

Le coût du carburant ne cesse d'augmenter...

STATION

Diesel 2.19€

SP95 2.23€

SP98 2.29€

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



LES SALARIÉS SUBISSENT LA PRESSION!

SOMMAIRE

Editorial de Frédéric NICOD	p. 3
NAO Stellantis	p. 8
NAO Hertz France	p. 9
NAO Retail Renault Group	p. 10
NAO Effia	p. 12
La CGT fait reculer l'injustice	p. 13
PV d'accord ou de désaccord en NAO	p. 14
Note aux organisations syndicales	p. 15
Commission Paritaire Nationale : CR du 19 février 2026	p. 17
GTP « Carrosserie - Peinture » : CR du 9 mars 2026	p. 20
GTP « Vente et Maintenance Motocycles » : CR du 11 mars 2026	p. 22
GTP « Ventes utilitaires et industriels » : CR du 11 mars 2026	p. 24
Jours fériés dans les Services de l'Automobile	p. 26





Frédéric NICOD
Membre du Bureau
des Services de l'Auto

DE LA COLONISATION DES ESPRITS À LA FÉODALITÉ DANS L'ENTREPRISE

Quand la direction confond management et pédagogie infantilisante

« J'ai appris à ne pas essayer de convaincre qui que ce soit. Le travail de persuasion est un manque de respect, c'est une tentative de coloniser l'autre. »

La réflexion de José Saramago éclaire d'une manière très particulière ce qui se joue souvent dans les entreprises.

Car dans beaucoup d'organisations, la relation entre direction et salariés est pensée comme une relation pédagogique. Les dirigeants parlent d'« expliquer », de « faire comprendre », de « pédagogie de la décision ». Les réunions deviennent des moments où l'on présente la stratégie, où l'on déroule des arguments, où l'on cherche à faire accepter les choix déjà arrêtés.

Mais cette « pédagogie » repose sur un présupposé implicite : si les salariés ne sont pas d'accord, c'est qu'ils n'ont pas compris.

Cette posture est révélatrice d'un rapport profondément asymétrique. Elle place la direction dans la position de celui qui sait, qui analyse, qui décide, tandis que les salariés seraient ceux à qui il faut expliquer la réalité économique, les contraintes ou les orientations de l'entreprise.

Autrement dit, le rapport devient celui d'un éducateur face à des enfants.

Or les salariés ne sont pas des élèves. Ce sont des travailleurs, porteurs d'expérience, de compétences et d'une connaissance concrète du travail réel. Ils ne manquent pas d'intelligence ni de compréhension. Ils peuvent simplement avoir une analyse différente, parce que leur point de vue part du terrain et non des tableaux de bord.

Lorsque la direction adopte cette posture pédagogique descendante, le dialogue disparaît progressivement. La réunion n'est plus un espace d'échange, mais un moment où l'on tente d'amener les salariés à accepter une vision qui leur est extérieure.

C'est précisément ce mécanisme que dénonçait Saramago : la volonté de convaincre peut devenir une forme de colonisation intellectuelle, où l'on cherche à faire entrer l'autre dans son propre cadre de pensée.

Dans l'entreprise, cette logique produit souvent l'effet inverse de celui recherché. Les salariés ne se sentent pas respectés dans leur capacité d'analyse. Ils perçoivent rapidement que l'on ne cherche pas réellement leur avis, mais leur adhésion.

Or un véritable dialogue social repose sur un principe beaucoup plus simple et beaucoup plus exigeant :

- Reconnaître que chacun peut penser, analyser et comprendre par lui-même.

Le rôle d'une direction responsable n'est pas d'éduquer les salariés comme s'ils ignoraient la réalité de l'entreprise. Il devrait être de confronter les analyses, d'entendre les expériences du terrain et d'accepter que la décision puisse évoluer à la lumière de cet échange.

Car dans une organisation vivante, la réflexion n'appartient à personne.

Elle se construit collectivement.

Et le respect commence peut-être là : cesser de vouloir expliquer aux salariés ce qu'ils devraient penser, et commencer enfin à écouter ce qu'ils savent déjà.

...et la question de l'adhésion syndicale

Cette réflexion renvoie aussi à une autre question essentielle dans l'entreprise : l'adhésion syndicale.

On entend souvent les directions affirmer que les salariés seraient « influencés » par les syndicats, comme si l'engagement syndical relevait d'une forme de manipulation ou de persuasion organisée. Cette vision repose sur la même logique paternaliste : les salariés seraient malléables, sensibles à des discours, incapables de construire leur propre analyse.

Mais la réalité est bien différente.

On n'adhère pas à un syndicat parce que quelqu'un nous a convaincu dans un couloir ou parce qu'un militant aurait « colonisé » notre esprit. On adhère parce qu'à un moment donné, l'expérience du travail, les injustices vécues, les décisions imposées sans dialogue conduisent chacun à faire son propre cheminement.

L'adhésion syndicale est presque toujours le résultat d'un parcours personnel.

- Une situation mal vécue ;
- Une décision incomprise ;
- Un sentiment d'injustice face à des choix imposés sans discussion.

Ce cheminement ne peut pas être fabriqué artificiellement.

Le rôle d'un syndicat n'est donc pas de convaincre au sens où l'entendent souvent les directions. Il est d'abord de donner des outils de compréhension : expliquer les droits, éclairer les mécanismes économiques, mettre en lumière les rapports de force dans l'entreprise.

Ensuite seulement, chacun décide.

Certains salariés resteront à distance. D'autres choisiront de s'engager. Et d'autres encore franchiront le pas de l'adhésion. Mais dans tous les cas, la décision appartient au salarié lui-même.

C'est là toute la différence entre une organisation qui cherche à imposer une vision et un mouvement syndical qui vise à émanciper la réflexion.

Car le syndicalisme, dans sa tradition la plus profonde, n'a jamais eu pour vocation de fabriquer des suiveurs. Il vise au contraire à permettre aux travailleurs de comprendre par eux-mêmes les mécanismes qui

organisent leur travail et leur vie professionnelle.

C'est peut-être pour cela que l'adhésion syndicale inquiète parfois certaines directions.

Non pas parce qu'elle serait le fruit d'une influence, mais précisément parce qu'elle est le résultat d'une prise de conscience.

Et une prise de conscience ne se décrète pas.

Elle naît toujours d'un cheminement individuel nourri par l'expérience collective du travail.

...et, au fond, une question de démocratie

Cette réflexion nous ramène finalement à une question plus large : la démocratie ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise.

La Révolution française a profondément transformé notre société. Elle a abattu les privilèges, proclamé l'égalité des citoyens et affirmé que chacun devait pouvoir participer à la vie de la cité. Dans l'espace public, chaque individu est reconnu comme un citoyen libre, titulaire de droits politiques.

Mais cette révolution a laissé intact un autre espace : le lieu de travail.

C'est ce paradoxe que résumait avec une grande lucidité Jean Jaurès lorsqu'il écrivait :

« La grande Révolution a fait des Français des rois dans la cité, mais elle les a laissés serfs dans l'entreprise. »

Cette formule reste d'une actualité frappante.

Dans la cité, le citoyen est souverain.

Dans l'entreprise, le salarié demeure placé dans un rapport de subordination juridique où la décision descend d'en haut.

Mais cette réflexion pose aussi une question plus dérangement : pourquoi cette situation perdure-t-elle ?

Car le droit du travail a évolué. Des droits existent. Ils sont garantis par la loi, par les conventions collectives, par les institutions représentatives du personnel. Le législateur a créé des outils pour permettre aux salariés de défendre leurs intérêts et d'exercer un contre-pouvoir dans l'entreprise.

Pourtant, dans la pratique, beaucoup de salariés hésitent encore à faire valoir ces droits.

Plutôt que d'affronter les difficultés collectivement dans l'entreprise, certains préfèrent partir individuellement : négocier une rupture conventionnelle, changer d'employeur, espérer que l'herbe sera plus verte ailleurs. C'est une réaction compréhensible à l'échelle individuelle, mais elle laisse souvent intactes les situations qui ont produit ces injustices.

Il existe aussi une autre réalité : la peur.

- La peur du patron ;
- La peur des représailles ;
- La peur de s'engager syndicalement.

Ce réflexe est profondément ancré dans l'histoire sociale. Pendant des siècles, le travail s'est organisé dans des rapports de domination très marqués.

Dans le système féodal, le seigneur exerçait un pouvoir quasi absolu sur ses serfs.

L'autorité était verticale, incontestable.

