdre de vue que la finalité d'une VAE est de valider l'ensemble d'une qualification ou d'une certification, après passage devant un jury, ce ouvrant droit à un échelon et à la rémunération qui lui correspond.

GTP - LOCATION DE VÉHICULES COURTE DURÉE CR DU 6 OCTOBRE 2025

Délégation CGT : Michel GENTAZ
Olivier COLIN

I. PORTRAIT SECTORIEL

LES ACTEURS :

- 2 400 établissements employeurs en 2024 (légèrement en baisse).
- Mais 4 700 agences référencées.

LES PRINCIPAUX CONCURRENTS :


- Les services d'autopartage.
- Les services de location de la grande distribution.

LE MARCHÉ :

- Un secteur très sensible à la conjoncture.
- Un chiffre d'affaires croissant.
- 11 % des immatriculations de véhicules en France.
- Diminution des contrats de buyback courts (moins de 6 mois).


L'EMPLOI :

- Le secteur est soumis aux fluctuations du marché en légère baisse depuis 2022.
- 6 000 emplois d'agents de location.
- 35,7 ans d'âge moyen.
- 89,2 % de CDI.

 **Remarque des représentants de la CGT :** le recours de plus en plus accru à la sous-traitance de certaines activités (convoyage, entretien, remise en état des véhicules, etc.) pourrait en partie expliquer cette baisse. Le pourcentage élevé de cadres peut s'expliquer par la possibilité de les rémunérer au forfait. Toutefois, une inquiétude persiste quant aux conséquences de l'arrivée de l'IA sur certains métiers de la location.

LES ACTIVITÉS :

- L'accueil
- Les activités annexes
- Le suivi du dossier client
- Le retour client et véhicule.


 **Remarque des représentants de la CGT :** une partie des activités connexes (plan marketing local, statistique d'activité, etc.) relève d'un niveau de qualification maîtrise.

LA FORMATION :

- 1 143 contrats d'apprentissage
- 19 contrats de professionnalisation
- 33,5 % sont des femmes
- 50 % des contrats d'apprentissage préparent un BTS
- En 2025, 25 personnes seulement préparent une certification de branche.

II. ACTUALITÉS DES QUALIFICATIONS ET DES CERTIFICATIONS :**PANORAMA DES QUALIFICATIONS ET DES CERTIFICATIONS :**

- 5 qualifications inscrites au RNQSA.
- 1 seule qualification inscrite au RNCP (Agent d'Opération Location Spécialiste échelon 6).

 **Remarque des représentants de la CGT :** il est regrettable de constater que l'Agent d'Opération Location Spécialiste, échelon 6, est très peu employé, les entreprises lui préférant l'Agent d'Opération Location de Véhicule, échelon 3.

Nous rappelons notre revendication d'un « Chef d'Agence de Location » classé Cadre AI.

Une discussion s'est engagée autour du poste de « Préparateur » inexistant pour les loueurs. Il n'est pas acceptable que ces salariés « multitâches » soient classés à l'échelon 1, alors que cet échelon n'existe pas dans notre RNQSA. L'Opérateur Préparateur est positionné à l'échelon 3 du RNQSA.

Qualifier un salarié de « sans qualification spécifique », sous prétexte qu'il ne détiendrait que le permis de conduire, selon un représentant patronal présent, relève du pur mépris. Une telle situation ne peut exister dans les Services de l'Auto : même dans le « Démontage Recyclage », le 1er échelon est l'échelon 3.

BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DES CERTIFICATIONS :

- 25 candidats en 2025.

LES ORGANISMES DE FORMATION HABILITÉS À CE JOUR :

- Europcar France
- Corem ingénierie
- Mobipolis (ex Gnfa).

PROJET D'ENREGISTREMENT AU RNCP (RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES) :

- Chef d'agence de location (CAL)
- Chef de groupe opérationnel (CGO)

Les raisons et le projet sont présentés en détail par les services de l'ANFA pour un dépôt en 2026.

Changement d'intitulés pour les CQP :

- Chef d'équipe opérationnel d'agence de location de véhicules pour le CQP CGO
- Chef d'agences de location de véhicules pour le CQP CAL.

