

— Mars 2021 —

Le magazine des adhérents de la Fédération Commerce
Services et Force de Vente

IMPULSION

N°71

FOCUS

Quels sont les
secteurs gagnants
et perdants de
la crise ?

ACTUS

Retrouvez tout ce qui fait
l'actualité et les chiffres clés

TPE

« Faire entendre
leurs voix ! »

VOS DROITS

Les congés payés
en pratique

branchez-vous santé

Promouvoir une culture de la prévention santé

Entretien avec David Giovannuzzi, Directeur des accords de branches d'AG2R LA MONDIALE.

À quels enjeux le programme Branchez-vous santé répond-il ?

Il s'agit de passer, à grande échelle, d'une culture du soin à une culture de prévention. L'ampleur inédite du dispositif, qui s'adresse aux 120 branches professionnelles partenaires d'AG2R LA MONDIALE, permettra d'accélérer cette mutation indispensable au service de la santé des salariés. Car ce sont près de 350 000 entreprises et 4 millions de salariés qui sont potentiellement concernés par le [programme Branchez-vous santé](#).

En quoi AG2R LA MONDIALE est-il légitime sur les questions de prévention santé ?

Depuis 10 ans, nous accompagnons les branches que nous couvrons dans la mise en place d'actions de prévention ciblées. Nous avons travaillé pas à pas, en co-construisant notre offre avec les partenaires sociaux, représentants des salariés et des employeurs. L'expérience acquise au fil des années et les enseignements que nous en avons tirés nous ont encouragé à réaliser une synthèse de ces actions innovantes, pour en faire un outil transverse que nous mettons aujourd'hui à la disposition de l'ensemble de nos branches partenaires et des entreprises qui leur sont affiliées. À partir de ce socle commun, chacune pourra concevoir des mesures de prévention personnalisées, adaptées à son activité, ses besoins et ceux de ses salariés. Le programme s'articule autour de 3 axes prioritaires : la prévention bucco-dentaire, l'épuisement professionnel du dirigeant de TPE-PME ainsi que la prise en charge des cancers et la prévention de leur récurrence. Pour chacun de ces axes, nos actions sont menées en collaboration avec un comité experts scientifiques.



Pourquoi ces 3 enjeux de santé ?

Nous avons développé une expertise solide sur ces 3 problématiques, qui répondent à la fois à des besoins universels et spécifiques. Ce sont des domaines où, par ailleurs, il existe de vraies carences en termes de prévention santé. Nous souhaitons donc concentrer nos efforts sur ces 3 sujets afin d'obtenir des résultats tangibles tout en comblant les lacunes existantes. C'est la première marche d'un programme qui devrait s'étoffer d'années en années.

Quels sont les moyens alloués par le Groupe ?

Pour que les entreprises puissent bénéficier du programme à cotisation équivalente, nous le finançons à hauteur de 2 millions d'euros sur 3 ans - grâce à l'implication des commissions sociales nationales et fondations du Groupe -, dans le cadre de notre engagement sociétal. C'est un geste institutionnel fort de la part du Groupe, en totale cohérence avec ses valeurs et ses convictions. Un pilotage paritaire de cette action par nos administrateurs est d'ailleurs la clé du succès présent et futur de cette nouvelle démarche.

<https://www.ag2rmondiale.fr/branchez-vous-sante>

IMPULSION N°71

Le magazine des adhérents
de la Fédération Commerce Services
et Force de Vente

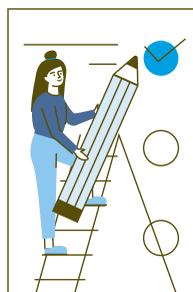
Mars 2021



06

Actus

Retrouvez tout ce
qui fait l'actualité
et les chiffres clés



09

TPE

« Faire entendre
leurs voix ! »



14

Vos droits

Les congés payés
en pratique



17

Focus

Quels sont les
secteurs gagnants
et perdants de
la crise ?

SANTÉ

CONVENTION COLLECTIVE

SALAIRES

MUTUELLE

PRÉVOYANCE

CONGÉS

CLASSIFICATION

TEMPS DE TRAVAIL



MOBILISONS-NOUS !

**Election professionnelle dans les
Très Petites Entreprises (TPE)**

Du 22 mars au 6 avril 2021,

JE VOTE CFTC



La Vie à Défendre

NOUS SOMMES SYNDICALISTES ET CONSTRUCTIFS | WWW.CFTC.FR

« ÉCRIS L'HISTOIRE »

Nous y sommes. Cela fait maintenant un an que nous connaissons une stagnation générale, paralysés par la Covid-19. Amer anniversaire, d'autant qu'il a entraîné des conséquences terribles pour tous, que nous soyons représentants syndicaux, simples salariés ou chômeurs...

Si l'heure n'est pas encore au bilan, car nous n'avons pas encore de vision sur une sortie de crise, nous pouvons cependant faire un point d'étape.

Les aides de l'État permettent aujourd'hui à de nombreuses structures de tenir le coup mais cette survie sous perfusion n'entraînera-t-elle pas une vague plus terrible encore lorsque tout sera terminé ? D'autant que certaines entreprises en ont abusé et ont camouflé des PSE tout en récupérant toutes les aides disponibles...

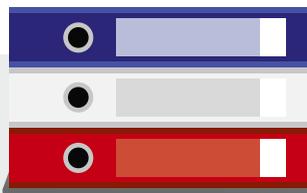
Alors, à présent, il faut le dire : oui, les syndicats ont une place majeure dans le monde du travail !