Bien sûr, l'entreprise moderne n'est pas le Moyen Âge. Mais certaines représentations persistent : l'idée que le chef décide et que le salarié doit se taire, l'idée que contester serait dangereux, l'idée qu'il vaut mieux partir que revendiquer.

C'est peut-être cela que Jean Jaurès cherchait à mettre en lumière : malgré les conquêtes politiques de la Révolution, l'entreprise est restée longtemps organisée selon des logiques de pouvoir héritées d'un autre âge.

C'est précisément pour rompre avec cette logique que le syndicalisme existe.

Non pas pour opposer systématiquement salariés et directions, mais pour rappeler une chose essentielle : les travailleurs ne sont pas seulement une force de production. Ce sont des citoyens qui portent leurs droits avec eux, y compris dans l'entreprise.

Autrement dit, l'enjeu est simple mais profond : **faire en sorte que ceux qui sont citoyens dans la cité ne restent pas des sujets dans l'entreprise.**

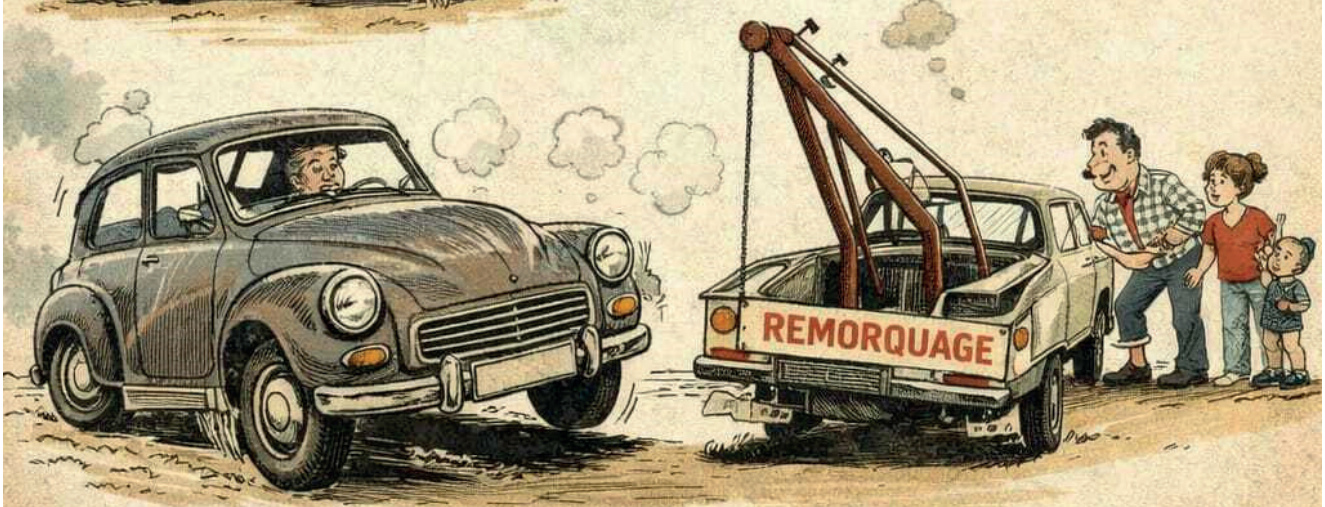
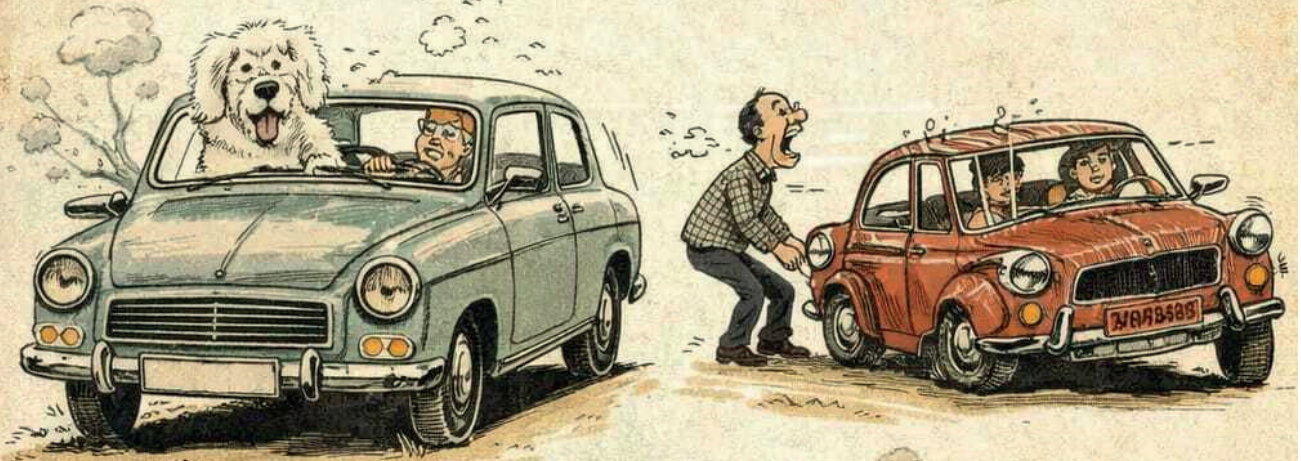
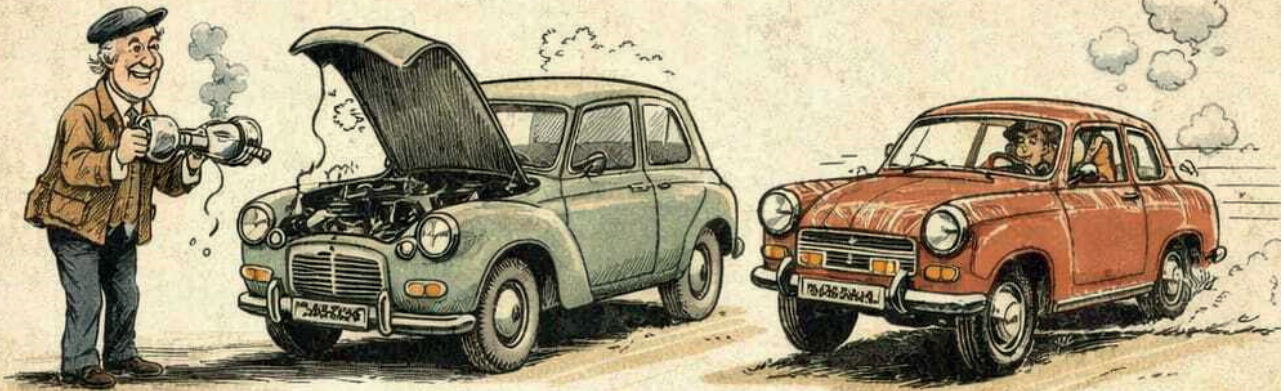
Je me syndique !

Ensemble, on est plus forts !

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

la cgt
météorologie

LA VOITURE DE COLLECTION C'EST LE PIÉD!



QUE DU PLAISIR!

TOUS LES CHEMINS MÈNENT À
MONTREUIL



**ICI, ON NE RÉPARE PAS LES VOITURES.
LA CGT – LA FORCE DU COLLECTIF**

le 08 décembre 2025



Flash info NAO

La négo 2026 vient de s'achever



La Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires pour 2026 vient de s'achever. Une première réunion a eu lieu le 27 novembre et la dernière le 5 décembre, toutes deux en présence de Teddy COULON, Grégoire RESTOY et Artur MENDES.

Le 27 novembre, la réunion s'ouvre sur une mauvaise note.

La direction annonce une dégradation continue des résultats économiques depuis 2024.

Elle propose aux organisations syndicales :

- **Aucune augmentation générale !**
 - 1,8% d'augmentation individuelle au 1er avril avec 35€ de talon avec 65% de sélectivité.
 - Une participation de l'entreprise à la mutuelle de 33€ (32€ en 2025).
 - Un revenu annuel minimum garanti de 22400€ (22300€ en 2025).
 - La reconduction des autres points à l'identique (Tickets restaurants, médailles du travail, RVC, PPR).
- La CGT a déclaré qu'il n'était pas envisageable que notre organisation signe l'accord sans une augmentation générale, et qu'une troisième année consécutive sans augmentation générale serait inacceptable.

De plus, la seule participation de +1€ pour la mutuelle ne fait que compenser, à peine, la prochaine augmentation des cotisations pour la version standard (+6% annoncés). Les autres OS ont aussi mis l'accent sur l'A.G.



Le 05 décembre, 2ème et dernière réunion.

