



SERVICES DE L'AUTO

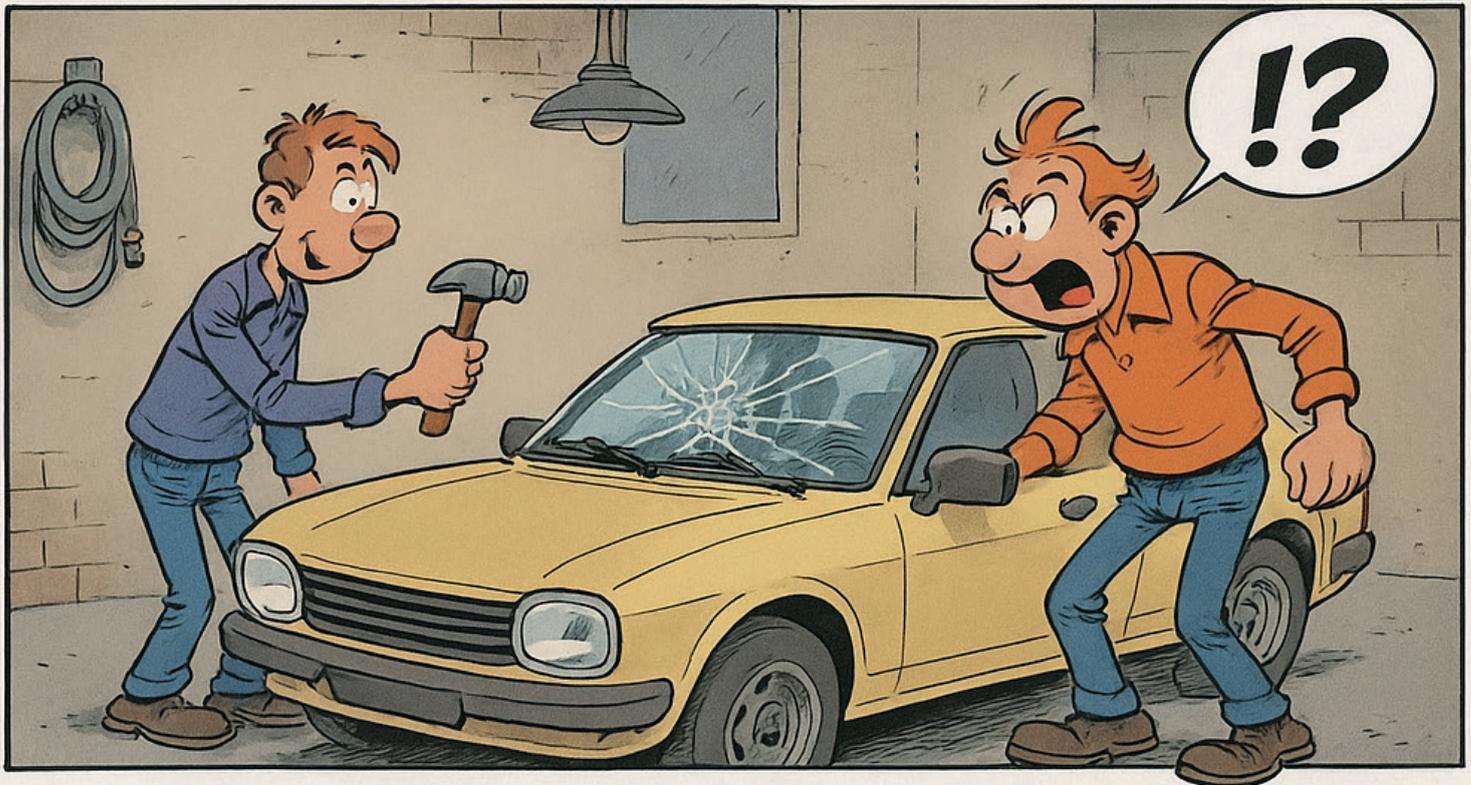
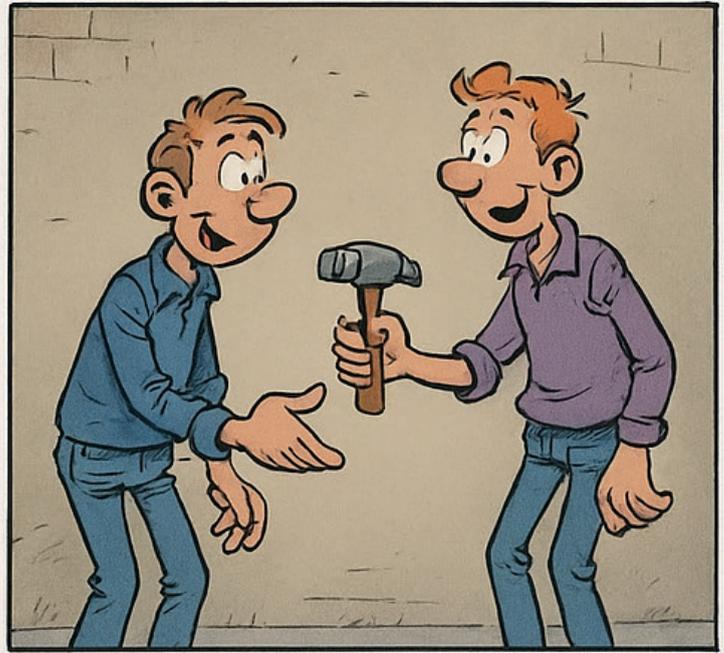
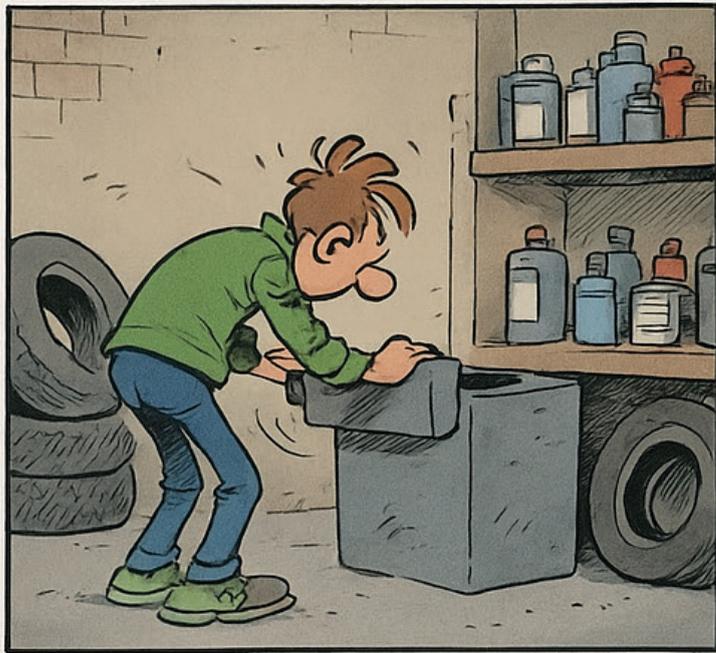
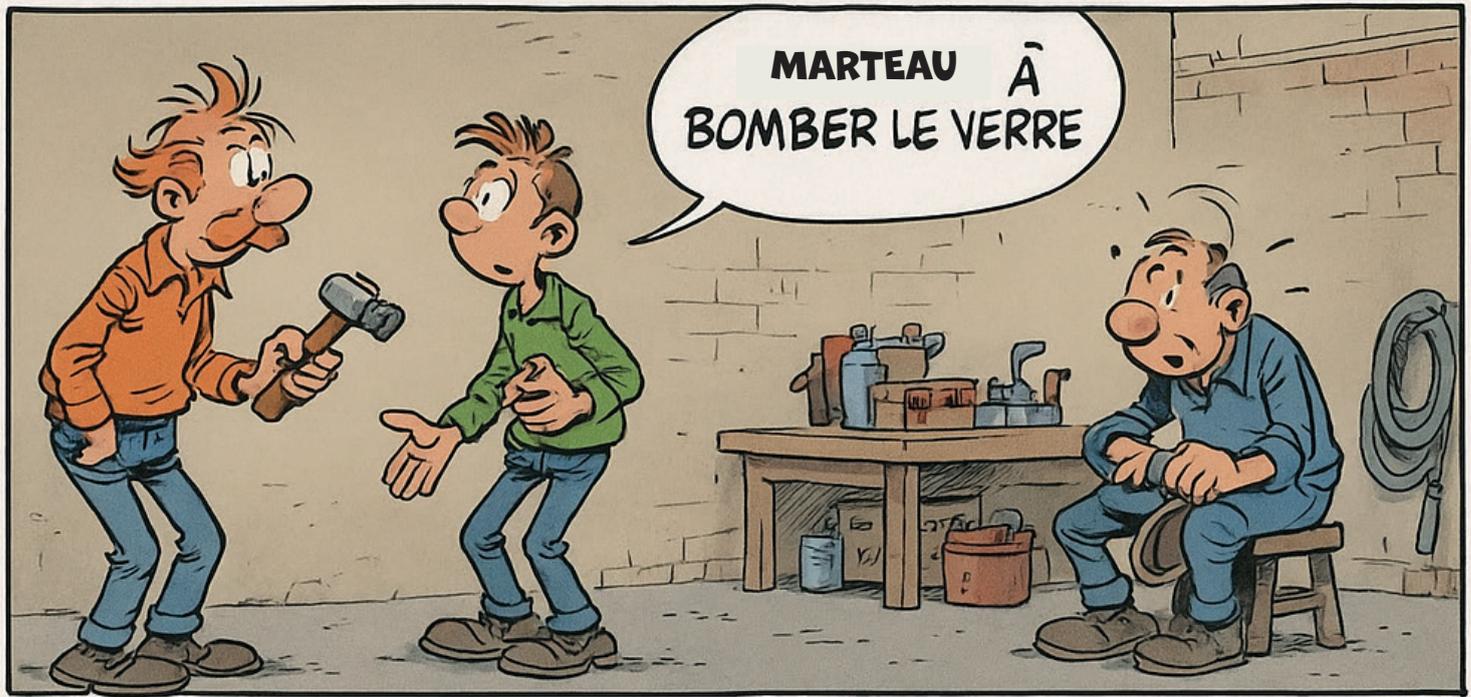
JUIN



Travailler avec
la chaleur

Congés Payés
Compte-rendus
CPESIA

**Le mensuel des salarié-es CGT de la Convention
Nationale des Services de l'Automobile**





« Travailler sous 38°C ? Non merci ! »



Édito juin 2025 Frédéric NICOD

La chaleur monte, les droits fondent... sauf si l'on ce fait respecter. Depuis plusieurs années, la canicule n'est plus une anomalie climatique. C'est devenu un phénomène récurrent qui bouleverse notre quotidien au travail, particulièrement dans notre secteur : ateliers mécaniques, carrosseries, livraisons, parkings bitumés, halls d'exposition mal ventilés...

