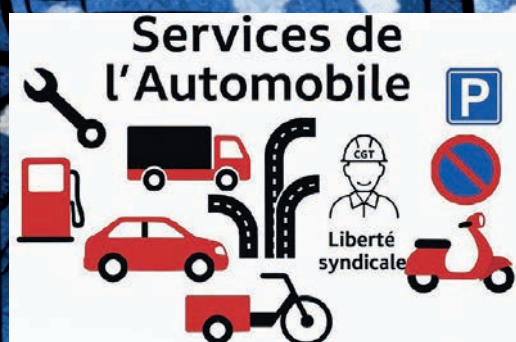




**LE MENSUEL DES SALARIÉS CGT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

FÉVRIER

**Les services de l'auto
en première ligne**



SOMMAIRE

Edito de Yoann ALMIRALL	p. 3
Ile de La Réunion : l'égalité sociale ne peut plus attendre	p. 8
Orientations stratégiques	p. 10
Les accidents de trajet	p. 12
Réseaux sociaux	p. 13
Le bruit organisé	p. 14
Discriminations et répression antisyndicale	p. 16
Vigilance collective	p. 18
Même site, pas les mêmes droits	p. 20
Conseil de Perfectionnement AF13 : CR du 4 février 2026	p. 24
Conseil des Métiers : CR du 21 janvier 2026	p. 25
Commission Paritaire Nationale : CR du 22 janvier 2026	p. 26



Yoann ALMIRALL
Membre du Bureau
des Services de l'Auto

SERVICES DE L'AUTOMOBILE : EN 2026, S'ORGANISER POUR NE PAS SUBIR

L'année 2026 est désormais engagée.

Dans les Services de l'Automobile, les premières semaines confirment ce que la CGT dénonce depuis longtemps : transformations accélérées, restructurations permanentes, pression accrue sur le travail et sur les salaires.

Face à cette réalité, une chose est claire : **rien ne se gagnera individuellement**. Dans un secteur où l'isolement est souvent organisé, seule l'action collective permet de défendre nos droits et nos conditions de travail.

ENTRETIENS INDIVIDUELS : NE PAS RESTER SEUL FACE À L'EMPLOYEUR

Entretiens annuels, professionnels ou d'objectifs se multiplient en ce début d'année. Derrière ces dispositifs, la logique reste la même dans les Services de l'Automobile : pression sur les résultats, remise en cause des qualifications, blocage des salaires, mise en concurrence des salariés entre eux.

La CGT rappelle des principes essentiels :

- Un entretien individuel n'est pas un jugement arbitraire ;
- Les critères d'évaluation doivent être connus, objectifs et contestables ;
- Aucune décision ne peut être imposée sans possibilité de recours ;
- Ce qui est présenté comme individuel a toujours des conséquences collectives.

En 2026, **ne restons pas isolés**. Préparer les entretiens, comparer les situations, faire remonter les abus : le collectif est une protection, le syndicat un point d'appui.

NAO : DÉFENDRE LES SALAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les **N**égociations **A**nnuelles **O**bligatoires constituent un temps fort de ce début d'année.



Dans un secteur où la polyvalence augmente, où les qualifications sont trop souvent sous-reconnues et où les marges patronales se font sur le dos des salariés, **la question des salaires reste centrale**.

Pour la CGT des Services de l'Automobile, les revendications sont claires :

- Des augmentations générales pour tous ;
- La reconnaissance réelle des qualifications et des métiers ;
- Le rattrapage de l'inflation ;
- L'amélioration des conditions de travail et de la santé au travail ;
- Le respect des classifications et des conventions collectives.

Sans mobilisation, les NAO se résument à des annonces unilatérales.

Avec une CGT forte et organisée, elles peuvent devenir un véritable rapport de force.

**RENFORCER LA CGT :
UNE NÉCESSITÉ, PAS UNE OPTION**

Dans les Services de l'Automobile, l'isolement est souvent la règle : petites structures, sites éclatés, salariés dispersés. **C'est précisément dans ce contexte que le syndicat est indispensable.**

Adhérer à la CGT, ce n'est pas un acte symbolique :

- C'est se donner les moyens de se défendre individuellement ;
- C'est renforcer le collectif face à l'employeur ;
- C'est peser dans les négociations de branche ;
- C'est construire des droits pour tous, pas des arrangements pour quelques-uns.

Chaque adhésion renforce la capacité de la CGT à intervenir, à informer, à contester et à gagner.

Sans organisation, il n'y a pas de rapport de force. Sans rapport de force, il n'y a pas de progrès social.

EN 2026, FAIRE LE CHOIX DU COLLECTIF

L'année 2026 ne sera pas neutre.

L'employeur fait ses choix.

Les salariés aussi peuvent faire les leurs : subir ou s'organiser.

La CGT des Services de l'Automobile continuera à défendre les salariés, à porter des revendications claires et à refuser les reculs sociaux présentés comme inéluctables.

Se syndiquer, s'organiser, agir collectivement, c'est transformer les échéances de 2026 en points d'appui pour gagner des droits.





ILE DE LA RÉUNION : L'ÉGALITÉ SOCIALE NE PEUT PLUS ATTENDRE



Jacques BHUGON

La situation sociale sur le territoire de la Réunion demeure profondément préoccupante.

Le taux de chômage repart à la hausse, et, depuis le 1^{er} janvier 2025, l'obligation d'inscription à France Travail de nouveaux publics, tels que les bénéficiaires du RSA, les jeunes en recherche d'emploi suivis par les missions locales, ainsi que les personnes en situation de handicap, modifie forcément la donne et complexifie l'analyse des chiffres dans chaque territoire.

Plusieurs secteurs sont désormais dans une situation de crise, notamment les travaux publics. A la Réunion, on dit que « quand le secteur des travaux publics va, tout va bien pour les autres ». Or, la réalité est tout autre. Le chiffre d'affaires est en baisse, la construction de logements est en souffrance avec plus de 50 000 demandes en attente et l'effectif de salariés est en baisse de l'ordre de 4 %.

Dans le secteur du commerce, la situation est particulièrement alarmante. La liquidation des magasins FNAC entraîne des ruptures conventionnelles, voire des licenciements, pour une cinquantaine de salariés. Par ailleurs, dans la grande distribution, certaines fusions ont été validées entre l'enseigne Leader Price et un groupe étranger. Lorsqu'on parle de fusion, on connaît déjà le sort réservé aux 160 salariés concernés...

Dans les services de l'automobile, la situation sociale est elle aussi, inquiétante. L'année 2025 s'était bien terminée pour les concessionnaires de l'île de La Réunion, avec une croissance des immatriculations de 28 % en décembre et une progression annuelle de 2 %. On peut dire que ces entreprises s'en sortent très bien sur l'année 2025 et cela s'explique,

en partie, par une anticipation du changement de voiture des consommateurs face aux normes plus contraignantes et au durcissement des malus CO₂ entrés en vigueur en janvier 2026. Mais depuis le début d'année, le marché automobile patine de nouveau, à l'image de la métropole. Les ventes de véhicules neufs ont reculé de 1,99 % et même de 11,21 % pour les véhicules particuliers. Seuls les véhicules utilitaires (+56,08 %) ont limité la baisse globale. La diminution du pouvoir d'achat, les nouveaux malus et la fiscalité spécifique – notamment l'octroi de mer pouvant atteindre 24,5 % sur certains modèles électriques – expliquent en partie cette contraction. Si les petits modèles électriques progressent grâce aux aides renforcées, les autres sont en recul. Le véritable problème reste l'absence de dialogue social. Localement, il n'y a plus de négociation salariale et l'application de la convention collective nationale des services de l'automobile ne s'applique toujours pas.