Alors que nous apprenons une prochaine augmentation du SMIC de 1,4%, la direction, elle, annonce un taux d'inflation pour novembre de 0,9%

Une 2ème proposition est mise sur la table :

- Une augmentation générale de 0,8% au 1er mars avec un talon de 15€ (Ouvriers /employés).
- Une augmentation individuelle de 1% avec une sélectivité à 50% au 1er mai (ouvriers/employés).
- Une A.I. de 1,8% avec un talon de 35€ pour les maitrises et cadres (date d'application non défini)
- Un revenu annuel minimum garanti porté à 22500€ (22300€ en 2025).
- Une participation de l'entreprise à la mutuelle porté à 34€ (32€ en 2025).
- La reconduction des autres points à l'identique (Tickets restaurants, médailles du travail, RVC, PPR).

La CGT a reconnu un effort pour la mise en place d'une AG, tout en soulignant que cette mesure reste insuffisante, notamment au regard des efforts fournis par les APV pour atteindre le budget fixé sur l'ensemble de l'année 2025. Un taux de 0,8 % d'AG et un talon de 15 € ne représentaient qu'une augmentation mineure pour un ouvrier touchant 2500 € de salaire, ce qui est insuffisant.



Après une interruption de séance, nous sommes retournés en salle et à la suite des interventions, **la direction fait une dernière proposition :**

- Une augmentation générale de 1% avec un talon de 20€ au 1er mars.
- Une augmentation individuelle de 1% avec un talon de 35€ au 1er mai.
- Une A.I. de 2% pour les maitrises et cadres avec une sélectivité à 70% (la date d'application reste à confirmer).
- Un revenu annuel minimum garanti porté à 22600€ (22300€ en 2025).
- La monétisation de 3 jours de RTT et 6 jours du CET max/an.
- Une participation de l'entreprise à la mutuelle portée à 34€ (32€ en 2025).
- Une commission vendeur (la date reste à définir)

La CGT revient sur une A.G. trop faible et surtout sur un talon 20€ insuffisant à nos yeux.

Un projet d'accord va être proposé pour signature aux O.S. très prochainement.

Comme à chaque fois, la direction souligne que l'accord doit être signé à la majorité. Dans le cas contraire, un PV de désaccord avec la toute 1ère proposition sera retenue.



Section syndicale
CGT Hertz France

17 mars 2026

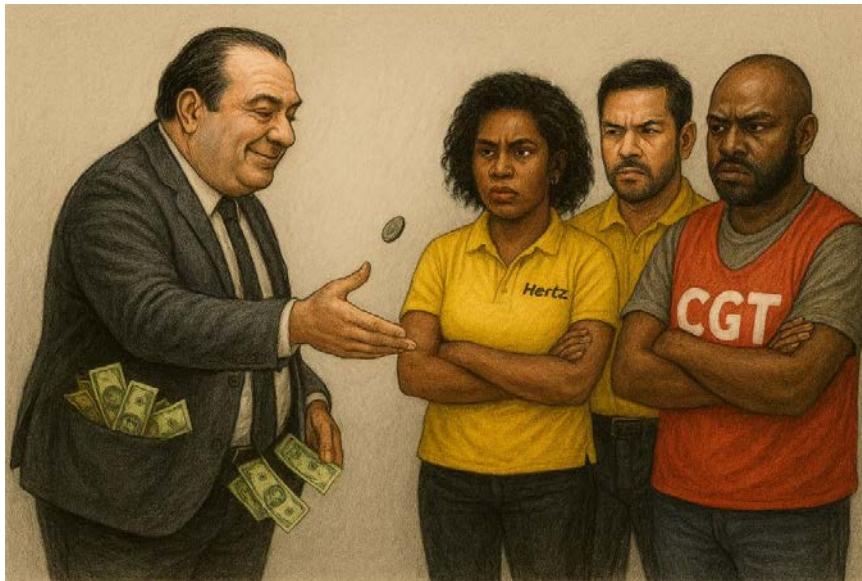
NAO 2026 : Désaccordés !

Au terme de négociations annuelles obligatoires (NAO) ponctuées d'un désaccord, la direction fixe l'augmentation générale des salaires à **1 %**, en y ajoutant **0,8 %** d'augmentation « **au mérite** ».

Cette revalorisation est insuffisante au regard de l'augmentation du coût de la vie !

Pire, la direction annonce que les futures augmentations seront individuelles et totalement « au mérite ». **La CGT dénonce ces augmentations individuelles « au mérite »**, basées sur des **critères nébuleux**, elles n'ont pas leur place dans une négociation, et la plupart des salariés n'en verront pas la couleur !

Nous déplorons l'indigence de la politique salariale menée par HERTZ qui condamne depuis des années employés et agents de maîtrise à stagner au plus près des minimums conventionnels !



De plus, la CGT alerte les chargés de clientèle **d'effets potentiellement négatifs sur leurs primes de vente** du développement croissant de l'application et du site Hertz, couplés à l'intelligence artificielle.

Les salariés de Hertz ont grand intérêt à s'organiser avec la CGT pour **défendre leurs intérêts, et obtenir de véritables augmentations**, justes et équitables, à la hauteur de leur engagement pour Hertz

« Les seuls combats perdus d'avance sont ceux qu'on ne mène pas »

Rejoins la CGT

Salaire, Emploi, Conditions de travail et respect des droits
Plus forts Ensemble

Contacts Délégués Syndicaux CGT :

Tarik ZENATI 07.70.72.11.16

Olivier COLIN 07.70.78.60.03



RETAIL RENAULT GROUP

Réagir, Revendiquer, Gagner !

Réseau commercial
E-mail cgtrenault@gmail.com



Compte Rendu CGT - NAO 2

Du 04.03.2026

Délégation CGT :

François Ghysdael (Montreuil), Eric Moulinneuf (Fresnes), Yoann Almirall (Lyon Nord)

Après la déception de l'intéressement, Les NAO 2026 confirment une politique salariale loin des attentes des salariés !

Les **NAO 2026** étaient attendues par les salariés, pour apporter des réponses sur la question des salaires et du pouvoir d'achat.

Lors de cette deuxième réunion de négociation, la direction a rapidement posé le cadre :

les propositions présentées ne bougeront pas.

Autrement dit, la négociation s'est résumée à présenter une décision déjà arrêtée.

Voici les mesures de la direction

Pour les Employés, Ouvriers et Maîtrises :

- **0,8 % d'Augmentation Générale de Salaire** avec un **talon de 15 €**
- Hors vendeurs et contrats professionnels
- Application **avril**

Augmentations individuelles :

- **1,1 % d'enveloppe**, dont :
 - **0,2 %** pour la réduction des écarts femmes / hommes
 - **0,9 %** orienté vers les bas salaires et la reconnaissance des compétences
- **Talon minimum : 25 €**
- **55 % des salariés concernés**

Pour les cadres :

- **1,9 % d'augmentation individuelle**
- **65 % de taux de couverture**

Autres mesures évoquées :

- **Monétisation du CET : jusqu'à 35 jours**
- **Actionnariat salarié : en attente d'une communication du Groupe**
- **PERECO : aucune mesure nouvelle**

Après suspension de séance, l'ensemble des organisations syndicales est arrivé au même constat :

Ces propositions **ne répondent pas à minima aux attentes des salariés**, ni aux enjeux du **pouvoir d'achat**.

La direction explique qu'elle s'inscrit dans la politique salariale du Groupe Renault et qu'elle **ne dispose pas de marge de manœuvre**.

Pourtant, chacun le sait :

ce sont les salariés qui créent la richesse de l'entreprise au quotidien.

La question de leur **reconnaissance salariale** ne peut donc pas être traitée comme une simple variable d'ajustement.

Les organisations syndicales ont également demandé la mise en place d'une **clause de revoyure liée au risque d'inflation issu du contexte international**, afin d'éviter une aggravation du pouvoir d'achat des salariés.

Pour la **CGT RRG**, une véritable politique salariale doit reposer sur **des mesures concrètes et durables**, permettant de reconnaître le travail et de protéger le pouvoir d'achat des salariés.

Cela passe notamment par :

- **la mise en place d'un 13^e mois,**
- **la prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération,**
- **des augmentations générales de salaires à la hauteur des besoins réels des salariés.**

Ces propositions, portées par la CGT et répondant aux attentes exprimées par les salariés, **ont toutes été écartées par la direction**.

Face au refus de la direction de revoir sa copie :

La fin des négociations est actée

La CGT a également demandé qu'une attention particulière soit portée aux salariés du HUB de Garonor (Paris Nord Est), qui vont subir prochainement une perte de pouvoir d'achat.