Le thermomètre grimpe. Les tôles chauffent. Les salariés transpirent. Et la direction ? Elle attend souvent qu'on ait un malaise pour réagir.



Canicule + travail = danger.

On ne le répètera jamais assez : travailler dans une chaleur excessive met la santé en danger.

- Risques de malaises, de déshydratation, de coups de chaud.
- Diminution de la vigilance (ce qui augmente les risques d'accidents).
- Stress thermique et fatigue accumulée.
- Impact sur la qualité du travail... et sur la sécurité.

Mais attention : ce n'est pas aux salariés d'assumer seuls la gestion de ces risques.

Que dit le Code du travail ?

Même si le Code du travail ne fixe pas de température maximale précise, il est très clair sur les obligations de l'employeur :

- **Article L.4121-1** : l'employeur doit prendre



« les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

- **Article R.4225-2 à R.4225-4** : il doit mettre à disposition de l'eau potable fraîche et gratuite. Il peut aussi devoir aménager les horaires, fournir des équipements adaptés, ventiler les locaux, ou encore réorganiser le travail.
- **Article L.4131-1** : chaque salarié a un droit de retrait en cas de danger grave et imminent.

En clair : la prévention, ce n'est pas une faveur. C'est une obligation légale.

Et sur le terrain ?

Ce que l'on constate, dans notre branche, c'est que les écarts de pratiques sont énormes.

Dans certains établissements, la direction anticipe :

- Distribution d'eau,
- Adaptation des horaires, installation de ventilateurs ou de clim, concertation avec les représentants du personnel.

Mais ailleurs, c'est la politique du «on verra bien»... Jusqu'au coup de chaud.

- Des ateliers étouffants sans aucune ventilation.
- Aucun aménagement des horaires.
- Pas de consultation du CSE.
- Des remarques méprisantes à ceux qui demandent des pauses.

Et ça, c'est inacceptable.

Ce que fait le syndicat ?

La CGT agit :

- En alertant les directions,
- En déclenchant les droits d'alerte,
- En mobilisant les CSE pour imposer des mesures,
- En informant les salariées de leurs droits,
- En soutenant ceux qui n'osent pas parler.

Car la peur d'être mal vu, de passer pour un fainéant ou

un râleur, empêche beaucoup de salariés de réclamer le minimum : travailler dans des conditions dignes.

«C'est pas une négociation, c'est une hydratation !»

Comme dirait Fred, le Délégué des Causes Perdues, en distribuant des bouteilles d'eau dans les ateliers :

« L'humain, c'est pas une clause. C'est un principe. »

Et il a raison.

La chaleur n'est pas un argument pour baisser la productivité, mais c'est une raison suffisante pour adapter l'organisation du travail. La santé des salariés doit passer avant les objectifs commerciaux.

À noter

Suite aux vagues de chaleurs particulièrement intenses en 2003 et 2005, l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) propose un dossier pratique, disponible sur Internet, intitulé Travail par forte chaleur en été. L'INRS préconise, notamment, en cas de fortes chaleurs, le décalage ponctuel des horaires (arriver et repartir plus tôt), une limite de la cadence de travail, un arrêt des appareils électriques qui ne sont pas indispensables, etc

Ce que nous revendiquons :

- L'ouverture d'un dialogue social systématique en période de canicule.
- L'intégration du risque thermique dans le DUERP (document unique d'évaluation des risques).
- Des protocoles clairs, concertés avec le CSE, dès 30°C.
- La formation des encadrants à la gestion des risques liés à la chaleur.
- Des investissements matériels (ventilation, stores, brumisateurs, réorganisation des flux).

Conclusion : chaleur et syndicat ne font pas fondre les droits.

La canicule révèle aussi les choix politiques d'un employeur :

- Soit on protège,
- Soit on presse.

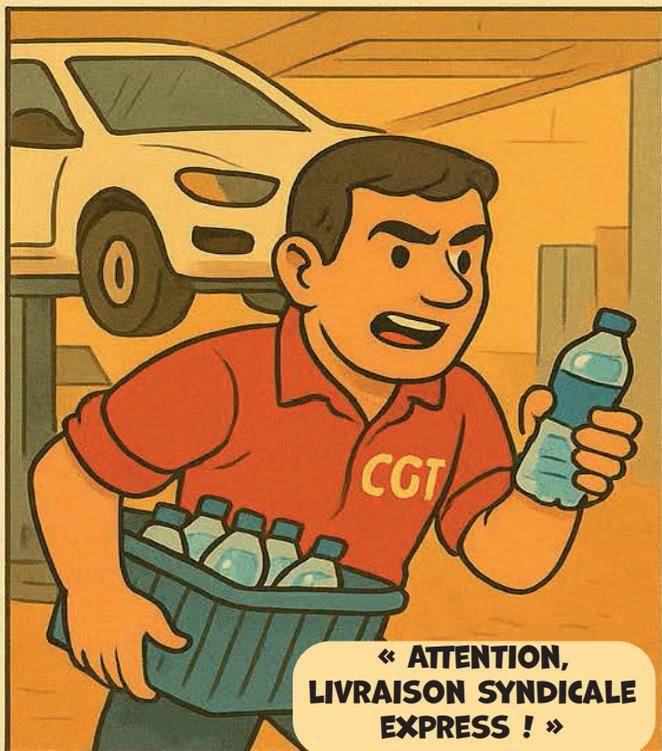
Et dans ce combat, nous, syndicalistes, ne lâchons rien.

Le thermomètre peut grimper, notre détermination reste à température constante.

Il est 14h dans l'atelier. Le thermomètre flirte avec les 38°C, et la seule climatisation en état de marche, c'est le ventilateur de bureau de la secrétaire du chef d'atelier.

Fred, fidèle à son instinct de délégué des causes perdues, traverse les allées avec une grande caisse bleue remplie de petites bouteilles d'eau fraîchement sorties du frigo du CSE

C'EST PAS UNE NÉGOCIATION, C'EST UNE HYDRATATION



CONGÉS PAYÉS



La CGT VOUS INFORME...



A vant de partir en vacances bien méritées, nous souhaitons vous rappeler l'histoire des congés payés, qui ont été obtenus grâce à des luttes massives et déterminées. Ces batailles ont eu lieu dans un contexte de crise, face à un patronat résolu à ne jamais «payer des salariés à ne rien faire».

Cette revendication semblait irréaliste pour beaucoup, mais lorsque les travailleurs se mobilisent et agissent collectivement, rien n'est impossible ! Et cette vérité demeure toujours d'actualité aujourd'hui.

La revendication des congés payés est portée avec force lors des congrès de la CGT de 1926 à 1936. En mai 1936, suite à l'élection d'une majorité de gauche, un gouvernement de Front Populaire est formé, entraînant des grèves et

occupations d'usines à travers le pays, soutenues par la population, y compris les petits commerçants et les paysans.

Le patronat, qui n'a jamais reconnu la CGT comme interlocuteur, est contraint de négocier avec le gouvernement pour parvenir à un accord.

Les accords de Matignon sont signés le 8 juin 1936 entre le patronat, l'État et la CGT, apportant des avancées considérables telles qu'une augmentation

de salaire de 15 %, la mise en place de conventions collectives et de délégués du personnel, mais pas encore les congés payés.

Les grèves se poursuivent malgré la signature de ces accords, et la loi instituant les congés payés est votée à l'unanimité à la Chambre des députés le 11 juin 1936, puis au Sénat le 17 juin, avant d'être promulguée le 20 juin. Le jour suivant, le 21 juin 1936, la loi établissant la durée

de travail de 40 heures est également promulguée. Ces deux avancées représentent une réduction significative du temps de travail, tant hebdomadaire qu'annuel.

Pour la première fois, dès l'été 1936, des centaines de milliers de salariés peuvent partir en vacances pendant 15 jours !

La réaction du patronat est prévisible, exprimant des craintes d'une catastrophe économique sans précédent en France, prédisant des dégâts plus importants pour l'industrie et l'artisanat que ceux causés par la Grande Guerre, ou encore affirmant que la France sera ruinée dans 3 ans, etc. Depuis lors, le discours du patronat n'a guère changé...