Faire appliquer les conventions collectives nationales à La Réunion et les accords nationaux est un droit et une nécessité.

Une des causes de la crise sociale à La Réunion réside dans les conditions d'emploi de milliers de travailleurs. En effet, celles-ci n'assurent pas toujours à ces derniers une qualité de vie meilleure et respectable. Utiliser pleinement les outils de la négociation collective permettrait de les améliorer, notamment les classifications professionnelles. En 2002, l'avenant 57 relatif aux classifications pour les salariés des Services de l'Automobile à la Réunion avait pourtant pu être appliqué localement.

Pour rappel, les conventions collectives et les accords nationaux jouent un rôle majeur dans l'amélioration des conditions de travail, dans les trois domaines suivants : les conditions d'emploi, l'accès à la formation professionnelle et les garanties sociales notamment les salaires minima d'une branche professionnelle.

A La Réunion, force est de constater que la majorité des conventions collectives et accords collectifs élaborés au niveau national ne sont pas applicables. Pourquoi ? Beaucoup de salariés de tout corps de métiers posent la question.

Depuis la loi du 25 juillet 1994, dite « loi Perben », les règles ont été inversées, avec le blocage du patronat et de certaines organisations syndicales au niveau national.

Auparavant, les conventions et accords collectifs, en principe, s'appliquaient automatiquement. Or, l'article 16 de cette loi dispose que « les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national précisent si celui-ci comprend les travailleurs d'outre-mer ». A défaut, ces derniers sont exclus, à moins de préciser expressément que les Dom y sont inclus et cela malgré la loi travail El KHOMRI qui permet de négocier et d'adapter les conventions nationales dans les départements d'outre-mer.

Cette situation confirme qu'il y a des traitements distincts, voire discriminatoires, entre salariés métropolitains et salariés réunionnais, d'une manière générale dans les DOM, pour un même poste de travail. A travail égal, salaire égal : ce principe fondamental est mis à mal.

A La Réunion, une large majorité de travailleurs est payée au SMIC, très souvent jusqu'à la retraite, sans réelle perspective d'évolution professionnelle ni salariale. Ce qui n'est pas le cas en métropole.

En ce qui me concerne, cette situation n'est pas justifiée pour au moins deux raisons : d'une part, cette loi de 1994 se fondait sur l'écart important entre les salaires minimum (SMIC) domiens et métropolitains. Cet écart a disparu depuis l'alignement du SMIC dans les Dom en 1995. Alors pourquoi maintient-on cette discrimination sociale qui n'a plus de fondement valable ? D'autre part, cela va à l'encontre des règles d'organisation du territoire et de la constitution française. Lorsqu'on parle de territoire « national » ou « français » on parle aussi bien de la métropole que des Dom. Un département d'outre-mer est avant tout un département français, au même titre que la Corse, le Pas-de-Calais ou autre. Si ce principe ne fait aucun doute, pourquoi y déroge-t-on en matière de négociations collectives ou de dialogue social qui n'existent quasiment pas à La Réunion ?

La crise que connaissent certaines branches professionnelles au niveau national, notamment dans le secteur de l'Automobile ou dans la branche professionnelle, a conduit l'Etat et différents financeurs à mettre en place des dispositifs pour aider la profession à maintenir les emplois, et à élever le niveau de qualification des salariés par le biais,

entre autres, de la formation professionnelle. Mais les territoires de La Réunion et des DOM, ne bénéficient pas de ces dispositifs dans la mesure où les accords collectifs ne s'y appliquent pas.

A plusieurs reprises, lors de conférences économiques et sociales, j'ai eu l'occasion d'interpeller tous les gouvernements et ministres du Travail sur ce sujet. Ces interpellations sont restées sans réponse concrète. Pourtant, il est dans l'intérêt de La Réunion de proposer une nouvelle règle, plus conforme à la justice sociale et au droit. La question de la structuration des branches professionnelles dans nos territoires passe nécessairement par l'application de plein droit des conventions collectives nationales.

Enfin, l'application de plein droit ne signifie pas pour autant ignorer les particularités domiennes. Le Code du travail permet d'aménager les conventions collectives nationales aux réalités locales. L'article 2622-2 dispose que : « Lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail national s'applique dans les départements d'outre-mer, des modalités d'adaptation à la situation particulière de ces collectivités peuvent être prévues par accord collectif. »

Syndicats et patronats peuvent aussi signer des conventions et accords collectifs régionaux afin d'organiser au mieux les conditions de travail.

Face à cette situation, et avec le soutien de la FTM- CGT, nous avons déposé un recours au Conseil d'Etat afin que la convention collective nationale des Services de l'Automobile s'applique à La Réunion. Hélas, la ministre du Travail de l'époque, Elisabeth Borne, le patronat, ainsi que trois organisations syndicales nationales de salariés se sont opposés à cet élargissement, et nous n'avons pas gagné cette bataille sur le plan juridique.

Je pense que cette revendication aurait pu contribuer à l'amélioration des conditions de l'emploi des salariés à La Réunion et qu'elle aurait pu inciter les partenaires sociaux à dialoguer ensemble pour apporter des adaptations nécessaires aux spécificités locales. La suppression de l'article 16 dans cette loi constitue, à ce titre, un des préalables à cette évolution du dialogue social à La Réunion.



Vidéo explicative liée
à cet article

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES: UN CADRE LÉGAL PRÉCIS ET DES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR

En début d'année, de nombreuses directions présentent leurs priorités, leur « Vision » et leur « cap ».

Mais juridiquement, cette séquence correspond à une consultation obligatoire du CSE ou (CSEC) prévue par le Code du travail.

Il ne s'agit pas d'une simple communication interne : c'est une procédure encadrée qui impose des obligations à l'employeur.



1. Une consultation obligatoire du CSE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE ou CSEC est consulté sur les orientations stratégiques.

Article L2312-24 du Code du travail

L'employeur doit consulter le CSE ou CSEC sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise
- Et leurs conséquences notamment sur:
 - ◇ L'activité ;
 - ◇ L'emploi ;
 - ◇ L'évolution des métiers et des compétences ;
 - ◇ L'organisation du travail ;
 - ◇ Le recours à la sous-traitance, à l'intérim et aux contrats précaires ;
 - ◇ La politique de formation et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Cette consultation doit permettre au CSE ou CSEC :

- De rendre un avis motivé ;
- Et de formuler des propositions alternatives auxquelles l'employeur doit répondre de manière argumentée.

2. Une obligation d'information préalable complète

La consultation n'est valable que si l'employeur fournit des informations suffisantes.

Ces informations doivent être mises à disposition dans la BDESE (base de données économique, sociale et environnementale).

L'employeur doit transmettre des éléments permettant d'analyser :

- Les perspectives d'activité ;
- Les orientations d'investissement ;
- Les évolutions d'organisation ;
- Les impacts prévisibles sur l'emploi et les compétences ;
- Les choix en matière de sous-traitance ou d'externalisation.

Sans informations précises, écrites et exploitables : la consultation ne peut pas être considérée comme régulière.

3. Une consultation qui doit intervenir en amont des décisions

Le cadre légal impose que le CSE soit consulté :

- Avant la mise en œuvre des orientations ;
- À un moment où les choix ne sont pas encore définitivement arrêtés.

L'objectif est de permettre :

- Un véritable échange ;
- La prise en compte des observations du CSE ;
- L'éventuelle évolution du projet initial.