Aucune organisation syndicale ne sera signataire de l'accord NAO 2026 !

Le constat est clair :

une fois de plus, l'entreprise refuse de prendre les mesures nécessaires pour reconnaître le travail et répondre aux besoins des salariés.



Stations services
Auto-école
Déconstruction et recyclage
Services rapide
Contrôle technique
Garages
Couleurs
Parking
Services de l'automobile
et des garages

Négociations Annuelles Obligatoires 2026

Chèr(e)s collègues, merci d'avoir été nombreux à répondre à notre questionnaire, cela nous a permis de présenter des revendications au plus proche de vos attentes aux NAO 2026.

Malgré nos revendications pour de vraies augmentations, une meilleure reconnaissance de votre travail, et plus d'égalité, la Direction n'a pas répondu aux besoins exprimés.

Nos revendications 🖱️

Salaire et primes	Avantage	Négociation
<ul style="list-style-type: none"> ❌ Augmentation générale : 5 % pour tous ❌ Augmentation ticket restaurant : 12€ ❌ Augmentation prime panier : 7.20€ ↳ Prime de continuité : 75€ ❌ Majoration du travail du dimanche à 25% ❌ Majoration du travail de nuit à 25% 	<p>Suppression des avantages catégoriels :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❌ La PVO pour tous ❌ CP d'ancienneté pour tous ❌ 1 jours de congé spécial pour décès d'un proche (hors champs conventionnel famille éloignée, ami) ❌ 1 jours de congé pour déménagement 	<ul style="list-style-type: none"> ? Finalisation de l'accord sur les classifications en 2026 ❌ Déplafonnement de la prime d'intéressement et participation ❌ Négociation sur la mise en place d'un 14ème mois ❌ Abondement de l'intéressement/participation versés sur le plan épargne

👉 Pourquoi nous refusons de signer :

- ✓ Augmentations trop faibles face à l'inflation
- ✓ Manque de reconnaissance du travail fourni
- ✓ Mesures en dessous des attentes du personnel
- ✓ Hausse minimale déjà prévue par la branche (1,25 %)
- ✓ Une prime de performance incertaine pour les salariés



Les propositions actuelles n'apportent aucune avancée réelle supplémentaire pour les salariés !

À savoir :

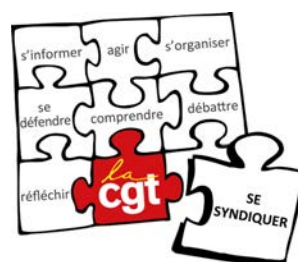
- 💡 Les minima de branche augmenteront de 1,25 % dans tous les cas, ainsi le seul coup de pouce de la Direction est de 0.05% pour les plus bas salaires
- 💡 à savoir l'URSSAF prévoit une exonération de cotisation sociale jusqu'à 7,50€ pour les salariés sur les paniers repas ou tickets restaurant. **Ce coup de pouce aurait pu profiter à tous les salariés !**
- 💡 Les employeurs qui prennent en charge les frais de transports publics de leurs salariés jusqu'à 75 % (soit au-delà de la prise en charge obligatoire de 50 %) continueront d'être exonérés de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu sur cette prise en charge pour l'année 2026

➡ Nous ne sommes donc pas signataires des NAO 2026.

Des NAO bien au-dessous des espérances des salariés !

Nous contacter :

Violaine AGRESTI
06 23 71 19 31
Axel PARLAVECCHIO
06 27 62 11 60





SECTION SYNDICALE CGT EDENAUTO SERVICES AUTO 31

ILS ONT TENTÉ DE LE FAIRE TAIRE, ILS ONT ÉCHOUÉ !

UN ENTRETIEN À CHARGE

Le 15 décembre 2025, notre camarade, délégué syndical du groupe Edenauto et membre du CEF, a été convoqué à un entretien préalable pouvant aller jusqu'au licenciement.

Une direction déterminée à sanctionner

Cet entretien n'a servi qu'à affiner l'attaque de la direction, qui a réinterprété chacune de ses explications et prolongé l'échange jusqu'à 15h, sans aucune pause.

Quelques jours plus tard, à l'initiative de la direction, une réunion extraordinaire du CSE s'est tenue. À son issue, la direction a décidé d'engager la procédure de licenciement et de saisir l'inspection du travail afin d'en obtenir la validation.

Après avoir entendu les deux parties et examiné les griefs ainsi que les nombreux documents fournis par la direction, qui, sous une masse de papiers, distille insinuations, doutes et accusations de pratiques douteuses, remettant en cause le paritarisme, l'objectif apparaît clairement : mettre en cause l'intégrité de notre camarade.

Nous ne sommes pas dupes de ces méthodes visant à faire taire un militant.

L'INSPECTION DU TRAVAIL A TRANCHÉ

Quoi qu'il en soit, nous sommes heureux de vous annoncer que l'inspection du travail, dans un compte rendu de 27 pages, ce qui constitue sans doute un record, conclut que le caractère fautif des faits n'est pas établi.

En conséquence, au vu de l'ensemble des éléments recueillis lors de l'enquête, les faits matériellement établis et imputables ne présentent aucun caractère fautif.

L'inspection met également en évidence la pression exercée sur notre camarade : multiplication de mails (sur sa boîte personnelle comme professionnelle), courriers remis en main propre, courriers simples et recommandés, ainsi que des mises en demeure imposant des délais intenable.

Elle souligne aussi le manque de moyens mis à disposition pour lui permettre d'exercer son mandat dans de bonnes conditions.

A ce titre, l'autorisation de procéder à son licenciement est REFUSÉE.

Nous remercions chaleureusement l'ensemble des salariés et camarades de toutes les branches qui sont venus le soutenir devant le garage.

PV D'ACCORD OU DE DÉSACCORD EN NAO

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO), la CGT adopte une position claire et résolue, ancrée dans un principe fondamental : la signature d'un accord est un acte politique et non technique. Pour le syndicat, signer ou ne pas signer est un choix qui doit être orienté vers le service des salariés, impliquant une validation d'un contenu, d'une méthode et accordant une légitimité à l'employeur. Ainsi, il est impératif de ne signer que si cela contribue à la progression des droits des travailleurs, et non pour simplement faire aboutir des discussions.

La CGT insiste sur la nécessité d'une négociation authentique et loyale. En ce sens, elle revendique une augmentation générale des salaires, la reconnaissance du travail collectif, et la transparence des données économiques. En l'absence de ces éléments essentiels, la CGT considère que la négociation n'est rien d'autre qu'une mise en scène dépourvue de réelle substance.

Dans ses revendications, la CGT se dresse fermement contre les logiques patronales traditionnelles. Elle rejette les augmentations individualisées, les primes temporaires, les accords qui ne respectent pas le seuil de l'inflation, ainsi que tous dispositifs visant à diviser les salariés. La position est sans équivoque : « un mauvais accord est pire qu'un désaccord assumé ».

La CGT explique donc pourquoi elle choisit de ne pas signer, y compris un procès-verbal de désaccord. Elle refuse de cautionner un simulacre de dialogue social lorsque les décisions sont déjà arrêtées, que les revendications ne sont pas prises en compte, ou que les marges de négociation sont nulles. En effet, signer dans de telles conditions reviendrait à donner une légitimité à une fausse négociation. De plus, le procès-verbal est souvent élaboré par l'employeur, ce qui entraîne un risque évident de déformation des positions syndicales, masquant le rapport de force. Par conséquent, le refus de signer permet d'affirmer que « ce document ne reflète pas la réalité ».

La CGT se refuse également à accompagner des décisions unilatérales. Après un désaccord, si l'employeur choisit de décider seul, il serait incohérent pour le syndicat de signer un document qui légitime un passage en force.

De plus, signer un procès-verbal, même de désaccord, pourrait être interprété comme une preuve du bon fonctionnement du dialogue social. En refusant, la CGT maintient la conflictualité, prépare la mobilisation, et politise les enjeux en cours.

Concernant les accords, la CGT a une ligne directrice claire : elle ne signera pas si les conditions suivantes ne sont pas remplies. Tout d'abord, tout accord doit impérativement compenser l'inflation, car toute perte de pouvoir d'achat est inacceptable. Ensuite, un accord qui individualise les salaires est jugé contraire à la logique de solidarité collective. La CGT refuse également tout recul social, affirmant qu'il n'y a pas de compromis sur les droits fondamentaux. Enfin, elle ne cautionnera pas des accords jugés minoritaires ou contestés, ayant une légitimité sociale insuffisante.