Nous sommes présents, aux côtés de nos collègues dans les entreprises de plus de 11 salariés, mais nous travaillons aussi pour toutes celles et tous ceux qui n'ont pas de représentativité directe dans leurs structures. Les élections pour les TPE auront lieu du 22 mars au 6 avril et toute la Fédération est mobilisée pour permettre à tous les salariés d'avoir de leur côté un syndicat solide, dans le dialogue et constructif.

Écrivons une nouvelle page du syndicalisme en 2021 sous le signe de la CFTC !

Raphaël Guina,
Secrétaire général de la Fédération CFTC-CSFV
06 88 71 04 71
raphael.guina@csfv.fr





EN 2021, LES RÉFORMES AU PLACARD ?

CHÔMAGE

Mises en place en novembre 2019, les premières dispositions de la réforme de l'assurance chômage ont été reportées à janvier 2021 puis au 1^{er} avril. La faute à l'épidémie de Covid-19 et à ses conséquences sur l'emploi. Rappelez-vous, ces nouvelles règles prévoient des conditions d'accès après 6 mois de travail dans les deux dernières années au lieu de 4 mois dans les 28 derniers mois ; la dégressivité des allocations pour les personnes de moins de 57 ans qui ont un salaire supérieur à 4 500 euros bruts ; le recul du seuil de rechargement des droits... Pour le monde syndical et la CFTC, cette réforme doit être abandonnée car la priorité est bien de protéger les salariés les plus exposés.

RETRAITES

Que va devenir la fameuse réforme des retraites ? Pas de retour avant la fin de la crise sanitaire selon le gouvernement... Plombé par la crise sanitaire et son lot d'activité partielle, baisse des cotisations versées ou encore report de paiement, le système de retraite afficherait un déficit de 23,5 milliards d'euros en 2020 selon le Conseil d'orientation des retraites (COR). Cette réforme qui devait être débattue au Sénat en avril 2020 a été suspendue avec l'arrivée du Covid-19. Système universel, valeur du point, âge pivot... Très fortement contestée, cette réforme pourrait être enterrée jusqu'aux élections de 2022 !

ÉCONOMIE

9 %

c'est le **taux de chômage** au troisième trimestre 2020 (Insee). La France compte désormais 2,7 millions de chômeurs.



DES AIDES FINANCIÈRES POUR LES JEUNES EN 2021

Pour faciliter l'embauche des jeunes, la ministre du Travail, Élisabeth Borne, annonce la prolongation des aides pour l'emploi de l'opération « un jeune, une solution ». Il s'agit notamment d'une prime de 4 000 euros par an pour l'embauche, en CDD de plus de trois mois ou en CDI, d'un jeune de moins de 26 ans, et 5 000 ou 8 000 euros d'aides pour un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

EMPLOI

LE NOMBRE DE PSE EXPLOSE !

Fin 2020, le service de statistiques du ministère du Travail (Dares) dénombrait 657 plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) déclenchés depuis mars et représentant 67 605 emplois, soit plus du double par rapport à 2019. Ces ruptures concernent dans quatre cas sur dix des entreprises de 1 000 salariés ou plus, et, dans près de trois sur dix, des entreprises de moins de 250 salariés. À quoi faut-il s'attendre en 2021 ?

LA PANDÉMIE N'A PAS D'IMPACT SUR LES PLUS RICHES !

Dans son dernier rapport annuel sur les inégalités, Oxfam estime que les grandes fortunes mondiales sont sorties indemnes, voire renforcées, de la pandémie. L'ONG renouvelle son appel à taxer les plus riches afin de combattre « le virus des inégalités ». Toujours selon Oxfam, les milliardaires français – dont Bernard Arnault, 3^e fortune mondiale – ont « gagné près de 175 milliards d'euros entre le 18 mars et le 31 décembre 2020, dépassant leur niveau de richesse d'avant la crise ».

LA FIN DU « QUOI QU'IL EN COÛTE » ?

Au 1^{er} mars 2021, l'indemnisation des salariés en activité partielle passera de 70 % à 60 % du salaire brut soit 72 % de leur salaire net (au lieu de 84 % aujourd'hui). Sauf pour les salariés rémunérés au Smic qui continueront à percevoir 100 % de leur rémunération.



COUP DE POMPES !

Après une année terrible en 2020 durant laquelle le marché de la chaussure a connu un recul du chiffre d'affaires de 20 %. Selon le journal Les Échos, ce marché, estimé à 10 milliards d'euros, a perdu en une année de pandémie autant qu'en dix ans de décroissance. Des fermetures de magasins sont à craindre ce qui pourrait entraîner la suppression de 10 % à 20 % des effectifs sur 40 000 emplois.

GAFA

GOOGLE S'OFFRE UN NOUVEAU MOTEUR DE RECHERCHE... SYNDICAL

Le géant de l'internet a connu des fortes tensions en début 2021 avec l'ouverture d'un front social qui s'est traduit par la création d'un syndicat qu'ont rejoint des centaines de salariés. Un séisme qui fera date ! L'objectif est de donner une voix aux travailleurs pour s'occuper des questions liées aux salaires et conditions de travail, mais aussi des problématiques éthiques. Jusqu'à présent, ces industries du secteur high-tech avaient toujours réussi à empêcher la formation d'organisations syndicales en licenciant les meneurs.

ÉCONOMIE

0,99 %

c'est le taux de revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2021 qui atteint 1 554,58 euros brut par mois, soit une hausse de 15 euros...

CHACUN CHERCHE SON BUREAU !