Une présentation tardive, une fois les décisions actées, ne respecte pas l'esprit de la loi.

4. Des délais encadrés pour permettre un examen réel

En l'absence d'accord collectif spécifique, les délais légaux de consultation s'appliquent :

- ▶ **1 mois** pour rendre l'avis du CSE ;
- ▶ **2 mois** en cas de recours à un expert ;
- ▶ **3 mois** lorsqu'il existe plusieurs niveaux de consultation (CSE central et CSE d'établissement).

Ces délais ne commencent à courir que lorsque :

- L'ensemble des informations nécessaires a été transmis ;
- La BDESE est accessible et complète.

5. L'obligation de permettre un avis éclairé

L'employeur doit mettre le CSE en capacité de :

- Analyser les orientations stratégiques ;
- Mesurer leurs conséquences sociales ;
- Débattre des choix proposés.

Cela implique :

- La remise de documents exploitables ;
- La possibilité de poser des questions ;
- L'inscription du point à l'ordre du jour ;
- La réponse motivée de la direction à l'avis rendu.

6. Le recours possible à une expertise

Dans ce cadre, le CSE peut décider de se faire assister par un expert-comptable pour analyser :

- La cohérence de la stratégie ;
- La situation économique ;
- Les impacts sur l'emploi et l'organisation.

L'employeur a l'obligation de permettre cette expertise dans les conditions prévues par la loi.

CONCLUSION

La consultation sur les orientations stratégiques est une obligation légale structurante pour l'employeur.

Elle impose :

- Une information préalable complète via la BDESE ;
- Une consultation en amont des décisions ;
- Le respect de délais permettant une analyse réelle ;
- La possibilité pour le CSE de rendre un avis motivé ;
- La prise en compte des observations formulées.

Ce cadre vise à garantir que les choix stratégiques de l'entreprise ne soient pas décidés unilatéralement, mais examinés au regard de leurs conséquences économiques, sociales et organisationnelles.

LES ACCIDENTS DE TRAJET : CE QU'IL FAUT COMPRENDRE, SIMPLEMENT

On parle souvent des accidents au travail, mais beaucoup trop peu des accidents pour aller au travail ou en revenir. Pourtant, ils concernent directement notre quotidien.

1. C'est quoi un accident de trajet ?

Un accident de trajet, c'est un accident qui arrive :

- En allant du domicile au travail ;
- En rentrant du travail au domicile ;
- En allant au lieu habituel de repas.

À condition que le trajet soit normal et que l'horaire corresponde au travail.

Dans ce cas, la Sécurité sociale reconnaît l'accident et indemnise le salarié presque comme un accident du travail.

2. Mais attention : ce n'est pas vraiment traité comme un accident du travail

Et c'est là que ça pose problème.

Pour le salarié :

- L'accident est reconnu ;
- Il est indemnisé ;
- Il est protégé pendant son arrêt.

Pour l'employeur :

- Aucune conséquence financière ;
- Aucune pénalité ;
- Aucune obligation réelle de prévention.

pas de responsabilité engagée.

En clair :

- Le salarié prend le risque ;
- La Sécurité sociale paie ;
- L'employeur est protégé.

3. Pourquoi est-ce injuste ?

Parce que les accidents de trajet ne tombent pas du ciel.

Ils sont liés à :

- Des horaires décalés ;
- Des journées trop longues ;
- La fatigue ;
- La pression au boulot ;
- Des distances domicile-travail de plus en plus longues ;
- Des mobilités imposées.

Tout ça, ce sont des choix d'organisation du travail.

Mais le système fait comme si c'était un problème personnel, individuel, alors que c'est collectif et organisé.

4. Le vrai problème : on cache une partie des accidents du travail

Les accidents de trajet :

- Ne comptent pas dans les statistiques de l'entreprise ;
- N'augmentent pas le taux accidents du travail ;
- N'obligent pas la direction à changer quoi que ce soit.

Résultat :

- Moins de prévention ;
- Moins de reconnaissance ;
- Plus de risques pour les salariés.

5. Ce que revendique la CGT

La CGT est claire :

Les accidents de trajet ne sont pas des accidents privés. Ils sont une conséquence directe du travail tel qu'il est organisé.

Nous revendiquons :

- La reconnaissance du trajet comme un vrai risque professionnel ;
- Son intégration dans la prévention et le DUERP ;
- La réduction des horaires à rallonge et des amplitudes excessives ;
- Moins de mobilités imposées ;
- Une vraie prise en compte du temps de déplacement.

A RETENIR

Le travail ne commence pas quand on badge.

Il commence quand on prend la route pour aller bosser.

Protéger la santé des salariés, ça ne peut pas s'arrêter à la porte de l'entreprise.

RÉSEAUX SOCIAUX : VIGILANCE FACE AU CONTRÔLE

On nous parle de bienveillance, de bon usage, de responsabilité individuelle.

Mais dans les faits, les réseaux sociaux sont de plus en plus utilisés pour sanctionner, faire peur et mettre la pression.

Un message, un commentaire, une photo sortie de son contexte peuvent aujourd'hui suffire à déclencher :

- Un rappel à l'ordre ;
- Une procédure disciplinaire ;
- Une mise à l'écart.

Ce glissement est dangereux car il installe l'idée que le salarié devrait être irréprochable en permanence, y compris dans sa vie personnelle.

CE QUE DIT LE DROIT

Le RGPD et la CNIL sont clairs.

Article 5 du RGPD

Les données personnelles doivent être collectées de manière loyale, pour une finalité précise et de façon proportionnée.

La surveillance généralisée des salariés est interdite.

Article 6 du RGPD

Tout traitement doit reposer sur une base légale claire.

L'image de l'entreprise ou l'intérêt de l'employeur ne suffisent pas à justifier un contrôle disciplinaire.

Article 9 du RGPD

Les opinions, expressions personnelles et activités syndicales bénéficient d'une protection renforcée.

Elles ne peuvent pas servir d'outil de sanction.

Article 13 du RGPD

Les salariés doivent être informés préalablement de tout dispositif de contrôle.

Pas d'information, pas d'utilisation légale.

La CNIL rappelle qu'une sanction fondée sur une collecte déloyale, un détournement de finalité ou un dispositif disproportionné peut être contestée et annulée.

DE LA PRÉVENTION AU CONTRÔLE

Plutôt que de traiter les causes des difficultés de travail, certaines directions préfèrent :

- Surveiller ceux qui s'expriment ;
- Repérer les critiques ;
- Intervenir pour « faire un exemple ».

Ce n'est pas de la prévention.

C'est une stratégie de contrôle.

Même les réseaux sociaux d'entreprise, présentés comme « collaboratifs », peuvent devenir des outils de traçage, d'étiquetage et de normalisation des comportements.

La confiance ne se construit pas sous surveillance.

UNE RÉPONSE COLLECTIVE INDISPENSABLE

Seul, un salarié est exposé.

Collectivement, on se protège.

C'est le rôle des élus et de la CGT :

- Poser des limites au pouvoir disciplinaire ;
- Défendre la vie privée et la liberté d'expression ;
- Empêcher l'utilisation des outils numériques pour faire peur ;
- Transformer des situations individuelles en enjeux collectifs.

Un salarié n'est pas un ambassadeur permanent de son employeur.

C'est un travailleur, avec des droits, une vie privée et une liberté d'expression.

**Face au contrôle, une seule réponse :
l'organisation collective.**

La CGT est là pour les défendre.