La cohérence de la CGT s'exprime dans une ligne de classe affirmée : défendre le collectif, les salaires, et les droits des travailleurs, tout en s'opposant vigoureusement à l'accompagnement des politiques patronales, aux compromis à perte, et aux accords de façade. Cette position fait écho à un engagement signé d'une volonté de défendre l'intérêt des salariés face à des réglementations souvent jugées inadaptées à leurs réalités.

Formulation politique type CGT : tu peux reprendre le texte ci-dessous tel quel :

« La CGT ne signera jamais un accord dans la précipitation.

Elle ne valide ni les reculs sociaux, ni les simulacres de négociation.

Refuser de signer, c'est refuser de cautionner.

C'est assumer un rapport de forces au service des salariés ».



Note aux organisations

**Alerte : il nous reste moins de 10 jours
pour ne pas se faire voler le 1er mai !**

Montreuil, le 1^{er} avril 2026

Le patronat veut nous voler le 1er mai, les macronistes, la droite et l'extrême droite se coalisent pour faire voter une loi le 10 avril prochain.

1/ Ça concerne tout le monde

Aujourd'hui, dans le code du travail, le 1er mai est le seul jour férié chômé et payé. Le travail ce jour-là est donc interdit sauf pour quelques secteurs très limités : les services publics vitaux (pompiers, hôpitaux, policiers, transports...), les usines qui ne peuvent pas s'arrêter et les hôtels, cafés, restaurants. Dans le secteur du commerce, si les enseignes veulent ouvrir, c'est le patron qui doit travailler sans les salariés ce jour-là.

Cette journée a été arrachée par les luttes du mouvement ouvrier et existe dans 163 pays du monde

! Que la France, pays où la revendication du 1^{er} mai chômé et férié est née en 1889, le remette aujourd'hui en cause serait un symbole catastrophique dans le monde entier !

1,4 millions de salarié-es seraient sommés de travailler immédiatement le 1er mai 2026 : dans le secteur de l'artisanat alimentaire (boulangeries, boucheries, traiteurs, etc.), des commerces de vente alimentaire (primeurs mais aussi supermarchés), des établissements qui vendent « notamment » des fleurs (animaleries et autres gros commerces...) ou encore aux établissements culturels (cinémas, musées, commerces culturels, lieux de spectacles...)

Le résultat, on l'a vu pour le travail du dimanche. Alors qu'il devait y avoir du volontariat et une majoration, de très nombreux.seuses salarié.es se voient imposer le travail du dimanche et n'ont plus aucune majoration !

On connaît la chanson, ça commence pour 1,4 millions de salarié.es et ça s' étend ensuite à tous les autres salarié.es. **Nous sommes donc toutes et tous concerné-es!**

2/ Tout se joue d'ici le 10 avril

Le Sénat a voté la proposition de loi le 3 juillet 2025. Le gouvernement a enclenché la procédure accélérée. Le 10 avril, on s'oriente vers une adoption identique à l'Assemblée au texte voté au Sénat. La promulgation et le décret d'application suivront très rapidement (sous 15 jours maximum), rendant possible son application dès le 1^{er} mai 2026 !

3/ On peut gagner !

Les députés LR ont déjà essayé de faire adopter cette proposition de loi le 22 janvier 2026. Grâce à la mobilisation, la Proposition de Loi n'a pas été votée. On peut donc réitérer mais pour cela, il faut interpeller très massivement les députés !

Pour gagner :

On affiche et on distribue le tract CGT : <https://www.cgt.fr/attaque1ermai>

On interpelle et on fait interpeller les député-es en partageant la plateforme : <https://allop parlement.fr/>

Pour populariser, on organise des conférences de presse avant le 10 avril.

On amplifie la bataille en relayant la campagne sur les réseaux sociaux

Le 1^{er} Mai, ça ne se supprime pas.



Le 1^{er} Mai ne se négocie pas.



COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

CR DU 19 FÉVRIER 2026

Délégation CGT :

Olivier COLIN
César FERREIRA
Guillaume LECONTE
Ludovic POUGET
Pascal RITTIEN

I. PRÉSENTATION/VALIDATION DE L'ARCHITECTURE DU GUIDE DE BONNES PRATIQUES DE LA BRANCHE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La Commission Paritaire Nationale a examiné la présentation réalisée par le cabinet Rumeur Publique, agence de communication spécialisée dans les enjeux sociétaux et la responsabilité sociale des entreprises (RSE), missionnée par la branche pour élaborer un guide de bonnes pratiques sur l'égalité professionnelle.

Ce projet s'inscrit dans un contexte de renforcement des obligations légales en matière d'égalité professionnelle, notamment en ce qui concerne la féminisation des instances dirigeantes des entreprises. Selon les dispositions en vigueur, les entreprises devront atteindre 30 % de femmes dans les organes dirigeants d'ici 2027 et 40 % en 2030, avec des modalités d'application variables selon la taille des entreprises.

Format et objectifs du guide

Le guide prendra la forme d'un site internet dédié, choisi pour son caractère :

- Pédagogique ;
- Accessible ;
- Pratique ;
- Evolutif.

La mise en ligne est envisagée pour juin 2026.

Le site aura vocation à proposer un contenu dynamique et neutre permettant d'accompagner les entreprises de la branche dans la mise en œuvre concrète de l'égalité professionnelle.

Un support de communication imprimé (flyer) sera également réalisé afin d'inciter les entreprises à consulter le site.

Le site comprendra notamment :

- Un rappel du cadre légal, adapté à la taille des entreprises ;
- Des statistiques et données de branche ;
- Des témoignages vidéo de professionnels, sous format court ;
- Des parcours professionnels féminins valorisés dans la branche des services de l'automobile ;
- Des outils pratiques et checklists de bonnes pratiques ;
- Des ressources opérationnelles pour les entreprises.

Le dispositif comportera également un backoffice, permettant à la branche de mettre à jour les contenus de manière autonome.

Architecture du guide

L'architecture du site repose sur un parcours structuré autour des moments clés de la vie professionnelle :

- Orientation et formation ;
- Recrutement ;
- Accueil dans l'entreprise ;
- Formation professionnelle ;
- Conditions de travail ;
- Égalité salariale ;
- Parentalité ;
- Évolution de carrière.

Lors des échanges, une évolution sémantique a été décidée : l'intitulé initial « Féminisons les parcours » a été remplacé par « Égalisons les parcours », afin de mieux refléter une approche globale et transversale de l'égalité professionnelle.

👉 Position CGT :

La délégation CGT a exprimé un avis favorable sur l'architecture et la démarche, déjà validées lors des travaux engagés en 2025.

La CGT a néanmoins rappelé que :

- L'égalité professionnelle ne doit pas se limiter à un outil de sensibilisation ;
- Elle repose avant tout sur des obligations concrètes et mesurables.

Les réalités vécues par les salariés doivent rester centrales, notamment concernant :

- L'égalité de rémunération ;
- Les déroulements de carrière ;
- Les conditions de travail ;
- L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

La modification de l'intitulé du parcours a été jugée pertinente.

Décision : L'architecture globale du projet a été validée, permettant la poursuite des travaux.

II. AVENANT N°5 A L'APN DU 2 OCTOBRE 2019 VALIDANT UNE MODIFICATION DES STATUTS DE L'ANFA

La commission a examiné un avenant n°5 à l'Accord Paritaire National du 2 octobre 2019, relatif aux statuts de l'ANFA.

Cet avenant vise à ajuster la répartition des sièges au sein du conseil de gestion paritaire, à la suite des arrêtés de représentativité.

La modification concerne la représentation patronale :

- Mobilians obtient un siège supplémentaire ;
- U2M perd un siège.

Cette évolution permet de confirmer la répartition actuelle des sièges et de maintenir l'équilibre global entre organisations patronales et organisations syndicales de salariés.

👉 Position CGT :

La CGT a émis un avis favorable, tout en rappelant l'importance :

- D'un paritarisme effectif et équilibré ;
- Du rôle structurant de la gouvernance de l'ANFA dans la définition des politiques de formation et de qualification de la branche.

Décision : Avis favorable.

III. PROJET DE DÉLIBÉRATION PARITAIRE N°4-26 RELATIF AU CALENDRIER MODIFIÉ DES GTP ANFA 2026

La commission s'est prononcée sur une modification du calendrier des Groupes Techniques Paritaires pour l'année 2026.

L'ajustement principal concerne l'ajout d'un nouveau groupe technique paritaire consacré aux parcs de stationnement, programmé pour la fin de l'année.

Ces groupes techniques constituent des espaces de travail permettant d'approfondir les questions liées :

- A l'emploi ;
- Aux qualifications ;
- Aux évolutions des métiers ;
- Aux conditions de travail dans les différents secteurs de la branche.

