

FÉDÉRATION DE LA MÉTALLURGIE

ASSISES Services de l'automobile

COMPTE RENDU DES TRAVAUX
27 ET 28 NOVEMBRE 2018



NOUVEAUX DROITS

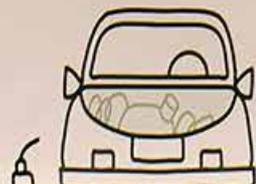
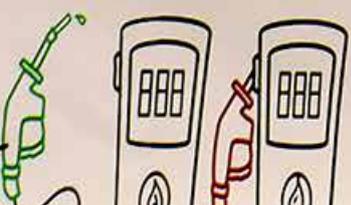
moins un échelon sup. tous les 4 ans

Sauvegarde du capital de fin de carrière

Libertés syndicales

Prime de reconnaissance de l'a

13^{ème} mois



I N T R O D U C T I O N



José DOLIGET

Animateur services de
l'automobile et des garages

Comment introduire ces assises sans faire une grande part à l'actualité. Les très fortes mobilisations de gilets jaunes que connaissent la France métropolitaine et l'outre-mer depuis maintenant deux semaines, et les violences de ce week-end, reflètent bien le très grand mécontentement des salariés, retraités et privés d'emploi face à une décennie de dégradation permanente de leur pouvoir d'achat. Face à ce désarroi général, l'extrême droite s'est insérée dès le départ aux rassemblements de façon plus ou moins visible. Comme dans les années trente en Allemagne, la

« peste brune » est en action. La France est aussi confrontée à cette montée des populismes nationaux, après la Hongrie, l'Autriche, l'Italie, Trump aux USA, le Brésil, nul n'est à l'abri du retour des fascistes ! La CGT a toujours été au combat contre cette peste brune, et en a même payé dans le passé un lourd tribut.

La flambée des prix des carburants par l'intervention de l'Etat est à l'origine du déclenchement de ce mouvement populaire. Parallèlement à ces fortes hausses des taxes, impôts divers et prix, nos salaires ont continué à stagner alors que les distributions de dividendes aux actionnaires ne cessaient de croître, que les salaires des dirigeants atteignaient des sommes indécentes et que l'évasion fiscale croissait en toute impunité. Et on ne parle pas des différents dispositifs d'aides publiques versées aux entreprises. Pour Carlos Ghosn ce n'était même pas encore assez, mais la justice japonaise risque d'être moins clémentine que ne l'aurait été la française.

N'oublions pas que l'élément le plus important dans la notion de pouvoir d'achat est le niveau de salaire.

Aujourd'hui, plus que jamais, notre rôle de militants est d'aller, sur tous ces sujets, au contact des salariés. La fédération de la Métallurgie est en pleine campagne « salaires », il nous faut

discuter, écouter, relever les revendicatifs, puis expliquer, argumenter les revendications de la CGT en matière de salaire, un SMIC à 1800 €, la réduction du temps de travail à 32h00 ou 200 jours pour les forfaits jour, que chacun puisse avoir un travail, l'égalité professionnelle femme homme. Ensuite, il nous faut ajuster les revendications propres à nos entreprises à l'aide des cahiers revendicatifs, porter ces revendications auprès des directions, informer les salariés, mobiliser...

La Branche des Services de l'Auto est actuellement une des branches les plus dynamiques économiquement parlant, au troisième trimestre 2018 c'était même la branche qui avait le taux d'embauche le plus important avec presque 1% d'accroissement des effectifs. La quasi-totalité des entreprises bénéficient

de cette croissance. Cette très bonne santé doit aussi bénéficier aux salariés, qui ont été soumis à des années de disette, de serrage de ceinture. Les créateurs de richesses ce sont bien nous et non les actionnaires. Au moment de la crise des « subprimes », ce sont bien les salariés qui ont été mis à contribution (licenciement, gels des salaires, dégradation des conditions de travail, aides publiques financées par nos impôts), à aucun moment il n'a été fait appel aux actionnaires pour aider les entreprises. Mieux encore, tout ou partie des aides publiques ont servi à maintenir voire augmenter les dividendes versés !

Ce sont tout ces faits qu'il faut expliquer aux salariés. Mais un tract n'est pas suffisant. Avec le déploiement massif du LEAN management, les directions n'ont eu d'autre but que de renforcer l'individualisme au sein





des entreprises, et ainsi empêcher les mouvements collectifs. Oui, il nous faut aller au contact des salariés, favoriser le dialogue, l'explication et l'écoute. La ou cela est pratiqué nous avons d'excellents résultats en matière de syndicalisation et de résultats d'élections CSE. Faut-il citer, le travail remarquable de nos camarades de la CGT Réunion Auto Moto. Les premières Assises de la Vie Syndicale qui ont eu lieu la semaine dernière ont bien mis en avant la nécessité pour notre organisation, nos syndicats et nos bases de s'adapter aux modifications de la société, du droit du travail et des nouvelles organisations des sociétés. 50 % du temps syndical devrait être consacré au travail de proximité.

Avec ses 130 000 entreprises, notre branche est majoritairement constituée de TPE. Petits garages, stations-services, auto écoles, centre autos indépendants, centres de contrôles techniques, casses auto... autant d'entreprises qui ne nous voient jamais, et pourtant la CGT y a une meilleure audience que dans les plus grands groupes, preuve que notre image et nos revendications sont ajustées ! Nombres de syndiqués isolés sont sans contact avec nos structures. Est-ce normal, lorsque notre organisation est celle de la solidarité, de la fraternité. Là aussi nous devons à l'image de ce qui est fait en Haute Garonne avec le syndicat des garages de Toulouse, identifier ces camarades

isolés auprès des UL et les intégrer dans des structures existantes, les animer, les faire participer à nos collectifs qu'ils soient régionaux, USTM ou autres. Ces syndiqués ont aussi le droit à une grande qualité de vie syndicale, à la fraternité qui nous caractérise. Taïeb AYARI aura l'occasion de revenir sur ces sujets au cours de nos assises.

Avec les premières élections CSE, se sont posés les premiers problèmes de constitutions de liste d'une part en matière de parité, et d'autre part en matière de difficultés à constituer des listes pour les collèges 2 et 3. Avec 23,7 % de femmes dans notre branche, et le plus souvent des métiers propres (secrétariats, comptabilité, assistantes,...), nous ne nous soucions pas ou peu de ces salariées qui pourtant sont bien là, avec leurs problématiques propres, des salaires de misère, du harcèlement, pas d'évolution de carrière... Pour les collèges 2 et particulièrement 3, ces salariés ICT sont esseulés et en aucun cas la chasse gardée de la CFE-CGC, comme on l'entend encore trop souvent. Là aussi lorsqu'on s'en occupe et que l'on va à la rencontre de ces salariés femmes ou ICT, en prenant compte leurs spécificités, en leur apportant des réponses via revendications adaptées, cela se retrouve obligatoirement dans nos résultats électoraux.

Une des particularités de notre branche est son système

de RNQSA / RNCSA, répertoire national des qualifications, répertoire national des classifications. Tout salarié de notre branche doit être classifié en fonction de sa qualification. Or, trop d'entreprises ne respectent pas ce dispositif conventionnel. Dans la quasi-totalité des dossiers de demande d'aide sociale soumis à l'APASCA, nos administrateurs nous remontent que les salariés sont mal classifiés, et donc sous payés ... ceci pouvant expliquer cela. Premier travail basique, s'assurer de la bonne classification de chacun des salariés de nos entreprises. Les champions toutes catégories étant les Centres Autos, loueurs et certains groupes de distribution automobile, où la politique ouverte du pas vu pas pris est largement développée. Et comme je l'ai évoqué précédemment, avec le LEAN, les salariés sont entrés dans l'individualisme, les questions de classification et salaire ne sont plus suffisamment abordées. Le droit est avec nous, il faut en profiter, qui mieux que nous, élus CGT pour exiger son application.

Deux autres particularités de notre branche : d'abord son système de CE, l'APASCA qui n'est connue et ne bénéficie qu'à peine un quart de ses salariés. Pour rappel ce dispositif est alimenté à 100 % par cotisation patronale et géré paritairement depuis 1979, nous aurons l'occasion de revenir dessus lors de ces assises. Deuxième dispositif majeur, le CFC ou capital

de fin de carrière, qui lui aussi est cotisé à 100 % par les patrons et vient compléter les indemnités légales de départ à la retraite. Ce dispositif a été menacé de disparition au profit d'un système d'épargne entreprise (PERCO). Le combat mené par la CGT au niveau des instances CPN et IRP-Auto a permis le maintien du dispositif actuel et le rejet définitif du PERCO.

Les organismes de notre branche IRP Auto et l'ANFA, sont tous sous forme associative, donc à but non lucratif et à gestion paritaire. Depuis plus d'un an une pression énorme des groupes d'intérêt privés s'exerce sur notre branche par l'intermédiaire d'une des composantes pour l'instant minoritaire du CNPA (syndicat patronal majoritaire). En matière de retraite complémentaire, avec la fusion des caisses AGIRC et ARRCO au 1er janvier 2019, IRP Auto a dû faire face au groupe KLESIA, et là aussi nous nous sommes battus pour que cette alliance ne s'effectue pas. IRP Auto retraites s'est finalement associé à Pro BTP, AGRICA, B2V et LOURMEL pour créer l'ALLIANCE PRO retraites. Caisse à gestion paritaire où la CGT est bien représentée, et nous aurons même deux administrateurs pour la branche au lieu de zéro en théorie. En ce qui concerne la formation avec l'ANFA, la réforme de la formation professionnelle va bouleverser aussi la donne avec un nouvel opérateur de compétence. Nous avons été en phase



de discussions puis négociation depuis le début de l'année, mais je reviendrai plus en détails sur ce sujet demain avant les conclusions de nos assises.

Depuis un an et demi, sur l'initiative de notre délégation CGT nous avons organisé des intersyndicales au niveau de la Commission Paritaire Nationale. Sur certains sujets majeurs nous avons réussi à obtenir l'unité syndicale ce qui a permis de monter le rapport de force, déstabilisant même le patronat de la branche. Dans l'élan de la loi travail, le patronat a voulu renégocier les accords de fonctionnement du paritarisme dans la branche, en diminuant au passage tous les moyens nous étant alloués. L'unité syndicale a permis de maintenir tous nos acquis et même d'augmenter les moyens alloués à la CGT, première organisation syndicale de la branche. En juillet lors des NAO de

branche où se négociaient les minima de janvier 2019, l'unité syndicale a permis d'obtenir un niveau d'augmentation plus de trois fois supérieur à ce qu'avaient prévu les patrons, avec 1,6 % et même plus de 2 % sur les coefficients 18 et 19. Après consultation des bases et avis favorable nous avons signé l'accord. Toutes les organisations syndicales et patronales ont signé les augmentations de minima 2019. Cet accord que vous avez parmi vos documents, doit vous servir de support pour vos NAO, pas une augmentation générale des salaires en dessous de ce qu'ont validé les instances pour les augmentations des minima. N'hésitez pas à présenter l'accord à vos directions.

Ces intersyndicales et les unités syndicales qui en sont parfois ressorties servent déjà certains camarades des services de l'auto dans leurs négociations d'entreprises, à l'image de ce que nous

faisons au niveau national. Malgré les différences fondamentales entre les OS, lorsqu'il s'agit de l'intérêt des salariés cela vaut le coup de se parler et d'arriver à une unité face au patronat.

Enfin, les Services de l'Auto sont rattachés à la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT et nous sommes très fiers de notre statut de métallos avec tout ce que cela comporte, son passé, son présent son futur. Nous nous devons d'agir en métallos, même si notre Convention Collective Nationale est bien différente des actuelles Conventions de la métallurgie ou de la préfiguration de la future CCNM. Au même titre que les ICT sont spécifiques dans le salariat mais sont quand même des salariés, les « garagistes » sont spécifiques mais quand même métallos. Plus nous serons présents au sein des structures territoriales de la métallurgie (USTM,

collectifs), plus nous pourrons faire valoir nos spécificités et pourrons obtenir le soutien de ces structures.

Quand aux camarades qui font partie des structures interpro (UL, UD, CR), ils sont d'abord des représentants de la métallurgie au sein de ces structures avec les spécificités des services de l'auto.

Nos assises nationales des services de l'automobile sont un moment essentiel dans la vie de notre fédération. D'abord, vos interventions des deux jours vont nous servir collectivement à fixer la ligne des trois années à venir. Mais plus encore, les échanges durant les pauses et notre soirée fraternelle doivent nous servir à nous rapprocher, que cela soit dans une même filière ou entre filières différentes, entre entreprises différentes.

Je vous remercie, mes camarades pour votre attention, je vous souhaite d'excellentes assises et place à vos interventions.

D I S C U S S I O N

Francis IBRES,

DS Renault Toulouse Etats-Unis (RRG)

Nous avons connu un accident dramatique sur notre site, avec le décès d'un apprenti de 17 ans suite à la chute d'un pont auxiliaire. Un an après, nous nous heurtons à un blocage total de la part de notre direction lorsque nous lui posons des questions visant à déterminer les responsabilités de cet accident et elle nous renvoie à l'enquête judiciaire en cours. J'ai été pendant cinq ans secrétaire du CHSCT, nous avons mis une pression considérable sur notre direction pour qu'elle garantisse aux salariés un bon niveau de sécurité, nous pensions que cela était le cas mais cet accident est quand même arrivé. Cela fait maintenant un an que Grégory nous a quittés et je vous demande d'avoir une pensée pour lui.

Pascal LE BRIERE,

Peugeot-GEMI, Vannes Auray

Nous avons obtenu cette année 1,7 % d'augmentation mais n'avons pas signé l'accord qui nous a été proposé car nous demandions 5 %. Nous avons eu des élections en mai dernier et avons pris une grosse « veste ». Je n'ai moi-même pas été élu. J'ai en effet gagné une procédure prud'homale pour discrimination syndicale

et mon entreprise a été condamnée à me verser 400 euros bruts supplémentaires par mois mais elle a fait appel du jugement du tribunal de Vannes et fait tout pour stopper son exécution. La Cour d'appel a donc consigné les sommes dans l'attente du jugement en appel. Suite à cela, la direction et la CFTC ont fait courir le bruit que ces sommes seraient amputées sur la participation aux bénéfiques, ce qui est faux mais que les salariés ont cru, ce qui explique mon résultat en mai dernier. J'ai donc contesté le résultat des élections devant le tribunal d'instance de Vannes et elles ont été annulées pour irrégularité. De nouvelles élections ont été organisées en octobre, notre score est passé de 23 % à 35 % et j'ai été réélu.

Je suis très déçu par beaucoup de choses, même par le syndicalisme. Quand je vois comment j'ai été traité par mon entreprise et par la Fédération, je trouve cela lamentable. J'espère donc m'expliquer au niveau fédéral et, s'il le souhaite, auprès de Frédéric Sanchez.

Je suis également déçu du résultat des négociations menées par la délégation fédérale au niveau de la Branche. C'est la première fois que la CGT signe un accord sur les minima négociés au niveau du CNPA. Une majorité de

syndicats s'est prononcée pour et nous nous plions aux règles de la démocratie mais je trouve que nous sommes encore très loin de nos revendications (1 800 euros bruts au 1er échelon). Je suis très déçu et très mal suite à tout ce qui s'est passé. Mon passage au tribunal d'instance m'a coûté 1 440 euros de ma poche et j'espère que la Fédération fera un geste en ma faveur. J'espère que nous trouverons une solution car j'ai engagé un combat contre la discrimination syndicale et même si j'ai eu de l'aide de la part de François Clerc, je dois aujourd'hui le payer seul.

José DOLIGET

Si vous rencontrez des problèmes juridiques dans votre entreprise,

vous pouvez recevoir le soutien de la Fédération, à condition que vous l'en alertiez dès le départ et non lorsque le dossier est bouclé. François Clerc peut vous aider à monter des dossiers de A à Z et Claudy Meynard vous apporter son soutien.