**LE BRUIT ORGANISÉ:
QUAND LES CONDITIONS DE TRAVAIL
DEVIENNENT UN CHOIX DE GESTION**



Les directions continuent de présenter les open spaces comme des modèles de modernité et d'efficacité. Dans la réalité du travail, ils se traduisent surtout par un bruit permanent : conversations croisées, téléphones, déplacements incessants, machines et équipements qui fonctionnent en continu.

Même lorsque les niveaux sonores restent en apparence « acceptables », ce bruit de fond use, fragilise la concentration, augmente la fatigue et dégrade la qualité du travail. Ce n'est pas un problème individuel ni une question de simple confort : c'est un enjeu de santé au travail et d'organisation du travail.

Début 2026, un article rappelle que l'INRS a déployé un nouvel outil d'évaluation de la qualité acoustique des espaces ouverts. Si un tel outil devient nécessaire, c'est bien parce que la gêne sonore est désormais reconnue comme un facteur réel de dégradation des conditions de travail.

Le phénomène dépasse largement les seuls open spaces : bureaux administratifs, accueils clients, plateformes téléphoniques, ateliers et garages sont confrontés aux mêmes effets :

- Fatigue nerveuse ;
- Perte d'attention ;
- Erreurs ;
- Tensions entre collègues ;
- Sentiment de ne plus pouvoir faire correctement son travail.

Derrière ces situations, il n'y a rien d'accidentel. Densification des postes, réduction des surfaces, mélange d'activités incompatibles, suppression des espaces de repli : ces choix relèvent d'une logique de gestion visant la baisse des coûts immobiliers et l'augmentation de la productivité. Le bruit devient alors un révélateur d'une organisation qui sacrifie la santé à la rentabilité.

FOCUS : LA MISOPHONIE QUAND LE BRUIT DEVIENT UNE SOUFFRANCE

La misophonie n'est pas une simple gêne auditive.
Il s'agit d'une réaction neurologique et émotionnelle intense déclenchée par des sons spécifiques, souvent banals : voix proches, claquements, sonneries, bruits répétitifs ou imprévisibles.

Chez les personnes concernées, ces sons provoquent :

- Une irritation immédiate et disproportionnée ;
- Une montée de stress ou d'anxiété ;
- Des difficultés majeures de concentration ;
- Parfois des réactions physiques (tensions, accélération du rythme cardiaque, épuisement).

Dans un environnement de travail bruyant et non maîtrisé, la misophonie peut conduire à une souffrance durable, à l'isolement, voire à des situations de détresse psychologique. Elle met en lumière une réalité souvent niée : un même environnement sonore n'affecte pas tous les salariés de la même manière, et l'employeur ne peut s'en exonérer.

POSITION ET PRIORITÉS REVENDICATIVES DE LA CGT :

1. Partir du travail réel

- ▶ Analyser concrètement les situations vécues par les salariés ;
- ▶ Identifier les tâches nécessitant concentration et confidentialité ;
- ▶ Refuser le mélange d'activités incompatibles sur un même espace.

2. Redonner des marges de manœuvre aux salariés

- ▶ Mettre en place des espaces fermés pour les appels et échanges ;
- ▶ Prévoir de véritables zones calmes pour le travail de fond ;
- ▶ Limiter les interruptions permanentes imposées par l'organisation.

3. Agir sur l'aménagement des locaux

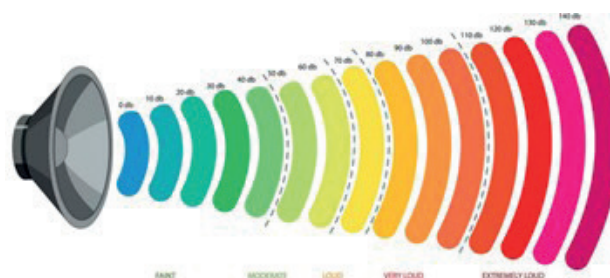
- ▶ Réduire la densité des postes de travail ;
- ▶ Installer de réelles séparations acoustiques ;
- ▶ Traiter plafonds, murs et équipements bruyants ;
- ▶ Isoler les zones de circulation et les machines.

4. Faire respecter les obligations de l'employeur

- ▶ Intégrer pleinement le risque bruit dans le DUERP ;
- ▶ Saisir la CSSCT sur l'environnement sonore ;
- ▶ Exiger des mesures objectives et des plans d'action concrets ;
- ▶ Évaluer les impacts sur la santé et les risques psychosociaux.

5. Remettre la qualité du travail au centre

Un salarié exposé en permanence au bruit ne peut ni se concentrer correctement ni produire un travail de qualité. Défendre de bonnes conditions sonores, c'est défendre le sens du travail, le professionnalisme et la dignité au travail.



DISCRIMINATIONS ET RÉPRESSION ANTISYNDICALE : DES PRATIQUES INACCEPTABLES, DES DROITS À FAIRE RESPECTER

1. Des discriminations encore bien réelles

Les décisions de justice récentes rappellent une réalité que beaucoup de salariés et de militants connaissent : l'engagement syndical peut encore coûter cher en matière de carrière, de rémunération et de reconnaissance professionnelle.

Retards d'évolution, blocages de classification, absence d'augmentations individuelles, mises à l'écart de certaines missions... Ces situations ne sont pas des ressentis isolés. Elles traduisent des pratiques qui, lorsqu'elles sont avérées, constituent des discriminations syndicales interdites par le Code du travail.

Pour la CGT, il ne peut pas y avoir d'un côté un discours sur le dialogue social et, de l'autre, des pratiques qui pénalisent celles et ceux qui s'engagent pour défendre l'intérêt collectif.

2. Une répression antisyndicale qui prend différentes formes

Au-delà des discriminations de carrière, la pression peut aussi s'exprimer par :

- Des procédures disciplinaires ciblées ;
- Des tentatives d'isolement de militants ;
- Des remises en cause du droit d'expression ;
- Des entraves à l'activité syndicale.

Ces méthodes visent souvent à affaiblir les équipes syndicales et à décourager l'engagement.

La CGT rappelle que le droit syndical est un droit fondamental. S'attaquer à un militant, c'est s'attaquer à la représentation collective des salariés.

3. Prévenir les discriminations : une responsabilité de l'employeur

L'employeur a l'obligation légale de garantir :

- L'égalité de traitement ;
- Le respect des parcours professionnels ;
- L'absence de discrimination liée à l'activité syndicale.

Cela suppose concrètement :

- Un suivi transparent des évolutions de carrière ;

- Des critères d'augmentation objectifs ;
- Des indicateurs comparatifs entre salariés syndiqués et non syndiqués ;
- Des instances de dialogue social réellement opérationnelles.

Pour la CGT, la prévention passe par la traçabilité des décisions RH et par un contrôle régulier en CSE et en CSSCT.

4. Se défendre : des droits et des leviers existent

Face à une situation de discrimination ou de pression, il est essentiel de ne pas rester isolé.

Premiers réflexes :

- Conserver tous les éléments factuels (entretiens, évaluations, courriels, décisions RH) ;
- Comparer son évolution avec des situations équivalentes ;
- Alerter rapidement les représentants CGT.

Des recours sont possibles :

- Intervention des élus du personnel ;
- Droit d'alerte ;
- Saisine de l'inspection du travail ;
- Actions juridiques individuelles ou collectives.

La jurisprudence montre que lorsque les dossiers sont documentés, les discriminations peuvent être reconnues et sanctionnées.

5. Protéger l'engagement collectif

La CGT continuera :

- À accompagner les salariés concernés ;
- À exiger la transparence sur les politiques de rémunération et de carrière ;
- À faire respecter le droit syndical ;
- À porter chaque situation, y compris sur le terrain juridique si nécessaire.