Avec la Covid-19, quel sera l'impact du développement du télétravail sur le marché de l'immobilier de bureaux ? Selon une étude de l'Institut de l'épargne immobilière et foncière (IEIF) le parc de bureaux francilien pourrait fondre de 2 % à 12 % d'ici à dix ans.



**SANTÉ
PRÉVOYANCE
ÉPARGNE
SERVICES FINANCIERS
RETRAITE**

**SE SAVOIR
ENTOURÉ,
ÇA CHANGE
LA VIE**

Parce que le Groupe APICIL protège les personnes, toutes les personnes, rien que les personnes, nous nous engageons au quotidien à accompagner chacun de vous dans tous vos projets, qu'ils soient personnels ou professionnels. Car nous savons que se savoir bien entouré est nécessaire pour avancer.

Et ça change la vie !

Le Groupe APICIL accompagne les branches professionnelles dans leur engagement au service de la protection sociale et de la santé des salariés.

groupe-apicil.com

« Faire entendre leurs voix ! »

C'EST PARTI POUR LES ÉLECTIONS DE REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS. DU 22 MARS AU 6 AVRIL 2021, PRÈS DE 5 MILLIONS DE SALARIÉS DES « TRÈS PETITES ENTREPRISES » (TPE) SONT APPELÉS À VOTER POUR LE SYNDICAT DE LEUR CHOIX. ENTRETIEN AVEC PATRICK ERTZ, PRÉSIDENT DE LA FÉDÉRATION CFTC-CSFV.

3 millions

de TPE en France

compétences de ces commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPR) qui ont pour mission d'offrir aux TPE les outils d'un dialogue social de qualité. Enfin, n'oublions pas que, cumulé avec le résultat des élections professionnelles dans les plus grosses entreprises, ces élections sont aussi un rendez-vous à ne pas manquer pour la CFTC puisqu'elles vont déterminer la représentativité des organisations syndicales pour les quatre prochaines années.

Comment cette nouvelle campagne 2021 va-t-elle mobiliser la CFTC-CSFV ?

P. E. — Cette année 2021, nous avons choisi de développer une campagne moderne en communiquant en permanence avec les salariés via les réseaux sociaux et les SMS. En temps de Covid, il permet de créer du lien avec ces salariés et de s'inviter sur leur lieu de travail. Mais les temps sont durs dans certains secteurs d'activité impactés par la crise sanitaire, et, notamment, dans la restauration qui est la première branche en nombre de salariés couverts par les TPE, ou dans le secteur de l'animation dont les centres de vacances comme les restaurants sont fermés. Difficile donc de faire du terrain surtout avec un couvre-feu dès 18 heures. Néanmoins, la CFTC a mis en place un portail dédié aux conventions collectives (www.my-conventioncollective.fr) afin de faciliter la compréhension par les salariés des TPE de leurs droits et avantages.



*
Patrick Ertz,
président de la Fédération
CFTC-CSFV

Pourquoi ces élections des TPE sont importantes pour les salariés des TPE, mais aussi pour la CFTC ?

P. E. — Dans ces TPE, où il n'y a pas de CSE ni de délégués du personnel, les salariés vont pouvoir désigner le syndicat qui les représentera. Ce scrutin est donc important à plus d'un titre : pour les salariés, il représente un enjeu majeur pour le dialogue social dans la branche. En votant, ils participent au choix des organisations syndicales qui porteront leurs revendications et négocieront les conditions de travail au niveau des conventions collectives pour les quatre prochaines années...

Plus les salariés des TPE s'exprimeront et plus ils attireront l'attention des pouvoirs publics quant au renforcement des moyens et des

12

secteurs prioritaires identifiés par la

Fédération : commerce de gros, boulangerie pâtisserie, habillement, commerce détail fruits et légumes, commerce détail non alimentaire, experts comptables, animation, prestation de service, coiffure, sport, notariat, HCR.



99,9%

des entreprises sont des TPE ou PME

...

Qu'attendez-vous de ces élections ?

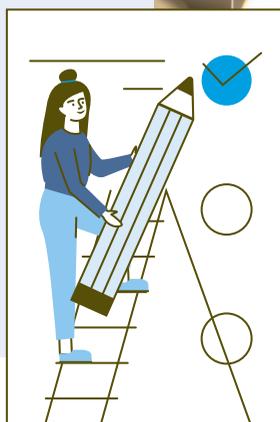
P. E. — Je pense d'abord à tous ces salariés concernés par cette élection, qu'il s'agisse du boulanger ou de la coiffeuse, qui, dans leurs très petites entreprises, souffrent d'un certain isolement rendant difficile l'apport d'informations ou les prises de contact ; du fait aussi de la dispersion géographique des TPE, notamment dans les zones rurales.

J'attends donc une mobilisation supérieure au scrutin d'il y a quatre ans, forte d'une prise de conscience des salariés sur le bien-fondé de ce scrutin et l'intérêt pour eux de faire entendre leurs voix. Mais j'espère aussi que ces derniers ne mettent pas tous les œufs dans le même panier en assurant une certaine diversité syndicale. La CFTC n'a pas attendu le temps de ces élections pour défendre les droits de ces salariés et être à leurs côtés. Pour preuve, dans les salons professionnels de la coiffure et des boulangers notamment, la CFTC est bien la seule organisation syndicale à se mobiliser et à répondre aux questions sociales de leur quotidien.

La période Covid vient aussi bouleverser ces élections...