Bruno PIETRONTUONO,

DS Alvares, animateur des Services de l'Automobile Occitanie

Je voudrais remercier les camarades qui sont venus de Toulouse avec nous. Ils n'avaient pas forcément l'habitude d'être syndiqués et nous ont sollicités par l'intermédiaire des UL, UD et USTM d'Occitanie, d'où l'importance d'avoir de bonnes relations avec ces structures. Merci à Karim, qui fait partie du PMU et qui nous rejoint voici trois



à quatre semaines. Merci aussi à Baté Sélé Kamango, qui est la cheville ouvrière indispensable aux syndicats des services de l'Auto. Merci enfin à Mariano, du garage Ford de Toulouse, où nous avons créé une nouvelle base et gagné les dernières élections. Nous avons aussi donné un coup de main à Eddy Coulon, du garage Peugeot-Citröen de Toulouse où nous avons eu deux élus. Je tenais vraiment à les remercier d'être montés à Paris aujourd'hui pour participer à ces Assises.

Marie PAVANT,

Indigo (ex Vinci Parks)

J'ai adhéré à la CGT après en avoir été convaincue par certains de ses membres, en particulier Jean-Luc Caussin et Chérif Galmi. Chez Indigo, nous avons gagné les élections au CSE et la CGT est le syndicat le plus représentatif au sein du groupe avec quatorze élus : deux cadres (un titulaire et un suppléant),

deux agents de maîtrise (un titulaire et un suppléant), et dix employés (cinq titulaires et cinq cadres). Je suis nouvellement élue et n'ai pas encore d'expérience mais compte l'acquérir, d'où ma présence aujourd'hui.

Taïeb AYARI

Animateur services de l'automobile et des garages

Si la FTM-CGT a signé l'accord proposant une augmentation de 1,6 %, c'est parce qu'elle est faite pour les TPE/PME. Cette année, lors des NAO dans mon entreprise, j'ai obtenu une augmentation de 1 % – que j'ai signée après consultation des salariés – et l'année dernière, nous n'avions obtenu que 0,2 % d'augmentation au niveau de la Branche. En deux ans, nous avons perdu 1,6 % par rapport aux minima de la convention collective et ma direction sera obligée au 1er janvier de se caler à nouveau dessus. 1,6 % peut paraître peu mais 95 % de nos entreprises sont

des TPE qui se caleront sur l'augmentation des minima de la convention collective et si nous n'avions pas négocié en intersyndicale au niveau national, un accord aurait été signé pour une augmentation de 0,5 %.

Autre cas : nous sommes normalement contre la participation et l'intéressement dans les entreprises mais les salariés de mon entreprise la veulent et c'est pour cela que nous signons les accords. Cela nous a permis de toucher 14 000 euros en six ans. Il y a certes des mots d'ordre lancés d'en haut mais il y a aussi la réalité du terrain. Je ne suis pas sûr, par exemple, que beaucoup d'entre nous revendiquent lors des NAO dans leur entreprise une augmentation générale de 10 % et un salaire brut minimal de 1 800 euros par mois ?

Par ailleurs, Pascal a évoqué les problèmes qu'il a rencontrés lors de ses élections professionnelles, mais comment se fait-il que la Fédération n'ait pas été informée des résultats ? Il en va de même pour les procédures prud'homales, dont la Fédération devrait être informée avant qu'un dossier ne soit déposé devant le tribunal. Nous sommes là pour vous aider mais parfois, il est trop tard pour cela.

1,6 % peut paraître peu pour les salariés des grands groupes mais ceux des TPE, qui sont presque 200 000, vont en bénéficier.

Magali MENAGE,

DS Aforpa

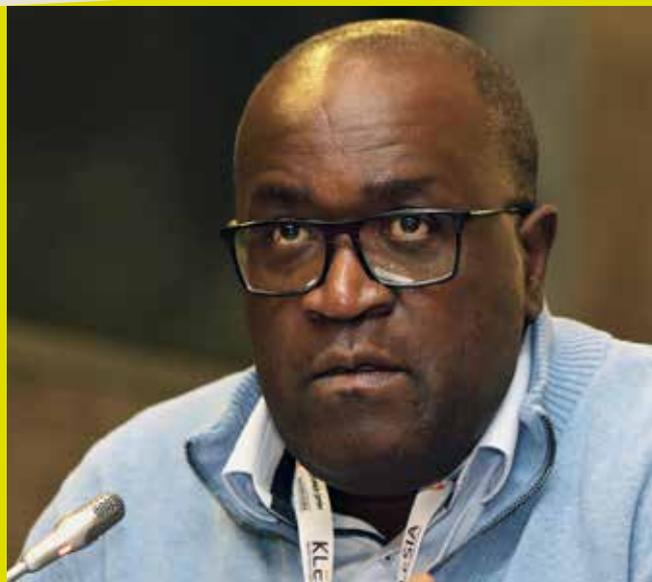
Dans notre entreprise, nous avons signé, avec l'approbation des salariés, un accord portant sur une augmentation de 1,5 %, ce qui est loin de ce que nous avons demandé mais est bien mieux que les 0 % ou 0,3 % obtenus les années précédentes.

Lors des élections au CSE d'avril dernier, nous avons obtenu 83 % des voix et largement devancé FO et la CFDT.

Norbert MOKOKO,

DS Effia Stationnement

Nos assises sont certes un grand moment de retrouvailles durant lesquelles nous pouvons partager nos expériences et notre vécu quotidien mais je m'interroge sur la suite qui leur sera donnée. A l'issue des précédentes, voilà quatre ans, nous avons décidé d'organiser un rassemblement devant le CNPA mais nous n'avons rien fait. Quel message devons-nous alors faire passer à nos bases à l'issue de celles-ci ? Nous devons y réfléchir sérieusement. Je souhaiterais par ailleurs évoquer les plans d'épargne d'entreprise. La CGT y est opposée en vertu de sa doctrine mais le salariat français a beaucoup évolué et nous nous devons d'être pragmatiques dans nos entreprises. Si nous ne votons pas les accords d'intéressement et de participation par pur dogmatisme, quelle sera l'attitude des salariés vis-à-vis de la CGT ? Pour moi, il



faut les consulter et suivre leur avis.

Par ailleurs, quand des salariés adhèrent à la CGT, ils pensent que leur union locale leur apportera son soutien, notamment en cas de licenciement. Or comme la Fédération ne peut pas tout faire, je pense que les unions locales doivent s'organiser pour faire appel à des avocats-conseils, dont les prestations ne coûtent pas forcément très cher. Des syndicats concurrents le font et cela leur rapporte beaucoup d'adhésions.

Quant à l'accord signé par la Fédération, cette dernière l'a peut-être signé par résignation car cela fait des années que le CNPA n'avait pas proposé une telle augmentation pour les minima. D'un point de vue idéologique, nous ne pouvons donc pas nous en réjouir.

Alain BIZET,

coordinateur Métallurgie Nouvelle-Aquitaine

La Nouvelle-Aquitaine, issue de la fusion de trois régions, regroupe 12 635 entreprises et 38 891 salariés. Or nos syndicats ne sont présents que dans quatre départements (Charente, Charente-maritime, Corrèze et Gironde) et ne représentent qu'une petite centaine de syndiqués. Nous avons aussi des syndiqués isolés dans les unions locales mais celles-ci ont bien souvent l'habitude de les affilier à la fédération du Commerce. Je pense donc que nos camarades de la FTM devraient essayer

de les joindre et de les recenser et ils auront besoin de nous pour les aider, comme nous avons besoin d'eux pour mener les négociations au niveau de la Branche.

Des salariés de Renault La Rochelle sont venus à l'Union départementale de Charente-Maritime parce que leur employeur voulait leur prendre leur place de parking pour des raisons commerciales. L'UD s'est donc occupée d'eux, quinze d'entre eux se sont syndiqués et nous sommes en train de créer un syndicat dans cette entreprise. Nous avons d'ailleurs sollicité nos camarades des services de l'Auto pour avoir leur aide sur le sujet.

Taïeb AYARI

Vous trouverez dans vos pochettes un document qui reprend toutes les données dont nous disposons par département et qui constitue une « cartographie » des syndicats présents dans les entreprises. Nous vous le présenterons demain et, sur cette base, établirons ensemble un plan de travail.

Jean-Michel ROMAN,

station-services Total autoroutières

Lors des dernières Assises, j'avais longuement parlé des deux procédures de licenciement qui étaient en cours contre moi. Je tenais donc à dire que j'ai gagné ces deux procédures, que la direction du groupe a été totalement déboutée, et je tiens à remercier ceux



qui m'ont aidé à payer les frais de justice, à savoir la Fédération, l'UD de l'Orne et l'UL d'Alençon, ainsi que l'ensemble des syndicats et des syndiqués de la branche de l'Automobile qui se sont manifestés en inondant ma direction d'e-mails. J'ai trouvé dans la CGT une grande famille, ce qui m'a permis de reprendre confiance en moi. Merci aussi à José et Taïeb pour leur présence lors des rassemblements que nous avons organisés dans ma station.

Vivien AYMAR-JAMESSAULT,

Carglass Saint-Ouen-L'Aumône

Nous avons intégré la CGT suite à un besoin qui se faisait ressentir sur notre site. A l'approche des élections, nous avons l'impression que la filière distribution n'était pas représentée. Avec mon camarade, nous nous sommes donc rendus à la maison des syndicats afin de nous syndiquer pour

pouvoir nous présenter et c'est la CGT qui nous a ouvert ses portes, ce dont je tiens à vous remercier. J'aurais des questions à poser sur la « cartographie » évoquée par Taïeb mais celui-ci nous a dit que nous en parlerions demain. Je me pose aussi des questions sur l'adhésion et son suivi car depuis que nous avons adhéré à la CGT, nous n'avons jamais reçu d'appel pour nous demander des informations ou nous donner des orientations. Je souhaiterais donc connaître la politique d'accompagnement de la CGT et savoir ce qu'elle fait pour encourager les salariés à se syndiquer.

José DOLIGET

Ces sujets alimenteront nos débats de demain, débats qui nous permettront de tracer une ligne pour les trois ou quatre années à venir.

Lors de nos précédentes assises, la question de la répression syndicale avait été évoquée et un plan



de travail avait été décidé collectivement. Nous avons apporté notre soutien aux camarades concernés et sommes intervenus dès que nous avons été alertés d'un problème.

Le but de ces assises sera de définir un nouveau plan de travail pour les trois à quatre années à venir. Nous pouvons tout entendre. N'hésitez donc pas à intervenir.

Thomas BAUDOIN,
DSC adjoint groupe PSA
Avec José Doliget et Taïeb Ayari, nous sommes convaincus que nous devons arriver à converger le plus possible. Si nous y arrivons au niveau de la Fédération, nous voyons que cela est plus compliqué au niveau du terrain. L'enjeu est donc de discuter, de trouver des solutions ensemble et les assises de ce jour en sont une. Les syndicats ont eux aussi intérêt à s'investir dans les structures de la

CGT car cela nous permet de discuter ensemble et qu'il n'y a rien de pire que de s'enfermer dans son entreprise. Ce qui fait la force de la CGT, c'est que nous sommes tous ensemble.

Chez PSA, je suis par exemple intervenu auprès de ma direction, à propos d'un garage à La Réunion où les conditions de travail étaient totalement déplorables. Nous l'avons signalé à la direction du PSA et, bizarrement, le problème a été réglé.

Sur le plan revendicatif, vous êtes en contact direct avec les salariés de tout bord. Le grand débat du moment porte sur les gilets jaunes et vous êtes en première ligne pour le ramener sur la question du pouvoir d'achat. C'est donc le moment de discuter de nos revendications sur les salaires, les conditions de travail, etc.

Concernant la répression syndicale, je me souviens

de ce qui avait été décidé lors de nos dernières assises. On voit bien que dans les moments difficiles, la CGT est le seul syndicat à l'offensive et c'est pour cela que nous recevons des coups sur la tête, comme à l'usine PSA de Poissy où neuf de nos camarades sont jugés pour séquestration pour être restés 17 minutes dans le bureau d'un chef.

Il ne faut pas hésiter à être dans le tous ensemble. Trop souvent, lorsque certains de nos camarades sont victimes de répression, nous l'apprenons très tard. Plus leur cas est pris tôt, mieux c'est.

Je conclurai en rappelant l'importance de la convergence. N'hésitez pas à venir me voir si vous en avez besoin.

Aboubakar OUSMANE

Je travaille dans une petite structure (2 stations-services, 23 salariés).

Lors de nos premières élections, nous avons obtenu un élu et 78 % des voix. Malheureusement, je n'avais pas eu l'appui de la CGT et j'ai fait quatre ans de mandat sans recevoir le soutien de quiconque.

Pour nos deuxièmes élections, notre structure est passée de 23 à 43 salariés et j'ai reçu de l'appui. On m'a aidé à faire des tracts, nous avons recueilli 64 % des voix et obtenu deux élus. Baté Sélé Kamango est même venu à Strasbourg pour nous rencontrer et je tiens le remercier pour avoir pris les choses en mains car je ne me sens plus seul. Cela

fait douze ans que je suis représentant du personnel mais c'est la première fois que je me sens soutenu. Nous souffrons d'une carence de formation. Nous avons fait du pilotage à vue pendant nos deux premiers mandats de quatre ans. J'en suis aujourd'hui à mon troisième et n'ai toujours pas suivi de formation mais j'espère en avoir une prochainement et je vois que les choses changent car depuis la venue de Baté, nous avons des échanges tous les mois. Notre entreprise est passée de 43 à 74 salariés, nous allons avoir des élections et attendons le soutien de nos camarades pour nous assister dans cette démarche.

Pascal GUINET, *Aura Automobiles*

Notre branche professionnelle est indissociable de la vie syndicale. Sa particularité est de regrouper une multitude de filières professionnelles. Partir d'une particularité de chaque filière pour essayer d'en faire un sujet revendicatif au niveau du CNPA demande d'allier sans cesse notre vie syndicale et notre action revendicative. Je pense que nous ne pouvons pas l'éviter et nous ne pouvons pas demander aux structures locales de le faire à notre place. Nous devons garder cela à l'esprit dans nos débats et partir d'une réalité qui est le manque de forces organisées dans notre branche. Cela marche



dans certains endroits mais est plus compliqué dans d'autres. Si nous n'allons pas vers une élévation du rapport de force avec plus d'adhérents, nous aurons du mal à faire avancer nos revendications.

Nous allons effectivement devoir décider, lors de ces assises, d'organiser ou pas une manifestation et une fois la décision prise, chacun de nous aura la responsabilité d'en faire une réussite. La dernière manifestation s'est en effet soldée par un échec. Il faudra donc qu'un minimum de camarades y participe et je pense que nous avons les forces pour y arriver.

Pour ce qui est de mon expérience, je suis un ancien salarié de RRG. Il y a deux ans, notre site, ainsi que beaucoup d'autres, a été vendu. Or une fois que des sites sortent d'un groupe tel que Renault, il y a un risque de coupure, et je l'ai vérifié lors de l'organisation de nos assises. J'ai l'impression que cela entraîne un repli sur soi-même et nous devons y faire attention. Faisons attention qu'il n'y ait pas de coupure entre nos syndicats et nos structures car si nous privilégions notre entreprise au détriment du reste, nous allons tous disparaître les uns après les autres. Essayer de rassembler un maximum de camarades dans un même syndicat n'est donc peut-être pas aberrant.

Je vois toutefois un point positif dans l'évolution des filières courtes. Quand

je vois comment les syndicats des loueurs se sont structurés, cela me semble encourageant et il ne manque qu'une chose aux syndicats des parkings : se structurer entre eux. Nous avons une force de déploiement énorme mais il nous manque une coordination par filière. Je pense que cette évolution est positive et doit ouvrir les yeux de tous. Sur la question des salaires, on sent que les employeurs ont du mal à recruter des jeunes, à tel point qu'ils doivent les payer plus que les anciens, ce qui commence à créer des tensions, d'autant que certains s'orientent vers le paiement à la productivité. Dans notre groupe, nous nous sommes fait avoir depuis deux ans sur les négociations salariales mais nous allons essayer de nous y prendre autrement cette année. Enfin, on peut ne pas être d'accord sur les salaires mais il faut respecter la démocratie. Si les salariés sont consultés et le demandent, il faut signer les accords. Je ne jetterai donc pas la pierre à nos camarades qui ont négocié au niveau de la Branche car ils ont consulté les syndicats.