 **Avis des représentants de la CGT :** nous donnons un avis favorable aux changements d'intitulés et à l'inscription au RNCP.

EXPÉRIMENTATION DE LA MODALITÉ AFEST :

- CQP Agent Technico-Commercial en Location de Véhicules.


L'AFEST est une action de formation en situation de travail dispensée dans un contexte organisé et structuré d'alternance entre apprentissage formel en situation productive et validation réflexive.

Elle s'appuie sur **l'article 1 du décret n° 2018-1341 du 28 décembre 2018.**

Les acteurs du processus pédagogique :

- Le formateur AFEST
- Le tiers facilitateur
- La communauté de travail

Expérimentation au sein d'une entreprise de location dans la région nantaise dans le cadre du CQP ATCLV en alternance.

 **Avis des représentants de la CGT :** nous rappelons que la CGT s'est opposée à la loi sur la formation de septembre 2018. L'AFEST a remplacé la « formation sur le tas ». Si par principe nous ne sommes pas favorables à ce dispositif, il peut être intéressant pour les TPE si toutes les questions réglementaires de mise en œuvre sont respectées et que la formation soit reconnue certifiante, qualifiante et valorisée financièrement à son issue.

L'ANFA nous informe que sa formation terminée, le salarié sera présenté à un jury paritaire pour validation du CQP ATCLV et que le tuteur AFEST sera un vrai Tuteur à la formation contrôlée.

CONSEILS EN ÉLECTROMOBILITÉ :

Objectif de la certification :

- Découvrir les besoins du client et accompagner aux mobilités durables.
- Proposer et présenter une solution d'électromobilité.

- Apporter des conseils sur l'utilisation d'un VE/VH et de son écosystème.
- Sensibiliser aux règles de sécurité et d'environnement.

Voie d'accès : Formation continue, demandeur d'emploi.

GTP - PARCS DE STATIONNEMENT CR DU 7 OCTOBRE 2025

Délégation CGT : Anthony CHEVREAU
Chérif GHALMI

L'ANFA propose de travailler et requérir notre avis sur les fiches de postes suivantes :

PRÉSENTATION DES PROJETS DE FICHES DE QUALIFICATION

	DÉNOMINATION DES FICHES DE QUALIFICATIONS	STATUT
L.3.1	Agent d'exploitation de stationnement	Actualisation
L.6.1	Opérateur de stationnement	Actualisation
L.6.2	Agent d'exploitation de stationnement spécialiste	Création
L.17.1	Assistant/Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement	Actualisation
L.20.1	Responsable d'exploitation de stationnement	Actualisation

PRÉAMBULE

Une présentation du secteur du stationnement est faite par l'ANFA. Cependant, le syndicat U2M alerte sur la place croissante de la digitalisation dans le secteur du stationnement et dénonce la fuite des emplois au sein de la filière des services de l'automobile.

👉 **La CGT précise** que certaines entreprises, dont l'activité se limite à la vente de places de stationnement, ne sont pas rattachées à la convention collective n°3034.

👉 **La CGT soulève** également qu'il est évoqué, dans la présentation, le métier du contrôle du stationnement sur la voirie, qui est un métier à part entière. Or, ce champ d'activité repose sur des formations internes spécifiques, sans qu'il n'existe à ce jour de fiches métiers formalisées chaque type de poste (agent de contrôle piéton, conducteur LAPI, agent de traitement des images et FPS en back office, superviseur ...).

I. AGENT D'EXPLOITATION (ACTUALISATION) :

👉 **La CGT souligne** que les extensions possibles ne prennent pas en compte la polyvalence réelle des agents, notamment lorsqu'ils sont amenés à réaliser des missions sortant du cadre strict de leur poste. La multiplicité des parcs à exploiter, le degré de complexité des missions de nettoyage ou d'entretien des espaces verts nécessitent un savoir et des formations spécifiques. Ces éléments devraient constituer des facteurs déterminants pour accéder aux échelons 4 et 5.