S'engager pour défendre ses collègues ne doit jamais devenir un risque professionnel. Respecter les droits syndicaux, ce n'est pas une option : c'est une obligation légale et un enjeu de justice sociale.

le 8 mars, un jour de lutte pour nos conquêtes



VIGILANCE COLLECTIVE

MENSONGE, FAUSSES ACCUSATIONS & ATTESTATIONS : ATTENTION, CELA PEUT VOUS METTRE EN DANGER

Dans l'entreprise, chacun peut être amené un jour à témoigner, à expliquer une situation ou à donner sa version des faits.

Cela peut sembler anodin.

En réalité, accuser un collègue ou rédiger une attestation n'est jamais un acte sans conséquence.

Des pressions qui existent dans certaines situations

Dans des périodes de tension, de réorganisation ou de conflit, il arrive que des salariés soient :

- Incités à confirmer une version déjà écrite ;
- Encouragés à charger un collègue ;
- Sollicités pour signer un document qu'ils n'ont pas rédigé ;
- Influencés par un manager, une direction ou parfois par des personnes peu scrupuleuses.

La CGT le rappelle clairement :

Aucun salarié ne doit écrire ou signer sous pression.

Aucun salarié ne doit déformer volontairement les faits.

Fausse accusation ou mensonge : un risque pénal réel

Beaucoup l'ignorent, mais faire une fausse accusation ou rédiger un témoignage mensonger peut relever :

- De la dénonciation calomnieuse ;
- De la diffamation ;
- Du faux témoignage.

Ces faits peuvent être pénalement sanctionnables.

Concrètement :

Celui qui signe engage sa responsabilité personnelle.

Quand une affaire se retourne, ce n'est pas celui qui a soufflé les mots qui est inquiété, c'est celui qui a signé le document.

Attention aux fausses attestations

Une attestation utilisée dans une procédure (prud'hommes, enquête interne, justice) doit :

- Être sincère ;
- Être rédigée par la personne elle-même ;
- Respecter un formalisme précis.

Une attestation doit être réalisée sur un document conforme, de type formulaire CERFA, et pas sur une simple feuille blanche préparée ou dictée par

quelqu'un d'autre. Signer une attestation inexacte ou arrangée peut exposer directement le salarié.

Refus de la délation – priorité à la solidarité

Opposer les salariés entre eux a toujours été une méthode utilisée pour faire taire, isoler ou écarter.

La CGT refuse ces pratiques.

L'expérience montre une réalité simple :

Aujourd'hui on vous demande de charger un collègue.

Demain, ce peut être vous.

La solidarité entre salariés doit rester une protection collective, pas un outil de règlement de comptes.

Réflexes de protection

Avant de signer ou d'écrire quoi que ce soit :

- Prendre le temps de lire ;
- Vérifier que les faits sont exacts ;
- Refuser toute formulation imposée ;
- Conserver une copie ;
- Demander conseil à un représentant du personnel.

Un salarié a toujours le droit de refuser de signer.

Les valeurs que défend la CGT

La CGT défend :

- La vérité des faits ;
- La protection des salariés ;
- Le respect des personnes ;
- Le refus des manipulations et des procédures montées.

Notre rôle n'est pas de couvrir qui que ce soit, mais d'empêcher qu'un salarié soit injustement accusé et d'éviter qu'un autre se mette en danger en signant un document mensonger.

CONCLUSION

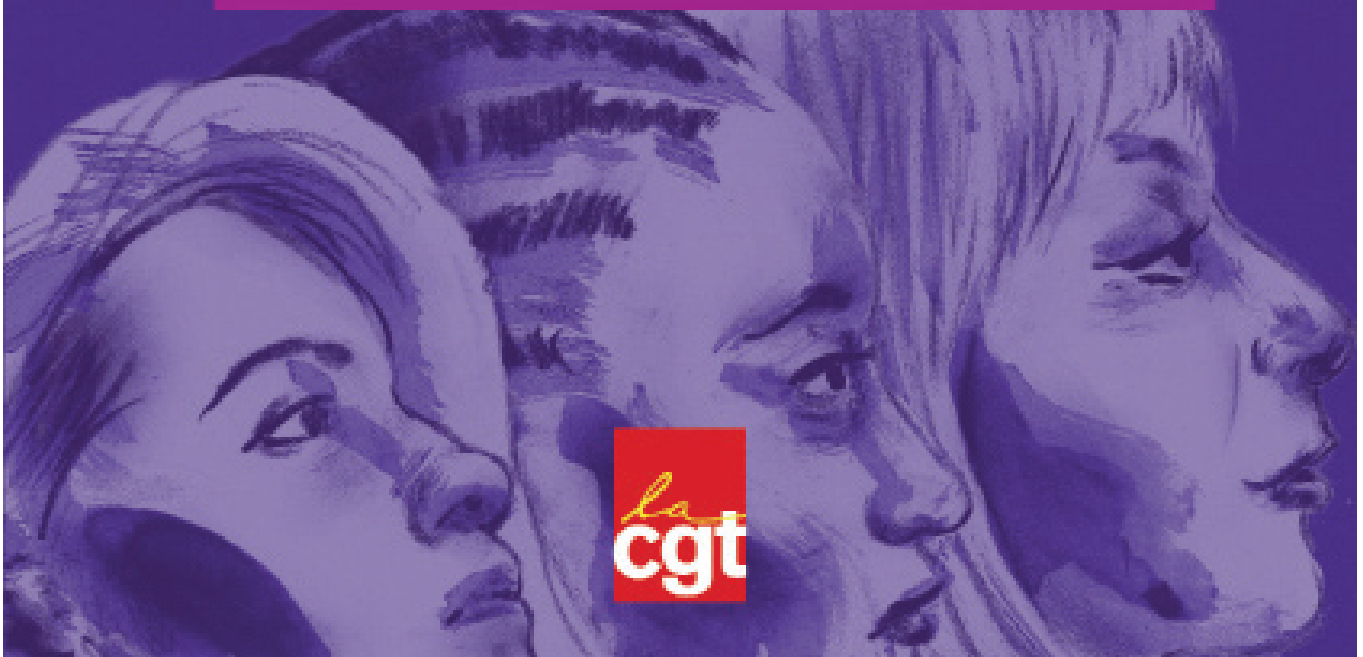
La parole d'un salarié a du poids.

Mais une parole manipulée peut détruire un collègue et mettre en difficulté celui qui l'a écrite.

Refusons la délation.

Choisissons l'entraide, la responsabilité et la solidarité.

Légalité c'est pas sorcière



MÊME SITE, PAS LES MÊMES DROITS

Sous-traitance, auto-entrepreneuriat et service à la personne : quand l'organisation du travail déborde largement l'entreprise

Dans les Services de l'Automobile (SA), et tout particulièrement dans la location de véhicules, l'organisation du travail a profondément évolué. Sous-traitance généralisée, recours massif aux auto-entrepreneurs, extension continue des plages horaires au nom du service au client : ces choix ne relèvent ni du hasard ni de la technique.

Ils traduisent une stratégie patronale assumée, qui modifie en profondeur le travail réel, fragilise les collectifs et déplace une partie croissante des risques hors du périmètre visible de l'entreprise.

Ce dossier vise à mettre en lumière cette réalité, telle qu'elle est vécue sur le terrain.

UNE POSITION CLAIRE : PAS D'OPPOSITION ENTRE TRAVAILLEURS

Il est essentiel de le dire clairement : l'objectif n'est pas d'opposer les salariés entre eux.