👉 Position CGT :

La CGT a soutenu cette évolution en soulignant que ces instances doivent permettre de traiter concrètement les enjeux professionnels et sociaux des salariés.

Décision : Avis favorable.



IV. PROJET DE DÉLIBÉRATION PARITAIRE N°5-26 MANDATANT L'ANFA POUR LA RÉALISATION D'UNE ÉTUDE D'OBSERVATION SUR LES ACTIVITÉS DE PRÉPARATION DE VÉHICULES DE LOCATION DE COURTE DURÉE

La commission a examiné un projet de délibération visant à mandater l'ANFA et son Observatoire des métiers pour réaliser une étude d'observation sur les emplois liés à la préparation des véhicules dans la location courte durée.

Cette initiative fait suite aux demandes exprimées notamment par la CGT et la CFDT visant à mieux identifier et valoriser les métiers de la préparation automobile, afin d'alimenter les travaux sur la classification et la reconnaissance de ces activités.

Organisation de l'étude

L'Observatoire a signalé un plan de charge important et a sollicité un report du calendrier de restitution :

- Restitution initialement prévue : fin juin 2026 ;
- Nouvelle échéance : septembre 2026.

Cette demande a été acceptée par la commission.

Point de vigilance sur l'échantillon étudié

Les échanges ont souligné la nécessité que le panel d'entreprises étudiées soit représentatif.

La CGT a insisté pour que l'étude :

- Couvre différents types d'agences de location (agences urbaines, gares, aéroports) ;
- Prenne en compte des entreprises de tailles différentes ;
- Concerne uniquement les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile (CCNSA).

Il a également été demandé d'exclure les entreprises relevant de la filière propreté, dont les salariés interviennent de plus en plus dans ces activités dans le cadre d'externalisations, afin de ne pas fausser l'analyse des réalités professionnelles de la branche.

Position CGT :

La CGT a soutenu la réalisation de cette étude, en soulignant l'importance :

- De disposer de données fiables sur les conditions d'emploi et de travail ;
- De mieux identifier les qualifications et les organisations du travail dans ce secteur.

Décision : Avis favorable, sous réserve du respect du nouveau calendrier et des critères de représentativité.

V. PROJET DE DÉLIBÉRATION PARITAIRE N°6-26 RELATIF A LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI INDIVIDUELLE (POEI)

La commission a examiné la poursuite du dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) mis en œuvre dans le cadre d'un partenariat entre France Travail et la branche.

Ce dispositif vise à faciliter les recrutements dans les métiers en tension, notamment dans des situations de reconversion professionnelle.

Jusqu'à présent, trois métiers bénéficiaient de ce dispositif :

- Carrossier ;
- Mécanicien ;
- Conseiller après-vente.

À la suite des remontées du terrain, il est proposé d'ajouter le métier de démonteur automobile à cette liste.

L'accompagnement financier de la branche est maintenu dans la limite de l'enveloppe budgétaire fixée à 500 000 euros.

Position CGT :

La CGT a soutenu cette évolution, tout en rappelant que ces dispositifs doivent :

- Garantir de véritables perspectives d'emploi durable ;
- Contribuer à la reconnaissance et à la valorisation des qualifications professionnelles.

Décision : Avis favorable.

VI. QUESTIONS DIVERSES

La commission a été informée de l'état d'avancement du guide pratique juridique élaboré par le cabinet Flichy, portant sur le champ d'application de la convention collective de branche.

Ce projet est en cours de révision, un report ayant été décidé lors de la précédente commission en raison de la transmission tardive de certains documents.

Les organisations qui n'ont pas encore transmis leurs observations sont invitées à le faire afin de permettre la poursuite des travaux.

Position CGT :

La CGT a rappelé le caractère stratégique de ce dossier, directement lié :

- Au périmètre conventionnel de la branche ;
- Aux garanties collectives applicables aux salariés.

GRUPE TECHNIQUE PARITAIRE – CARROSSERIE - PEINTURE CR DU 9 MARS 2026

Délégation CGT : Teddy COULON
Michel GENTAZ

PORTRAIT SECTORIEL :

Les acteurs :

Le paysage sectoriel apparait stable.

En 2025, on compte 12 000 ateliers de carrosserie-peinture, majoritairement rattachés à des enseignes, répartis comme suit :

- 3500 carrosseries indépendantes ;
- 45 % de RA1 (concessions) ;
- 44 % RA2 (agents) ;
- 17 % de MRA (réparateur indépendants).

Marché et évolution des activités :

Le marché connaît une baisse structurelle et tendancielle de l'activité.

- 3,5 millions de chocs réparés en 2025 ;
- 6 % des entrées en atelier de véhicules électriques (VE) concernent la réparation de carrosserie (réparations plus coûteuses) ;
- Les VE représentent 3 % du parc roulant en 2025 ;
- 6 % des entreprises de la branche utilisaient des outils d'IA en 2024 (évaluation des dommages externes, chiffrage, etc.) ;
- Robots de pulvérisation de peinture (pour des raisons de productivité).

Une enquête sur les pratiques RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) sera lancée en 2026.

Filière de formation :

Il s'agit de la seule filière où l'alternance continue de progresser en 2025.

- 16 792 jeunes en formation ;
- 9 974 en alternance (+ 1,4 %) ;
- 6 818 en statut scolaire (+ 41 %) ;
- 8,6 % de filles.

Insertion et recrutement :

Le métier de carrossier-peintre est en tension.

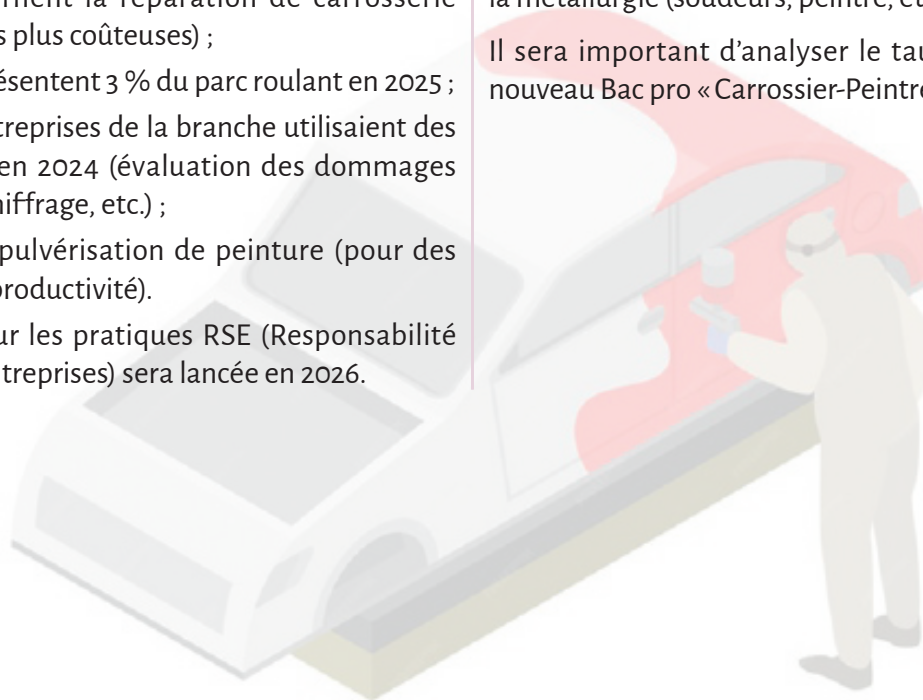
Il manque 10 000 carrossiers-peintres en 2026.

L'acquisition d'une double compétence carrosserie-peinture constitue un levier d'insertion.

Remarque de la CGT :

De nombreux jeunes partent pour des questions salariales vers d'autres conventions collectives comme la métallurgie (soudeurs, peintre, etc.).

Il sera important d'analyser le taux d'insertion du nouveau Bac pro « Carrossier-Peintre ».



ACTUALITÉS DES QUALIFICATIONS ET DES CERTIFICATIONS :

Panorama des qualifications et des certifications :

La représentante de l'ANFA a détaillé l'ensemble des qualifications, réparties de l'échelon 3 à l'échelon cadre III, ainsi que leurs voies d'accès.

Bilan du déploiement des certificats de branche de la carrosserie-peinture :

Effectif 2025 :

- TPF Carrossier-peintre : 372 ;
- CQP Peintre en carrosserie : 152 (correspond à la qualification de peintre confirmé) ;
- CQP Débosseleur sans peinture : 166.