II. OPÉRATEUR DE STATIONNEMENT À DISTANCE (ACTUALISATION) :

👉 **La CGT demande** que cette fiche soit repositionnée à l'échelon 9 au lieu de l'échelon 6. L'activité intense du traitement des appels, la tenue des registres

d'exploitation, ainsi que les responsabilités en matière de sécurité de l'ensemble des parcs et de la clientèle doivent être prises en compte pour revaloriser le poste.

AGENT D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT SPÉCIALISTE (CRÉATION DE FICHE) :

👉 La CGT approuve la création d'une nouvelle fiche de poste prenant en compte certaines missions complémentaires.

Cependant après avoir sondé sur le terrain des agents qui exercent un poste avec des échelons revalorisés dans certaines entreprises, il apparaît que ces derniers ne se retrouvent pas dans cette nouvelle fiche proposée par l'ANFA. Leurs missions se rapprochent davantage de celles d'un Adjoint au responsable d'exploitation, sans la partie management. Ces agents sont l'interface entre le responsable et les agents, préparent le travail des agents, aident les responsables dans les missions administratives liées à la sécurité des parcs et aux rapports mensuels, participent à l'élaboration des plannings, et sont les interlocuteurs avec les prestataires et donneurs d'ordre.

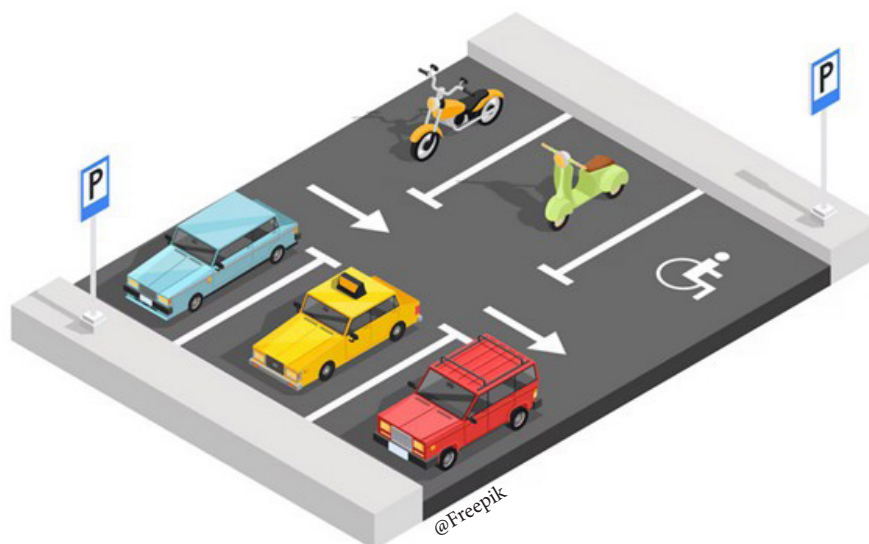
👉 **La CGT propose** qu'une fiche de poste appropriée aux missions exercées soit créée à l'échelon 9, avec des extensions possibles jusqu'à l'échelon 12 pour les agents qui travaillent en lien avec les responsables.

4. ADJOINT AU RESPONSABLE D'EXPLOITATION (ACTUALISATION) :

RAS

V. RESPONSABLE D'EXPLOITATION (ACTUALISATION)

👉 **La CGT demande** que cette fiche de poste au niveau maîtrise soit revalorisée au statut cadre.



CONSEIL D'ADMINISTRATION IRP AUTO APASCA

CR - NOVEMBRE 2025

Rapporteur CGT : Eric MOULINNEUF

Un avancement et un probable prévisionnel du budget 2025 à fin octobre a été fait et met en évidence une augmentation des demandes des salariés de la branche dans tous les secteurs des activités sociales et culturelles hormis dans le secteur d'entraide sociale qui engendre une baisse très significative et assez inexplicable au regard de la précarité grandissante dans la branche.

SECTEUR LOISIR-CULTURE

Nombre d'aides accordées : 44 326 (pour 38 165 budgétées).

Évolution : +19 % par rapport à 2024.