En septembre 1955, la direction de Renault, pour éviter un conflit avec la CGT qui était fortement présente dans ses usines, signe un accord accordant une troisième semaine de congés payés à tous les salariés.



Cette revendication se propage et dans tous les secteurs où la CGT est bien représentée, la troisième semaine est mise en place, notamment dans la métallurgie, les mines, les banques, etc. À la fin de l'année 1955, les employés des grandes entreprises bénéficient tous de la troisième semaine de congés payés.

La loi du 27 mars 1956 généralise cet acquis pour tous les salariés.

Entre 1962 et 1969, en pleine tension sociale en France avec de grandes manifestations pour la paix en Algérie, les salariés de Renault obtiennent la quatrième semaine de congés payés grâce à des actions revendicatives puissantes. En février 1963, le Premier ministre Georges Pompidou déclare qu'il ne serait pas envisageable

d'étendre la quatrième semaine à tous les salariés, estimant que l'économie du pays ne pourrait le supporter

Cependant, les mineurs entrent en grève dès le 1er mars pour obtenir la quatrième semaine et des augmentations salariales. Après un mois de grèves et de manifestations massives, ils obtiennent une augmentation de 10 % et la quatrième semaine de congés payés.

Les luttes se poursuivent dans d'autres secteurs, et la quatrième semaine se généralise progressivement. Le 17 mai 1969, une loi officialise cette situation et intègre la quatrième semaine dans le Code du travail.

En 1982, la cinquième semaine de congés payés est mise en place par une ordonnance

du 13 janvier, conformément au programme de François Mitterrand. Contrairement aux semaines précédentes, celle-ci ne résulte pas de luttes salariales. En cette période estivale, il est important de se souvenir de l'historique de nos acquis sociaux, qui n'ont pas été obtenus grâce à la bonne volonté du patronat !

Alors que certaines évolutions cherchent à réduire les droits des salariés et à dénigrer leurs conquêtes sociales, il est essentiel de rappeler que ces avancées ont été obtenues grâce à des luttes et à l'unité face à la précarisation du travail.

Si nous croyons en ces idéaux et agissons tous ensemble, cela reste tout à fait réalisable !

Ce que dit notre Convention Collective.....

ARTICLE 1.15 - CONGÉS PAYÉS

Chaque salarié a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail accompli au cours de la période de référence, sans que la durée totale du congé exigible à ce titre puisse excéder 30 jours ouvrables.

La durée du congé **est augmentée à raison d'un jour ouvrable après vingt ans de services continus ou non dans la même entreprise, de deux jours après vingt-cinq ans et de trois jours après trente ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de trente-trois jours ouvrables le total exigible.**

Sont jours ouvrables tous les jours de la semaine, à l'exception du dimanche et des jours fériés légaux

Période de congés et période de référence.

La période où se prend les congés payés se situe du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante, les droits aux congés payés se calculant sur la période de référence, à savoir : du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours

Dans le cas toutefois où il est fait application de l'annexe « Annualisation des horaires de travail » ou de l'annexe « Application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques », il est possible de faire coïncider la période de référence avec la période annuelle, déterminée par l'employeur, dans laquelle le travail est organisé conformément aux annexes visées ci-dessus.

Congé principal de 4 semaines

Le congé principal de 4 semaines est attribué soit par fermeture de l'établissement, soit par roulement, sur décision de l'employeur prise

après consultation du comité social et économique .

En cas de congé par roulement, l'ordre des départs est fixé et affiché le plus tôt possible par l'employeur après avis des délégués du personnel. Il sera tenu compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leur service chez l'employeur ainsi que, le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

En règle générale, le salarié devra avoir connaissance de ses dates de congé au moins trois mois à l'avance.

Dans le cas où le salarié désirerait bénéficier d'un délai plus long, il pourra 6 mois à l'avance faire connaître la période pendant laquelle il désire prendre ses congés ; l'entreprise devra alors s'efforcer de répondre sous quinzaine à cette demande.

L'entreprise conserve le droit de modifier exceptionnellement ces dates en cas de nécessité

Ce congé principal, quand il est d'une durée supérieure à 18 jours, **peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié,** en deux ou plusieurs tranches, l'une d'entre elles devant être supérieure ou égale à 18 jours ouvrables

Dans ce cas, il sera attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours restant dus sera au moins égal à cinq et un seul lorsqu'il sera inférieur.

Le salarié peut exiger de prendre la tranche de 18 jours entre le 1er mai et le 31 octobre de l'année en cours.

La 5e semaine

La 5e semaine de congés payés sera prise séparément des 4 premières, cette séparation n'ouvrant pas droit à des jours supplémentaires pour fractionnement.

Cette 5e semaine peut être elle-même prise en plusieurs fois, éventuellement journée par journée, notamment à l'occasion de «ponts». Elle équivaudrait dans ce cas à un nombre de jours identique à celui pendant lequel travaille habituellement le salarié sur une semaine

Cette 5e semaine peut être incomplète, si le salarié n'a pas 12 mois de travail effectif sur la période de référence. Dans ce cas, les modalités ci-dessus s'appliquent aux jours de congés à partir du 25e.

Ces jours de congé sont fixés en dernier ressort par l'employeur qui doit cependant s'efforcer de tenir compte des demandes du salarié.

Congé supplémentaire des parents de moins de 21 ans



Les parents salariés âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

Ce congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Focus sur le fractionnement des congés.

Droit à des jours de congés supplémentaires. Le fractionnement du congé principal (ou congé d'été) peut donner droit à des jours de congés supplémentaires (art. L. 3141-23 C. trav.). Ainsi :

- le salarié a droit à 2 jours ouvrables supplémentaires lorsqu'il prend au moins 6 jours en dehors de la période légale de prise des congés, fixée du 1er mai au 31 octobre ;
- le salarié a droit à 1 jour ouvrable supplémentaire lorsqu'il prend 3, 4 ou 5 jours en dehors de la période légale de prise des congés, fixée du 1er mai au 31 octobre.

Le salarié a donc droit à 1 ou 2 jours supplémentaires dès lors que 3 jours du congé principal, au minimum, sont pris en dehors de la période légale de prise des congés, soit entre le 1er novembre et le 30 avril.

Ces jours se cumulent, le cas échéant, avec des jours de congés supplémentaires conventionnels (Cass. soc. 23 nov. 1994, no 90-44.960).

Exemples :

Un salarié prend 3 semaines au mois d'août, soit 18 jours ouvrables de congés. Il conserve 6 jours de son congé principal pour poser 1 semaine en février, puis prend sa 5e semaine en avril pour les vacances de Pâques. Il a droit à 2 jours supplémentaires de congés.

Renonciation possible.

L employeur peut demander au salarié de renoncer à ses jours supplémentaires dits « **de fractionnement** » (art. L. 3141-23 C. trav.). Mais attention, cette renonciation doit être individuelle et formulée de manière expresse.

À défaut, le salarié conserve son droit à des jours de fractionnement, même s'il ne les demande pas pendant des années (Cass. soc. 3 mars 1988, no 85-40.723 ; dans cette affaire, le salarié avait passé 21 années au service de la société sans réclamer ses jours de fractionnement).

Accord collectif moins favorable.

En matière de fractionnement, il faut bien vérifier les textes conventionnels existants dans la branche et dans l'entreprise car ils peuvent être moins avantageux que la loi (art. L. 3141-21 C. trav.). Le salarié peut en effet se voir attribuer un nombre de jours de fractionnement inférieur, voire ne pas en bénéficier du tout.

Un accord d'entreprise peut parfaitement prévoir que le fractionnement des jours de congé à la demande du salarié n'ouvre pas droit à des jours supplémentaires ; auquel cas la question d'une renonciation individuelle et expresse ne se pose plus (Cass. soc. 1er déc. 2005, no 04-40.81)

RPDS
REVUE PRATIQUE DE DROIT SOCIAL

961
Mai 2025

DÉFENDRE SES DROITS AU TRAVAIL

DOSSIER
LE DROIT AUX CONGÉS PAYÉS
Acquisition et décompte

ENTRETIEN
AIDE-SOIGNANT ET DÉFENSEUR SYNDICAL
EN PRATIQUE

- RÉFÉRENDUM DANS LES PETITES ENTREPRISES
- PARTAGE DE LA VALEUR DANS LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS

L'AFFICHE
LE DROIT DE GRÈVE

4 pages détachables

RPDS n° 961 - REVUE PRATIQUE DE DROIT SOCIAL 1050 EUROS

RPDS du mois de MAI qui traite ce sujet en profondeur.

Assurance chômage : moins de droits, plus de précarité !



Une nouvelle réforme injuste qui touche les plus fragiles

Depuis le 1er juillet 2024, une nouvelle réforme de l'assurance chômage est entrée en vigueur. Elle prétend inciter à la reprise d'emploi, mais en réalité,

elle réduit encore les droits des demandeurs d'emploi, surtout les plus précaires : jeunes, intérimaires, saisonniers, seniors...

Ce qui change concrètement

1. Durée d'indemnisation encore réduite

La durée d'indemnisation dépend désormais du taux de chômage national :

Si le chômage est inférieur à 9 %, la durée est réduite de 25 %.

Exemple : si j'avais droit à 12 mois d'indemnisation, je n'en aurai plus que 9 mois.

Le gouvernement appelle ça une «règle de contracyclicité». Nous, on appelle ça une punition.

2. Durcissement des conditions d'ouverture des droits

Avant, il fallait :

6 mois de travail sur les 24 derniers mois pour ouvrir des droits.

Maintenant, c'est :

8 mois de travail sur les 20 derniers mois.