P. E. — Absolument ! Il y a la peur de perdre son emploi, le chômage partiel... les risques pour sa santé, et toutes ces préoccupations auront un impact sur les prochaines élections assurément. Déjà, en temps normal, on ne parlait pas beaucoup des élections TPE, mais, là, les médias en font un non-événement, alors que ces salariés ont un véritable besoin de reconnaissance.

Lors d'une réunion, j'avais demandé à Élisabeth Borne, la ministre du Travail, de profiter de ces fermetures pour mettre les salariés en formation afin de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences et d'aller peut-être vers un autre métier. Cette mesure aurait aussi l'avantage de créer du lien social pour toutes ces personnes qui sont seules chez elles, mais, socialement parlant, il existe des moments dans la vie où le chèque ne suffit pas !



28%

des salariés des TPE

travaillent à temps partiel contre 16% dans les autres entreprises

21 %

des TPE travaillent le dimanche



Quel est le défi à relever ?

P. E. — L'objectif de la CFTC est de faire beaucoup mieux qu'en 2016 et pourquoi pas atteindre une moyenne de 15 % des suffrages. N'oublions pas qu'au-delà de ce scrutin, c'est toute la question de la représentativité syndicale qui est de nouveau posée car on sait bien qu'une élection peut en cacher une autre. Il est important de faire voter pour les valeurs de la CFTC qui a fait du dialogue social sa spécificité à un moment où la crise provoquée par la Covid-19 a fait naître des mesures exceptionnelles, plus contraignantes et moins protectrices à long terme. Votez pour être défendu, c'est le message que j'ai envie d'adresser à tous ces salariés qui pourront bénéficier d'une représentation collective externe à l'entreprise à travers les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles. À nous de faire la preuve de leur efficacité ! Nous devons donc continuer de gagner du terrain pour construire ensemble une société plus juste et solidaire où chacun puisse trouver sa place.

18 %

des salariés des TPE sont en CDD contre 12 % dans les autres entreprises

Vos questions méritent des réponses !

SALARIÉS ET PATRONS DES TPE NOUS ONT TRANSMIS LEURS POINTS DE VUE ET LEURS INTERROGATIONS. PETITE SÉLECTION.

1 Convention : Maisons à succursales de vente au détail d'habillement

“ Gravement malade, j'ai été arrêté pendant deux semaines. Ne pouvant me déplacer, j'ai tout de suite appelé mon responsable pour le prévenir de mon absence. Je viens de recevoir une convocation à un entretien préalable à licenciement. On me reproche de ne pas avoir envoyé mon arrêt de travail dans les temps. ”

Il est en effet bien précisé dans votre convention collective, en son article 48, que vous êtes tenu d'adresser un certificat médical à votre employeur dans les quarante-huit heures suivant votre arrêt. Néanmoins, vous avez tout de même avisé votre employeur de votre absence par téléphone immédiatement ce qui démontre votre bonne foi. Pensez à conserver votre relevé téléphonique prouvant l'appel passé ; ce dernier fera office de preuve en cas de contentieux. Par ailleurs, dans un arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du 6 mai 1998



Vos questions méritent des réponses !



(n° 96-40.951), il a été jugé que le fait pour une salariée, relevant de la même convention collective que vous, de ne pas avoir envoyé son certificat médical dans les temps, ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, d'autant plus qu'elle avait prévenu son employeur téléphoniquement de son absence dans les 48 heures.

N'oubliez pas que durant l'entretien, vous pouvez vous faire assister par un représentant du personnel ou un salarié appartenant à l'entreprise ; ou si aucun représentant du personnel n'est présent dans votre entreprise par un conseiller du salarié choisi sur une liste arrêtée dans chaque département par le préfet. N'hésitez pas à vous rapprocher de cette personne le plus tôt possible afin de préparer ensemble votre entretien.

2 Convention : Boulangerie, pâtisserie artisanale

“ Je souhaite partir à la retraite rapidement, mais mon employeur m'informe que je dois respecter au préalable un préavis de 6 mois. Qu'en est-il ? ”

Il est bien prévu à l'article 34 de la convention collective de la boulangerie artisanale que le salarié, ayant au moins deux ans d'ancienneté, qui souhaite partir à la retraite, doit au préalable effectuer un préavis de 6 mois.

Néanmoins, la loi prévoit, en cas de départ volontaire du salarié à la retraite, un préavis de 2 mois seulement ; ce dernier est donc plus favorable que la durée de préavis fixée par la convention collective. (C. trav., art. L. 1237-10 et L. 1234-1).

Par conséquent, le préavis légal étant plus favorable que le conventionnel, c'est ce délai de 2 mois qui devra être appliqué, ce qui vous permettra de partir plus tôt à la retraite.

3 Convention : Entreprise de propreté

“ J'ai retrouvé un travail avant la fin de mon préavis. Que puis-je faire ? ”

La loi ne prévoit pas de possibilité de dispense dans le cas où le salarié retrouve un emploi durant le préavis. Votre convention collective ne prévoit pas non plus de mesure.

Dans ce cas, il convient de demander un entretien avec l'employeur et d'engager une négociation avec lui. Dans ce cas, il pourra éventuellement accepter une dispense de préavis. Cependant, rien ne le contraint d'accepter votre demande.

4 Convention : Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes

“ Je suis employé et j'ai remplacé un collègue agent de maîtrise pendant plusieurs semaines. Or, je n'ai reçu aucune rémunération supplémentaire. Est-ce normal ? ”

Non, vous auriez dû recevoir un complément de salaire fixé comme suit par votre convention collective :

- Après la première semaine et jusqu'à la fin du 1^{er} mois : différence entre le salaire antérieur et le salaire minimum appliqué à l'emploi occupé provisoirement.
- Après le premier mois et jusqu'à la fin du 3^e mois : différence entre le salaire antérieur et le salaire réel appliqué à l'emploi occupé provisoirement.