Les salariés du donneur d'ordre, les salariés des entreprises sous-traitantes et les auto-entrepreneurs ne sont pas des adversaires. Ils subissent les mêmes logiques d'organisation du travail, souvent imposées sans concertation, et en paient collectivement les conséquences.

Ce sont aussi des travailleurs soumis à des contraintes fortes, à la pression du service permanent et à des conditions de travail dégradées.

Le rôle des syndicats, et en particulier à travers le CSE, n'est pas d'organiser l'affrontement entre travailleurs, mais de mettre le patron face à ses responsabilités légales, sociales et humaines.

C'est en reconstruisant du collectif, en refusant la mise en concurrence organisée et en agissant sur tous les leviers existants que l'on peut gagner de meilleures conditions de travail, pour tous, sur l'ensemble des plans : santé, sécurité, temps de travail, rémunération et respect de la vie personnelle.

LA SOUS-TRAITANCE : UN OUTIL DE GESTION SOCIALE

Le recours à la sous-traitance est souvent présenté comme une nécessité économique ou organisationnelle. En réalité, il constitue un véritable outil de gestion sociale.

Sur un même site peuvent cohabiter :

- Des salariés du donneur d'ordre ;
- Des salariés d'entreprises prestataires ;
- Des intérimaires ;
- Des auto-entrepreneurs.

Tous travaillent parfois ensemble, sous les mêmes contraintes opérationnelles, mais sans bénéficier des mêmes droits, ni des mêmes protections sociales.

Cette fragmentation n'est pas neutre. Elle affaiblit les collectifs de travail, isole les travailleurs et rend plus difficile toute construction d'un rapport de force collectif. Là où le collectif disparaît, la contestation s'éteint.

AUTO-ENTREPRENEURS : INDÉPENDANTS SUR LE PAPIER, SUBORDONNÉS DANS LES FAITS

Dans la location de véhicules et certaines activités connexes, le recours aux auto-entrepreneurs est devenu massif : convoyage, préparation des véhicules, nettoyage, petites retouches peinture, gestion de parc.

Présenté comme une forme de flexibilité moderne, ce modèle masque souvent une réalité bien différente.

Lorsque :

- Les horaires sont imposés ;
- Le lieu de travail est imposé ;
- Les consignes sont quotidiennes ;
- Le travail est intégré à l'organisation du site ;
- Le matériel est parfois fourni.

le lien de subordination existe de fait. Le risque de salariat déguisé est réel.

Ce modèle permet surtout de contourner la convention collective, d'éviter les obligations sociales et de faire peser l'ensemble des risques économiques et professionnels sur les travailleurs les plus précaires.



SÉCURITÉ AU TRAVAIL : DES RISQUES CHIMIQUES ET PHYSIQUES INVISIBILISÉS

Les auto-entrepreneurs interviennent très souvent dans des conditions de sécurité dégradées. Ils travaillent avec :

- Des peintures ;
- Des solvants et dissolvants ;
- Des produits chimiques de nettoyage ;
- Des poussières et émanations non récupérées faute de systèmes d'aspiration adaptés.



LA RESPONSABILITÉ PATRONALE NE SE SOUS-TRAITE PAS

Qu'il s'agisse de salariés, de sous-traitants ou d'auto-entrepreneurs, le donneur d'ordre reste responsable de la santé et de la sécurité sur son site.

La sous-traitance ne transfère pas l'obligation de prévention. Le donneur d'ordre doit :

- Evaluer les risques liés à la coactivité ;
- Coordonner les mesures de prévention ;
- S'assurer que les produits et matériels utilisés ne mettent pas en danger les travailleurs ;
- Intervenir lorsqu'une situation dangereuse est constatée.

Ignorer les conditions réelles de travail des sous-traitants et indépendants n'est pas une option.

Faute de moyens financiers suffisants, beaucoup utilisent du matériel inadapté ou obsolète. Les protections collectives sont inexistantes ou inefficaces. Les équipements de protection individuelle sont insuffisants, parfois inexistantes, ou entièrement à la charge du travailleur.

Par manque de moyens, certains sont contraints d'acheter les produits les moins chers, souvent plus nocifs, parfois même interdits par la réglementation. Le risque chimique est ainsi déplacé vers les plus précaires, hors du champ direct de responsabilité visible du donneur d'ordre.



DUERP : UN OUTIL TROP SOUVENT DÉCONNECTÉ DU TRAVAIL RÉEL

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) devrait intégrer l'ensemble des risques liés à l'organisation réelle du travail.

Dans les faits, les risques liés :

- A la sous-traitance ;
- A la coactivité ;
- Aux horaires atypiques ;
- Aux expositions chimiques ;
- A la fatigue chronique

sont trop souvent absents ou minimisés.

Un DUERP qui ne prend pas en compte les sous-traitants et auto-entrepreneurs présents sur site est un document incomplet, déconnecté de la réalité du travail.

LE RÔLE CENTRAL DU CSE

Le CSE a un rôle central à jouer face à ces organisations du travail. Il ne peut se contenter d'un rôle consultatif formel.

Le CSE peut et doit :

- Exiger la transparence sur le recours à la sous-traitance ;
- Demander communication des contrats de prestation ;
- Interroger les impacts sur l'emploi et les conditions de travail ;
- Alerter sur les risques pour la santé et la sécurité ;
- Exiger l'intégration de ces risques dans le DUERP ;
- Recourir à l'expertise lorsque la structure de l'emploi et de l'organisation du travail est durablement modifiée.

Le CSE est un levier essentiel pour remettre le travail réel au centre du débat.

LE SERVICE À LA PERSONNE À OUTRANCE : DES HORAIRES DE TRAVAIL COMPLÈTEMENT FOUS

Le service à la personne proposé par les patrons, et cela à outrance, engendre des horaires de travail complètement fous.

Travail tôt le matin, tard le soir, de nuit, les samedis, dimanches et jours fériés : cette organisation est présentée comme une exigence de compétitivité et de satisfaction client.

En réalité, elle détruit les équilibres de vie. Elle engendre des conflits au sein des couples, parfois des séparations, et empêche les parents de remplir pleinement leur rôle auprès de leurs enfants.

DES CONSÉQUENCES BIEN AU-DELÀ DE L'ENTREPRISE

Ces horaires rendent les solutions de garde classiques impossibles. Les nounous et personnels de garde d'enfants subissent à leur tour des conditions de travail dégradées, imposées par des contraintes qu'ils ne maîtrisent pas.

Face à cette impasse, le recours aux grands-parents devient une nécessité.

Par solidarité familiale, ils acceptent souvent au-delà de leurs capacités physiques, avec des risques accrus : fatigue, accidents domestiques, maladies, transmission de virus, alors même que les personnes âgées sont plus fragiles.

Le travail désorganisé produit ainsi des risques qui dépassent largement le cadre de l'entreprise et touchent l'ensemble de la société.

CONCLUSION REFAIRE DU COLLECTIF UN CHOIX POLITIQUE

Sous-traitance, auto-entrepreneuriat et service à la personne à outrance ne sont pas des fatalités. Ce sont des choix organisationnels et politiques.

Refuser l'opposition entre travailleurs, remettre le patron face à ses responsabilités et reconstruire du collectif sont les seules voies possibles pour gagner de meilleures conditions de travail, pour toutes et tous, sur l'ensemble des plans.