Exemple concret :

Julie, 24 ans, a enchaîné plusieurs CDD dans la restauration. Elle a travaillé 7 mois sur les 20 derniers mois, elle n'a plus droit au chômage, malgré ses cotisations.

3. Rechargement des droits plus difficile

Avant : 150 heures de travail suffisaient pour «recharger» ses droits.

Depuis la réforme : il faut 6 mois de travail, soit 910 heures environ.

Une grosse perte pour ceux qui alternent chômage et missions courtes.

4. Moins de droits pour les seniors

Les chômeurs de plus de 53 ans voyaient leurs droits prolongés.

La réforme recule l'âge à 55 ans pour bénéficier d'une indemnisation plus longue.

Exemple concret :

Karim, 54 ans, licencié après 25 ans d'ancienneté, ne bénéficie plus de la durée maximale (27 mois), il tombe à 18 mois comme les autres.

Notre analyse syndicale

Cette réforme ne lutte pas contre le chômage, elle pénalise les chômeurs.

Elle ne crée pas d'emploi, elle crée de la misère.

Elle repose sur une logique comptable et stigmatisante, en contradiction avec la réalité du marché du travail, marqué par la précarité et la difficulté à retrouver un emploi stable.

Nous revendiquons :

- Un retour à une durée d'indemnisation pleine pour tous.
- Des droits rechargeables dès 1 mois de travail.
- Une ouverture des droits dès 4 mois d'activité, comme avant.
- La fin du système punitif, remplacé par un véritable accompagnement vers l'emploi choisi, non subi.

FICHE PRATIQUE DÉTACHABLE

CE QUI CHANGE AVEC LA RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE (depuis juillet 2024)



Moins de droits pour les chômeurs, plus de précarité pour tous

Depuis le 1^{er} juillet 2024, une nouvelle réforme de l'assurance chômage est appliquée. Elle touche surtout les plus fragiles : précaires, jeunes, seniors, intérimaires...



DURÉE D'INDEMNISATION RÉDUITE

« Si le chômage est inférieur à 9 %, la durée d'indemnisation est réduite de 25 % »



Avant : 12 mois d'indemnisation
Aujourd'hui : 9 mois seulement

→ **Aujourd'hui**
9 mois seulement



RECHARGEMENT DES DROITS RENDU PLUS DIFFICILE

« Il faut maintenant 6 mois de travail (910 heures) pour recharger ses droits (contre 150 heures auparavant) »

→ Les missions courtes ne suffisent plus



MOINS DE DROITS POUR LES SENIORS

L'âge pour bénéficier d'une durée d'indemnisation plus longue passe de 53 à 55 ans

✓ Les salarié:es de 53-54 ans perdent jusqu'à 9 mois d'indemnisation.



Travailler est un droit. Être indemnisé quand on n'a pas de travail aussi





COMMISSION PARITAIRE NATIONAL

Commission Paritaire d'Interprétation des Services de l'Automobile
22 MAI 2025



a CPESIA
saisi par
la CFE/
CGC et la
CFTC sur

**les heures
supplémentaires pour
les commerciaux de
la branche automobile
et sur le lissage de la
rémunération aux salariés
vendeurs aux forfaits
annuels en jours.**

La première question posée est celle de la détermination de l'assiette de calcul pour le paiement des heures supplémentaires pour les salariés relevant de la Convention Nationale des Services de l'Automobile.

Un arrêt de la cour de cassation 3 juillet 2024 Pourvoi n° 23-10.569 éclaire le sujet.

Synthèse de cet arrêt :

Commissions et heures supplémentaires : une re-qualification des éléments variables de rémunération.

Problème :

- La cour d'appel avait exclu les commissions sur ventes de l'assiette de calcul des heures supplémen-

taires, considérant qu'elles n'étaient pas rattachées à l'activité personnelle du salarié.

Ce que dit la Cour de cassation :

- Elle affirme que même si les commissions ne sont pas liées à la durée de travail, elles restent directement liées à l'activité personnelle du salarié (vente de véhicules en l'espèce).

Elle rappelle l'article L. 3121-22 du Code du travail (dans sa version antérieure à 2016) :

Les éléments de rémunération liés à la performance individuelle doivent entrer dans l'assiette de calcul des heures supplémentaires.

Portée :

- Rejet du raisonnement patronal qui prétend que la part variable n'est pas du « salaire » lié au travail effectif.
- Validation du principe selon lequel les commissions sont un élément du salaire servant de base au calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Le droit et la jurisprudence sont clairs sur le sujet,

Pourquoi donc la CFE/CGC a saisi la CPESIA sur cette question ? Quel est l'intérêt ?

Le procès-verbal de cette CPESIA conclu :

L'assiette du calcul pour le paiement des heures supplémentaires s'établit au regard de l'articulation combinée des articles de la Convention Collective Nationale des Services 1.09 bis d) (« Paiement des heures supplémentaires »). 1.16a) (« salaires minima conventionnels garantis ») ainsi que pour les salariés relevant du Chapitre VI « Statut du personnel affecté à la vente de véhicules et des salariés itinérant » de l'article 6.04 a) (« Rémunération »), dans le respect des dispositions légales, réglementaires et jurisprudentielles en vigueur »

En terme clair cela veut dire :

L'assiette de calcul pour le paiement des heures supplémentaires (c'est-à-dire sur quoi on se base pour calculer ce qui est dû) doit être déterminée en tenant compte, ensemble, de plusieurs articles de la convention collective :

Article 1.09 bis d) : qui traite du paiement des heures

supplémentaires ;

Article 1.16 a) : qui précise les salaires minima conventionnels garantis, donc le salaire de base à prendre en compte au minimum ;

Et, pour les salariés vendeurs ou itinérants (commerciaux terrain, vendeurs VN/VO, etc.), l'article **6.04 a) du Chapitre VI** : qui traite spécifiquement de leur rémunération (fixe + variable, commissions...).

Le tout doit être conforme :

- Aux lois (Code du travail),
- Aux règlements (décrets, etc.),
- Et à la jurisprudence (interprétation des textes par les tribunaux).

En résumé :

L'employeur doit intégrer à l'assiette des heures supplémentaires :

- Le salaire de base conventionnel,
- Les éléments variables de rémunération liés à l'activité (comme les commissions),
- Et appliquer les règles légales et jurisprudentielles actuelles (notamment l'arrêt de la Cour de cassation du 3 juillet 2024 que nous avons analysé).

Remarque CGT

- Ce qui revient à appliquer l'arrêt de la cour de cassation.
- Cette saisi de la CPESIA n'apporte rien en avantage pour les salariés concernés.
- La CPESIA a conclu dans ce sens.

La deuxième question portait sur le lissage de la

rémunération aux salariés vendeurs aux forfaits annuels en jours, au regard des articles 1.09 f) , 4.06 et 6.04 c) et d) de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile.

Rappel des articles :

Éligibilité au forfait jours .

Article 1.09 f.

L'article 1.09 f) précise que le forfait annuel en jours est applicable aux salariés disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, notamment certains cadres. Cependant, les vendeurs commerciaux, y compris ceux classés en maîtrise, ne sont pas automatiquement concernés par ce dispositif. Pour qu'un vendeur soit soumis au forfait jours, il est nécessaire qu'un accord écrit individuel (contrat ou avenant) le prévoit expressément.

Garantie de rémunération.

Article 4.06.

Cet article stipule que les salariés au forfait jours doivent percevoir une rémunération au moins égale au minimum conventionnel majoré de 15 %. Cela garantit une rémunération minimale pour les salariés concernés par ce mode d'organisation du temps de travail.

Lissage de la rémunération.

Article 6.04 c et d.

Les articles 6.04 c et d encadrent le lissage de la rémunération pour les fonctions commerciales,

notamment les vendeurs de véhicules. Ils prévoient un versement mensuel régulier et une vérification semestrielle pour s'assurer que la rémunération moyenne sur six mois n'est pas inférieure au minimum garanti. Ce mécanisme s'applique spécifiquement aux vendeurs commerciaux, indépendamment de leur classification en maîtrise ou non.

Remarque CGT

- Les vendeurs commerciaux en maîtrise ne sont pas automatiquement soumis au forfait annuel en jours. L'application de ce dispositif nécessite un accord écrit individuel.
- Le lissage de la rémunération est spécifiquement prévu pour les fonctions commerciales, notamment les vendeurs de véhicules, conformément aux articles 6.04 c et d.
- La CFE et la CFTC demande à ce que le dispositif du lissage de l'article 6.04 d ne soit pas appliqué aux salariés en forfait jour.
- On sait que le lissage n'est pas un dispositif favorable aux salariés Statut personnel vente de véhicules. Mais sans aucune ambiguïté ce dispositif est applicable à tous les salariés ayant le statut de personnel affecté à la vente de véhicule ou salariés itinérants, en atteste l'article 6-01 relatif au champ d'application.

Cette question devait-elle être abordée

en commission d'interprétation ?

Pour la CGT cette demande doit être considérée non pas comme étant une simple demande d'interprétation, car il n'y a pas d'ambiguïté sur l'applicabilité de ce dispositif aux salariés au forfait jour, mais comme une demande de modification de la convention

collective.

En outre sur le fond qu'est ce qui justifie que l'on traite différemment sur le plan de la rémunération les salariés affectés à la vente de véhicule au seul motif qu'ils sont en forfait jour ?

La mesure nous semble à priori inéquitable et injustifiée : en effet le lissage doit pouvoir être remis en cause

pour toute la catégorie et non pas au profit des seuls salariés en forfait jours considérant que le dispositif du lissage est justifié par la nature du travail accompli et le mode de rémunération au résultat appliqué à cette catégorie de personnel et non sur la question du mode d'aménagement du temps de travail.