Notez que votre convention limite la durée du remplacement à 3 mois.

Pour chacun, pour tous, pour la vie



MUTUALITÉ
FRANÇAISE
MEMBRE DE LA
GROUPE VYV
Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité,
n° Siren 532 661 832, n° LEI 69600E06R1114U1F62, DirCom Groupe VYV - @Geh/mages - 04/20.

Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 11 millions de personnes dans l'ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr

GROUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre





LES CONGÉS PAYÉS EN PRATIQUE

Quand puis-je prendre mes congés ? Mon employeur peut-il m'imposer des congés ? Comment suis-je rémunéré pendant cette période ? Et si je tombe malade ? Nombreuses sont les questions en matière de congés payés. Nous tentons dans cet article de répondre aux questions fréquemment posées par les salariés.

1. Qui a droit aux congés payés ?

Tout salarié, quel que soit son contrat de travail (temps partiel, CDD, ...), a droit, chaque année, à un certain nombre de congés payés rémunérés par l'employeur.

À NOTER Le salarié a l'obligation de prendre ses congés et qu'il ne peut y renoncer même avec l'accord de son employeur.

2. À combien de jours de congés ai-je droit ? Y a-t-il une condition d'ancienneté ?

Aucune durée minimale de travail n'est exigée pour acquérir des congés payés.

L'acquisition des congés payés se fait au cours d'une période de référence qui s'étend le plus souvent du 1^{er} juin au 31 mai. Le salarié acquiert **2,5 jours ouvrables*** ou **2,08 jours** ouvrés par mois de travail effectif, sauf dispositions plus favorables prévues par le contrat de travail ou une convention collective. Un salarié a donc droit à 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés de congés s'il a travaillé 12 mois pendant la période de référence, ce qui correspond à 5 semaines de congés par an.

*Le décompte des congés payés se fait en principe en jours ouvrables : sont comptabilisés dans les congés tous les jours de la semaine, à l'exclusion du jour de repos hebdomadaire (le dimanche généralement) et des jours fériés légaux habituellement chômés dans l'entreprise. Si un jour férié habituellement chômé dans l'entreprise tombe pendant les congés d'un salarié il n'est pas décompté en congé.

Un décompte en jours ouvrés est également possible : ne sont décomptés en congés que les jours normalement travaillés dans l'entreprise.

À NOTER Les salariés à temps partiel acquièrent le même nombre de jours ouvrables de congés payés que les salariés à temps plein, mais les jours non travaillés sont décomptés des congés payés. Le point de départ des congés est le premier jour où le salarié aurait dû travailler s'il n'était pas parti en congé, et les jours ouvrables jusqu'à la reprise doivent être décomptés en jours de congés.

Par exemple, un salarié travaillant 2 jours par semaine se verra décompter 6 jours ouvrables par semaine de congé.

3. À quelle période puis-je prendre mes congés ?

C'est l'employeur qui fixe la période de prise des congés payés. L'employeur est cependant tenu d'accorder les congés en deux temps :

- * Un congé principal d'au moins **12 jours consécutifs** et de **24 jours ouvrables maximum** doit être pris pendant la période de prise des congés payés (en principe du 1^{er} mai au 31 octobre).
- * Une cinquième semaine de congés payés peut être prise séparément en dehors de cette période.

À NOTER Le « fractionnement » du congé principal (c'est-à-dire le fait de prendre une partie du congé principal en dehors de la période de prise des congés payés du 1^{er} mai au 31 octobre) ne peut se faire sans l'accord du salarié, sauf accord ou convention collective le prévoyant. Le fractionnement ouvre droit à des jours de congés supplémentaires au bénéfice du salarié (2 jours supplémentaires si le reliquat pris hors période légale est au minimum de 6 jours ou 1 jour supplémentaire s'il est compris entre 3 et 5 jours) sauf si le salarié y renonce expressément.

4. Qui décide de mes dates de congés ?

C'est l'employeur qui fixe les dates de congés de ses salariés. Il recueille leur demande mais n'est pas tenu d'y accéder. L'ordre des départs c'est-à-dire l'ordre dans lequel les salariés peuvent partir en congé est défini par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche. En l'absence de stipulations conventionnelles, c'est à l'employeur qu'il appartient de le définir après avis du CSE, en tenant compte des critères suivants :

- * La situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par PACS.
 - * L'ancienneté.
 - * Leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.
- L'ordre des départs en congé doit être communiqué, par tout moyen, à chaque salarié **un mois avant son départ**.

À NOTER L'employeur peut toujours modifier les dates de congés jusqu'à un mois avant le départ en congé. Une modification dans un délai plus court est également possible en cas de circonstances exceptionnelles (ex : commande importante de nature à sauver l'entreprise, ouverture d'une procédure collective).

Les règles concernant les congés payés ont été aménagées durant la crise sanitaire liée à la Covid-19. Il est ainsi exceptionnellement permis aux employeurs d'imposer ou de modifier

fier, jusqu'au 30 juin 2021, la date des congés payés, par le biais d'un accord collectif. Cette dérogation se limite à 6 jours de congés au maximum et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc.

5. Que se passe-t-il si je tombe malade pendant mes congés payés ?

Si le salarié est malade au moment où il doit partir en congé, il a droit au report des jours de congé « perdus » en raison de la maladie si son arrêt de travail prend fin avant la fin de la période des congés.