Alain VIGANNE,
retraité, ancien secrétaire du CHSCT de Courbevoie
Pour suivre l'actualité dans différents médias, je me rends compte de la dégradation de la condition humaine, de la soumission grandissante à l'autorité et de toutes

ses conséquences (dépressions, suicides, etc.). Vu les nouvelles réglementations issues des lois Macron, quels moyens seront mis en place après la suppression des CHSCT et des CE ? Comment ces instances pourront-elles faire de la prévention et contribuer au bien-être au travail ? Suite aux récents événements, je trouve dommage qu'une partie seulement des Français se mette à faire des choses. Je voudrais que la France entière fasse la même chose le même jour.

José DOLIGET

Vous trouverez dans vos sacoches une brochure qui vous expliquera tout sur les nouveaux CSSCT. Vous y trouverez aussi le programme de formation de la Fédération pour 2019, qui prévoit de nouveaux stages remis à jour sur ce point. La Fédération de la Métallurgie travaille sur ces questions et a établi un plan de développement et de formation.

Michel HEURTEL,

Renault Courbevoie
Le défaut que nous avons à la CGT lorsque nous créons des bases nouvelles est de ne pas demander à nos adhérents de suivre une formation d'accueil et de ne pas les aider. Nous pourrions aussi les aider à répondre aux questions qu'ils se posent sur le CSE ou sur leurs rapports avec leur employeur. Le CSE nous fait peut-être mal mais c'est là que nous allons voir où sont les vrais syndicalistes.

Djamali SAÏD CHEIK,

DS Sivom Toyota

Notre syndicat est affilié à la CGT depuis 2000 et j'ai été nommé DS par l'Union locale des 5ème et 6ème arrondissements de Paris en 2004. Or jusqu'à aujourd'hui, je n'ai obtenu qu'une seule fois une augmentation générale (de 1 %), en 2004. Toutes les autres négociations se sont soldées par un PV de désaccord car notre patron a toujours refusé nos demandes d'augmentation générale, préférant les augmentations individuelles « au mérite ». En 2011, mon employeur a présenté un bilan négatif de 3,5 millions d'euros mais nous a annoncé quelques mois plus tard qu'il allait acheter deux garages. J'en ai donc profité pour demander une augmentation de salaire de 1,6 % qu'il a accordée sans hésitation, mais cela lui a coûté très cher puisqu'il a ensuite pris la porte. Nous aurons l'année prochaine des élections pour notre CSE. Je remercie la Fédération pour le guide qu'elle nous a remis mais j'aimerais qu'elle nous donne des informations sur les négociations qui ont déjà eu lieu afin de préparer les nôtres qui auront lieu en mai prochain.

José DOLIGET

Si des camarades ont déjà négocié des accords CSE et obtenu des résultats positifs, ils peuvent intervenir pour répondre aux questions posées par nos camarades. Vous trouverez aussi dans vos

pochettes le guide de la formation 2019 et vous pourrez constater qu'un stage CSE/CSSCT sera organisé du 21 au 25 janvier. Un représentant de la formation syndicale fédérale est présent parmi nous et prendra certainement la parole pour nous en parler.

Giuseppe LUCATELLI,

DSC PSA Retail

En début d'année, j'ai négocié avec ma direction sur la création d'un CSE. Nous avons travaillé avec la Fédération et il y a eu des points négatifs, d'autres positifs. Nous n'avons par exemple pas réussi à obtenir que les suppléants siègent au CSE. En revanche, nous avons obtenu 80 heures de délégation par an pour les représentants de proximité. Nous avons aussi obtenu 90 heures de délégation de plus que ce que prévoit leur mandat pour les

membres de la CSSCT. Tout cela, nous l'avons obtenu par la négociation car un passage en force n'aurait pas marché, notre employeur nous menaçant sans cesse, en cas de désaccord, d'appliquer strictement la loi. Cela nous a obligé à trouver des interactions avec d'autres organisations syndicales avec qui nous n'avions pas l'habitude de travailler.

José DOLIGET

PSA Retail est la première entreprise à négocier un accord PSE et cela n'a pas été simple. Cette expérience a servi à négocier de meilleurs accords par la suite et nous réactualisons le guide du CSE en fonction des expériences qui nous remontent du terrain, d'où l'importance de communiquer à la Fédération le résultat de vos négociations afin que tout le monde en bénéficie.

Yoann ALMIRALL,

DSC Renault Retail Group

Notre avantage chez RRG, c'est d'avoir une coordination avec les salariés de Renault SA et nous avons essayé de travailler en amont sur ce que serait le futur droit syndical dans notre groupe. Dans un premier temps, nous avons eu des groupes de travail et malgré les difficultés que nous avons rencontrées, nous avons réussi à mettre en place un socle commun avec les trois autres organisations syndicales représentatives chez RRG (CFDT, FO et CGC). Mais la direction a fait le forcing et nous n'avons pas obtenu de grosses avancées. Elle s'est obstinée à réduire tout ce qu'elle pouvait et la seule chose que nous avons réussi à négocier, c'est de rester en établissements distincts. En revanche, nous n'avons pas obtenu de représentants de proximité. Quant aux CSSCT, seuls les établissements de plus de 250 salariés en auront. Tout au long de la négociation, nous avons essayé de faire avancer notre socle commun mais notre direction a tenté de nous appâter avec un crédit global d'heures sur l'année selon la représentativité. Elle a joué avec les autres organisations et ce socle commun a « explosé en plein vol ». L'avantage, c'est que nous sommes partis sur une base de départ commune et que nous commençons à avoir des points d'ancrage avec les autres organisations. A nous d'en profiter et de faire front

commun dans de futures batailles.

Isabelle HERAULT,

secrétaire générale de l'USTM des Hauts-de-Seine

Nos aînés sont inquiets de ce qui arrive à nos syndicats, ainsi qu'aux salariés en termes de sécurité des conditions de travail. Dans les Hauts-de-Seine, nous aurons une journée d'études le 12 septembre afin d'avoir un retour d'expérience sur ce qui aura été gagné durant les négociations sur les CSE. Beaucoup d'entreprises auront des élections de CSE l'année prochaine et discuter d'un rassemblement devant la chambre patronale est essentiel mais il faut aussi définir avec qui, pour quoi et quand.

Le lien avec les structures est lui aussi important. Nous sommes là pour aider mais ceux qui viennent taper à notre porte doivent eux aussi aider. Tout ce qui remontera du terrain alimentera en effet le travail pour les générations futures.

Pour nos structures, la filière des Services de l'Auto est complexe. Les conditions de travail ne sont en effet pas les mêmes pour ceux qui travaillent dans des auto-écoles, dans des casses ou dans des entreprises multinationales. Ces assises sont donc essentielles pour créer du lien et échanger. Nos structures sont des lieux d'échange. Nous pouvons avoir des faiblesses mais nous ne pouvons pas être partout.



Nous faisons en sorte de continuer et de transmettre. Nous sommes là pour vous aider mais vous nous aidez aussi et êtes à ce titre des éléments essentiels pour nous. Quand nous sommes mis au courant à temps, nous pouvons faire quelque chose dans le temps, d'où l'importance de ne pas nous prévenir trop tard. Un travail est en cours dans notre département pour permettre une meilleure coordination de tous les élus et militants. Un syndicat, c'est en effet des syndiqués, des élus et des mandatés. Nous avons donc vraiment besoin de leur faire connaître nos revendications.

Taïeb AYARI

La DUP (délégation unique du personnel) a été mise en place depuis plus de dix ans dans les entreprises de moins de 200 salariés, faisant disparaître la moitié des élus et des heures de délégation. Or le CSE est une reprise de la DUP en pire mais dans certaines entreprises, nous ne nous sommes pas laissés faire. Dans mon entreprise (42 salariés), nous avons par exemple conservé le mandat de délégué syndical et les heures de délégation qui l'accompagnent. Nous avons également conservé 0,2 % de la masse salariale pour le budget de fonctionnement et 0,6 % pour les œuvres sociales. Tout cela pour dire que ce n'est pas parce que quelque chose n'est pas inscrit dans la Loi que

nous ne pouvons pas le revendiquer. Tout ce que vous obtiendrez durant vos négociations, remontez le nous pour que nous le fassions savoir à tous les syndicats. Il est également important de nous faire remonter les procès-verbaux d'élection car il en va de la représentativité de la CGT au niveau national. Tout cela donnera du grain à moudre aux camarades qui n'ont pas encore négocié.

Hamza BELAALA,

DSC France Renault Trucks
Chez Renault Trucks, la CGT est majoritaire à 64 %. Nous essayons de revendiquer des choses mais le travail n'est pas si bien fait. Voilà six ans, j'ai intégré une organisation syndicale qui était « cliniquement morte » dans mon entreprise et j'ai pu m'apercevoir de plusieurs dysfonctionnements. Avant de revendiquer, il est en effet important s'occuper de la protection des salariés. Aujourd'hui, nous avons des sections syndicales à Paris, Lyon et Marseille. Nous sommes sur une bonne lancée et en train de relancer un travail de proximité. Nous avons l'appui de la Fédération, mais il faut aussi que nous apportions du sang neuf à notre organisation. Il faut préparer notre succession et faire attention au travail de proximité qui n'est plus réalisé par les représentants du personnel.



Gérard BRION,

secrétaire de l'USTM de la Mayenne, animateur régional Pays-de-la-Loire
Concernant nos structures, il n'y a pas d'animateur régional pour les services de l'Auto dans les Pays-de-la-Loire. Il n'y a aussi personne de nommé au CPRSA. Nous avons donc du mal à avoir des représentants des services de l'Auto dans nos structures. Je pense que les personnes qui détiennent des mandats doivent venir dans les USTM car c'est là que nous pouvons discuter de tous les problèmes que nous rencontrons. Je lance donc une invitation à venir nous voir car plus nous serons nombreux, plus nous serons forts.

BRANCHE AUTOMOBILE



José DOLIGET

Animateur services de l'automobile et des garages

Branche Métallurgie

La Métallurgie compte 1 339 297 salariés dont :

- 402 743 salariés dans les services de l'Automobile ;
- 70 000 salariés dans le machinisme agricole ;
- 10 000 salariés dans la bijouterie/joaillerie/orfèvrerie/perles ;
- 27 000 salariés dans le froid et l'aérodynamique.

La Métallurgie représente près de la moitié de l'Industrie.

Depuis 2008, le nombre d'emplois dans la Métallurgie est passé de 1,567 à 1,34 million de salariés

Filière Automobile

La filière Automobile compte 4 000 entreprises

qui emploient 400 000 salariés

La filière des services de l'Automobile compte 131 700 entreprises qui emploient 407 000 salariés, pour un chiffre d'affaires de 140 milliards d'euros.

La Branche connaît une bonne croissance, avec 2,1 millions de véhicules neufs, 5,5 millions de véhicules d'occasion et 255 000 deux-roues.

Les carburants représentent 50,9 millions de m³ et le fuel 7,4 millions.

Le nombre de contrats de location de voiture est de 21 millions. Celui des contrôles techniques de 25,9 millions.

42,7 millions de voitures passent chaque année dans les ateliers pour révision.

1 million de véhicules sont recyclés chaque année.

La formation professionnelle représente au total 1,4 million de candidats sur les métiers liés à notre Branche.

Répartition géographique

Les services de l'Automobile sont fortement concentrés sur deux grands pôles : l'Île-de-France (71 538 salariés) et la région Auvergne-Rhône-Alpes (53 000 salariés), qui représentent à elles seules près de 30 % des entreprises de la Branche, devant la Nouvelle-Aquitaine (39 000 salariés) et les Hauts-de-France (34 175 salariés).

Le nombre d'établissements est en hausse mais ce chiffre est trompeur car il est tiré à la hausse par les auto-entrepreneurs.

56 % des entreprises du secteur n'ont aucun salarié. Seules 5 % emploient onze salariés ou plus.

Depuis 2007, le nombre de salariés de la branche est passé de 418 000 à 407 000.

Les emplois de la filière se trouvent essentiellement dans le commerce et la réparation automobile (garagistes), devant les écoles de conduite, le commerce et la réparation de motocycles, les stations-services, les véhicules industriels, la location de courte durée, le contrôle technique, les parcs de stationnement, les locations de longue durée, la démolition, le commerce et la réparation de cycles.

77,3 % des salariés de la filière sont des hommes et 22,7 % sont des femmes, pourcentage en progression. On peut noter que les femmes sont plus présentes dans certains secteurs, notamment celui de la location de véhicules.

40,9 % des salariés sont des ouvriers qualifiés, 15 % sont des agents de maîtrise, 7,9 % sont des cadres, 6 % sont des ouvriers non qualifiés et 5,1 % sont des apprentis et des alternants.

En 2016, le taux de départ était de 13 % et il y

a eu autant d'embauches que de départs.

Chiffres clés

Le nombre d'immatriculations de véhicules neufs a été de 2 110 748, dont 47 % de moteurs diesel. Le grammage moyen des véhicules neufs était de 110,9 g de CO₂, sachant que l'Etat a fixé pour objectif d'atteindre 95 g.

Il y en a par ailleurs 5,6 millions d'immatriculations de véhicules d'occasion, dont 68 % de moteurs diesel.

Pour une voiture neuve, 2,7 véhicules d'occasion sont vendus. On peut noter que les marques lowcost ont presque toutes progressé.

9 % des voitures vendues d'occasion ont moins d'un an, 24 % entre un et cinq ans et 67 % cinq ans ou plus.

L'âge moyen des voitures en France est de neuf ans.

On recense 5,93 million de véhicules utilitaires légers en France, soit une progression de 0,3 %. En revanche, le marché des poids lourds est en régression (- 1,3 %).

Depuis 2010, le prix de la voiture moyenne en France s'est alourdi chaque année de 605 à 1 414 euros, passant de 19 467 à 26 717 euros. Or pendant la même période, les salaires n'ont pas progressé aussi vite. Cette progression est

uniforme dans tous les segments.

Faits marquants

Les services de l'Automobile sont associés depuis cette année – à titre consultatif – au Comité stratégique de la filière Automobile. C'est dans le cadre de ce comité qu'est signé le contrat stratégique de filière, qui détermine les investissements de l'Etat pour les cinq années à venir et le cap fixé aux industriels de l'Automobile. La CGT est un acteur majeur de cette démarche

Les enjeux du futur

Les constructeurs cherchent aujourd'hui à fabriquer des voitures dont les conducteurs peuvent ne pas utiliser les mains pour certaines manœuvres (hands off), d'autres des voitures dont le conducteur pourrait quitter la route des yeux (eyes off), sachant qu'à terme, l'idée serait d'avoir des voitures autonomes à l'horizon 2030 (mind off).

Demain, tous cols blancs ?

On parle beaucoup de robotisation, d'automatisation et l'on veut nous faire croire que de nouveaux métiers apparaîtront qui remplaceront les actuels. Or cela n'est pas vrai : il y aura bien de nouveaux métiers qui nécessiteront de hautes compétences mais ils ne remplaceront pas tous les emplois détruits. Nos revendications restent donc le passage à la semaine de 32 heures (200 jours pour les cadres au forfait jours) car c'est la seule solution pour s'en sortir.



Taïeb AYARI

Il faut aussi savoir que la Branche a créé une nouvelle filière : celle des véhicules historiques, ce qui peut sembler paradoxal quand on voit que l'on veut empêcher les automobilistes de rouler avec des véhicules anciens. On voit aussi apparaître créer de nouveaux métiers, par exemple avec l'auto-partage, qui voit des gens louer leur voiture pour une heure ou une journée, dans l'idée de la rentabiliser. Les automobilistes d'aujourd'hui n'ont plus la même relation que ceux d'hier avec leur automobile

José DOLIGET

Pour l'Observatoire de l'automobile, les emplois de deux secteurs sont très fortement menacés : ceux de la distribution de carburant et des auto-écoles. Les emplois du secteur des parkings en revanche devraient stagner. Nous sommes inquiets pour le secteur de la distribution de carburant.

Les stations d'autoroutes sont en effet de plus en plus remplacées par des supermarchés, avec des salariés qui ne sont plus couverts par la convention collective des services de l'Automobile mais du Commerce ou de la Restauration. J'aimerais donc que les camarades de cette filière nous en disent un peu plus sur ce sujet. Concernant le secteur des auto-écoles, nous pensons qu'il ne restera plus que des gros centres de formation. Le gouvernement a aussi annoncé que le Code de la route serait enseigné au lycée, ce qui impactera les auto-écoles. De plus, une frange de la jeunesse ne voit plus l'utilité de passer le permis de conduire ; certains roulent même sans ! Nous aimerions donc là aussi que des camarades de ce secteur interviennent pour nous dire comment ils vivent cela et ce que nous pouvons faire pour lutter contre ce phénomène.