FOCUS ARTICLE 6.04 A



Texte officiel – Article 6.04 a :

RÉMUNÉRATION

a) Modes de rémunération.

Le mode de rémunération fixé par le contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, est choisi en fonction de l'organisation du travail retenue pour l'exercice des fonctions du salarié.

Lorsque le salarié est rémunéré par un fixe et des primes, la partie fixe ne doit pas être inférieure, pour un mois complet, à 50 % du minimum garanti qui lui est applicable, et la rémunération mensuelle totale ne doit pas être inférieure au minimum garanti assorti des majorations prévues par l'article 1-09 en cas d'option pour l'un ou l'autre des forfaits individuels visés aux paragraphes d) à g) dudit article



Reformulation explicative syndicale.

Choix du mode de rémunération

Le type de rémunération (salaire fixe seul, fixe + commissions, ou autre) doit être précisé dans

le contrat de travail ou par avenant. Ce mode dépend de l'organisation du travail réelle (par exemple : autonomie, rythme de travail, présence sur site ou itinérance).

◆ Montant minimum du fixe

Quand un salarié est rémunéré par un **fixe + des primes ou commissions**, la **part fixe** doit obligatoirement représenter **au moins 50 % du minimum conventionnel garanti** pour sa classification, **chaque mois complet**.

👉 **Exemple** : si le minimum garanti est de 2 200 € brut, le fixe mensuel minimal doit être de 1 100 € brut, même si le salarié n'a réalisé aucune vente.

◆ En appliquant le lissage :

Le plancher global de rémunération.

La rémunération mensuelle **totale** (fixe + primes ou commissions) ne peut **jamais** être inférieure :

- Au **minimum conventionnel garanti**,
- **Augmenté des majorations** prévues à l'article 1-09 (d à g), en particulier pour :
- **Les forfaits heures ou jours**,
- Les heures supplémentaires forfaitisées, Les conditions particulières de rémunération des itinérants ou vendeurs.
- Les conditions particulières de rémunération des itinérants ou vendeurs.

Ce que protège cet article :

Situation	Garantie pour le salarié
Fixe + commission faible	Le fixe doit représenter au moins 50 % du minimum conventionnel
Mois sans vente ou période creuse	Le salarié touche quand même un minimum légal (plancher) suivant le lissage.
Forfait heures ou jours	La rémunération doit inclure les majorations (heures sup, temps de repos, etc.)
Commerciaux itinérants ou vendeurs VN/VO	Inclusion obligatoire des règles spécifiques prévues par l'article 1-09

Qu'est-ce que le lissage de rémunération pour les commerciaux ?

Le lissage est une technique consistant à «lisser» (égaliser) sur plusieurs mois le versement d'une rémunération variable (souvent composée de commissions), afin d'éviter de trop fortes fluctuations de salaire d'un mois à l'autre.

Cela concerne principalement :

- Les vendeurs de véhicules (VN/VO),
- Les commerciaux itinérants, et parfois certains cadres en forfait ou agents de maîtrise avec partie variable.



Comment ça fonctionne ?

Exemple simplifié :

Un commercial est censé

toucher : un fixe de 1 100 € brut/mois (soit 50 % du minimum garanti), des commissions sur ventes qui varient fortement d'un mois à l'autre.

👉 Pour éviter un salaire très bas en février (mois creux) et un salaire très haut en juin (mois fort), l'employeur décide (avec accord du salarié) de lisser les commissions sur l'année.

Le principe :

- Les commissions prévisionnelles sont estimées sur 12 mois (ex. : 12 000 €/an, 1 000 €/mois), l'employeur verse chaque mois la même somme, y compris les mois sans vente
- En fin d'année, régularisation

Sous quelles conditions ce lissage est-il légal ?

Ce que la convention collective exige :

1. Le fixe mensuel doit être au minimum égal à 50 % du salaire minimum garanti (article 6.04 d).
2. La rémunération totale (fixe + lissage) ne peut jamais descendre en dessous du minimum conventionnel avec les majorations légales.
3. Le lissage doit être prévu par écrit (dans un contrat ou un avenant).
4. Il ne doit pas servir à camoufler une rémunération insuffisante ou dissimuler du travail.



Article 6.04 d – Lissage des rémunérations

Lorsque la rémunération d'un mois donné n'atteint pas le minimum garanti, une vérification est effectuée sur le mois en cours et les 5 mois payés qui précèdent. Si la moyenne des salaires versés sur ces 6 mois est inférieure à la moyenne du salaire minimum garanti en vigueur des mois considérés, un complément spécifique minimum garanti, égal à la différence constatée, doit être ajouté au titre de ce mois.

Si la période de référence est inférieure à 6 mois,

la vérification est effectuée sur la base du nombre de mois complets effectués.

En cas d'absence non indemnisée, le salaire minimum garanti est réduit en proportion de l'absence pour le mois considéré.

En tout état de cause, aucune rémunération mensuelle pour un mois complet ne peut être inférieure au SMIC mensuel. À défaut, un complément spécifique SMIC égal à la différence constatée doit être ajouté à cette rémunération mensuelle.



Hypothèses retenues pour la simulation :

- Fixe brut mensuel : 1 500 € Commissions réelles variables chaque mois
- Lissage prévu : 1 000 € de commissions versées tous les mois
- Rémunération versée chaque mois = 2 500 € (1 500 € fixe + 1 000 € commissions lissées)

MOIS	Commissions réelles	Commissions Versées (lissage)	Salaire Brut versé	Écart
Mois 1	300 €	1 000 €	2 500 €	- 500 €
Mois 2	900 €	1 000 €	2 500 €	- 700 €
Mois 3	1 800 €	1 000 €	2 500 €	- 100 €
Mois 4	1 300 €	1 000 €	2 500 €	+ 800 €
Mois 5	700 €	1 000 €	2 500 €	+ 300 €
Mois 6	2 000 €	1 000 €	2 500 €	-300 €
Total	5 500 €	6 000 €	15 000 €	- 500 €



Dérives fréquentes à surveiller

Dérive	Danger	Réaction syndicale
Lissage non écrit	Illégalité, flou juridique	Exiger un avenant clair
Salaire final inférieur au minimum garanti	Travail dissimulé, rappel de salaire possible	Vérification par le CSE / inspection
Aucune régularisation en fin d'année	Perte de rémunération injustifiée	Réclamer le bilan annuel des commissions
Utilisé pour éviter de payer des heures sup ou primes	Illégalité	Contestation prud'homale possible



Conseil des métiers Branche Services de l'automobile

Mercredi 21 mai 2025



Etaiement présent pour la CGT :

- Michel Gentaz
- Taieb Ayari (distanciel)

Pour approbation :

Relever de décision du 11 février 2025 :

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

Pour décision :

- Dispositif Compétences Emplois 5 (2023-2025) :
- Le dispositif est financé à 100 % par les fonds de la Contribution Conventionnelle de la branche.

Résultat de l'enquête qui a pour but de :

- Évaluer le dispositif « Compétences Emplois » sur les années 2023/2024
- Faciliter la réflexion sur le renouvellement du dispositif
- Une très forte appropriation par les entreprises (98 % de satisfaction) et une utilité indéniable pour répondre à leurs besoins en formation.
- Plus de la moitié des entreprises n'auraient pas fait bénéficier leurs salariés de ces formations sans le dispositif.
- Les PME et TPE (moins de 50 salariés) ont largement bénéficié du dispositif (82%).

10% de réponse de la part des entreprises interrogées.

Répartition budgétaire :

Le budget total engagé pour Compétence Emploi atteint 30,8 M€,

Une alerte sur le montant attribué au « lot maintenance VL » pour 2025, avec une demande des entreprises en hausse.

Les marges de manœuvre possibles pour validation :

- Réaffectation de 2 M€ du FNE formation (fonds national pour l'emploi)
- 500 k€ si sous-réalisations sur d'autres lignes budgétaires.

La proposition est adoptée sous réserve de l'avis de la CPNE du 22 mai.

Proposition de financement complémentaire :

Il est donc proposé un montant global pour trois ans de 30 millions d'euros, pris sur la Contribution Conventionnelle de la branche soit 10 M€ par an (mais modulable sur les années).

Répartition de l'enveloppe : Moins de 50 salariés 75 %, 50 salariés et plus 25%.

Demande CGT :

- Maintien des moyens à hauteur des besoins réels.
- Transparence sur les critères de sélection et priorisation des formations réellement utiles aux salarié(es).
- Garantir l'accessibilité des fonds aux plus petites structures et maintenir l'ambition du dispositif au-delà de 2025, dans un cadre de régulation nationale (pas de retour aux logiques régionales inégalitaires).
- Réversibilité des enveloppes en cas de hausse des besoins et clause de revoyure annuelle.

La proposition est adoptée sous réserve de l'avis de la CPNE du 22 mai.

Pour information :

Collecte conventionnelle 2025 de la Branche des services auto :

- 34 millions d'euros à mai 2025.

Une baisse de l'ensemble des fonds gérés par l'OPCO impacte fortement les frais de gestion globaux de l'OPCO.

- Une augmentation des frais de relance des collectes conventionnelles (mise en demeure, huissiers, 1/4 des entreprises de la branche).

En conséquence : Il sera proposé au Conseil d'Administration du 12 juin une évolution des frais de gestion sur les conventionnelles et assimilés, afin qu'ils puissent mieux correspondre à la réalité des coûts observés et aux augmentations des frais.