En revanche, sauf dispositions conventionnelles contraires, le salarié tombant malade pendant ses congés ne peut obtenir un report de ces derniers. Il bénéficie donc de l'indemnité de congé payé ainsi que des indemnités journalières de sécurité sociale qui se cumulent dans ce cas. Cette position de la cour de cassation est susceptible d'évoluer car elle n'est pas conforme à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

À NOTER Pendant les périodes de maladie, les salariés n'acquièrent pas de droit à congés payés (sauf maladie d'origine professionnelle ou dispositions conventionnelles plus favorables).

6. Comment sont payés les congés ?

Pendant ses congés, le salarié ne perçoit pas un salaire mais une indemnité de congés payés destinée à compenser la perte de salaire consécutive à cette absence.

Le Code du travail prévoit deux méthodes pour calculer cette indemnité :

- * La règle du 1/10^e : l'indemnité est égale à 1/10^e de la rémunération brute totale du salarié perçue au cours de la période de référence.
- * La méthode du maintien de salaire : l'indemnité de congés payés est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

À NOTER Dans les deux cas, toutes les sommes ayant le caractère de salaire ou d'accessoire du salaire sont à inclure. (ex : salaire de base, heures supplémentaires, prime d'ancienneté-commissions...).

C'est le résultat le plus favorable au salarié qui doit être versé au titre de l'indemnité de congés payés. Ce mode de calcul étant d'ordre public, aucun accord d'entreprise ne peut contenir de stipulations moins favorables au salarié.

branchez-vous santé

Économiquement
vertueux, socialement
indispensable



Ensemble, relevons le défi

d'une culture prévention pour tous
et à chaque étape de la vie.

- 4 français sur 10 ne vont pas chez le dentiste. Pourtant, la santé bucco-dentaire est au cœur de la santé globale ⁽¹⁾
- 160 000 cancers évitables sur un total de 400 000 diagnostiqués chaque année ⁽²⁾
- 15,2 % des 3 millions de travailleurs non-salariés en risque d'épuisement professionnel ⁽³⁾

Sources :

(1) UFSBD.

(2) e-cancer 2017.

(3) Étude BPI France Observatoire Amarok



Plus d'information sur
www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante
bgbranchezvousante@ag2rlamondiale.fr

QUELS SONT LES SECTEURS GAGNANTS ET PERDANTS DE LA CRISE ?



UN AN APRÈS LE FORT IMPACT DE LA CRISE LIÉE AU COVID-19 ET LE PREMIER CONFINEMENT, CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ ONT SU TIRER LEUR ÉPINGLE DU JEU QUAND D'AUTRES SONT PLUS DUREMENT TOUCHÉS. AINSI LA CRISE REDISTRIBUE LES CARTES ENTRE GAGNANTS ET PERDANTS. TOUR D'HORIZON.

NEWREST : UN PSE AU MENU !

Sans surprise, le secteur du voyage et du tourisme fait partie des grands perdants (-33 %), aux côtés de la restauration collective et des activités liées aux aéroports, gestion de la sécurité et restauration pendant le vol, qui sont aujourd'hui à l'arrêt.

Chez Newrest, société de restauration industrielle spécialisée dans le domaine aérien, ainsi que dans le ferroviaire, le maritime, et les collectivités, l'heure est à l'activité partielle depuis le 17 mars... Pour Rabera Bocard, responsable syndicale, « la situation est compliquée dans l'aérien avec une petite reprise sur l'aéroport d'Orly, dès la mi-juin avec les compagnies Corsair et Air Caraïbes. Depuis, l'activité a repris en mode dégradée en juillet car la totalité des compagnies aériennes ne sont pas revenues. Aujourd'hui, sur Orly, ils sont peut-être à 80 % de reprise avec 20 % d'activité partielle, mais à Roissy, c'est l'inverse.





Les voyages ne sont plus touristiques, mais s'apparentent à des "voyages cargo" pour faire partir du fret. »

L'activité partielle individualisée s'est donc imposée afin d'opérer des roulements parmi les salariés. « Depuis 11 mois, les collaborateurs de Newrest inflight n'ont jamais repris le travail, mais un nouveau dispositif va désormais entrer en vigueur, c'est l'activité partielle de longue durée (APLD), laquelle donne le droit aux entreprises de bénéficier encore de l'activité dans la limite de 24 mois, qui se suivent ou pas, sur une période de 36 mois consécutifs. Ce dispositif permettrait de ne pas avoir toutes ces charges sur la masse salariale », note Rabera Boccard.

Newrest inflight compte environ 800 salariés en France sur son segment d'activité de catering aérien qui représente environ 34,4 % sur l'ensemble. Le groupe, qui fait partie des leaders mondiaux du catering multi-secteurs, a réalisé un chiffre d'affaires consolidé de 1 074 millions d'euros sur l'année 2020, en recul de 29,6 % sur 12 mois. La France est la division qui a été la plus impactée par les effets de la situation sanitaire avec une baisse d'activité de près de 40 % sous l'effet de la réduction du trafic aérien.