Fabienne DEBEAUVAIS,

Retraîtée Peugeot Amiens
J'ai trouvé dans la pochette qui nous a été remise un dossier sur l'Anfa et je voudrais vous informer de la suppression de postes dans certaines Afpas qui délivrent ces formations. Nous avons toujours combattu pour mettre en place ces organismes professionnels et je souhaiterais que la Fédération et la CGT dans son ensemble interviennent car à terme, les patrons dispenseront la formation qu'ils voudront et non une formation générale comme les Afpas. Par ailleurs, j'ai cru entendre que le temps de formation risquait d'être remis en cause. Il faudrait que les camarades ayant des heures de formation à prendre les déposent avant la fin du mois de décembre pour qu'elles ne soient pas supprimées l'an prochain. Sur la réforme des CE et des CHSCT, quand je suis arrivé dans mon entreprise, c'est le syndicat qui forçait



le patron à améliorer les conditions de travail. Petit à petit, nous avons vu arriver des textes législatifs que j'ai vus comme un frein aux avancées syndicales et à la mobilisation du syndicat. Il ne faut pas oublier que la réalité d'un syndicat, c'est la force syndicale. La mobilisation des gilets jaunes montre que les gens ont pris conscience des choses et sont prêts à bouger. Nous devons y être et faire des propositions dans les entreprises. Il faut aussi demander une baisse de la TVA car cela augmentera le pouvoir d'achat.

Jean-Luc CAUSSIN

Depuis deux ans, notre entreprise a quitté le groupe Vinci et, comme vous avez sans doute pu le constater, il n'y a plus personne aux barrières d'autoroute et cette méthode est appliquée aux parcs de stationnement. Nous avons

été rachetés par un fonds d'investissement et la seule façon de dégager un résultat d'exploitation est de s'attaquer à la masse salariale. Or nous sommes essentiellement présents à Paris, où il devrait y avoir de moins en moins de véhicules. Il faudra donc faire autre chose des parcs de stationnement. Ainsi, depuis quelques années, nous ne sommes plus les leaders « du stationnement » mais « du stationnement et de la mobilité ». Nos employeurs ont en effet bien compris que les jeunes s'orientaient vers d'autres moyens de locomotion tels que les trottinettes, les scooters électriques ou les voitures en libre-service. En quelques années, le nombre de salariés est passé de 2 000 à 1 600 en France. Notre entreprise se développe dans d'autres pays, comme l'Inde et la Chine. A Pékin par exemple, il faut créer

500 parkings, soit un tiers du nombre total de nos parkings en France, et cela est également vrai dans de nombreuses villes chinoises. Autrement dit, le développement de la masse salariale se fait en dehors de France, alors que dans les parkings parisiens, il n'y a plus personne pour répondre aux clients. Notre métier a complètement changé ; il est orienté désormais vers la sécurité et le ménage, d'où des risques de chute dans les escaliers pour les salariés, ce qui peut poser problème vu qu'ils travaillent seuls. Il y a aussi beaucoup de problèmes de sécurité. La ville de Paris a en effet décidé de faire disparaître des rues de Paris les SDF et les toxicomanes qui, de ce fait, descendent dans les parkings. Notre entreprise a aussi profité des lois Macron pour licencier du personnel, en particulier de l'article L.2254-2 de la loi du 1er avril qui oblige les salariés à se prononcer sur leur changement de métier et de contrat de travail. S'ils sont d'accord avec la politique de l'entreprise, ils conservent leur emploi mais au delà de 58/59 ans, ils peuvent partir avec des indemnités de licenciement supra-légales et un mois de formation à Pôle Emploi ou en retraite. Nous sommes donc de moins en moins nombreux dans la filière du stationnement. Alors que nous étions 3 500, notre nombre a beaucoup réduit, et notre direction s'orienté

vers d'autres objectifs, à l'international ou dans le secteur de la mobilité. Sur le plan syndical, nous perdons aussi de nombreux camarades, qui sont partis suite à des licenciements individuels, alors que les jeunes sont embauchés à des conditions minimales. Les dirigeants du secteur ont déjà anticipé qu'il y aurait de moins en moins de voitures à l'avenir et l'on peut se demander à quoi serviront les parcs de stationnement demain. Il y a de moins en moins d'agents qui s'occupent de plus en plus de parcs (parfois sept ou huit par agent) et qui font un travail d'esclaves. En revanche, une multitude de cadres sont employés pour travailler sur des métiers d'avenir. Notre secteur est en pleine mutation et je pense que nous allons perdre beaucoup de salariés et beaucoup d'adhérents.

Marie PAVAN, Indigo Park

Chez Indigo, les agents d'exploitation sont pour la plupart licenciés ou réorientés vers une brigade logistique d'intervention qui intervient dans six ou sept parkings, ceux-ci étant gérés par un centre national de télé-opération qui a la possibilité de lever les barrières ou de rééditer des tickets perdus. Ce centre gère ainsi 400 parcs avec seulement deux agents par vacation. Ces derniers sont, de ce fait, submergés d'appel et sont pratiquement tous en arrêt maladie, quand ils ne sont pas licenciés



peu après leur arrivée et la direction met toujours plus de pression sur ses agents d'exploitation qui doivent maintenant faire des travaux de peinture, du jardinage, du ménage, etc. De la salle (Violaine, ex-Vinci)

Notre entreprise suit la même logique de suppression de postes et de gestion à distance. Elle supprime des postes ou ne remplace pas les départs. Nous nous retrouvons donc à faire du ménage, du gardiennage, etc., et je pense que cela va continuer comme cela. Notre employeur a aussi supprimé les postes de nuit, il n'y a plus de postes doublés, ce qui créé de l'insécurité, etc.

Jacques MORVAN,
secrétaire de l'USTM de
Brest

Il arrive que des syndiqués ou des salariés isolés des services de l'Automobile viennent nous voir et nous leur parlons d'IRP Auto, qu'ils ne connaissent pas toujours. Nous avons aussi

une syndiquée d'une auto-école qui nous a dit que les auto-écoles délivraient désormais les permis et que leurs salariés avaient de plus en plus de travail administratif sans être payés davantage alors que les clients doivent payer 20 euros de plus. On peut donc faire la relation entre le service public qui s'étiole et des choses qui étaient gratuites autrefois et deviennent payantes. Nous avons aussi du mal à suivre les syndiqués des services de l'Automobile qui changent parfois d'employeur sans que nous en soyons informés. L'idée serait donc de réduire le nombre de syndiqués isolés et de transmettre les coordonnées de la Fédération pour qu'ils puissent suivre l'activité fédérale.

Jean-Michel MALINEAU
Il y a trente ans, il y avait environ 47 500 stations-service. Aujourd'hui, il n'y en a plus que 11 300. Le but de nos entreprises est de faire des gros sites,

comme on en voit sur les autoroutes, où on trouve aussi de la restauration, de la vente de vêtements, etc., et où l'on fait basculer les salariés vers la convention collective la moins favorable, généralement celle des hôtels, cafés et restaurants. Il faut aussi savoir qu'ils font parfois beaucoup de kilomètres pour rejoindre leur lieu de travail, ce qui leur coûte cher en carburant alors que les salaires sont souvent proches du Smic. Sur certains sites, on leur demande aussi de venir travailler en coupure, toujours pour le même salaire. Dans certains réseaux, comme celui de Total, des accords ont été pas trop mal négociés, pour leur donner par exemple une majoration le dimanche. En revanche, chez Shell, BP, Avia ou Eni, les salariés n'ont pas de majoration le dimanche ni prime de participation, alors que leurs sites sont ouverts 24 heures sur 24, 365 jours par an. Nous ne savons pas trop où nous allons. Les stations-service changent de main tous les trois ans et les accords sont dénoncés les uns après les autres. Je pense que les stations sont appelées à disparaître, à part les stations d'autoroutes et de grandes surfaces. On voit aussi des salariés qui ont dix-huit ou vingt ans d'ancienneté et à qui l'on annonce qu'ils n'auront pas de capital de fin de carrière. Il faut savoir que les salariés des stations services ne sont pas payés par les sociétés

pétrolières mais par des sociétés de restauration et qu'ils n'ont aucun avantage sur le prix du carburant. Il faut donc de se battre pour conserver notre convention collective et les petits avantages auxquels elle donne droit.

Djamila MEHIDI,
DS Argedis Brignoles
Lors de nos dernières NAO, nous avons obtenu 1,8 % d'augmentation. Nous avons déjà obtenu un treizième mois et nous battons pour en obtenir un quatorzième. Nous avons aussi obtenu une augmentation de 2,5 % de la prime du dimanche, ainsi qu'un abondement de la part de notre employeur. Nous avons donc un peu plus d'avantages que d'autres et nous le devons au fait que notre syndicat est majoritaire chez Argedis (avec un score de 82 % parmi les employés). Lors des négociations sur le CSE, nous avons obtenu des dispositions plus avantageuses que celles prévues par la Loi, à savoir 103 représentants de proximité, avec 15 heures de délégation pour chacun, les frais de déplacement payés, des smartphones et des véhicules « sécurisés ». Les représentants de proximité, qui n'auront plus pour périmètre d'action un site mais une région, seront désignés selon le pourcentage obtenu par chaque organisation aux élections du CSE. Nous avons obtenu 9 heures par mois pour nos représentants au CSSCT et 28 heures pour les élus



au CSE, le tout grâce à un rapport de force et au soutien des salariés. Nous consultons nos collègues par mail sur le résultat des négociations mais cela n'est pas évident car notre entreprise compte 182 sites répartis sur toute la France. En janvier, nous organiserons une assemblée générale de notre syndicat et lancerons un appel à candidatures pour les postes de représentants de proximité. Pour nous contrer, la direction d'Argedis a encouragé la création de sections FO et UNSA et il devrait y en avoir encore d'autres en janvier. Mais nous avons obtenu un accord de droit syndical très intéressant qui va nous permettre de continuer à nous battre.

Jean-Michel MALINEAU
Les syndicats de Total ont très bien négocié mais pas ceux des autres enseignes. Le problème, c'est que nos sites sont rachetés par des grands groupes de restauration et que nous n'avons pas la même force que les syndicats de Total.

José DOLIGET
Nous avons entendu parler de « rapport de force », de « proximité », de « consultation des salariés » et tout cela pèse en notre faveur. Le treizième mois est une vieille revendication des services de l'automobile et cet exemple montre que quand on y met les conditions, on peut y arriver. Le rapport de force nous a toujours permis

d'affronter les directions et d'obtenir de nouveaux droits pour les salariés.

Jean-Michel MALINEAU
Nous avons malheureusement l'impression que de plus en plus de gens baissent les bras. Il n'est en effet pas évident de mobiliser des salariés qui sont répartis sur la France entière. De plus, tout le monde est prêt à faire grève mais pas à perdre une demi-journée de salaire. Cela devient de plus en plus dur.

Baté Sélé KAMANGO
administrateur Prévoyance Santé
Il y a quelques années, les salariés se sont battus pour obtenir quelque chose et nous avons commencé à construire des statuts sociaux par filière. Il y avait une convergence avec les acquis que nous avons obtenus dans chacune d'entre elles. Pour prendre l'exemple des parkings, nous étions partis de ce que les salariés de Vinci avaient obtenu pour construire avec ceux des autres sociétés du secteur. Dans les stations-service, c'était pareil. A l'époque, Total avait des filiales, de même que Shell, Agip ou BP, mais cette convergence n'existe plus. Nous devons donc nous demander pourquoi nous n'arrivons plus à mener les mêmes actions aujourd'hui. Nous devons voir quelle méthodologie du travail nous allons mettre en place afin de passer à l'offensive car jusqu'à présent, nous ne faisons que résister.

José DOLIGET

IRP est une structure associative, à but non lucratif et à gestion paritaire. IRP auto couvre environ 80 % des salariés de la Branche mais est très attaqué par les groupes privés dont le but est de gagner de l'argent. Il va donc falloir que nous nous serions les coudes pour défendre IRP Auto.



Bruno PIETRONTUONO,
administrateur d'IRP Auto

IRP est un groupe dédié à l'automobile. C'est un groupe professionnel qui ne compte que des salariés des Services de l'Automobile parmi ses adhérents.

Le gros avantage d'être dans un groupe

professionnel, c'est que nous avons la chance de débattre entre nous des choses qui nous concernent et que nous parlons tous de la même chose, ce qui n'est pas le cas dans d'autres groupes multiprofessionnels tels que Humanis, AG2R, Klesia ou Malakoff-Médéric, et c'est ce qui fait notre force.

Des groupes de travail se réunissent une fois par mois chez IRP auto pour traiter chacun d'un sujet bien spécifique : Apasca, solidarité, prévoyance, etc. Ce sont des domaines dans lesquels chaque administrateur doit avoir une certaine technicité pour pouvoir dialoguer avec les partenaires qui sont autour de la table de négociation avec nous. Il s'agit en effet de sujets importants qu'il faut maîtriser. Pour ma part, j'essaie de maîtriser celui de la retraite, en particulier la retraite complémentaire qui fait l'objet d'un vaste débat actuellement. Les caisses Arrco et Agirc vont en effet fusionner au 1er janvier 2019. Nous n'aurons donc plus qu'une seule institution, baptisée Arrco-Agirc, où nous serons tous regroupés. Il faut également savoir que tous les salariés qui cotisent à l'Agirc sont de facto adhérents à l'Arrco.

Comment les choses vont-elles se passer ? L'échéance législative est celle du 1er janvier 2019 mais les différents ministères concernés ont repoussé la date



d'entrée en application de cette fusion au 1er avril, ce qui n'est pas certain au vu des questions à traiter (valeur du point, transferts de points, etc.). Il faut également savoir que 2025 verra la fin des complémentaires et l'instauration d'un régime unique, dans le but de combler le déficit de ce dernier. Pour notre part, nous avons toujours géré notre caisse de retraite en bons pères de famille puisqu'elle n'est pas déficitaire mais excédentaire, et c'est ce qui fait notre force.

La fusion de l'Agirc et de l'Arrco devra entraîner des économies de gestion. Le gouvernement a aussi fixé un seuil de solvabilité. Les caisses de retraite complémentaires sont en bonne santé mais les « bons élèves » ne sont malheureusement pas toujours récompensés. C'est en effet à nous que le gouvernement a demandé de réaliser les plus grosses économies, et ce de façon indépendante.

A partir de là s'est ouverte une discussion. Toutes les caisses professionnelles veulent en effet garder leur autonomie en tant qu'entité professionnelle. Nous nous sommes donc dits : pourquoi ne pas essayer de nous regrouper ? Pour parvenir à réaliser les économies demandées par le gouvernement, il aurait en effet fallu amputer nos réserves et réaliser de gros plans de licenciements.

Nous avons alors pensé à nous réunir et à mutualiser nos moyens pour parvenir aux économies demandées. Nous avons donc fait une alliance entre caisses professionnelles, en prenant pour première règle de garder notre identité professionnelle. Nous avons acté ce principe et créé l'Alliance professionnelle avec cinq autres caisses afin de réduire nos coûts de gestion. Ainsi, nous avons réussi à nous approcher des économies que nous a demandées le gouvernement, sous peine de disparaître et de voir nos fonds confiés à un groupe interprofessionnel géré par une compagnie d'assurance dont la seule préoccupation aurait été de réaliser des bénéfices.

Les six groupes se sont réunis au 1er janvier 2018 mais les économies que nous avons réalisées ont été jugées insuffisantes par nos tutelles qui demandaient une centaine de millions d'économies. Après négociation, nous avons réussi à ramener ce chiffre à 70 millions, à réaliser avant 2025. Cela est passé principalement par la rationalisation de nos coûts informatiques, mais il faut savoir que cela entraînera aussi des dégâts sur les salariés. Chez IRP Auto, nous aurons la chance de ne pas avoir à faire un plan de restructuration mais chez AG2R, il faudra licencier plus de 400 salariés.