Présentation du projet d'évolution des certifications de la carrosserie-peinture :

La représentante de l'ANFA a présenté le contexte des évolutions et rappelé les critères d'enregistrement au RNCP.

Une attention particulière est portée au risque d'explosion associé à la présence d'une atmosphère explosive (ATEX), dénommé « risque ATEX », transposé dans le Code du travail aux articles R. 4216-31 et R. 4227-42 à 54.

L'ANFA travaille sur ce sujet en partenariat avec l'INRS. Une présentation est prévue à la CPN d'avril et juin 2026.

Les évolutions des interphases de chaque Certification et Titres ont été présentées et commentées.

Prise en compte des recommandations de France Compétences dans la rédaction des référentiels :

- Intégration de la dimension environnementale ;
- Intégration de la dimension numérique dans la gestion des stocks avec une mise en avant de la gestion des conditions de stockage ;
- Intégration de la dimension réglementaire liée aux ATEX.

👉 Remarque de la CGT :

Nous serons particulièrement attentifs à la manière dont les risques liés aux ATEX seront intégrés dans les interphases de formation, en conformité avec l'article R 427-49 du Code du travail, qui impose à l'employeur de délivrer une formation aux travailleurs en matière de protection contre les explosions lorsque des atmosphères explosives peuvent se former.

Il appartient à l'employeur d'évaluer et de prévenir les risques ATEX dans son entreprise.

Nous réitérons également notre demande d'inscrire le niveau d'habilitation (BOL) dans les interphases correspondant aux risques électriques, pour les personnes dont l'activité n'est pas liée à un travail sur le circuit électrique du véhicule électrique.

Après avoir constaté que nos remarques avaient été entendues sans être réellement prises en compte, nous avons décidé de nous abstenir sur l'avis à donner concernant ces différentes interphases.

GROUPE TECHNIQUE PARITAIRE VENTE ET MAINTENANCE MOTOCYCLES CR DU 11 MARS 2026

Délégation CGT : Taieb AYARI
Michel GENTAZ

PORTRAIT SECTORIEL :

Les acteurs :

Après cinq années de progression, le nombre d'entreprises marque un arrêt en 2023.

Parmi les 3 266 entreprises sans salariés, 1600 sont des auto-entrepreneurs.

- Un secteur atomisé : 95 % des entreprises sont des TPE ;
- Les concessionnaires : 4 300, avec en moyenne 7 salariés ;
- Les garages moto : en moyenne 3 salariés ;
- Les réparateurs rapides et accessoiristes : 368, avec en moyenne 7 salariés.

Le marché du cyclomoteur reste stable en milieu rural.

Marché et évolutions réglementaires :

Evolutions réglementaires :

- Nouvelle norme Euro 5 ;
- Loi Houlié visant à faciliter le passage et l'obtention de l'examen du permis de conduire ;
- Mise en place d'un contrôle technique de la catégorie L.

Remarque de la CGT :

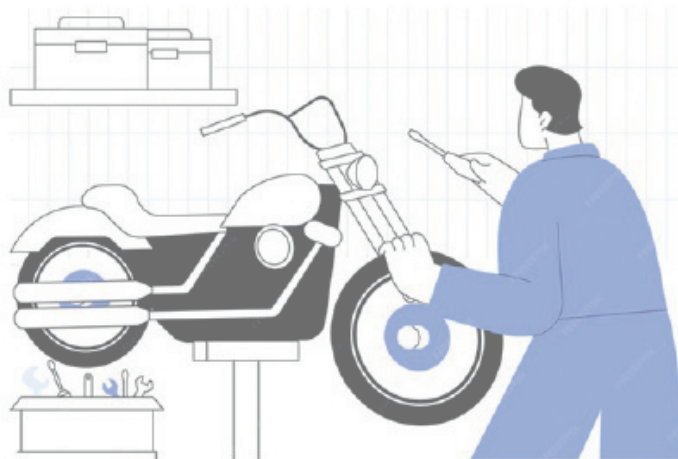
Le contrôle technique des motos n'a pas apporté d'augmentation d'activité dans les ateliers, ces véhicules étant majoritairement bien entretenus. Nous demandons, pour le prochain GTP, de disposer de données sur l'âge du parc roulant, comme cela existe pour les automobiles.

Marché :

- La fin de l'année 2024 a été marquée par des immatriculations stratégiques avant le passage à la norme Euro 5+. Malgré cela, le marché est en baisse en 2025 (-17 %) ;
- Le marché de l'occasion résiste légèrement mieux pour les motos ;
- Le marché du cyclomoteur est également en berne sur le segment de l'occasion.

Focus sur le marché de l'électrique :

- Les immatriculations électriques ne représentent que 10 % des immatriculations neuves de 2025 ;
- Certains marchands de cycles, notamment dans les grandes villes, se sont spécialisés dans le cycle et les trottinettes à assistance électrique ;
- En revanche, 75 % des immatriculations de voitures sont électriques en 2025 ;
- Peu de réparateurs se sont formés à l'électrique.



Emploi :

- 14 878 salariés en 2024 ;
- Première baisse significative en 2024 (- 2 %) ;
- L'emploi dans le secteur du motorcycle est très marché-dépendant ;
- Une population jeune et peu féminisée (17,3 % de femmes) ;
- 92 % de CDI ;
- Un niveau de fidélité élevé : 48 % des mécaniciens restent plus de 5 ans dans l'entreprise.

Filière de formation :

4 372 jeunes en formation depuis deux rentrées, avec une baisse des effectifs de 6 % ;

Cette baisse s'explique notamment par le recul de l'apprentissage, en diminution de 14 % en 2 ans.

Insertion :

- 32 % des apprentis titulaires d'un Bac professionnel MV option Motocycles poursuivent leurs études ;
- Parmi ceux qui ne poursuivent pas, 76 % sont en emploi six mois après la sortie de formation.

Panorama des qualifications et des certifications :

La représentante de l'ANFA a fait le point sur l'actualité des qualifications et certifications :

- Des qualifications allant de l'échelon 3 à l'échelon 20.

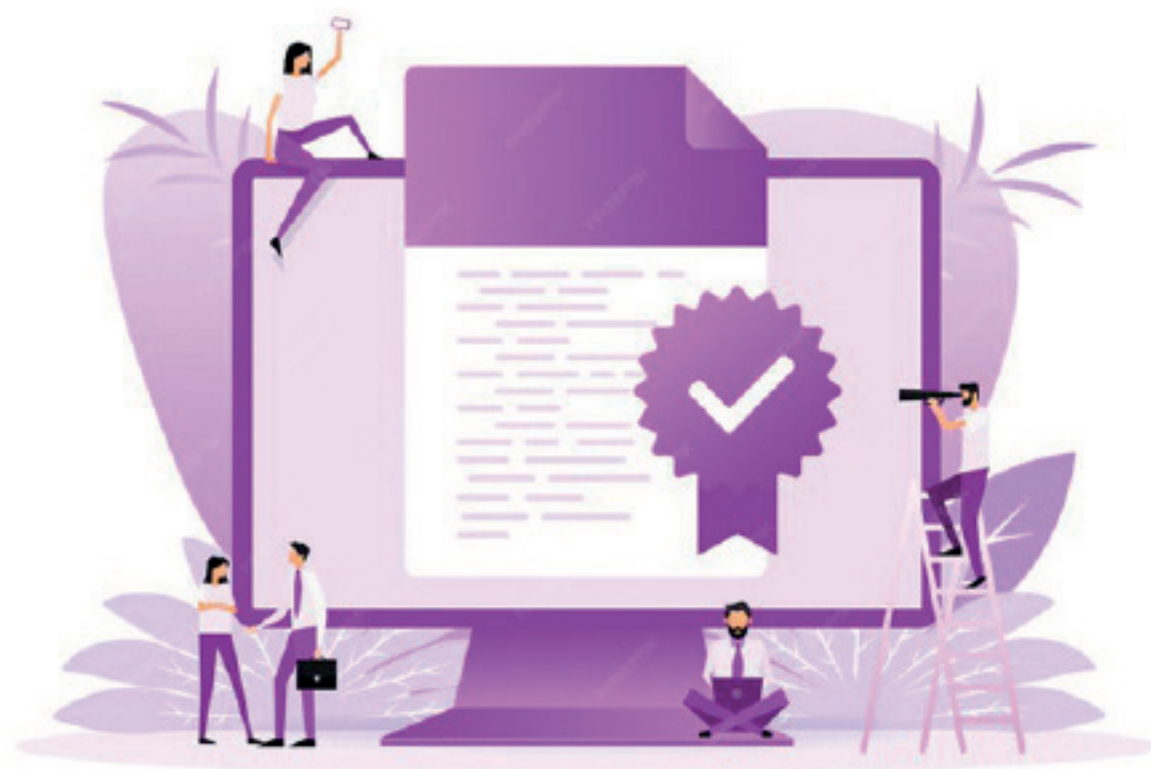
Evolution des diplômes Maintenance des Véhicules du ministère de l'Education nationale

Mise en œuvre en 2025 :

- CAP MV option cycle ;
- BAC Pro MV option motorcycles.