Bilan des engagements 2024 pour l'ensemble des branches de l'OPCOM :

Une année d'engagements contrastée.

- Engagement total +6%
- +12 % de contrats d'apprentissage (77 % aboutissent à un diplôme d'État).
- Contrats de professionnalisation -2%
- PROA +33% (69% dans des entreprises de moins de 11 salariés)
- Plan de développement des compétences +27%
- FNE : -37 %
- POEC : -39 %
- Versements volontaires -10%
- Conventionnelle -12%.

Remarque CGT :

Il est regrettable que des formations obligatoires comme Sauveteur Secouriste, formation Incendie, Etc., soient comptabilisées dans les plans de développement des compétences.

Engagement 2025 de l'OPCOM :

- Les engagements à fin mars 2025 ont baissé de 3% par rapport à mars 2024.
- Les engagements sur la conventionnelle sont à moins 26% pour la même période.
- Les cofinancements sont réduits de 94%.

EDEC Cycles :

Un vrai enjeu de filière à renforcer

Les études montrent :

- Une forte évolution des usages (Vélos à Assistance Electrique (VAE), location, personnalisation...).
- Un déficit de formation et un manque d'attractivité pour les femmes et les seniors.

Phase de communication en cours d'élaboration :

- Communiqué de presse
- Promotion via les réseaux sociaux
- Mise en avant sur le site de l'OPCOM et observatoire

Propositions CGT :

- DÉVELOPPER DES FORMATIONS LONGUES ET QUALIFIANTES.
- INTÉGRER SYSTÉMATIQUEMENT LES ENJEUX RSE ET TRANSITION ÉCOLOGIQUE.
- MENER UNE POLITIQUE VOLONTARISTE D'INCLUSION (FEMMES, SENIORS, RECONVERSIONS PRO).

Marché sourcing chef de vente pièces de rechanges (CVPRA) & réceptionnaire après-vente (RAV) :

- Budget limité (150 k€)

- Période de mai à décembre 2025
- Recrutement estimé entre 120 et 150 personnes.

Feuille de route 2025/2026 :

- Poursuite de travaux en cours fin 2025
- Nouvelles études à valider
- Promotion des métiers (vidéo Réceptionnaire après-vente (RAV) et agent d'opération location).

FSE+2025 :

- Toujours compliqué et lourd pour les petites structures
- Accompagnement à renforcer.
- 650 dossiers déposés à mai 2025

Enquête transmission d'entreprise :

- Cible entreprise de moins de 50 salariés.

Modalité du niveau de prise en charge de l'apprentissage (NPEC) 2025 :

Peu de transparence à ce stade, la loi de financement de la sécurité sociale 2025 Impacts le dispositif apprentissage avec :

- La baisse des aides à l'embauche
- La création d'une participation financière au contrat d'apprentissage pour les formations à partir du niveau 6 (bac+3)
- L'assujettissement de la rémunération des apprentis aux contributions sociales obligatoires.

Remarque CGT :

Les CPNE vont se positionnées mais en in fine c'est France Compétence qui décidera du niveau des prises en charge et vu son déficit financier chronique on sera certainement dans la rigueur financière.

APASCA 20 MAI 2025

Compte rendu du conseil d'administration



Présentation des comptes 2024 et Réalisation budgétaire au 31 décembre 2024

71000 demandes de salariés ont été faites sur l'année 2024 contre 78 000 en 2023 (-9 %) engendrant 62 405 prestations payées contre 70 437 aides en 2023, en diminution de -11 % .

Le secteur vacances a progressé de 7 %, avec 9 761 aides versées ;

Les aides Loisirs et Culture ont également progressé de 11 % avec un total de 37 272 aides versées ;

Le secteur aides à la scolarité enregistre une baisse significative de 46 %, avec 13 190 aides versées en 2024, contre 24 369 en 2023. Cette baisse très significative est liée à la fin du dispositif des aides exceptionnelles lycéens et étudiants ;

Commentaire CGT :

- Nous avons déploré la suppression de cette aide pour les enfants des salariés étant lycéens / étudiants au vu du budget de plus en plus important à la rentrée scolaire.

Le volet entraide sociale connaît une baisse de 53 %, avec seulement 1 215 aides versées contre 2 583 en 2023. Ce sont principalement les

demandes d'aides d'urgence qui sont en diminution de 92 % suite à la révision des règles d'attribution.

Commentaire CGT :

- Même si cette aide d'urgence avait pour but principal de répondre rapidement aux salariés pendant le COVID et par la suite d'y avoir droit une année sur deux, on voit bien que le pourcentage de refus (82%) aujourd'hui suite au changement des règles crée une confusion entre les 2 entraides sociales possibles (aide d'urgence et aide classique).

Nous invitons les bases à bien se renseigner en consultant les précédentes communications CGT SA concernant les aides sociales du groupe IRP AUTO ;

2 059 aides apprentis ont été attribuées (dont 696 Aides à l'apprentissage)

Commentaire CGT :

- Cela n'est pas satisfaisant au regard des 30.000 apprentis de la branche . La communication est faite dans les CFA mais il reste beaucoup à faire à nos yeux.

L'ensemble des cotisations pour l'année 2024 représente un montant de 15,4M€ .

Les activités sociales et

culturelles ont représentés une dépense de -8,6M€ en baisse de 30% par rapport à 2023 (-12,3M€) essentiellement due à la suppression de l'aide exceptionnelle lycéen/ étudiant et la refonte de l'aide d'urgence

Il s'ensuit un bénéfice de + 2,8M€ en augmentation par rapport à 2023 qui était déjà positif de + 429 K€ ;

Les fonds propres de l'institution s'élèvent à hauteur de + 32 Millions d'euros..

Perspectives 2025 :

- Stabilisation du nombre de demandes, développement du portail Aides et Avantages.

Commentaire CGT :

- Aucune nouvelle aide prévue pour les salariés alors que l'argent existe dans l'institution et les bénéficiaires sont de plus en plus conséquents au fil des années malgré les propositions CGT faites lors des journées de réflexion mises en place. La CGT a dénoncé le fait qu'il n'y ait pas de réelles perspectives exceptionnelles pour les salariés en 2025. D'autant plus que seul environ 15% des salariés de la branche bénéficie de l'APASCA .

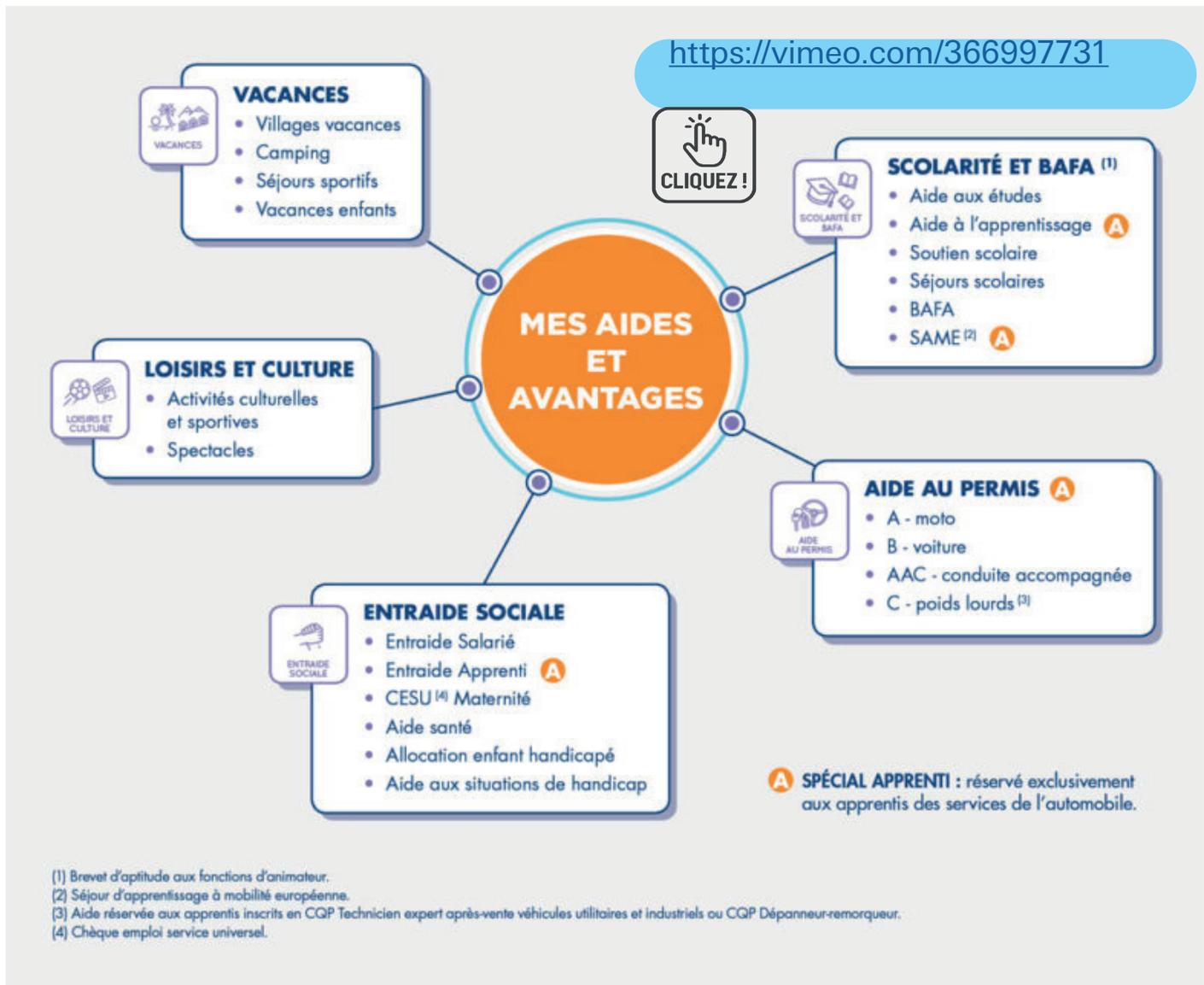
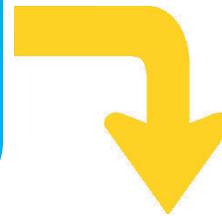
La CGT a réinsisté pour qu'un véritable plan de communication de terrain envers les TPE soit déployé afin de faire découvrir au plus grand nombre l'action sociale IRP AUTO.