Nous restons très attentifs à tout ce qui va se passer et notre leitmotiv reste de dire que nous devons absolument préserver notre identité professionnelle afin de conserver notre convention collective en l'état et de garder nos acquis.

Baté Sélé KAMANGO

Il y a au sein de notre Branche des institutions à caractère non lucratif dont l'objet est de sécuriser les salariés. C'est une obligation de la convention collective de notre branche, essentiellement basée sur le Code de la sécurité sociale.

Parmi les risques auxquels sont exposés les salariés de notre Branche, on peut citer l'invalidité, les maladies de longue durée, le décès (avec des rentes pour le conjoint survivant et des rentes d'éducation). Mais nous avons une spécificité très importante dans notre Branche : le capital de fin de carrière (jusqu'à 32 675 euros) et nous nous battons pour le conserver contre la patronat qui, appuyé par d'autres organisations syndicales, voudrait le transformer en un plan d'épargne collectif.

Jusqu'à l'année dernière, il fallait avoir travaillé 17 ans dans la Branche pour toucher ce capital. Ce délai a été ensuite porté à 18 ans et il est question de le porter à 20, voire davantage après 2025. C'est pour cela que nous encourageons la

jeunesse à rejoindre la CGT afin de se battre pour nos acquis et en gagner de nouveaux.

Je souhaiterais aussi que les syndiqués puissent être formés pour mener cette bataille et pour que la CGT conserve des administrateurs. Il nous a d'ailleurs été demandé de nous former et nous avons fait partie de la première promotion pour montrer que nous voulions nous battre pour défendre les acquis des salariés.

José DOLIGET

Vous trouverez dans la pochette qui vous a été remise un flyer sur le capital de fin de carrière que nous imprimerons à de nombreux exemplaires pour que vous puissiez le distribuer aux salariés. Nous y avons également mis une brochure intitulée IRP Solidarité Prévention. Ces documents sont généralement très appréciés des salariés, à tel point que certains employeurs les utilisent pour informer les salariés. Vous les trouverez également sur la clé USB incluse dans la pochette.

Jennifer MAGUER, *IRP Auto*

A titre d'information, nous proposons différents services aux salariés, notamment des entretiens individuels (par téléphone) sur leur retraite. Pour ce qui concerne l'Apasca et les actions de solidarité et de prévention, nous sommes prêts à diffuser autant de flyers que possible car



beaucoup de salariés ne savent pas encore que l'Apasca existe.

Eric MOULINNEUF,
administrateur de l'Apasca

Beaucoup ne connaissent pas encore l'Apasca, dont bénéficient environ 15 % des 400 000 salariés des services de l'Automobile, et ce malgré la communication faite sur ce sujet. Je ne vous rappellerai pas tout ce qu'elle propose car vous trouverez dans la pochette un flyer qui la présente dans ses grandes lignes. Je voudrais surtout vous informer de certaines nouveautés, en particulier de nouvelles prestations dont vous pourrez trouver le détail dans la rubrique « aides et avantages » du site IRP Auto – sur lequel je vous conseille de créer un compte afin de bénéficier d'informations et de formuler des demandes d'aides qui, d'ici un an, devront toutes être dématérialisées.

La grande nouveauté de 2019 sera l'aide aux

apprentis. La Branche n'a en effet pas fait le nécessaire en termes de gestion prévisionnelle des emplois. Les employeurs ont laissé partir les anciens, tardé à former les jeunes et l'on constate une pénurie de main d'œuvre dans certains métiers. L'Apasca va donc mettre en œuvre une aide financière pour les apprentis, soumise à deux conditions : que ce soit pour leur première année d'apprentissage et que leur coefficient familial soit inférieur à 656 euros.

Il s'agira d'une aide pour les frais d'hébergement, la restauration, l'achat de matériel et le transport. Nous voyons des apprentis qui sont déjà soutien de famille, ce qui est très inquiétant. Nous avons donc pour priorité de les aider, à trouver un hébergement par exemple. Cette aide sera de 300 euros pour les jeunes en CAP et de 150 euros pour les jeunes en bac pro et en BTS. Elle entrera

en application le 1er septembre 2019.

Nous avons voulu intégrer les CQP dans ce dispositif mais ils ne sont pas considérés comme des apprentis. Il y aura aussi une aide de 1 000 euros pour les apprentis en formation poids lourds. Ce dispositif ne devrait concerner que 150 apprentis à la rentrée prochaine.

Vous avez aussi la possibilité de bénéficier d'une aide au handicap, en complément de Solidarité Prévention. L'obligation est la reconnaissance du statut MDPH. Ces personnes ont la possibilité d'avoir une aide pour l'aménagement de leur domicile ou de leur véhicule, la réfection ou le changement de fauteuil roulant, l'aide à domicile ou l'équipement informatique. N'hésitez donc pas à contacter l'Apasca par e-mail ou par courrier.

Un soutien scolaire sera également mis en place pour les enfants des ayants-droit (en 6ème et en secondaire) à partir de septembre 2019. Il s'agira d'une aide en ligne gratuite.

Autre information : alors qu'il y avait autrefois deux aides distinctes, l'une au camping et l'autre à l'habitat de loisir léger (mobil-homes), il n'y aura désormais plus qu'une seule aide quel que soit le type d'hébergement. Nous avons d'ailleurs constaté que la demande des salariés pour des aides aux vacances était en chute libre. De moins en moins de Français partent en vacances, y compris parmi les actifs, ce qui

est intolérable pour nous. Nous avons donc demandé au patronat et aux autres organisations syndicales de discuter de cela, d'autant que l'Apasca dispose de 20 millions d'euros de réserves. Nous avons aussi besoin de vos propositions, pour savoir ce que vous voulez pour vos vacances et ce que nous pouvons faire pour aider les salariés. Alors n'hésitez pas à nous contacter par e-mail.

L'Apasca est comme un comité d'entreprise, complémentaire à celui de votre entreprise si vous en avez un. Nous avons demandé une synthèse de toutes ses activités pour vous permettre d'en avoir une vision plus claire.

QUESTIONS

De la salle

Baté Sélé Kamango a indiqué que le délai nécessaire pour toucher un capital de fin de carrière serait porté à 20 ans puis resterait inchangé jusqu'en 2025. Qu'en sera-t-il ensuite ?

José DOLIGET

On peut jouer sur trois variables pour maintenir le capital de fin de carrière : l'ancienneté, le taux de cotisation et le montant de ce capital. A notre demande, un groupe d'observation sera mis en place qui pourra faire des propositions afin de maintenir un niveau de réserves suffisant pour pérenniser ce capital au-delà de 2025.

Eric MOULINNEUF

J'ajoute que les dossiers de demande d'aide ont été allégés puisqu'ils sont passés de 4 à 2 pages. Il faut donc vraiment faire en sorte qu'un maximum de salariés en bénéficie.

Fabienne DEBEAUVAIS
Bien que retraitée, je suis toujours adhérente à la mutuelle d'IRP Auto. C'est un point que nous avons négocié avec la direction du groupe Peugeot et je vous invite à en faire de même avec votre employeur car plus il y aura d'adhérents, plus IRP Auto percevra de cotisations et meilleures seront ses prestations.

De la salle

Beaucoup de gérants de stations-services sont affiliés à des mutuelles privées plutôt qu'à IRP Auto. Cela résulte-t-il d'un manque d'informations de votre part ?

Par ailleurs, trouvez-vous normal qu'une personne ayant travaillé 35 ou 40 ans dans la filière des services de l'Automobile et qui doit

changer de convention collective suite à un licenciement ou au rachat de sa société soit pénalisée pour toucher un capital de fin de carrière ?

José DOLIGET

Les conditions d'attribution du capital de fin de carrière sont définies par la convention collective mais nous pourrions en revendiquer d'autres à l'avenir.

Jennifer MAGUER

Les conditions d'éligibilité au capital de fin de carrière sont précisées dans les accords collectifs qui sont toujours en vigueur aujourd'hui et feront probablement l'objet de renégociations ultérieurement. Pour en bénéficier, il faut avoir acquis 20 ans d'ancienneté dans les services de l'Automobile et d'avoir travaillé durant toute la dernière année de sa carrière dans une entreprise qui applique la convention collective de ce secteur. Il est très important



de connaître cette information, en particulier pour ceux qui, après avoir fait toute leur carrière en tant que salariés, penseraient à se reconvertir en tant que gérant ou travailleur non salarié. Concernant la complémentaire Santé, l'Urssaf réalise depuis un an des contrôles très renforcés qui entraînent parfois des redressements sur des questions de formalisme juridique encadrant les régimes collectifs de protection sociale. Soyez donc prudents sur ce point, d'autant que 2019 sera une année pleine d'évolutions réglementaires – sur le reste à charge zéro, la téléconsultation, etc. 2019 sera donc une année de renégociation de vos régimes de frais de santé collectifs et nous pouvons, si vous le souhaitez, faire un audit de votre protection sociale. N'hésitez donc pas à nous contacter car nous avons plus de 200 experts spécialisés sur ces sujets.



VIE SYNDICALE ET DÉPLOIEMENT DANS LA BRANCHE



Taïeb AYARI

Co-animateur des services de l'Automobile

Le défi de la syndicalisation dans les services de l'automobile.

Pour la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie, notre secteur d'activité représente un enjeu majeur en termes de syndicalisation.

Il nous apparaît important que nos élus et mandatés, mais également que toute la CGT dans son ensemble, connaissent le fonctionnement de la FTM-CGT des services de l'automobile, de par sa diversité dans ses différentes activités et filières.

► Combien de temps consacrons-nous à la vie Syndicale ?

Cette question est encore plus vraie, dans une période où l'actualité et le calendrier patronal prennent le dessus sur notre vie syndicale !

Les dernières assises avaient pour objectif entre autres, de doubler le nombre de nos syndiqués.

Le collectif National des services de l'automobile et des garages a élaboré un document spécifique « Campagne de parrainage et de déploiement » afin d'avoir une visibilité au plus large en ce qui est des données au niveau nationale, mais surtout d'avoir un état des lieux, dans les régions et

département afin d'être au plus près du terrain.

Le périmètre de la branche comporte un socle de 21 métiers, incontournables sur la durée de vie du véhicule dès sa sortie d'usine, du commerce au recyclage, en passant par l'après-vente et les services.

Ce sont aussi les activités liées au véhicule utilitaire et du poids lourds, au cycle et à la moto. Entretien, réparation et pour l'ensemble des services nécessaires à leur usage.

Nous tous, salariés de la branche, sommes présents à chaque étape de la vie de l'automobiliste comme de l'automobile.

Au niveau national, nous sommes 403 000 salariés travaillant dans les 131 707 entreprises qui composent la branche des services de l'automobile.

Le travail engagé depuis plusieurs mois sur la connaissance de notre salariat et de nos bases syndicales, et bien, de dégager des perspectives de fonctionnement et d'amélioration de notre organisation dans les années à venir.

Cette réflexion collective autour d'un même métier existe pour les stations-services, les loueurs, les services rapides les parkings.

Ses collectifs encore très fragiles ont du mal à vivre.

Des tracts de filières émergent avec des revendications spécifiques.

Nous pensons qu'il faut aller vers des réunions de groupe au moins 1 fois par an, quelques soient le nombre d'établissements.

Cela permettra de faire régulièrement un suivi ainsi qu'un bilan avec les syndiqués, de les rendre plus acteurs et décideurs dans notre démarche syndicale.

La FTM-CGT peut vous aider à mettre en place ses AG annuelles de groupes.

Cette construction permettrait aussi, des échanges pour élaborer des revendications communes en lien avec celle des services de l'automobile.

Le patronat est maintenant organisé au travers de groupes qui rassemblent plusieurs établissements et plusieurs centaines voire milliers de salariés.

Des groupes tel que, Renault Truck, Europcar, PGA, RRG, Argédis, Station-service de l'Est, Q-Park et dernièrement PMU City ont fait l'objet d'un travail commun avec le collectif national des services de l'auto comme par exemple, la mise en place des CSE.

Les Assises des Services de l'Automobile sont un moment important

pour la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT, pour nos syndicats, pour nos élus et mandatés ainsi que pour nos administrateurs CGT, qui pour certains sièges à IRP-AUTO, à l'ANFA, ainsi qu'à la Confédération CGT.

Ces assises sont aussi l'occasion d'établir un état des lieux de nos forces organisées afin de définir ensemble des axes de travail, de parler de notre organisation pour relever



Comme vous le savez, La CGT est composée de différentes structures : nationales, régionales, départementales, locales, et l'échange des différentes informations n'est pas toujours systématique, notamment sur la connaissance de nos syndiqués.

Avoir des référents dans chaque région est un point d'appui pour nos syndicats en région.

En ce qui concerne la mise en place des CPR SA dans nos 13 régions, seul la FTM-CGT est en capacité d'avoir des délégués en région Normandie, ile de France et haut de France.

Si d'ici le 31 décembre de cette année, les autres organisations syndicales n'ont pas trouvé leurs délégués, les CPR SA n'existeront pas.

En termes de syndiqué, nous pensons être plus nombreux car, dans les structures de la CGT, ils existent des syndiqué(e)s isolé(e)s qui travaillent dans les garages, locations des véhicules, stations-service, parkings et auto-écoles, qui sont répertorié(e)s comme étant du commerce.

L'essentiel est, bien entendu, d'avoir un syndiqué de plus pour la CGT.

Par contre, ce syndiqué est privé d'une source d'informations et de connaissances développée par le secteur des services de l'automobile.

Cet exemple illustre parfaitement la difficulté que nous rencontrons à la connaissance de nos

bases. Rien qu'en région Normandie, nous avons retrouvé 10 syndicats des services de l'automobile non répertorié à la FTM-CGT.

Ce travail de fourmi est nécessaire afin que nous puissions mettre à jour le répertoire national des services de l'automobile.

Si l'enjeu de la syndicalisation est important, il s'associe fortement avec l'enjeu de la représentativité.

La connaissance des résultats des élections professionnelles est très importante pour notre fédération.

Là aussi, l'objectif est d'avoir la photographie la plus fidèle de notre représentativité dans notre branche et dans nos entreprises.

Les entreprises de moins de 11 salariés représentent 41,4% de notre salariat soit 166 648 salariés travaillant dans une TPE.

Pour la deuxième fois, les salariés des TPE, dans les services de l'automobile, ont été invités à s'exprimer lors des élections professionnelles.

Les résultats de ces élections dans les Très Petites Entreprises dans les services de l'Automobile et des garages, cycles et motocycle comme première organisation syndicale dans la branche au plan national, avec un résultat de 30,89 % pour la CGT, loin devant FO à 18,41 %, la CFDT 17,15 %, UNSA à 10,82 %, CFTC à 8,37 %, nous constatons une

Union syndicale solidaire à 2,60%, CFE/CGC à 2,46%.

Les salariés des TPE, dans les services de l'automobile se sont exprimés et ont choisi de légitimer le syndicalisme CGT, qui propose, conteste, revendique, lutte et négocie !

Ces résultats confèrent de grandes responsabilités à la CGT, qui, forte de ce résultat, réaffirme son engagement auprès des salariés des TPE pour, avec eux, exiger des avancées réelles en matière sociale.

Ces résultats de ces élections professionnelles dans les TPE sont agrégés aux résultats des élections dans l'ensemble de nos entreprises ce qui donne le résultat final de 27,41% pour la CGT, FO à 25,34%, CFDT à 25,37 %, CFTC à 10,30% et la CFE/CGC à 11,59%.

Nous devons être très vigilants quant à la mise en place des CSE dans nos entreprises.

Certains de nos camarades CGT sont en difficulté puisque

nous constatons une multiplication du nombre de liste commune qui auront à court terme une incidence négative sur notre représentativité.

A la FD, dans nos régions et départements, des journées d'études sont consacrées à la mise en place des CSE, n'hésitez pas à vous inscrire !

Au regard du nombre très important d'entreprises dans toutes nos régions où la CGT n'est pas organisée, nous savons qu'il y a un énorme champ de syndicalisation à investir.

Ce travail de parrainage ne peut se faire sans aide importante de nos structures régionales et départementales.

Cette campagne de parrainage doit faire l'objet d'un fil rouge dans chaque CE d'UD, dans les ULS, les USTM et les syndicats.