Mise en œuvre en 2026 :

- BTS MV.



GROUPE TECHNIQUE PARITAIRE VENTES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS CR DU 16 MARS 2026

Délégation CGT : Michel GENTAZ
Pascal JURAMY

PORTRAIT SECTORIEL :

Les acteurs :

- 3 701 entreprises hors pneumaticiens (augmentation de 2 % des entreprises sans salariés et de 5 % des entreprises de plus de 11 salariés) ;
- 2 735 établissements employeurs (baisse de 1 %) ;
- 2 639 pneumaticiens (véhicules légers et véhicules industriels) dont environ 1 500 seraient uniquement dédiés aux VI.

Emploi :

- 29 170 emplois hors pneumaticiens, en constante progression (+1,8 %) ;
- 15 517 emplois pneumaticiens (véhicules légers et véhicules industriels), en progression (+25 %).

L'emploi est stable, avec une moyenne d'âge de 39,2 ans. Les salariés sont majoritairement des ouvriers et en grande majorité des hommes.

Recrutement hors pneumaticiens :

- Métier en tension : il manque 650 salariés ;
- Emplois majoritairement en CDI.

Marché 2025 :

- 49 119 véhicules industriels ;
- 6 000 bus et cars immatriculés (+4%) ;
- En baisse depuis 2024 ;
- Recul du diesel et progression de l'électrique pour les véhicules industriels ;
- En 2025, un bus neuf sur deux est vendu en électrique ;
- Forte augmentation du prix des véhicules, avec une année 2026 qui s'annonce compliquée.

Après-vente poids lourds :

On compte en moyenne 10 employés à l'atelier chez les concessionnaires contre 6 chez les autres acteurs.

Formation et insertion professionnelle :

- 5 747 jeunes, soit 8 % des effectifs totaux formés aux métiers de l'automobile ;
- 2 601 en statut scolaire (+5,3 %) ;
- 3 146 en alternance (-3 %).

Insertion :

- Une filière technique offrant les meilleures chances d'insertion ;
- 55 % des apprentis titulaires d'un CAP MVTR poursuivent leurs études ;
- Parmi ceux arrêtant leurs études, 61 % sont en emploi six mois après la sortie de formation.

ACTUALITÉS DES QUALIFICATIONS ET DES CERTIFICATIONS :

Panorama des qualifications et certifications :

La représentante de l'ANFA a présenté en détail l'ensemble des qualifications et certifications, allant de l'échelon 3 (ouvriers/employés) jusqu'à l'échelon cadres de niveau III.

Actualisation du référentiel CQP OMPVI AGC et impact sur le CQP OMPVI :

Une modification du bloc de compétence n°2 du CQP Opérateur Maintenance Pneumatique VI est proposée afin de faciliter son enregistrement au RNCP.

Contenu du bloc n°2 :

- Gestion de l'intervention de l'activité maintenance pneumatique des véhicules industriels.

Contenu modifié du bloc n°2 :

- Gestion et organisation des interventions de l'activité maintenance pneumatique des véhicules industriels.

Remarque des représentants CGT :

Dans notre RNQSA, un simple opérateur ne peut pas organiser une intervention. Il doit se limiter à l'exécution. Il n'a pas d'autonomie et exécute des opérations de premier niveau de complexité qui lui sont demandées. Nous demandons donc, dans le respect de la règle du RNQSA, le retrait du mot « organisation ».

Après échange avec les représentants de l'ANFA notre demande est acceptée.

Une organisation patronale annonce qu'elle va formuler une demande auprès de la CPN pour une actualisation de la filière Ventes Utilitaires et Industriels.

Contexte d'évolution de la filière :

Evolution des diplômes du ministère de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur (dernière rénovation 2018, puis décembre 2024 JO pour la rentrée 2025).

Le point est fait par la représentante de l'ANFA.

Remarque des représentants CGT :

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



JOURS FÉRIÉS DANS LES SERVICES DE L'AUTOMOBILE : DES DROITS CONQUIS... DE PLUS EN PLUS GRIGNOTÉS

Les jours fériés, souvent considérés comme des « avantages », sont en réalité le résultat de décennies de luttes sociales acharnées. Ils ne constituent pas un cadeau du patronat, mais des jours arrachés au travail pour permettre aux salariés de vivre, de souffler, et de se retrouver. Pourtant, dans la branche des services de l'automobile, ces droits sont aujourd'hui fragilisés, contournés, et vidés de leur sens.

Une réalité contrastée

Bien que la liste des jours fériés soit connue et inclut le 1^{er} janvier, le Lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, l'Ascension, la Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1^{er} novembre, le 11 novembre et le 25 décembre, la réalité est tout autre. Combien de salariés travaillent réellement ces jours-là ? Combien sont correctement payés ? Combien subissent des pressions pour venir travailler ?

Une convention collective à la dérive

La Convention Collective des Services de l'Automobile ne protège pas suffisamment les salariés. Elle semble plutôt organiser l'adaptation aux besoins économiques plutôt que leur protection. Sur le principe, des jours fériés devraient être chômés, mais la réalité montre une ouverture généralisée des activités. Dans les ateliers, les concessions, et les plateformes, la tendance est de travailler de plus en plus pendant les jours fériés, dictée par la logique de rentabilité.

Un travail supplémentaire mal compensé

Théoriquement, travailler un jour férié ouvre droit à une compensation. Néanmoins, dans la pratique, les majorations sont souvent variables, voire inexistantes, tout comme les repos compensateurs qui deviennent difficiles à poser. De plus, des inégalités se manifestent entre les différents sites et les salariés. Le 1^{er} mai, seul jour véritablement protégé, est lui aussi contourné dans certains secteurs.

L'ancienneté comme outil d'injustice

Dans ce secteur, le maintien du salaire dépend souvent de l'ancienneté, en fonction de la présence la veille et le lendemain des jours fériés. Cela entraîne une situation où les plus précaires, les nouveaux embauchés et les jeunes sont souvent privés de leurs droits, illustrant une logique inacceptable : les droits doivent être attachés à la personne, non à l'ancienneté.

La journée de solidarité : un travail gratuit

La journée de solidarité est un exemple frappant. C'est une journée de travail imposée, non rémunérée, souvent placée sur un jour férié. Cela équivaut à offrir une journée de travail au patronat, tout en prétendant à une forme de solidarité qui ne profite qu'à une seule classe sociale.

Au-delà du calendrier : une question de temps

La question des jours fériés va bien au-delà d'un simple calendrier. Elle révèle une intensification du travail, une remise en question des temps de repos et une logique de rentabilité permanente. Les salariés doivent travailler toujours plus, même lors de leurs périodes de repos, sacrifiant leur vie personnelle au profit de l'entreprise.

La convention collective actuelle reflète un rapport de force désavantageux pour les salariés, traduisant une volonté patronale d'élargir les temps de travail, rendant banale la pratique de travailler durant les week-ends et jours fériés. Ce n'est pas une fatalité mais un choix politique et économique.

Revendications de la CGT

Face à cette situation, la CGT refuse cette logique. Les jours fériés doivent rester des jours de repos effectifs, des droits collectifs garantis pour tous. Elle revendique :

- Le chômage effectif de tous les jours fériés, sauf exceptions strictes ;
- Le doublement systématique du salaire en cas de travail lors des jours fériés ;
- La fin des conditions d'ancienneté ;
- La suppression de la journée de solidarité ;
- Le respect du 1^{er} mai comme jour non travaillé pour tous.

Prendre ce qui nous appartient

Ce qui est en jeu ne se limite pas à quelques jours dans l'année. C'est une question fondamentale : à qui appartient notre temps ? Au patronat, désireux de l'exploiter au maximum, ou aux salariés, qui le font vivre par leur travail ?

Les jours fériés sont un symbole de cette lutte. Les défendre c'est défendre notre santé, notre dignité, et notre droit à une vie en dehors du travail.

Rien ne sera donné. Tout dépendra du rapport de forces.

Premier Mai: fête et lutte



**Le 1^{er} Mai, c'est
célébrer nos combats.**

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**