Nous avons sollicité une nouvelle journée de réflexion qui aura lieu en fin d'année pour faire le point sur les aides en place. ce sera l'occasion pour vos administrateurs CGT d'en remettre « une couche » pour développer le panel des aides, pour cela nous sollicitons toutes les bases et syndiquées afin d'avoir un retour sur les besoins que pourrait apporter l'institution de la branche.

On compte sur vos retours.



IRP AUTO





STELLANTIS



Alain Favey, directeur général de Peugeot,

Voici une note de synthèse syndicale de l'entretien avec Alain Favey, directeur général de Peugeot, publiée dans le Journal de l'Automobile n°1340 (mai 2025). Cette interview éclaire la stratégie actuelle de Peugeot, ses ambitions, ses faiblesses, ainsi que les défis industriels et sociaux à venir.



ynthèse stratégique de l'entretien

1. État des lieux :

Un capital produit et image fort
Alain Favey, en poste depuis février 2025, loue une gamme complète (208 à 5008) et une image de marque forte, ancrée dans un héritage de 200 ans. Il insiste sur la polyvalence énergétique de l'offre, donnant au client le choix du thermique, hybride ou électrique

2. Reconquête client : priorité au plan «Reconnect»

Peugeot reconnaît avoir mal géré les problèmes de qualité et s'être éloigné des attentes clients. L'enjeu prioritaire est la reconnexion à la clientèle via un meilleur SAV, une relation de confiance retrouvée, et la valorisation du réseau historique.

Objectifs et leviers commerciaux

3. Objectif marché : atteindre 7 % en Europe et dépasser 17 % en France

Actuellement à 6,3 % en Europe et 16 % en France (VP+VU), Peugeot vise à monter en puissance grâce aux nouvelles versions des 3008 et 5008 (plug-in, dual motor, long range).

Le volume cible s'appuie sur un panier moyen en hausse, malgré un recul structurel du marché.

4. Prix en hausse et repositionnement

Le ticket d'entrée de la gamme s'est déplacé vers le segment B (208), écartant les petits modèles type 106/107.

Le marché de l'occasion devient stratégique, notamment pour maintenir l'accessibilité financière

5. Vision industrielle et transitions technologiques

Multi-énergies maintenue jusqu'en 2035 et au-delà Peugeot reste engagé dans l'électrique mais refuse l'unicité technologique. Les contraintes réglementaires justifient la coexistence thermique/électrique. L'électrification totale est envisagée comme un objectif à atteindre progressivement, avec une stratégie orientée « conseil au client sans l'y contraindre ».

6. Réduction du time-to-market et influence chinoise

Le groupe s'appuie sur les plateformes Stellantis pour raccourcir les temps de développement. La coopération avec Leapmotor permet d'intégrer des pratiques de développement rapides inspirées de la Chine.

Distribution et réseau : un levier central de reconquête

7. Rentabilité du réseau sous pression

Le niveau de rentabilité du réseau doit dépasser 1 %, ce qui n'est plus le cas actuellement. Le modèle ne repose pas sur une réduction de coûts extrêmes, mais sur une optimisation des profits via l'après-vente, le VO et le mix produit.

8. Marché des particuliers : la bataille de 2025

Le retour des particuliers est l'axe central de la stratégie commerciale. Traitement des leads, équipes dédiées et fidélisation sont au cœur de la professionnalisation du réseau.

Risques identifiés et alertes syndicales.

Points d'alerte.

Risque de déconnexion sociale durable avec les classes populaires exclues du neuf. Tensions durables sur la rentabilité réseau, malgré des objectifs de volume ambitieux. Impact indirect des droits de douane USA/Chine sur les prix et la concurrence en Europe

Éléments à surveiller

Retour du contrat d'agent encore en débat : ses effets sur le commerce BtoC restent incertains.

L'arrivée de l'e-208 GTi : exemple d'un marketing émotionnel qui vise à faire patienter la clientèle jusqu'en 2027.

Adaptation réglementaire autour de la neutralité technologique en Europe

RENAULT

L'article met en lumière un démarrage dynamique de Renault en 2025, avec des résultats commerciaux solides malgré une conjoncture industrielle incertaine. Le groupe affiche une hausse des ventes de 2,9 % au premier trimestre, portée par la montée en puissance de l'électrique et des modèles hybrides. Toutefois, plusieurs fragilités apparaissent derrière cette performance apparente, notamment sur les véhicules utilitaires (VUL) et la dépendance aux marchés internationaux.



Le Journal de l'Automobile n°1340 (mai 2025).

Article analysé : Renault commence bien l'exercice 2025

ynthèse globale.

Points clés

- Ventes mondiales : 564 980 véhicules (VP + VUL), +2,9 %.
- Chiffre d'affaires : 11,675 Mds € (-0,3 %, +0,6 % à taux de change constant).
- Activité automobile seule : 10,128 Mds €, -3 %.

- VE : +87,9 % (17,1 % des ventes), hybrides : +46,1 %.
- Forte dynamique Amérique du Sud, Maroc, Corée.

Points d'alerte

- Activité VUL en recul de 21 %.
- Problèmes d'approvisionnement en batteries (ACC).
- Faible contribution de Nissan (perte nette : 4,6 Mds €).

Points à surveiller

- Lancement de la R4 prévu été 2025.
- Finition R5 "Five" à 25 000 € attendue.
- Nouveaux VUL électriques : Trafic, Estafette, Goélette.
- Vigilance sur la stabilité géopolitique des zones export.

Lecture syndicale

Côtés positifs

- Le plan produit fonctionne, surtout sur les VE accessibles.
- Croissance par la montée en gamme maîtrisée.
- Stratégie géographique diversifiée.

Inquiétudes majeures

- Risques industriels sur les sites liés aux Express et Master.
- Dépendance aux fournisseurs extra-UE.
- Risque d'exclusion des ménages modestes par la montée en gamme.

Questions syndicales

- Quel avenir industriel pour les ouvriers des gammes VUL ?
- Quelle sécurisation sociale de la filière batterie ?
- Quelles offres pour les ménages exclus du neuf ?

Et si le 100 % électrique ne résistait pas à la crise ?

Analyse détaillée de l'article « Et si le 100 % électrique ne résistait pas à la crise ? » publié dans le Journal de l'Automobile n°1340 (mai 2025). Ce texte, bien plus qu'un simple constat, traduit un basculement stratégique au niveau européen et invite à une réflexion syndicale profonde sur l'avenir de l'automobile dite «zéro émission».

Éléments clés à retenir

1. Flexibilité européenne en construction

La Commission européenne ouvre désormais la voie à une neutralité technologique totale, concept jusque-là tabou.

Le plan d'urgence du 5 mars 2025 vise à protéger les 12,6 millions d'emplois industriels menacés par une électrification trop rapide.

Ursula von der Leyen confirme que les objectifs climatiques restent, mais que les moyens pour les atteindre seront «plus flexibles et pragmatiques»

2. Réévaluation de la stratégie «zéro émission»

L'approche exclusivement focalisée sur les émissions au pot d'échappement est abandonnée.

On considère désormais le bilan carbone total, incluant la fabrication du véhicule, la source d'électricité, etc.

Cette réévaluation rouvre la porte aux carburants alternatifs, hybrides rechargeables, voire thermiques optimisés

Points d'alerte

1. Crise de confiance technologique.

Le VE à batterie n'est pas encore perçu comme une solution universelle : anxiété liée à l'autonomie, à la recharge, au prix.

Les consommateurs sont encore loin de l'adhésion massive nécessaire pour faire du 100 % VE une norme.

2. Dépendance aux chaînes critiques

L'électrification totale accentue la dépendance européenne à la Chine pour les batteries, matériaux critiques, et électronique.

La stabilité des approvisionnements est menacée par la géopolitique et les tensions commerciales (cf. droits de douane USA/Chine).

Évolutions à surveiller

1. Clause de revoyure de 2025.

Ce rendez-vous réglementaire prévu fin 2025 pourrait être l'occasion de recalibrer officiellement la trajectoire vers 2035.

Des propositions d'assouplissement (ex. 5 g de CO₂ en 2035, allongement des périodes de transition) sont sur la table.

2. Réhabilitation des solutions alternatives

REEV (Range Extended Electric Vehicles) :

- Moteurs thermiques rechargeant une batterie, compromis plébiscité en Chine, timidement testé en Europe
- Hybrides rechargeables nouvelle génération (PHEV) : autonomie électrique + thermique, mais remis en cause par les nouvelles normes (Euro 6e-bis dès 2025).
- E-fuels, biocarburants : redevenus crédibles sous conditions environnementales.

Lecture syndicale et enjeux sociaux.