Détail :

- ◇ Activités culturelles et sportives
- ◇ Sorties culturelles et de loisirs
- ◇ Projets aventure et artistique
- ◇ Bourses D'Or

Faits marquants :

- ◇ Forte progression des aides, notamment des activités culturelles (+21 %) et spectacles (+16 %).

SECTEUR VACANCES

Nombre d'aides accordées : 11 060 (pour 10 450 budgétées).

Évolution : +13 % par rapport à 2024.

Détail :

- ◇ Villages de vacances
- ◇ Camping et habitat léger
- ◇ Camping-car
- ◇ Séjours jeunes/apprentis (UCPA)
- ◇ Vacances enfants/BAFA

Faits marquants :

- ◇ Progression des aides au camping (+22 %) et séjours sportifs (+48 %).

SECTEUR ÉTUDES

Nombre d'aides accordées : 14 140 (pour 15 750 budgétées).

Évolution : +7 % par rapport à 2024.

Détail :

- ◇ Aides aux études
- ◇ Séjours scolaires
- ◇ Soutien scolaire en ligne
- ◇ Stages révisions scolaire en ligne

SECTEUR SOCIAL

Nombre d'aides accordées : 400 (entraides sociales) et 215 (aides d'urgences).

Évolution : -20 % par rapport à 2024 (hors aides d'urgences).

Détail :

- ◇ Entraide sociale
- ◇ Aide sociale d'urgence
- ◇ Action prévention (accompagnement budgétaire)
- ◇ CESU aidant

Faits marquants :

- ◇ Baisse du nombre de dossiers d'entraide sociale, mais hausse des aides d'urgence.
- 556 dossiers ont été présentés à fin octobre, dont 314 acceptés (56 %), 91 refusés (16 %), 226 conditionnés (41 %) et 5 ajournés (1 %).
- ◇ Le montant de l'aide moyenne est de 1 265 € par dossier.

SECTEUR JEUNES SALARIÉS

Nombre d'aides accordées : 1 000 (pour 1 225 budgétées).

Évolution : +4 % par rapport à 2024.

Détail :

- ◇ o Séjours mobilités européennes apprentis
- ◇ o Aides aux études apprentis

Point sur la commission culturelle :

Pour rappel, cette commission attribue une aide financière pour les projets.

Il peut s'agir de projets :

- ◇ **Artistiques** : enregistrer un album de musique, monter une pièce de théâtre, une exposition photo, éditer un livre...
- ◇ **De défis sportifs** : parcourir un sentier de grande randonnée, participer à un ultratrail...
- ◇ **Sports mécaniques** : être pilote de rallye, concourir en moto trial, participer à un rallye-raid...
- ◇ **Découverte** : d'un pays, road-trip...
- ◇ **Humanitaires** : mission dans un orphelinat, stage dans un centre scolaire...
- ◇ **D'invention** : d'un objet, d'un mécanisme...
 - En 2025, la commission culturelle d'IRP AUTO APASCA a examiné 56 dossiers, dont 12 ont été refusés.
 - Le taux d'acceptation des demandes est donc de 79 % (44 acceptées sur 56), avec une aide moyenne d'environ 652 € par dossier accepté.
 - Les réalisations au 31 octobre 2025 montrent une consommation de 58 % du budget.
 - Sur les années précédentes, le nombre de dossiers traités a augmenté : 8 en 2020, 7 en 2021, 29 en 2022, 65 en 2023, 49 en 2024.
 - Les décisions sont réparties sur plusieurs sessions (mars, mai, septembre, novembre), avec des taux d'acceptation variant entre 76 % et 100 % selon les périodes.

La commission culturelle a maintenu un haut niveau d'activité en 2025, avec une gestion budgétaire maîtrisée et un taux d'acceptation élevé des demandes.

Point sur le groupe de travail sur les ASC :

Le groupe de travail IRP AUTO APASCA (administrateurs + personnels du service) du 9 octobre 2025 a analysé la consommation des aides sociales et culturelles et a identifié une hausse des demandes (+10 % en 2025, surtout dans les secteurs scolarité et loisirs-culture).

Face à l'inflation (+14 % depuis 2020) non prise en compte dans la revalorisation des aides, 3 propositions de revalorisation des montants des aides ont été soumises : +1,80 %, +6,69 %, +12,34 %.