Il existe de partout des garages qui, parfois, sont regroupés en « village » ou en « cité de l'automobile » où des parrainages peuvent être effectués.



Cela facilite la distribution de masse et la rencontre des salariés.

Il faut sensibiliser les camarades qui assurent les permanences syndicales et juridiques dans nos unions locales, car de façon fréquente ils sont en première ligne à l'accueil des salariés qui sont parfois en grande souffrance.

Dans chaque région, département, localité, il est de notre responsabilité à mener l'exercice du recensement et d'informer les camarades des structures des métiers qui composent notre branche professionnelle, que nous sommes des métallos avec une convention collective nationale.

Il y a un véritable vivier de syndicalisation à faire dans la profession.

Ces plans de travail seront une réussite si déjà nous, les premiers concernés, sommes totalement impliqués dans cette démarche.

Le moteur de cette opération doit être une impulsion à partir de nos militants avec une implication pour suivre le déroulement dans les départements.

L'enjeu c'est de sortir de ce désert syndical existant dans la profession et impulser une vie syndicale dans laquelle chaque salarié peut y prendre part et franchir le pas de la syndicalisation et du renforcement de la CGT pour peser plus fort sur les choix de société dont nous avons besoin.

Ces trois exemples de tableau doivent nous permettre de :

Maintenir et de renforcer là où nous sommes organisés ;

Établir un plan de travail là où nous ne sommes pas organisés afin de nous faire connaître ;

Et de conforter la FTM-CGT des services de l'automobile comme 1ère organisation syndicale de tous les salariés.

Chaque catégorie professionnelle doit trouver sa place dans la CGT. De plus en plus de cadres adhèrent à la CGT même dans les services de l'automobile.

Le 2ème et 3ème Collège, représentent 23,6 % de notre salariat, réparti de la manière suivante à 24,70% pour les Femmes et à 23,40 % pour les Hommes.

La CGT peut se présenter dans tous les collèges, et il est d'ailleurs intéressant de se pencher sur la question du travail syndical que nous devons mener en direction des catégories maîtrises et cadres.

Cela nécessite une attention accrue dans l'établissement des protocoles d'accords et réfléchir en amont à la composition des collèges.

Nous avons besoin d'échanger sur la manière dont les camarades s'y sont pris pour faire adhérer les cadres mais également de comprendre pourquoi ils se sont tournés vers la CGT.

Quelle revendication plus particulière ils sont prêts à défendre ?

Comment chacun d'entre nous peut aller à la rencontre de cette catégorie, alors qu'il existe des aprioris car ils sont chargés de mettre en application les politiques d'entreprises que nous contestons ?

Avec l'Union Fédéral des Ingénieurs Cadres et Techniciens de la FD, nous voulons mettre en place un plan de travail pour aller

vers ses catégories afin de conquérir le 2 et 3ème Collège.

Nous ne sommes pas un syndicat catégoriel, ne laissons pas ce terrain-là aux autres OS.

Je laisserai le soin aux camarades présents de nous délivrer leurs résultats électoraux.

► Et la place des jeunes dans la CGT ?

Dans la profession nous devons nous y pencher à double titre.

a) Pour qu'ils restent dans la profession et exercent nos métiers.

b) Pour qu'ils adhèrent, et sachons les écouter et leur transmettre notre expérience car les responsabilités dans la CGT ne sont pas figées, l'avenir doit se construire avec eux.

Les jeunes Hommes de moins de 25 ans représentent 22% de notre salariat et 20 % en ce qui concerne les Femmes.

Je rappelle que l'âge moyen des salariés dans la branche est de 37,2%.

Pour chaque région, nous avons travaillé une carte avec les adresses de tous les centres de formation.

Plus de 56 000 jeunes sont en formation, dont 56 % sous statut scolaire, 39 % en contrat d'apprentissage et 5 % en contrat de professionnalisation.

La métallurgie recense 57 900 adhérents dans 5





360 bases organisées dont 2440 syndicats.

Pour les services de l'automobile, nous avons 3000 adhérents pour 442 Bases.

La FTM-CGT a comme ambition d'avoir un syndicalisme gagnant pour pouvoir s'appuyer sur des forces plus importantes et franchir la barre des 70 000 adhérents pour la fédération.

Ce constat doit nous faire réfléchir sur comment nous allons aider à encre, dans chaque entreprise et groupe, un réel plan de travail, pour faire en sorte que la syndicalisation soit dans une démarche quotidienne.

C'est d'autant plus important que la mise en place des CSE, d'ici la fin 2019, dans toutes nos entreprises, nous oblige à revoir nos modes de fonctionnement.

Il est important que nous ayons une rigueur dans la remontée des informations à la FD tel que les protocoles d'accord, les PV d'élections.

Pour aller à la rencontre de tous nos salariés dans les services de l'automobile, dans les TPE, PME, en direction des jeunes, ICT etc...

Le collectif national des services de l'automobile dispose de: Tract National sur les salaires avec pétition, Tract spécifique par filière, Tract Syndicalisation, Tract ICT, affiches et prochainement tract élection CSE, CFC, sans oublier un tract sur les femmes (poste

administratif, secrétaire commerciale etc.).

Le flyer APASCA et services de l'auto connaissent un fort succès dans la branche ainsi qu'en inter-pro, ce qui nous a conduit à développer d'autres flyers, tels que Solidarité-Prévention, Capital de fin de Carrière, etc...

Ces différents documents sont à faire partager le plus largement possible dans nos unions départementales, unions locales, USTM lors de plan de déploiement et de syndicalisation.

Le collectif des services de l'automobile est en capacité de venir dans chaque région pour élaborer un plan de déploiement.

Des plans de travail sont en court, en région Normandie, en région Aquitaine, région Centre Val de Loire, région Aura, région PACA, région Bretagne et région île de France.

Comme vous pouvez le constater, les salariés des services de l'automobile sont assez bien structurés, pas forcément à la hauteur de nos revendications et de nos attentes en termes de syndiqués, mais nos camarades CGT, qui souvent, dans l'ombre et seuls dans l'unité syndicale et avec toutes les difficultés que cela peut entraîner, s'efforcent d'améliorer le quotidien de tous les salariés de la profession.

La continuité syndicale doit être également un sujet auquel nous devons

faire fasse afin d'éviter le fumeux « panier percé ».

La FTM-CGT mesure les efforts de déploiement à réaliser pour mieux représenter les salariés des services de l'automobile, leur donner plus de place encore dans le syndicalisme CGT, le syndicalisme de tous les salariés.

Notre rôle en tant que militants, élus et mandatés est bien d'informer tous les salariés de leurs droits. Mêmes droits pour tous les salariés !!!

Nous comptons sur toute la CGT pour combattre le désert syndical qui existe dans notre branche professionnelle.

Pensez aussi à surfer sur internet, c'est aussi un bon moyen pour faire connaître nos professions et vous aidez dans vos différentes démarches.

Je laisse maintenant la place aux débats, à vous la parole et merci de votre attention.

D I S C U S S I O N

Bruno PIETRONTUONO

Nous voudrions vous faire part de l'expérience menée en région Occitanie. Nous avons mis au point un texte qui présente notre façon de travailler et je laisse mes camarades vous en parler.

Frédéric FERRAN

Il était une fois un Parisien à la carrure de rugbyman qui décida de poser ses bagages sur le sol de la Haute-Garonne. Il fut bien inspiré d'atterrir sur les terres toulousaines car il écouta et s'intégra à sa nouvelle terre cégétiste et en tira les conclusions suivantes : les camarades des services de l'Automobile étaient présents dans toutes les entreprises et bien présents puisque majoritaires dans presque toutes les instances, très actifs auprès des services de

leurs entreprises et avec quelques contacts avec les camarades de l'USTM. Mais nous n'arrivions pas à nous parler ensemble, à porter nos revendications à travers les territoires et à construire cette solidarité qui fait de notre syndicat le premier organisme des services de l'Automobile. Ainsi fut réactivé le syndicat des services de l'Automobile de Haute-Garonne. Fort d'environ 80 syndicats, notre syndicat décida de déposer ses statuts en préfecture, d'élire un bureau, de se réunir une fois par mois, de renouer des liens avec les UD et les UL du territoire, de se faire connaître en tant que point de renseignement pour les camarades de la Région, de mettre en place des conseils de salariés, d'accompagner nos ressortissants dans leurs

démarches, d'organiser des distributions de tracts devant les entreprises où nous n'étions pas présents et de participer aux actions nationales de la Métallurgie. Nous accompagnons également nos camarades dans tous leurs accords et sommes présents sur tous les protocoles d'accord où nous sommes conviés. Les liens que nous entretenus avec l'UL et l'UD sont la base de nos contacts. Nous avons aussi mis en place des syndicats pour nos camarades isolés. Nous nous sommes déjà réunis huit fois, avec en moyenne cinq ou six participants. Lors de ces réunions, nous avons mis l'accent sur le fait que beaucoup de protocoles d'accord CSE étaient en négociation et qu'il fallait être présent dans chaque entreprise pour que notre syndicat soit représenté. Le Secrétaire se rapprochera de chaque UD (31, 09, 11, 66, 12, 46 et 81) pour qu'elle nous fasse parvenir chaque protocole reçu provenant des services de l'Automobile pour que le Secrétaire puisse prendre contact avec celle-ci et que nous soyons représentés dans toutes les entreprises de la Branche. Un calendrier de distribution de tracts sera mis en place pour que nous puissions être présents

dans les différentes entreprises du secteur. Nous accompagnerons les camarades de Ford et de Peugeot qui sont en période d'élections. Nous avons rencontré nos camarades des Pyrénées-Orientales à Perpignan (Ford, Peugeot, Carglass, Renault, Renault Trucks) et avons évoqué ensemble la possibilité d'organiser une rencontre régionale à Narbonne avec nos camarades de l'USTM. Notre syndicat a accompagné une vingtaine de salariés dans le cadre d'un accompagnement pour le mandat des conseillers du salarié. Une majorité faisait partie des services de l'Auto. Nous avons en cours trois affaires aux prud'hommes – chez Ford, Peugeot et Renault Retail – où nous nous sommes portés partie civile. Nous avons décidé qu'au moins un camarade serait présent aux réunions de l'USTM. Lors des dernières élections chez Ford (50 salariés), nous avons remporté trois postes avec 65 % des voix. Chez Peugeot (200 salariés, 3 sites), nous avons pour la première fois gagné deux postes avec 12 % des suffrages. Dans le cadre de la préparation de nos assises, nous avons répertorié une vingtaine de camarades qui y assisteront. L'objectif





est de trente personnes sur toute l'Occitanie.

L'objectif est aussi de se consacrer aux entreprises où nous sommes déjà implantés et de pérenniser notre position, voire de prévoir le renouvellement de camarades pour renforcer notre présence et l'améliorer.

Tous les mois, nous organiserons des distributions de tracts devant les entreprises du secteur où nous ne sommes pas implantés. Dès septembre, nous structurerons ces rendez-vous par entreprise.

Enfin, nous étions présents sur le Tour de France, avec l'UD 31, pour nous rendre visibles.

Francis IBRES

Il faut savoir qu'un simple tractage chez Ford a eu un impact important puisque la pression sur les salariés y a nettement baissé. Des actions comme celles-là énervent énormément les patrons et permettent de faire avancer les choses. En plus, nous arrivons à avoir des élus. Il ne faut donc pas avoir peur de les affronter.

Yoann ALMIRALL

En région Auvergne-Rhône-Alpes, malgré notre volonté de créer un collectif Auto, nous rencontrons toujours des problèmes pour contacter nos bases. Cela fait quatre ans que nous essayons mais avons du mal à faire avancer les choses. Nous travaillons régulièrement avec quatre établissements Renault, avec qui nous arrivons à avancer, et nous

voudrions développer notre activité. Avec Fabrice Fort, nous avons organisé en novembre une réunion pour voir comment nous redéployer et aller chercher ces bases en les ciblant. Nous en prendrons le temps mais il faut aussi que nos camarades des bases aient eux aussi envie de le faire malgré les difficultés. Nous allons laisser passer la période de négociation sur les CSE puis nous établirons avec la Fédération un plan pour redéployer notre collectif.

David PICO,

USTM du Finistère-Sud

Nous avons dans notre département au total dix-sept syndiqués isolés dans les Services de l'Automobile. Ces camarades travaillent essentiellement dans des centres techniques, des garages et des auto-écoles. Comment les faire venir à nous et déployer notre activité après d'eux ? Cela n'est pas évident pour nous et nous avons besoin d'aide.

En matière de vie syndicale, la seule chose que nous faisons est la formation d'accueil mais nous avons du mal à les garder ensuite. Nous allons donc essayer de mettre autre chose en place, en l'occurrence un plan de déploiement, mais il faudra que cela soit fait avec rigueur, continuité et cohérence. Cela fonctionne car suite à une précédente action de déploiement chez Renault à Brest, nous y avons créé une base, mais nous sommes en train d'en perdre une à Quimper.

Pour avoir une continuité dans la vie syndicale, il faut donc que tous les partenaires soient vraiment partie prenante de tous les projets.

Concernant la formation syndicale à la Fédération, nous avons des propositions et vous avez pu voir dans vos pochettes le plan de formation prévu pour 2019. Notre idée est d'armer nos élus pour assumer leur mandat et animer la vie d'un syndicat.

Amar LADRAA

Animateur Territoires

La syndicalisation est pour nous un véritable enjeu et les chiffres qu'a donnés Taïeb Ayari dans son introduction (3 000 syndiqués sur 400 000 salariés) invitent à s'interroger.

Dans la région Grand Est, nous y réfléchissons depuis des années mais sommes en grande difficulté.

Nous avons essayé de monter des plans de travail dans les territoires, notamment en direction des salariés des services de l'Automobile, avec des plans de déploiement dans les garages, les stations-service et chez les loueurs. Nous les avons approchés voici quelques années, par le biais du parrainage, dans le cadre des élections au sein des TPE et l'idée est de continuer et d'avoir des échanges réguliers avec eux pour les sensibiliser aux enjeux de la syndicalisation, qui est un élément incontournable du rapport de force.

Il y a des points positifs puisque nous avons

réussi à créer plusieurs bases nouvelles dans des garages ou des stations-service mais il faut aussi prendre en compte nos difficultés. Nous faisons face à un adversaire qui ne veut rien lâcher et la répression syndicale est importante. Nous avons donc vraiment besoin d'accompagner les salariés, de les aider et de les rassurer sur nos objectifs. Face à cette situation, notre idée serait de mettre en place, avec les USTM, un collectif des services de l'Auto à partir de début 2019. Je pense en effet qu'il faut être davantage à l'offensive et créer les conditions pour que nos camarades se réunissent. Deuxième difficulté : la mise en place de plans de déploiement nécessite d'avoir des structures de proximité qui en soient capables. Or beaucoup d'USTM sont en difficulté. Il faut donc réfléchir à la façon dont ces outils peuvent être plus performants et plus utiles pour les salariés, ce qui demandera un minimum d'organisation et de moyens. Mais la répression syndicale est aussi importante et il est nécessaire que nous puissions y répondre en aidant nos camarades qui y sont confrontés. En résumé, nous avons besoin de continuer à travailler pour faire progresser la syndicalisation dans votre Branche.

Nadia ESRHYER,*CNPA Suresnes*

Je siège au CNPA, là où tout se négocie : convention collective, retraite, prévoyance, classifications, rémunérations, etc. Il faut réfléchir à la retraite qui nous attend, avec l'instauration d'un système par points, le capital de fin de carrière qu'il faut se battre pour conserver, la prévoyance avec IRP Auto ou l'Apasca. C'est aussi au CNPA qu'ont lieu les NAO de la Branche et si nous avons certes signé un accord à 1,6 %, nous avons obtenu 0 % l'année dernière.

Le secteur de l'Automobile va bien mais il faut se battre pour toucher un salaire qui permette de vivre, ce qui veut dire se syndiquer. Les gilets jaunes sont en train de s'approprier nos combats contre les taxes ou les dividendes. Chacun de nous a des raisons de se syndiquer et de se battre tous les jours. Nous sommes à la CGT et nous devons nous battre avec les valeurs de la CGT.