Opportunités :

- Repenser une transition juste et soutenable, en évitant les ruptures sociales.
- Rouvrir le débat sur les solutions intermédiaires socialement plus inclusives.
- Défendre une industrie automobile diversifiée, fondée sur la pluralité technologique.

Risques :

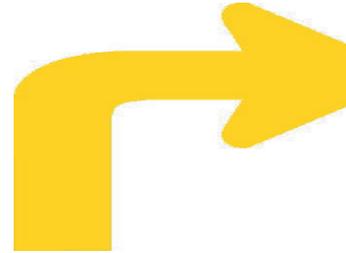
- Maintien d'une double pression sociale : hausse des prix des véhicules neufs + incertitudes réglementaires.
- Perte de sens pour les salariés et acteurs de terrain confrontés à des revirements stratégiques successifs.
- Risque de voir les solutions alternatives taxées comme «transitoires», donc précaires en matière d'investissement industriel.

Conclusion.

L'article met en lumière un tournant historique : le tout-électrique n'est plus une certitude absolue, mais une option parmi d'autres, soumise à condition. L'Union européenne réintègre le principe de neutralité technologique, non par renoncement climatique, mais par réalisme social, industriel et stratégique. Pour les organisations syndicales, ce retournement doit être saisi comme une opportunité de réouvrir le débat public sur le rythme, les moyens et les finalités de la transition écologique. Le combat ne porte plus sur «le pourquoi», mais sur «le comment» : juste, soutenable, souverain.

Où s'arrêtera l'envolée des coûts de réparation ?»

Analyse de l'article «Où s'arrêtera l'envolée des coûts de réparation ?» publié dans Le Journal de l'Automobile n°1340 – Mai 2025. L'article offre une vision alarmante de la situation du secteur de la carrosserie, avec des implications fortes pour les réparateurs, les assureurs et les consommateurs.



Les coûts de réparation ont explosé entre 2020 et 2024 (+25,7 %), dépassant largement l'inflation générale. L'indice des prix des réparations carrosserie s'éloigne nettement de celui de l'INSEE. Ce phénomène menace la rentabilité des carrossiers, la réparabilité des véhicules et la durabilité du secteur.

Facteurs clés de l'envolée des coûts

Pièces détachées : +7,3 % entre 2023 et 2024. Elles représentent aujourd'hui 52,3 % du coût total d'une réparation

Main-d'œuvre : +5,1 %, malgré des rémunérations stables (pression sur les marges).

Peinture : +5 %, avec des coûts énergétiques en forte hausse (jusqu'à +20 % sur le poste énergie selon les témoignages).

Taux de remplacement : 71,2 % des pièces endommagées sont remplacées (vs 67,6 % en 2020), signe d'une dérive vers le remplacement systématique.

Points d'alerte majeurs.

1. Rentabilité des ateliers

Les marges se réduisent fortement à cause de l'augmentation des charges (énergie, peinture, consommables).

Les réparateurs peinent à investir dans les technologies nécessaires à la réparation des véhicules récents.

2. Conception des véhicules.

Nouveaux modèles :

- pièces plus complexes, plus coûteuses, moins réparables.
- Présence d'ADAS, de LED, de matériaux techniques dans les zones sensibles aux collisions = renchérissement du coût du sinistre.

3. Distorsions assurantielles.

Les assureurs favorisent le remplacement rapide plutôt que la réparation durable (pressurisation des délais).

Les taux horaires pratiqués dans les accords avec les réparateurs sont insuffisants pour couvrir les coûts réels.

Tendances à surveiller.

Réemploi des pièces (PRE).

En progression :

- 17,3 % des dossiers en 2024 contre 9,5 % en 2020, mais freinée par la disponibilité, les délais logistiques, et le besoin de reconditionnement.

Enjeux environnementaux et réglementaires
La directive CSRD commence à impacter indirectement les ateliers (via les obligations de leurs partenaires) : nécessité de réduire les émissions CO₂ et de documenter les pratiques
La réparabilité devient un enjeu stratégique de

durabilité face à l'augmentation des véhicules récents sinistrés.

Lecture syndicale – enjeux et pistes d'action.

Opportunités syndicales.

- Revalorisation des taux horaires dans les accords assureurs-carrossiers.
- Défense d'une réparation au cœur du modèle (vs remplacement systématique).
- Mise en avant des ateliers indépendants face aux logiques des groupes intégrés.

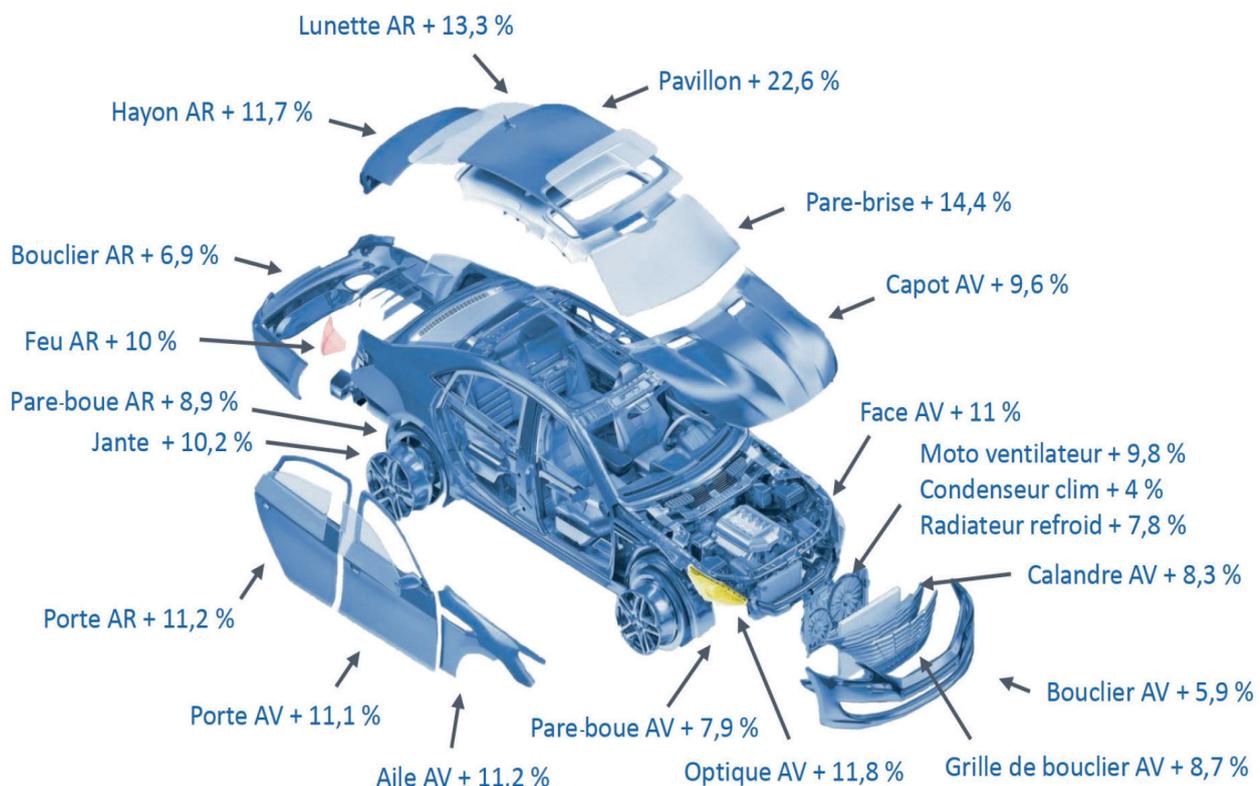
Risques pour les salariés et les clients.

- Pression économique accrue sur les salariés : sous-effectifs, non-formation aux nouveaux matériaux.
- Coûts assurantiels en hausse : risque de transfert de la charge financière sur les clients (franchises, cotisations)
- Inaccessibilité croissante à la réparation : pour les ménages modestes, les petits sinistres deviennent parfois non réparés (abandon du parc).

Conclusion.

L'envolée des coûts de réparation est symptomatique d'une crise systémique du modèle de l'après-vente automobile. Le secteur est pris en étau entre l'innovation technologique, la pression assurantielle et les exigences environnementales. Pour les syndicats, il est crucial de défendre une réparation valorisée, écologiquement soutenable et économiquement juste.

ÉVOLUTION DU COÛT PAR FAMILLE EN %



La Branche Auto...



<https://www.innovauto.org>



La Branche 
des services de l'automobile

<https://www.services-automobile.fr>



IRP AUTO Administrateur CGT

APASCA :

- Eric MOULINNEUF
- Jean-Michel MALINEAU

PREVOYANCE :

- Frédéric NICOD
- Eric MOULINNEUF
- Yoann ALMIRALL

Commission recourt gracieux Prévoyance

- Eric MOULINNEUF

Commission sociale Prévoyance

- Eric MOULINNEUF

Section Professionnelle Agirc-Arrco

- Frédéric NICOD
- Eric MOULINNEUF
- Yoann ALMIRALL

Commission d'action sociale professionnelle AGIRC-ARRCO

- Eric MOULINNEUF

servicesauto@ftm-cgt.fr



J'agis, je m'engage, je me syndique !

Bulletin d'adhésion

Je souhaite prendre contact me syndiquer

Nom Prénom.....

*J'agis,
je m'engage,
je me syndique !*

Adresse.....

Tel Entreprise.....

email

FTM-CGT : Case 433 -263, rue de Paris ; 93100 Montreuil cedex
01 55 82 86 10 : servicesauto@ftm-cgt.fr www.ftm-cgt.fr