👉 **La CGT** a pour sa part soutenu le scénario 3 qui compense en grande partie l'inflation citée plus haut et est finançable au regard des exercices bénéficiaires précédents de l'institution.

👉 **La CGT** se félicite que ce soit le scénario à +12,34 % qui ait été retenu à l'unanimité.

Aussi, il a été décidé de l'harmonisation des seuils de quotient familial pour plus d'équité, le renforcement de la communication sur les dispositifs existants, et la création d'un CESU "aidant" pour soutenir les salariés accompagnant un proche dépendant. Ces mesures visent à préserver le pouvoir d'achat, améliorer l'accès aux aides et renforcer la solidarité, tout en restant compatibles avec le budget venant des cotisations spécifiques pour l'APASCA.



CULTURE

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

5. POURQUOI LE MIEL EST-IL DANS LA RUCHE ?

Parce que les Romains ont laissé les abeilles en paix !

Ne rêvons pas ! Il est peu probable que des soldats romains se soient lancés avec ardeur dans l'étude du gaulois, et les vaincus désireux de faire carrière ont certainement vite compris qu'ils avaient intérêt à parler comme Jules César. Néanmoins, nous n'avons aucune trace de campagnes pour imposer le latin aux nations vaincues, ni de résistances de celles-ci. Pas de calicot : « Ici on parle latin » ou « La langue gauloise ne mourra jamais » !

La cohabitation des langues latine et celtique fut pacifique et longue. Longue car, à une époque qui ignorait la méthode Assimil, les langues évoluaient lentement. Selon les circonstances et leurs interlocuteurs, nos ancêtres s'exprimaient en gaulois ou en latin. Nos aïeux avaient-ils un don pour le bilinguisme ? Peut-être ! Mais dans ce cas, nous pouvons nous demander quand ce talent a décidé de fuir notre cerveau.

Preuve que la langue gauloise survécut longtemps : en 178, Irénée, évêque de Lyon, doit l'apprendre pour promouvoir le christianisme et Sidoine Apollinaire, qui est né en 430 et mort en 489, félicite son copain Ecdicius d'avoir contribué à ce que la noblesse arverne apprenne le latin et se débarrasse du celtique. Le celtique, c'est nous !

Comme tout a une fin et qu'il ne vient à l'idée de personne de défendre la langue gauloise, la cohabitation entre latin et celtique va peu à peu disparaître. Version romaine du proverbe : « Il n'est si bonne compagnie qui ne se quitte ! » Durant des siècles, nos ancêtres parlent un dialecte gaulois à la maison et l'élégante langue latine sur les marchés, dans les thermes, aux amphithéâtres, avec les fonctionnaires ou quand ils voyagent. Cette cohabitation explique les rares mots gaulois que nous avons gardés.

Ainsi le mot « ruche » vient-il du gaulois latinisé *rusca* et « miel » du latin *mel*. Quand le paysan dit à sa femme : « Je vais vérifier les ruches », il s'exprime en gaulois. Mais une fois au marché, pour vendre à tout le monde, étrangers compris, le produit de ses abeilles, c'est en latin qu'il crie : « Par ici le bon miel ! »

Notons au passage qu'un Chinois attiré par notre gastronomie et désireux d'apprendre la langue indigène fera plus facilement un rapprochement entre « poule » et « poulailler » qu'entre « ruche » et « miel » !

N'hésitons pas à lui expliquer que la variété est une preuve de richesse.

6. POURQUOI LES FRANÇAIS DISENT-ILS

« SOIXANTE-DIX » ET LES BELGES « SEPTANTE » ?

Parce que la francophonie est source de variété !

Les Gaulois ne nous ont pas seulement laissé quelques mots comme la « ruche ». Les copains de Vercingétorix nous ont aussi offert une manière de compter qui fera le bonheur des anglophones désireux de parler la langue de Jacques Brel.