Aymar DIAMESSO,*Carglass Cergy Pontoise*

En découvrant l'intitulé de cette séance, je pensais, puisqu'il y a des nouveaux dans la salle, que nous aurions un rappel sur le fonctionnement de la CGT, son organigramme et ses combats. Des camarades de l'ensemble de la Branche sont réunis ici sous l'égide de la Fédération et je souhaiterais que des assises régionales soient organisées chaque année.

Leur expérience pourrait alors remonter au niveau de la Fédération qui nous exposerait la vie de toutes les bases ou sections et nous proposerait des moyens et des objectifs dont nous pourrions débattre. Je pense aussi qu'il faudrait créer dans chaque région une base de données des syndiqués.

Taïeb AYARI

Hier, nous vous avons donné un tableau national, avec des chiffres nationaux. Aujourd'hui, je ne pouvais pas présenter le travail qui a été fait pour chaque région mais nous le donnerons à tous ceux qui le demanderont, pour que vous ayez tous une cartographie la plus précise possible de la votre.

Baté Sélé KAMANGO

La vie syndicale est le point le plus difficile que nous ayons à traiter, du fait que la CGT a perdu le leadership dans les entreprises privées, où elle n'est plus que la deuxième organisation syndicale. La semaine dernière se sont d'ailleurs tenues les premières assises de la Vie syndicale.

Notre branche est composée à plus de 95 % de très petites entreprises de moins de dix salariés. Nous ne pouvions donc pas y avoir de délégué du personnel. Mais un travail de fond a été organisé par la CGT car à l'époque, la loi nous permettait de désigner des délégués syndicaux sans tenir d'élection. A cette époque, il y a eu des expériences

dans les stations-service pour remédier à leur morcellement. Nous avons par exemple rattaché les stations services entre elles et avons créé des groupes et des réseaux. Nous avons commencé à évoluer et à mettre en place des statuts sociaux, comme chez Vinci par exemple. Nous avons même mené un mouvement important devant le siège du CNPA. Mais toutes ces structures semblent avoir disparu aujourd'hui car le patronat a tout fait pour nous diviser. Devons-nous avoir peur de cela ? Non. Mais c'est à nous de définir la méthodologie qui nous permettra de gagner.

José DOLIGET

Vous êtes tous des syndicalistes confirmés. Mais quand on est syndicaliste, c'est tout le temps, pas seulement 35 heures par semaine. Vous êtes par exemple tous utilisateurs de voitures ou de motos. Or nous avons publié un petit dépliant qui est toujours très bien accueilli par les salariés. Vous pouvez donc le garder dans votre véhicule et, lorsque vous vous arrêtez pour faire le plein, passer un contrôle technique ou vous garer dans un parking, le remettre aux salariés qui travaillent là. C'est le genre de petites initiatives qui peuvent changer les choses. Quand on est syndicaliste, c'est à temps complet.

Abdelaziz BOUABDELLAH

Quand on parle de vie syndicale, on parle avant tout de démarche syndicale dans l'entreprise, et cela regroupe beaucoup de choses. Elle suppose de s'organiser pour faire face à l'enjeu de la syndicalisation, qui va de pair avec la représentativité, donc avec les élections professionnelles dans chacune de nos entreprises.

Dans son histoire, lorsque la CGT a gagné, c'est lorsqu'elle avait de nombreux adhérents. Aujourd'hui, nous avons malheureusement des difficultés et les choses ne sont pas faciles, encore moins dans les Services de l'Automobile où l'on trouve essentiellement des petites entreprises. Militer dans ce contexte est donc parfois délicat.

L'important aujourd'hui est de nous faire part de vos expériences et notamment de vos difficultés. Il ne faut en effet pas les contourner mais les affronter, en étant au plus proche des salariés et de ce point de vue, les revendications sur les salaires ou les conditions de travail leur parlent. Nous avons organisé la semaine dernière les premières assises fédérales de la Vie syndicale auxquelles ont participé plus de 200 personnes, représentants de nos syndicats et de nos structures de proximité (USTM et coordinations territoriales). Pour relever le défi de la syndicalisation, nous avons en effet besoin d'outils de proximité – USTM, syndicats –



efficaces, surtout dans votre secteur où les salariés sont souvent répartis dans toute la France. Le secteur fédéral de la Vie syndicale est aussi un outil au service des syndicats et il est important de le rappeler. Tous ces outils peuvent vous aider, par exemple, à mener campagne avant des élections professionnelles ou à conduire une campagne de syndicalisation. Il n'y a pas de recette miracle pour relever le défi de la syndicalisation : il y a juste des méthodes de travail à mettre en place dans chaque syndicat. Je rappelle d'ailleurs qu'il existe à la CGT une charte de l'élu et du mandaté qui rappelle les devoirs de ceux qui représentent la CGT dans leur entreprise, à savoir la faire vivre et grandir. L'aspect institutionnel est certes important dans notre démarche mais la vie de notre syndicat l'est encore plus car c'est ce qui permet

d'élever le rapport de force et de faire bouger les lignes. Nous vous invitons donc fortement à réfléchir, avec vos syndiqués et à partir du résultat de vos élections professionnelles, à la façon de faire passer les salariés du vote à l'adhésion à la CGT. A partir de là peut découler un plan de travail pour chaque entreprise. Et c'est notre responsabilité, en tant qu'élus et mandatés, de rendre les syndiqués acteurs et décideurs. Cela n'est pas un simple slogan car nous ne pouvons plus rester spectateur de ce qui se passe aujourd'hui dans le monde du travail. Nous avons donc tous une vraie responsabilité pour relever le défi de la syndicalisation. Donner plus de temps à la vie syndicale n'est pas non plus seulement une phrase. Nous avons tous des heures de délégation et lors des Assises de la vie syndicale, il a été acté que chaque mandaté en consacrerait 50 % à la vie

syndicale, pour mener une démarche basée sur le plan de travail qui aura été validé par les syndiqués en Assemblée générale, toujours dans la logique de les rendre acteurs et décideurs. Il est également important de se fixer des objectifs car un plan de travail sans objectifs n'a pas de sens. Il faut également que ces objectifs soient ambitieux, afin d'obtenir un résultat satisfaisant. La vie syndicale, c'est aussi la formation syndicale. Les plans de travail ne doivent pas seulement fixer des objectifs de syndicalisation mais aussi de formation pour les élus et mandatés, afin qu'ils comprennent d'où vient la CGT, son « fil conducteur » et puissent faire face à leur direction, en revendiquant sur la base de ses repères revendicatifs. Je vous invite donc à mettre en place des plans de travail et à les faire remonter à la Fédération. Les secteurs fédéraux

Services de l'Auto et Vie syndicale sont là pour vous aider. Notre organisation a plus de 120 ans. Sa situation actuelle est certes délicate mais il n'y a pas de place aujourd'hui pour le fatalisme et le défaitisme. Nous avons une réelle responsabilité et nous devons devenir des acteurs du mouvement social. Profitons du mécontentement actuel pour le reprendre dans nos entreprises. La Fédération met à votre disposition du matériel syndical ; n'hésitez pas à vous en servir. Elle est aussi à votre disposition pour vous aider lors de vos élections. Je suis content de vous voir aussi nombreux aujourd'hui. Cela montre bien la volonté des métallos de trouver ensemble des solutions pour relever les défis de demain. Tous ensemble, relevons le défi de la syndicalisation car c'est par le rapport de force que nous arriverons à faire bouger les choses.

Hamza BELAALA

Chez Renault Trucks, nous avons fait un travail de fond pour nous démarquer des autres organisations syndicales. Nous avons consulté nos syndiqués et trouvé un angle d'attaque intéressant : la sécurité, qui nous a permis d'approcher les salariés, de leur faire connaître leurs droits et de les intéresser à leurs conditions de travail. C'est en effet en leur parlant de leurs propres intérêts que l'on peut attirer des





salariés car c'est souvent comme cela qu'ils voient les syndicats. Il faut donc redorer notre image par la communication.

Aujourd'hui, nous avons réactivé la CGT dans notre entreprise. J'ai entendu beaucoup parler de redéploiement mais je pense aussi qu'il ne faut pas se perdre et voir où nous en sommes. La CGT était largement majoritaire par le passé. Nous avons une grosse structure mais aussi beaucoup de « cellules » mortes. Il faut donc les réactiver grâce à un travail de proximité. Aujourd'hui, le CSE ne nous est pas très favorable mais il faut le voir comme quelque chose qui va nous renforcer car nous allons devoir être bons. Il faut donc étudier la question, travailler sur le terrain car la proximité est la meilleure parade contre l'entreprise de destruction lancée par le gouvernement. Je pense que nous pourrions ainsi regagner du terrain et de la crédibilité

Il y a aussi un vrai travail à faire sur les DS et les responsabilités des mandatés. La CGT doit restaurer son image car certains de ses responsables ne jouent plus le jeu. Animent-ils encore leur syndicat ? Sont-ils capables de maintenir la ligne de conduite de la CGT ? Il faut se poser des questions sur ce sujet car ces personnes nous font du tort sur le terrain. J'ai en effet horreur, lorsque j'arrive dans une entreprise, d'entendre dire que la CGT fait la même chose que FO ou la CFDT. Pour finir, je trouve ces assises très intéressantes mais pourquoi ne les organiser que tous les deux ou trois ans ? Je souhaiterais que nous nous réunissions le plus souvent possible, quitte à réduire nos rencontres à une seule journée. Quant au mouvement des gilets jaunes, je pense qu'il s'agit d'une revendication nationale. C'est peut-être le moment de s'y intéresser et de se mettre au travail

sur le travail, en évitant de donner l'impression que nous voulons nous approprier ce mouvement.

Taïeb AYARI

A Quimper, nous avons organisé une réunion un soir avec des non-syndiqués et certains d'entre eux ont été choqués par nos propos et certains des mots que nous utilisons comme « taulier ». Il faut donc faire très attention à la façon dont nous parlons aux salariés non-syndiqués. Sur les objectifs, nous appartenons tous au même syndicat. Lors des Assises de la vie syndicale, il a été proposé que chaque syndicat essaye de parrainer une entreprise. Je pense que cela est réalisable. Pour prendre mon expérience, nous avons tracté pendant trois ans devant une grosse entreprise de ma région ans et lorsque les salariés ont eu un souci, leur premier réflexe a été d'appeler la CGT. Je relance donc l'idée ici. Il ne suffit

pas d'être forts dans son entreprise ; il faut être forts partout. Essayer de parrainer des salariés me semble donc être un bon objectif.

Normalement, les assises des services de l'Automobile ont lieu tous les deux ans mais nous ne les avons pas organisées l'année dernière car il y avait déjà le congrès de la Fédération. Mais entre deux assises, nous organisons aussi une rencontre nationale des DS et des DSC et nous pourrions peut-être renouer avec cette pratique.

Bruno PIETRONTUONO

Pour que la CGT rayonne, soit entendue et prise en compte comme elle l'était voici quelque temps, il faut que nous arrêtons de nous faire des nœuds au cerveau avec des grands discours, des plans, etc. Je sais militer, distribuer des tracts, bousculer les tauliers quand il faut le faire, leur parler et leur montrer que nous ne sommes pas plus bêtes que les autres, mais la CGT, c'est quand même le combat, c'est porter nos revendications, c'est arrêter d'être sur le reculoir comme nous le sommes depuis des années. Si nous voulons faire des nouveaux syndiqués, il faut travailler dans les entreprises, les départements et les régions. Chez PSA Toulouse nous avons, pendant trois ans, tracté le matin très tôt, bravé la pluie et les agressions verbales de certains clients et le jour des élections au CSE, les



salariés se sont rappelés de nous. Nous y avons maintenant deux élus, nous sommes derrière eux et les salariés viennent les solliciter.

La CGT est encore majoritaire dans les services de l'Automobile mais cela ne durera peut-être pas toujours car les autres organisations nous talonnent. Si j'ai adhéré à la CGT, c'est pour faire avancer les droits sociaux des salariés, pas pour défendre en permanence leurs acquis, et ce n'est pas en nous y prenant comme nous le faisons aujourd'hui que nous conserverons le leadership dans les services de l'Auto.

José DOLIGET

Pour moi, vous aviez un plan d'action, vous l'avez mis en œuvre et ce que vous avez fait en Occitanie est remarquable. Nous ne sommes pas là pour monter des usines à gaz et les plans d'action que vous a montrés Taieb sont simples et basiques. Quant à nos revendications, il ne faut pas oublier que notre rôle est d'écouter les salariés et de monter des cahiers revendicatifs dans les entreprises. Nous avons certes des repères nationaux mais pour être efficaces dans les entreprises, il faut commencer par faire remonter les revendications de leurs salariés. Il est en effet très compliqué de mobiliser sur des repères nationaux mais beaucoup plus facile de le faire sur des repères propres à chaque entreprise.

Un délégué de Brest Dans le Finistère, nous avons mené une action de développement dans des entreprises du département, avec sept tracts que nous avons distribués à quinze jours d'intervalle, ce qui nous a permis de faire de nouveaux syndiqués. Nous avons travaillé avec les UL et les UD qui nous ont aidés. Dans une entreprise de l'Automobile de 50 salariés, l'un d'entre eux s'est syndiqué via Internet. Nous l'avons rencontré, il a fait un autre syndiqué et a demandé l'organisation d'élections dans son entreprise. Nous rencontrons souvent aussi des salariés de garages qui viennent d'être licenciés, nous leur parlons de ce qui existe, en matière de formation notamment car nous avons beaucoup de demandes de formation. Nous avons aussi dans notre Branche des outils susceptibles d'attirer des salariés et d'établir avec eux un premier contact.

Nathalie, AFORPA

En trois ans, nous sommes passés dans mon entreprise de trois à dix syndiqués. Si les salariés sont venus à nous, ce n'est pas parce que nous appartenons à la CGT mais grâce au travail que nous menons depuis deux ans et demi. La CGT a une certaine image au niveau national mais cette image n'est absolument pas la même dans les entreprises. Ainsi, j'ai rencontré une déléguée syndicale CFDT

qui m'a dit que si elle n'avait pas rejoint la CGT, c'est parce que la déléguée CGT de son entreprise était selon elle « foldingue ». La syndicalisation dépend donc beaucoup des personnes qui nous représentent dans chaque entreprise.

Fabienne DEBEAUVAIS

Nos revendications ne tombent pas du ciel ; ce sont celles des salariés des entreprises. Il faut maintenant franchir un cap en les faisant connaître à tous les salariés, en en discutant avec eux, en les faisant bouger sur leurs revendications, sachant qu'elles ne font pas forcément partie de nos revendications prioritaires. Il faut donc leur faire comprendre que nos revendications sont parfois plus importantes pour la société que pour eux. Et par rapport au mouvement des gilets jaunes, il montre plus que jamais qu'il faut

revendiquer un salaire minimum de 1 800 euros dans nos entreprises.

José DOLIGET

Nos revendications sont dans le flyer que vous trouverez dans vos pochettes. Il faut tenir compte des revendications nationales mais aussi de celles propres à chaque entreprise ; cela n'est pas antinomique.

Abdelaziz BOUABDELLAH

Secrétaire fédéral

Nous aurons beau avoir les meilleurs experts et les meilleurs repères revendicatifs, nous n'arriverons pas à les faire avancer sans rapport de force. La question est donc de savoir comment les salariés peuvent s'en emparer. A la Vie Syndicale, nous avons constaté une forte disparité entre syndicats. Dans notre profession, où le turnover est important, les intérimaires ont affaire à une CGT différente



d'une entreprise à une autre et cela nous cause énormément de préjudice. Les salariés ont en effet tendance à suivre une personne plus qu'une étiquette. C'est pour cela que nous avons des devoirs en tant qu'élu et mandatés.

Nous devons avoir le même discours puis l'adapter aux repères revendicatifs de chaque entreprise et la formation syndicale va nous aider à relever ce défi. Cela passera par une méthode de travail, une assiduité, et par être « droit dans nos bottes » car nous souffrons de l'inégalité entre ceux qui « profitent » du système et ceux qui ont vraiment envie de militer et de franchir de nouvelles étapes. Nous avons besoin de nous le dire, comme nous l'avons fait lors des récentes Assises de la Vie syndicale.

Nous avons des difficultés que nous pouvons affronter ensemble mais cela ne passera que par de l'aide et de l'entraide, notions qu'il faut faire revivre. Autre point important souligné par une précédente intervenante : nous avons tous pour responsabilité de donner une image digne de la CGT. Je suis également d'accord pour dire que nous ne devons plus seulement défendre nos acquis et demander de nouveaux droits mais cela ne pourra passer que par le rapport de force.