Avec ou sans règles : ÉGALITÉ



CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT AF13

CR DU 4 FÉVRIER 2026

Délégation CGT : Pascal RITTEN

Cette réunion du Conseil de Perfectionnement a principalement porté sur le bilan d'activité 2025 et les perspectives d'évolution du CFA Automobile Formation 13.

1. Projets d'infrastructures et modernisation des équipements

La direction a présenté plusieurs projets d'extension :

- Augmentation des surfaces d'atelier ;
- Création de salles de technologie et de cours supplémentaires ;
- Développement du centre ressources ainsi que l'amélioration des espaces de vie et des capacités de stockage des véhicules pédagogiques.

Des investissements sont également prévus dans des équipements pédagogiques (véhicules électriques et hybrides, stations de diagnostic, simulateurs, licences technologiques ELECTUDE).

Remarque de la CGT :

La modernisation de l'outil de formation est nécessaire au regard des évolutions technologiques du secteur automobile. Toutefois, ces projets devront impérativement s'accompagner de moyens humains suffisants et d'une prise en compte des conditions de travail dans les ateliers et salles pédagogiques.

2. Actions de recrutement et d'attractivité des métiers

Le CFA poursuit des actions de promotion (portes ouvertes, présence sur Parcoursup et Affelnet, forums et salons des métiers, participation à des événements de type WorldSkills) afin de renforcer l'attractivité des formations.

Remarque de la CGT :

Cette dynamique est positive pour la visibilité des métiers, mais la qualité de l'accompagnement des jeunes et les conditions d'apprentissage doivent rester prioritaires face à une logique de remplissage des sections.

3. Financements et appels à projets (ANFA – OPCO Mobilités)

Plusieurs investissements reposent sur des dispositifs de financement externes, notamment pour l'acquisition d'équipements techniques et numériques.

Remarque de la CGT :

La dépendance aux financements par appels à projets peut fragiliser la pérennité des moyens. La CGT rappelle la nécessité de financements durables garantissant la stabilité des formations et des équipes.

4. Évolution des effectifs et résultats aux examens

Les résultats aux examens sont globalement bons. En revanche, les effectifs montrent une évolution contrastée avec une baisse récente du nombre total d'apprentis.

Remarque de la CGT :

Ce point doit faire l'objet d'un suivi attentif afin d'identifier les causes (attractivité des métiers, concurrence entre organismes, conditions d'accueil des apprentis). Une analyse sur la question des taux d'abandon et de l'insertion professionnelle mériterait d'être présentée lors d'une prochaine séance.

5. Démarche éco-responsable et organisation des ateliers

Des actions sont engagées sur la gestion des déchets d'atelier, le partenariat avec un prestataire spécialisé et l'amélioration des systèmes de chauffage et de rafraîchissement.

Remarque de la CGT :

Ces démarches vont dans le bon sens mais doivent être articulées avec la prévention des risques professionnels à venir et déjà existants, l'exposition aux produits et l'amélioration concrète des conditions de travail des personnels et des apprentis.

CONCLUSION

Cette première participation a permis de constater une volonté de modernisation et d'adaptation du CFA aux évolutions technologiques du secteur à venir. La CGT sera attentive à ce que ces évolutions s'accompagnent d'un renforcement des moyens humains, de la prise en compte de la sécurité des apprentis (risques chimiques et risques liés au véhicules électriques.), au suivi des effectifs ainsi qu'à l'amélioration réelle des conditions d'apprentissage et de travail.

CONSEIL DES MÉTIERS

CR DU 21 JANVIER 2026

Délégation CGT : Michel GENTAZ

POUR APPROBATION :

APP1. Relevé de décisions du 18 novembre 2025 :

Aucune remarque n'ayant été faite, le relevé de décisions est adopté à l'unanimité.

POUR DÉCISION :

DEC 1. Elections du président et du Vice-président du Conseil des Métiers :

- Jérôme DEBARD collège salarial (FO) est élu Président du CDM ;
- Bernard BOURRIER collège patronal (Mobilians) est élu Vice-Président.

Remarque des représentants de la CGT :

Notre candidat, Taieb AYARI, n'a obtenu que nos deux voix. Il est apparu clairement que l'unanimité des votes des autres organisations salariales résultait d'un accord conclu en amont de la réunion. A l'avenir, nous devons nous prémunir contre ce type de coalition en anticipant davantage et en préparant, comme nous le faisons auparavant, avec les autres organisations, la répartition des postes dans les différentes commissions. Nous avons les arguments nécessaires, à nous de les mettre en avant.

DEC 2. Désignation des représentants des 4 commissions permanentes :

- Commission Alternance :
Pour la CGT, Michel GENTAZ.
- Commission Plan de Développement des Compétences :

Un poste supplémentaire était à pourvoir entre la CGT et la CFDT pour respecter la parité entre organisation patronale et syndicale.

La CFDT, grâce à la coalition FO, CFDT, CFE CGC, prend le poste.

- Commission Offre de Services et Actions Territoriales :
La CGT n'a pas de représentant dans cette commission.
- Commission Observatoire et Certifications :
Pour la CGT, Taieb AYARI.

Remarque des représentants de la CGT :

Le poste de représentant à la Commission Plan de Développement des Compétences est resté vacant pendant toute la mandature. Nous aurions dû nous positionner dessus : nous l'aurions obtenu et l'aurions sans doute conservé pour cette nouvelle mandature.

POUR INFORMATION :

INF 1. Composition du Conseil des Métiers :

La CGT a 2 représentants :

- Taieb AYARI ;
- Michel GENTAZ.

INF 2. Désignation pour le Conseil d'Administration :

La CGT des Services de l'Auto a un représentant en la personne de :

- Taieb AYARI.

Calendrier des CDM 2026 :

- * Mardi 31 mars 2026
- * Mardi 08 septembre 2026
- * Mercredi 25 novembre 2026



COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

CR DU 22 JANVIER 2026

Délégation CGT :

César FERREIRA
Ludovic LHOPITAL
Grégoire RESTOY
PASCAL RITTEN

I. GUIDE / MODE D'EMPLOI - AVENANT N°106 RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET SON IMPACT (PRÉSENTATION PAR LE CABINET FLICHY)

Le Cabinet a présenté une note juridique exhaustive (environ 60 pages) relative au champ d'application professionnel, transmise tardivement aux organisations syndicales.

Positionnement des organisations :

-  La CGT a indiqué ne pas être en mesure de se prononcer immédiatement, la note ayant été reçue la veille. Elle a demandé un délai supplémentaire pour formuler un avis et a insisté sur la nécessité d'un guide clair, pédagogique et accessible ;
- Le collège patronal a proposé que les organisations syndicales transmettent ultérieurement leurs observations.

Élaboration d'un guide pratique :

La Commission a validé le principe de produire un Guide Pratique destiné à une large diffusion, distinct de la note juridique de référence.

Caractéristiques retenues :

- Format FAQ (questions-réponses) avec paragraphes courts ;
- Présence d'un index, d'une table des matières et d'un sommaire cliquable ;
- Objectif : faciliter l'appropriation des règles conventionnelles par les entreprises et les salariés ;
- Mise en ligne prévue sur le portail de branche.

Les organisations syndicales disposent d'un délai pour proposer des ajustements de fond ou de forme afin d'éviter toute mauvaise interprétation.

II. DÉLIBÉRATION PARITAIRE N°1-26 RELATIVE AUX ÉVOLUTIONS DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES POUR L'ANNÉE 2026

Les débats ont porté principalement sur :

- Le métier de préparateur de véhicules, notamment dans la filière location ;
- L'intégration des activités liées aux véhicules électriques dans les référentiels de la branche.