Les Romains comptaient par dix. Le fait que l'être humain possède dix doigts ne doit pas être étranger à cette technique. En effet, il est probable que les hommes ont eu tendance à d'abord compter avec les doigts. Peut-être parce qu'ils étaient plus souples ou par souci d'efficacité, les Gaulois ajoutèrent l'utilisation des orteils à leur comptabilité. Conséquence : ils changeaient à vingt.

Ptite anecdote culturelle, les Babyloniens changeaient à soixante. Quelles parties du corps utilisaient-ils ? Les zones érogènes étaient-elles de la fête ? Nous l'ignorons. César (toujours lui !) piqua le système aux habitants de Babylone et nous le refourgua lors de sa visite en Gaule. Par la même occasion, il l'offrit à toute l'humanité. C'est la raison pour laquelle nous avons soixante secondes dans une minute et soixante minutes dans une heure.

La romanisation des populations gauloises fit que notre langue est probablement la seule au monde à mélanger les deux systèmes. Nous changeons aux dizaines jusqu'à soixante (dix, vingt, trente, quarante, cinquante et soixante) et aux vingtaines après (soixante-dix, quatre-vingts, quatre-vingt-dix). Cette comptabilité par vingt était également celle des Germains qui nous envahirent au ve siècle et des Vikings qui s'installèrent en Normandie avant d'aller casser les pieds aux Anglais en y exportant notre langue. Ces deux influences ne militeront pas en faveur du système décimal.

L'usage hésitera longtemps. En 1260, notre bon roi Saint Louis crée un hôpital pour soigner les soldats revenus aveugles des croisades. Il prévoit trois cents places et fonde l'hôpital des Quinze-Vingts. Nos anciens tenaient visiblement à cette trace gauloise. Le grammairien Vaugelas, au XVII^e siècle, écrit : « Septante n'est pas français... Il faut toujours dire soixante-dix, tout de même que l'on dit quatre-vingts et non octante et quatre-vingt-dix et non nonante. »

Le fait qu'il croit nécessaire d'exprimer cette interdiction prouve que d'aucuns devaient dire « septante » à une époque où la Belgique ne figurait sur aucune carte routière. On ne peut s'opposer qu'à ce qui existe. Dans une lettre qu'il envoie à Boileau, Racine écrit : « Il y avait hier six vingt mille hommes ensemble sur quatre lignes. » Avouons-le ! Nous devons compter pour comprendre le petit copain de Mlle Du Parc, surnommée la Marquise ! Lors de la Révolution, le système décimal a le vent en poupe. Cette époque nous offre les kilomètres, décilitres et autres décamètres. Il sera même appliqué à la semaine, qui comptera dix jours dans le calendrier républicain. Au XIX^e siècle, les « septante » et « nonante » étaient monnaie courante au sein de la bourgeoisie. Dans le film *Hibernatus*, Louis de Funès se moque de l'hiberné en lui criant que bientôt « nous serons en quatre-vingt-dix : nonante », précise-t-il. Cette réplique est remarquable car l'hiberné appartenait à la haute bourgeoisie du début du XX^e siècle et, dans son milieu, on disait « nonante ». Mais les couches populaires françaises n'ont pas suivi cette mode. Il en ira différemment en Belgique qui, séparée de la France (conséquence indirecte de Waterloo), conservera cette habitude révolutionnaire.

En 1935, l'Académie considère « nonante » et « septante » comme vieillies. Influence belge oblige, elle est plus diplomate dans sa neuvième édition et explique que cet emploi subsiste en Belgique, en Suisse et au Canada. Je vous propose à présent de réaliser une petite expérience. Invitons un ami étranger non francophone, voire suisse ou belge, à écrire un chiffre qui commence par « soixante » ! Je parie qu'il fera une rature. En effet, lorsque l'on nous dicte le chiffre 43, nous rédigeons avec assurance le 4 avant même que le 3 ne nous soit mentionné. En revanche, si on nous dicte un chiffre commençant par soixante, nous attendons instinctivement la suite avant de mettre 6 ou 7. Instinct que les utilisateurs d'un système purement décimal ne possèdent pas. Difficile d'imaginer le nombre d'années nécessaires à un étranger pour acquérir un tel réflexe ! Cette expérience faite, nous l'inviterons à apprécier la richesse d'une langue qui permet de dire « 70 » de deux manières différentes !