« En 2020, le chiffre d'affaires n'a quasiment pas décollé comme les avions restés sur le tarmac, précise Rabera Boccard. Depuis

2021, celui-ci a baissé de près de 80 %. Du coup, tous les salariés ont été mis au chômage partiel dès le 1^{er} avril 2020. » Dès lors, le groupe a décidé de lancer un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) qui a été homologué par la Direccte le 18 décembre 2020 alors que la CFTC l'avait refusé. « La seule réponse de la direction est de supprimer 214 postes sur un effectif de 800 salariés, s'alarme Rabera Boccard. Il y avait peut-être d'autres moyens comme celui d'encourager des départs volontaires afin de réduire le nombre de licenciés. »

Pour la CFTC, même si la rentabilité de Newrest est affectée par la situation sanitaire et ses conséquences sur le secteur de l'inflight, la stratégie multi-secteurs de Newrest a permis au Groupe de clôturer son exercice 2019-2020 avec une bonne performance financière. « Malgré cela, nous n'avons pas de visibilité sur l'avenir professionnel, et aujourd'hui personne ne sait à quelle sauce on va être mangé sauf que le sort de 214 personnes s'est déjà joué, affirme Rabera Boccard. Est-ce que demain il n'y aura pas une deuxième vague de licenciements, si les frontières restent fermées et que le virus continue de se propager ou de muter ? »

Dans ce contexte, Rabera Boccard évoque aussi la possibilité de voir les compagnies aériennes se diversifier et apprendre à com-

poser différemment notamment lors des escales pour assurer la restauration à bord des avions. « C'est notre activité qui serait alors en danger sauf si le calme revient et que l'on continue notre prestation comme avant. »

Dans ce milieu aérien décalé, stressant et fatigant, le sport favori de Newrest est de bafouer les règles et le droit du travail. « Face à toutes ces turbulences, la CFTC mettra tout en œuvre pour défendre au mieux les intérêts de nos salariés menacés par ce PSE en s'appuyant notamment sur notre service juridique et ses précieux conseils », conclut Rabera Boccard.



En 2020, le chiffre d'affaires n'a quasiment pas décollé comme les avions restés sur le tarmac. Depuis 2021, celui-ci a baissé de près de 80 %. Du coup, tous les salariés ont été mis au chômage partiel dès le 1^{er} avril 2020.



QUELS SONT LES SECTEURS GAGNANTS ET PERDANTS DE LA CRISE ?

SÉCURITÉ AÉROPORTUAIRE : SERIS DÉVISE !

À son tour, le secteur de la sûreté aéroportuaire n'échappe pas à la crise du Covid-19. Avec l'arrêt quasi complet de l'activité, suivi d'un redémarrage partiel, et de la mise en place des gestes barrières, les professionnels sont en pleine tourmente. De plus, le transport aérien est à nouveau ralenti par la fermeture des frontières de certains pays, fragilisant d'autant le secteur de la sûreté.

« Nous sommes complètement à l'arrêt depuis le premier confinement du 11 mars 2020 où ne fonctionnent plus que deux aérogares (E et F) à Roissy Charles-de-Gaulle, lesquelles génèrent seulement 30 % d'activité », explique Yazid Kalifa, DSC de l'entreprise Seris, le premier groupe français sur le marché de la sûreté professionnelle. Chaque mois, le secteur de la sûreté aéroportuaire perd environ 7 millions d'euros selon le Syndicat des entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire (Sesa). Alors que l'activité des aéroports français ne s'annonce pas au beau fixe ; l'État a d'ailleurs décidé de prendre en charge 100 % des salaires des agents à l'arrêt. « Sauf que nos 1400 salariés au niveau national ne peuvent en bénéficier étant donné que les conditions d'accès à cette prise en charge nécessitent une perte du chiffre d'affaires d'au moins

80 %, et notre entreprise Seris ne dépasse pas 75 % ! Du coup, on a écrit au Préfet, au ministère du Travail... mais sans résultats », commente Yazid Kalifa.

À quand une reprise normale du trafic ? « D'après ce que nous dit notre direction en lien avec ADP, la reprise à 100 % ne se ferait pas avant 2026, voire 2027. En revanche, l'activité va reprendre à 50 % d'ici un an », avertit Yazid Kalifa.

Au-delà de ces perspectives peu encourageantes, les professionnels du secteur sont également confrontés à des problématiques très opérationnelles aujourd'hui. « Ils nous ont mis des process en place que personne ne peut respecter comme les 2 mètres de distanciation, le flux de passagers, qui sont trop proches les uns des autres, n'est pas géré et contrôlé. Les palpations se font malgré le risque, d'ailleurs on a perdu 1 collègue des suites du Covid-19 sans savoir où il a été contaminé... » s'inquiète Yazid Kalifa.

À l'épreuve du Covid-19, le bilan économique de Seris vient de tomber avec 9 millions de pertes, dont 3 millions en 2019 et 6 millions en 2020. « Du coup, nous avons été obligés de signer 2 accords : un APLD (activité partielle de longue durée) et un APC (accord de performance collective) afin de s'adapter à la situation économique et préserver l'emploi. Résultat : nous avons perdu deux primes pour une durée d'un an, à savoir notre prime de performance individuelle (PPI), plus une autre, équivalente à notre 13^e mois. C'était ça ou le chantage de la mise en place d'un PSE. Enfin, la direction s'engage à ce qu'il n'y ait pas de PSE pendant la durée de cet accord », explique Yazid Kalifa.

Avant de prendre une décision, la CFTC a fait un sondage auprès des salariés qui ont souhaité en majorité que ces 2 accords soient signés.

« En situation de crise, que peut t'offrir une entreprise ? s'interroge Yazid Kalifa. Nous avons mis un garde-fou dans notre accord en demandant à la direction de récupérer une prime sur les deux vu que des plannings ont été chargés en décembre et janvier pour certains vols. » Il y a toujours un pilote syndical dans l'avion !