Métier de préparateur de véhicules :

Un désaccord est apparu entre organisations patronales et syndicales :

- Le patronat estime que la majorité des tâches restent simples et refuse une reclassification automatique ;
- Plusieurs organisations syndicales considèrent que les évolutions technologiques (électronique embarquée, sécurité, VE) justifient une reconnaissance supérieure.

Décision de la Commission :

Pour objectiver le débat, la CPN a décidé :

- De mandater l'ANFA pour conduire une étude d'observation terrain dans les entreprises de location ;
- Une restitution prévue pour juin 2026 ;
- L'examen des résultats dans un futur Groupe Technique Paritaire, fin 2026 ou début 2027, afin d'envisager d'éventuelles évolutions des classifications.

Risques liés aux véhicules électriques :

La CGT a alerté sur la dangerosité des interventions sur batteries haute tension (300 à 800 volts) et a proposé :

- Un positionnement à l'échelon 12 pour le travail hors tension sur chaînes de traction ;

- Un échelon 17 pour les interventions sous tension ;
- Avec exigences renforcées en matière de formation, habilitations et prévention.

Elle a également souligné des problèmes récurrents de sécurité dans certaines entreprises.

III. DÉLIBÉRATION PARITAIRE N°2-26 RELATIVE AU CALENDRIER 2026 DES GROUPES TECHNIQUES PARITAIRES ANFA

Le calendrier des GTP pour 2026 a été validé.

Un agenda complémentaire sera présenté en février afin d'intégrer de nouvelles thématiques, notamment :

- La gestion des parkings ;
- La location de véhicules ;
- Les métiers de la préparation automobile.

La CGT a indiqué ne pas s'opposer au calendrier proposé.

IV. DÉLIBÉRATION PARITAIRE N°3-26 RELATIVE AU PROGRAMME 2026 DES ACTIONS DE SOLIDARITÉ ET DE PRÉVENTION

Le programme d'actions 2026 a été adopté.

Point de divergence :

- La CGT a refusé de signer la délibération, considérant que le financement de certaines mesures de prévention relève de la responsabilité des employeurs et qu'elles ne doivent donc pas être financées avec l'argent des salariés ;
- Les autres organisations syndicales n'ont pas formulé d'opposition.

V. MINIMA CONVENTIONNELS POUR 2026

Les discussions se sont inscrites dans un contexte d'inflation estimée entre 0,8 % et 0,9 % pour 2025.

Positions exprimées :

Patronat : proposition initiale à 1 %, puis 1,2 %, enfin 1,25 %.

- FO, CFDT, CFTC : demandes autour de 1,5 % ;
- CGT : revendication de 2 %, invoquant un rattrapage des pertes antérieures ;
- CFDT a indiqué devoir consulter avant validation intermédiaire.

Issue des négociations :

Un accord a été trouvé entre le patronat, FO, la CFDT et la CFTC sur :

- Une augmentation des minima conventionnels de 1,25 % pour 2026.

La CGT a indiqué devoir consulter ses instances avant de se prononcer.

Le patronat a souhaité que la CGT rejoigne l'accord rapidement afin d'éviter un retard dans la procédure d'extension administrative.





8 mars pour l'égalité des droits

Inégalités salariales : on compare, on répare !

Avec la CGT, on revendique :

- la création d'outils performants de mesure des inégalités salariales et professionnelles dans le privé et dans le public ;
- la revalorisation des métiers à prédominance féminine, aujourd'hui dévalorisés et sous-payés ;
- la fin des temps partiels imposés ;
- la revalorisation du Smic et de tous les salaires ;
- la suppression des systèmes opaques d'individualisation des rémunérations ;
- de réelles et fortes sanctions contre les entreprises qui discriminent ;
- le conditionnement de l'octroi des marchés publics à l'égalité salariale ;
- un congé d'accueil de l'enfant de quatre mois pour le second parent ;
- une opération publique de déconstruction massive des stéréotypes de genre dès le plus jeune âge, à l'école, au travail et dans l'ensemble de la société.

Gagner l'égalité, c'est mettre fin au dumping social lié aux différences de rémunérations entre femmes et hommes qui tire tous les salaires vers le bas. Tout le monde y gagne !

On s'organise pour gagner l'égalité salariale

Avec qui/quoi ?

- **Les militant-es de la CGT** dans mon entreprise ou mon administration, ou de mon union locale si la CGT n'est pas présente sur mon lieu de travail
- **Les outils CGT** : le site de référence sur l'égalité femmes-hommes avec des guides, accords types, vidéos, tracts, affiches, etc. = www.egalite-professionnelle.cgt.fr, des formations CGT dédiées

Quels sont mes droits ?

- **Discriminer, c'est illégal !** La loi proscriit les discriminations directes et indirectes, il est interdit de ne pas respecter les principes « À travail égal, salaire égal » et « À travail de valeur égale, salaire égal » ; il est pareillement interdit de pénaliser les femmes pour grossesse, maternité et situation de famille notamment ;
- À partir du mois de juin 2026, toute personne aura le **droit de connaître le salaire moyen des collègues** de sa catégorie à l'embauche ou au cours de la carrière, grâce à la transposition en droit français de la directive sur la transparence des rémunérations (voir ci-contre).

Pour mettre fin aux inégalités de salaire et de carrière, on la joue collectif !

Plusieurs leviers existent pour réparer les injustices :

- Les négociations annuelles obligatoires...
- Les accords égalité femmes-hommes dans les entreprises...
- Les négociations de branche...
- Les recours en justice...

Flashez le code pour voir les détails de ces points et le kit d'action

La transparence sur les rémunérations, un levier pour gagner l'égalité femmes-hommes au travail !

La France doit transposer cette année en droit français **une directive européenne** qui prévoit notamment :

- l'obligation de transparence des rémunérations à l'embauche et pendant la carrière ;
- l'évaluation des inégalités de rémunération ;
- la refonte des grilles des métiers en prenant en compte la notion de valeur égale ;
- le renversement de la charge de la preuve en cas de recours en justice pour discrimination ;
- des sanctions dissuasives pour les entreprises et les administrations qui discriminent.

Ces dispositions changeront la donne en profondeur si l'esprit du texte européen est respecté.

Or, les concertations entre syndicats, gouvernement et patronat font craindre le pire.

Contre une transposition au rabais, la mobilisation de l'ensemble du monde du travail est indispensable !

Retrouvez davantage d'informations sur egalite-professionnelle.cgt.fr

Revendiquer l'égalité salariale, c'est revendiquer l'augmentation de tous les salaires !

Kit et manifestation du 8 mars





cgt.fr/8mars2026

Les femmes gagnent en moyenne 22 % de moins que les hommes



En équivalent temps plein :

- 19 % de moins que les hommes dans la fonction publique **hospitalière**
- 12 % de moins dans la fonction publique d'**État**
- 7 % de moins dans la fonction publique **territoriale**

80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes



80 % des personnes en situation de pauvreté tout en ayant un emploi sont des femmes

Le passage à temps partiel après une **naissance** est **10 fois plus fréquent** pour les mères que pour les pères



95 % des secrétaires sont des femmes,
94 % des aides à domicile,
90 % des aides-soignantes...



62 % des cadres du secteur privé sont des hommes

6 personnes sur 10



au Smic sont des femmes

L'écart de revenu du travail entre les hommes et les femmes est de 30 % en incluant les personnes qui ne sont pas en emploi



Les femmes perçoivent une pension de retraite inférieure de 38 % à celle des hommes

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**