Alors prenons les choses sous le bon angle, c'est-à-dire par un plan de travail destiné à gagner la confiance des salariés. Intéressons-nous aux salariés et nous aurons demain des militants aguerris qui nous permettront d'accroître le rapport de force. Il faut aussi faire attention à ne

pas mettre les salariés dans des cases (« jeunes », « retraités », « femmes ») car ce sont avant tout des humains. Il y a des choses importantes à la CGT : nous devons apprendre à les faire vivre.

Il faut que nous gagnions demain et pour gagner, nous devons nous organiser. Tout ce que nos anciens ont conquis, nous devons en être dignes. Nous avons une responsabilité face à l'Histoire. Il faut donc reprendre les choses dans le bon sens en travaillant avant tout à notre organisation.

Joël BOCANFUSO,

USTM de Seine-Saint-Denis

Nous sommes en train de préparer le congrès de notre USTM qui aura lieu en juin prochain et concernant les services de l'Automobile, nous avons décidé de focaliser notre action sur le renforcement et la vie syndicale. Dans notre département, nous n'avons en moyenne que deux salariés par entreprise du secteur. Cependant, il reste suffisamment d'entreprises où nous pourrions créer des bases et nous avons prévu de tenir une première réunion avec les syndicats existants le 25 janvier prochain. Il y a quand même certaines interrogations. Lors des dernières élections, nous avons réalisé un score de 27,41 % dans la profession, ce qui correspond à 110 000 voix. Si nous arrivions à n'en syndiquer que 20 %, nous aurions déjà 5

000 syndiqués. Cela me semble être un objectif ambitieux mais réalisable. Dans les TPE, la deuxième organisation syndicale est loin derrière nous. Pourtant, les salariés des TPE n'ont aucun contact avec la CGT, ce qui prouve bien qu'ils lui font confiance même s'ils ne la connaissent pas. En revanche, dans les grandes entreprises, nous sommes talonnés par FO, d'abord parce que la CGT n'est pas présente partout, alors que les salariés des TPE peuvent choisir le syndicat pour lequel voter. Notre objectif est donc d'avoir beaucoup plus de bases CGT dans ces entreprises et c'est ce que nous allons proposer à notre USTM dans le cadre de la préparation de notre congrès.

Il y a ensuite la vie syndicale dans les entreprises où nous sommes présents. Faire des syndiqués est compliqué mais il est souvent encore plus dur de les conserver car nombre de syndiqués nous quittent un ou deux ans après leur adhésion. Je pense qu'ils ont deux exigences principales : d'abord sentir que la CGT est utile pour eux ; ensuite qu'ils peuvent être utiles à la CGT. Il faut donc leur faire confiance, les réunir le plus souvent possible et leur faire suivre une formation de niveau 1 (qui est indispensable).

Sylvain WERNER,

USTM du Bas-Rhin

Dans les services de l'Automobile, une majorité de salariés sont isolés



et ne connaissent pas toujours leurs droits, d'où l'importance de les rencontrer, les parrainer et leur distribuer les différents documents mis à notre disposition par la Fédération. Dans notre USTM, nous avons mené un plan de parrainage chez les concessionnaires, en lien avec les UL et l'UD notre secteur, car c'est tous ensemble que nous pouvons faire connaître les revendications des salariés. Les salariés ont en effet des revendications: il faut les entendre et pour cela, il est important d'aller à leur rencontre. C'est un combat de longue haleine, un travail de terrain mais au bout du compte, nous avons constaté une avancée. Les salariés qui se syndiquent à la CGT n'ont pas tous la « fibre CGT ». La première raison de leur adhésion est souvent un « ras-le-bol », notamment sur leur rémunération. Il est donc primordial de les former et de continuer à nous former nous aussi. Comment faire par ailleurs pour que les syndiqués isolés puissent se réunir ? Les outils existent, à commencer par nos USTM, qu'il faut réunir en assemblée générale. C'est en effet là que nous arriverons à coordonner nos revendications et à faire progresser la CGT. Il existe un potentiel, comme le montrent nos résultats aux élections dans les TPE. Un travail a été fait précédemment et si les salariés ont voté pour la CGT, c'est

parce que ce travail a porté ses fruits, mais il va aussi falloir travailler pour construire avec eux des revendications qui convergeront avec celles de la CGT. Il faut valoriser le travail qui a été réalisé durant ces deux journées et le faire connaître dans nos entreprises et au-delà.

Isabelle HERAULT

Comment travailler nos repères revendicatifs dans nos syndicats, par rapport aux revendications de nos collègues et des salariés ? Beaucoup de choses ont été mises en place ces dernières années et semblent aboutir aujourd'hui, même si les choses ne se sont pas faites toutes seules. Il a fallu du temps et de l'énergie pour en arriver à des revendications que nous pouvons déployer dans notre secteur, notre branche et toute la CGT. La proposition d'une réunion des DS et des DSC est importante. Notre richesse réside en effet dans notre diversité. C'est grâce à elle que nous avons pu construire la CGT telle que nous la connaissons. Il est important de connaître cette réalité. Cette richesse, c'est nous, avec les salariés, et il faut la transmettre. Il est donc important d'en discuter entre nous. Nos garages et nos auto-écoles appartiennent parfois à des groupes qui sont tous sur la même ligne : rentabiliser et faire de l'argent à n'importe quel prix. Or nous sommes leur seule opposition.



Le travail qui nous est proposé est un travail de longue haleine. Le parrainage est essentiel. Si chacun d'entre nous sortait de cette salle en s'engageant à faire au moins un nouveau syndiqué, cela nous donnerait une ligne.

Michel HEURTEL,

Renault Courbevoie, USTM du Val d'Oise

Pour moi, la qualité de vie syndicale commence dans l'entreprise. Sa première composante est la formation d'accueil, pour que chacun sache où il met les pieds. Elle consiste aussi à favoriser l'échange et le dialogue, qui ne s'arrêtent pas aux heures de travail. Avec la mise en place des CSE, les élus seront obligés de le faire. Beaucoup d'élus ont des difficultés. La première chose à faire est donc d'aller les voir et de leur demander ce qui se passe. Nous avons peut-être aussi des torts, en ne les ayant pas contactés ou en ne les ayant pas inscrits à une

formation d'accueil. S'ils ne veulent pas se former, cela cache peut-être quelque chose et nous devons y travailler ensemble. Si l'on n'a pas fait cela, on ne peut pas les critiquer. Les patrons savent aussi comment diviser les gens et mettre la pression sur certaines personnes. C'est aux USTM de faire attention à ces choses-là. J'ai aussi remarqué qu'ils n'envoient plus les protocoles d'accord aux USTM mais à la Fédération ; ainsi, quand ils reviennent, la date est dépassée. Enfin, il serait bon que nous ayons un répertoire avec les coordonnées de chacun remises à jour.

José DOLIGET

Si nous avons insisté sur les feuilles de connaissance, c'est parce qu'un travail de remise à jour a été engagé depuis plus d'un an, mais nous avons besoin de vous pour nous communiquer les coordonnées de vos nouveaux syndiqués ou des salariés isolés que vous auriez retrouvés.

De la salle

Nous n'avons pas à rougir de la « marque » CGT. Il y a six syndicats au sein de notre entreprise et nous sommes considérés par les autres comme des leaders. Partout où nous allons (banques, police, pôle Emploi, médecine du travail, inspection du travail, etc.), nous avons des camarades de la CGT qui poursuivent les mêmes buts que nous et défendent les mêmes valeurs. Nous y sommes donc toujours très bien reçus et sommes enviés et jalosés par les autres syndicats car nous gagnons grâce à la mobilisation de tous. Même si notre syndicat compte environ 85 adhérents, nous avons eu des soucis et notre première démarche a été de nous rapprocher de l'Union locale de La Défense. Les salariés de notre groupe, qui sont répartis partout en France, vont en effet tout naturellement vers les unions locales car c'est leur point d'entrée vers la CGT. Notre Union locale nous propose aussi des formations et je ne vois pas pourquoi les autres ne pourraient pas en faire de même. A l'occasion d'un récent mouvement de grève à La Défense, que nous avons organisé avec l'aide de la Fédération, nous avons aussi pu compter sur l'Union locale, ainsi que sur des délégués syndicaux CGT d'autres entreprises. Je voulais aussi vous remercier pour le courrier Confédéral,

qui répertorie toutes les réussites enregistrées par nos camarades. En communiquant à la Fédération les adresses e-mail de nos syndiqués, ceux-ci pourraient connaître les résultats de nos luttes et voir qu'elles peuvent être gagnantes. Concernant les acquis et les droits nouveaux à conquérir, le patronat des parkings commence à être gagné par les idées macronistes. Il veut par exemple instaurer trois jours de carence, alors que notre convention collective prévoit que nous sommes indemnisés dès le premier jour d'absence. Nous sommes donc en train de nous battre contre ces jours de carence car il faut protéger nos acquis avant de nous battre pour de nouveaux droits. En conclusion, je vous remercie au nom de notre syndicat pour tout le travail que vous faites pour nous et pour l'aide que vous nous apportez.

Hamza BELAALA

Je pense que les DS et les DSC ont une vraie responsabilité et un vrai rôle à jouer dans les entreprises. Mais il faut aussi savoir se structurer et se transformer. La réunion d'aujourd'hui est importante car elle permet de créer un esprit de camaraderie et c'est cela qui fera notre force. Si les salariés adhèrent à un syndicat, c'est parce qu'ils y voient un moyen de défendre leurs droits, et ils le font souvent indépendamment de

l'étiquette du syndicat mais par « copinage ». Il est donc important de faire valoir leurs droits, en commençant par exemple par les faire reconnaître à leur juste valeur. Les DS et les RS ont un vrai rôle à jouer sur le terrain pour la communication et l'image de la CGT, encore plus depuis la mise en place des CSE. Nous sommes la CGT mais avoir beaucoup de supporters ne nous fera pas gagner le match. C'est ce qui se passe sur le terrain qui nous fera gagner.

Saïdcheik DJAMALI

Sivam Toyota

Lors de nos dernières assises, nous avons décidé de cibler les petites bases. Baté Sélé Kamango a engagé cette démarche mais l'a interrompue par manque de moyens. Il faut pourtant commencer par s'occuper des bases qui existent et les encourager pour avancer. Notre section existe depuis 2000 et nous n'avons syndiqué que quatre personnes depuis. Nos

sites sont très éloignés les uns des autres et pour relayer notre message, j'ai été obligé de me déplacer dans chacun d'entre eux et les unions locales m'ont aidé en diffusant les tracts que je leur avais envoyés avant les élections professionnelles, ce qui m'a permis d'être élu haut la main.

José DOLIGET

A l'issue de ces deux journées et au vu des échanges que vous avez eus entre vous, la moitié du travail est fait. J'ai vu nos camarades des parkings se rapprocher, d'autres se rapprocher des structures territoriales. Pour nous, c'est une très bonne chose mais nous n'en attendions pas moins. Pendant ces deux journées, nous avons pu dire tout ce que nous avions à nous dire. Il y a eu des coups de gueule mais nous ressortissons d'ici en étant tous camarades. Quatre points sont ressortis de ces deux journées, qui nous serviront à tracer la





ligne à suivre dans les deux ou trois années à venir :

- la nécessité de se rencontrer régulièrement

Nous allons réinstaurer des rencontres par filière, avec une rencontre nationale des parkings en 2019, ainsi qu'une des représentants des loueurs. Il faut également créer un lien entre les délégués de PSA et de Renault Retail Groupe et je leur proposerai de nous rencontrer avec tous les délégués de la distribution automobile. Nous organiserons aussi des rencontres pour les autres filières, ainsi qu'une rencontre des DSC et DS nationaux des services de l'Auto durant le deuxième semestre de 2019.

- le parrainage

Le parrainage est nécessaire pour monter en puissance et créer de nouvelles bases. Il faudra que chacun d'entre vous travaille dans une entreprise à proximité de la sienne, en y distribuant nos différents flyers et documents. Cela prendra du temps mais vous verrez que cela finira par payer.

Si chacun d'entre vous arrive à créer une nouvelle base et à faire un nouveau syndiqué, notre situation sera beaucoup plus confortable.

- l'intégration des petites structures et des syndiqués isolés

Nous avons là des exemples de choses qui fonctionnent bien, par exemple à Toulouse. Il faut absolument que nous intégrions ces syndiqués isolés dans des structures existantes. Nous aurons donc un gros travail à faire pour les identifier, prendre contact avec eux, les accompagner lorsqu'ils viennent aux réunions d'USTM car il est hors de question que nous laissons des camarades seuls.

- mener un travail en coordination avec les structures territoriales

Je remercie tous les secrétaires d'USTM, d'UD, d'UL et animateurs régionaux qui ont participé à ces assises. Les services de l'Automobile sont en effet une composante de la Métallurgie. Nous avons donc besoin que vous

intégriez ces structures, sachant qu'elles vous le rendront. Les USTM ont elles aussi besoin de vous pour amplifier leur travail auprès des entreprises du secteur des services de l'Automobile. Il est également nécessaire de faire un travail de formation. Nous vous demanderons donc d'élaborer un plan pour que vos camarades soient formés car cela contribue à harmoniser l'image de la CGT.

Marie PAVAN

Après avoir été élue en juin, j'ai suivi une formation à l'UL de Nanterre, où j'ai appris à connaître l'histoire de la CGT, les principes de défense des intérêts collectifs et individuels en entreprise, etc. et je conseille vivement à tous les syndiqués d'en faire de même.

Taïeb AYARI

Nos débats ont été riches en j'en retirerai plusieurs enjeux :

- doubler le nombre de syndiqués

Si chaque syndicat pouvait faire un adhérent dans une autre entreprise, nous aurions déjà gagné.

- tenir une réunion de groupe une fois par an
- mettre à jour le répertoire national

Si nous vous avons demandé de remplir un questionnaire, c'est pour que nous puissions mettre à jour ce répertoire qui vous sera ensuite transmis, ce qui vous permettra de vous contacter plus facilement.

- engager une campagne TPE et CSE

95 % des salariés des Services de l'Automobile travaillent dans une TPE. Nous ne pouvons donc pas nous dispenser d'une campagne TPE.

- maintenir et renforcer nos syndicats
- conforter notre place en tant que première organisation syndicale dans la Branche

- nous tourner vers les ICT, les jeunes et les femmes

Enormément de jeunes vont arriver dans nos professions et nous devons réfléchir à la façon dont nous les accueillerons, par exemple avec un livret d'accueil des Services de l'Automobile.

- améliorer la continuité syndicale

Je pense que ces assises sont une réussite et que nous pouvons tous nous applaudir.



Qui connaît bien protège bien

Pour nous deux, une bonne protection
santé, une retraite bien préparée,
un avenir serein, et pour tout de suite,
une jolie fête !

Bien !



Pour la fête, nous vous laisserons faire. Pour la protection sociale de la branche professionnelle des services de l'automobile, IRP AUTO propose des prestations de Prévention, Santé, Prévoyance, Épargne, Retraite et Action sociale à ses 250 000 retraités, 430 000 salariés et plus de 140 000 entreprises.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.irp-auto.com



PRÉVENTION | SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE | RETRAITE | ACTION SOCIALE
IRP AUTO, LE GROUPE DE PROTECTION SOCIALE DES PROFESSIONNELS DE L'AUTOMOBILE



AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement sociétal** auprès des plus fragiles.



**EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT**

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus :
Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs
Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

Missions légales récurrentes

Consultation annuelle sur
la situation économique
et financière

Consultation sur la
politique sociale, les
conditions de travail et de
l'emploi

Orientations Stratégiques
de l'entreprise

Missions légales ponctuelles

Licenciement

Alerte

O P A

Concentration

Missions conventionnelles

Tenue de comptabilité

Révision des comptes

Etablissement des états
financiers

Social (Paies et déclarations
sociales)

Conseil

Assistance à la rédaction du
rapport de présentation des
comptes

60 Rue Racine
69100 VILLEURBANNE
04 78 69 17 81

www.mericassocies.com

&

58 A Rue du Dessous des Berges
75013 PARIS - 01 56 59 13 50