7. POURQUOI LES MÈRES ACCOUCHEMENT-ELLES DANS DES MATERNITÉS ?

Parce que les Romains ne connaissaient que la paternité !

Les soldats de Jules César s'expriment dans un latin populaire dont la lente évolution aboutira au dialecte parlé de Bruxelles aux Pyrénées. Parallèlement, le latin châtié articulé par leur général et préservé dans les textes classiques fascinera l'Occident en général et ceux qui créeront notre orthographe en particulier. Très tôt, deux langues cohabitent : le latin du peuple qui deviendra peu à peu le français, et la langue classique de notre beau Jules qui inspirera le vocabulaire de nos élites. Des siècles durant, la culture latine sera le *nec plus ultra* de l'érudition. Si vous avez compris l'expression *nec plus ultra*, c'est bien la preuve que c'est encore un peu le cas. Sinon, belle preuve que les temps changent...

Au XVI^e siècle, les mots possèdent donc deux origines possibles : une descendance directe et une reconstitution postérieure. Par exemple, l'évolution normale du mot *mater* débouche sur « mère ». Le *t* entre deux voyelles possède une fâcheuse tendance à quitter le navire : *mater* se prononce petit à petit *maer*. Ensuite, le *a* de *maer* cesse d'être articulé et nous avons fini par appeler notre « mère ». Par la suite, nous inventerons le terme « maternité » en repartant de *mater*.

Certaines de ces deux origines nous restent avec un sens différent. « Frêle » et « fragile » viennent tous les deux du latin *fragilis*, « entier » et « intègre » de *integrum*, « loyal » et « légal » de *legalis*. Le latin *hospitem* donne « hôtel » et les érudits du XII^e siècle en dérivent l'« hôpital ». *Liberare* nous livre « livrer » et « libérer ». L'évolution naturelle du latin *populus* donnera notre mot « peuple ». « Populaire » est un terme reconstitué au XVI^e siècle.

Certains mots construits a posteriori à partir du latin classique possèdent une connotation plus savante. « Œil » découle naturellement du latin *oculus*, à partir duquel nous construirons les mots « oculaire » et « oculiste ». « Se taire » et « tacite » viennent tous les deux du latin *tacere*. Le mot *diurnum* donnera le jour à « jour » et « diurne », *auscultare* à « écouter » et « ausculter » (XVII^e siècle), *mutare* à « muer » et « muter » (XV^e siècle), *strictum* à « étroit » et « strict » (XVIII^e siècle), *vita* à « vie » et « vital ». Quant à *calumniā*, il donnera « challenge », revenu chez nous après un détour en Angleterre, et « calomnie » (XIV^e siècle). Le mot latin *ultra* offrira le français « outre », puis nous réutiliserons le mot « ultra », cher aux supporters du PSG.

Remarquons que les mots reconstruits a posteriori sont plus faciles à écrire ! Merci qui ? Merci Jules !

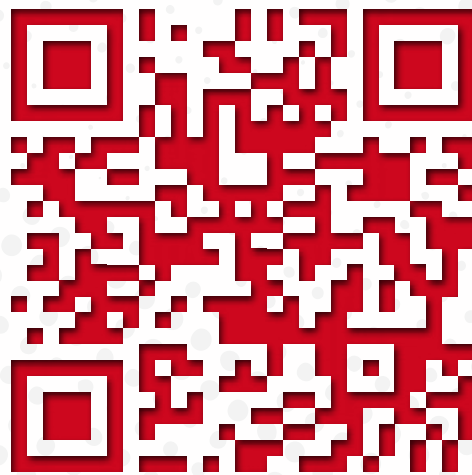
A suivre...

WEB TO PRINT



BESOIN D'UNE DE NOS PUBLICATIONS ?

Retrouvez et commandez
toutes les publications de la fédération
en vous inscrivant sur :
<https://www.impressioncgt.fr/mon-compte/>



**Seuls les frais de port
sont facturés**



Je me syndique !



**Ensemble,
on est plus forts !**

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