PERTE DE CHIFFRE D'AFFAIRES POUR 73 % DES ENTREPRISES

Selon l'Insee, le premier confinement lié à l'épidémie de Covid-19 au printemps 2020 a provoqué un recul historique de l'activité : 73 % des sociétés déclarent une baisse de leurs ventes supérieure à 10 % et 35 % une baisse supérieure à 50 % durant cette période. Du coup, plus de quatre sociétés sur cinq ont fait appel aux aides de l'État : chômage partiel (70 % des sociétés), report des échéances sociales (53 %), prêt garanti par l'État (41 %). Le recours à ces mesures a été particulièrement fréquent dans la restauration (97 %), le commerce (96 %) ou l'hébergement (95 %).



MINELLI A UN GROS COUP DE POMPE !

En France, les magasins de chaussures comme ceux de l'habillement, sont aussi à genoux. Selon l'Institut de la mode (IFM), ce secteur devrait plonger de l'ordre de 20 % en 2020. De plus, avec la fermeture de magasins, quelque 10 % à 20 % des effectifs pourraient être supprimés sur les 40 000 emplois que compte ce secteur. Sombre





perspective ! « En effet, depuis le 31 janvier, tous les centres commerciaux et les grands magasins qui font plus de 20 000 m² sont fermés, rappelle Andrée Perez Garcia, DS Minelli, et responsable d'un corner dans un grand magasin Printemps, à Toulon. Du coup, nous avons 55 points de vente fermés sur 120, lesquels représentaient 42 % de notre chiffre d'affaires. Dans ce contexte difficile, une demande de prêt garanti par l'État PGE a été faite par le groupe Vivarte auquel nous appartenons, mais celle-ci a été refusée par une banque. »

Avec 702 salariés sur toute la France, Minelli, la marque de chaussure, est une entreprise rescapée du groupe Vivarte, avec l'enseigne Caroll, qui comptait au départ 16 marques. Ils ne sont plus que 2 ! Au-delà de la crise sanitaire et des périodes de confinement sont venus s'ajouter le mouvement des gilets jaunes et l'arrêt des flux touristiques... notamment dans les magasins parisiens parmi les plus affectés. « Néanmoins, il faut aussi retenir que depuis des années une dette importante a freiné le développement du groupe. Les dirigeants successifs n'ont rien fait pour redresser la barre et prendre le virage de l'e-commerce à temps ; le groupe n'a pas su réagir face à la concurrence et l'arrivée des H&M, Zara ou Primark... » analyse Andrée Perez Garcia.

Alors que le groupe Vivarte est dans le rouge, les dirigeants continuent de s'enrichir sur le dos des salariés qui sont payés des clopinettes ! « Chez nous, c'est le Smic horaire et point ! De nombreux CDD n'ayant pas été renouvelés, on manque de bras en magasins, mais le travail continue de se faire avec moins de personnel. Beaucoup de nos collaborateurs sont aussi à temps partiel de 5, 10, 12 heures ; comment vous voulez impliquer les salariés à qui l'on demande, en plus, de faire du chiffre pour atteindre les objectifs et gagner au final 5 euros ? Ils ne sont pas crédibles ! » affirme Andrée Perez Garcia.

Chez Minelli comme ailleurs, la période est très difficile autant financièrement que mentalement. Avec le chômage partiel, les salariés en souffrance ne perçoivent que 70 % du salaire brut soit 84 % de la rémunération nette et n'arrivent pas à joindre les deux bouts. « Alors que Minelli a subi une baisse de 26 % de son chiffre d'affaires, notre direction ne communique pas sur un



éventuel PSE ; elle se veut rassurante pour ne pas affaiblir le moral des salariés et des élus, mais qu'en sera-t-il vraiment ? » alerte Andrée Perez Garcia.

Fort de son score historique de 39,46 %, la CFTC est la première organisation syndicale. Proches des salariés, les élus ont toujours misé sur la confiance et l'échange pour défendre leurs intérêts. « On les rassure et on essaie de garder le moral en travaillant sur de nouveaux avantages qui pourraient bénéficier aux salariés comme des bons d'achat ou chèques culture... Il ne faut pas lâcher : le combat continue ! » conclut Andrée Perez Garcia.

CLUB MED : LES VACANCES À L'ARRÊT

Le Club Med, un rescapé dans le naufrage du tourisme ? « C'est vrai, on tient plus le coup que les autres ! Pourtant, les Français sont quatre fois moins partis que d'habitude en vacances et ont privilégié le territoire national et les résidences secondaires. Aujourd'hui, avec la fermeture des remontées mécaniques, nos 14 resorts à la montagne sont fermés depuis le 1^{er} décembre alors qu'en temps normal nous avons environ 1 000 personnes par semaine, soit environ 92 % de remplissage », se désespère Françoise Falga DSC au Club Med. Très affecté dans son fonctionnement, le Club Med a vu son PDG Henri Giscard d'Estaing écrire au premier ministre pour demander la réouverture des stations de ski pour les vacances d'hiver et « Sauver » la montagne du « désespoir ». « Pour autant, nous avons un petit espoir de pouvoir opérer à l'étranger, mais depuis le 31 janvier les Européens

ne peuvent plus se déplacer dans le monde, note Françoise Falga. En conséquence, nous avons été obligés de continuer à réduire l'activité de nos resorts qui se trouvent à l'étranger. Même dans les DOM-TOM en Guadeloupe, au Maroc où nous avons été contraints de fermer nos établissements temporairement. À chaque fois, nous sommes dans l'œil du cyclone de la Covid. »

Tous les salariés du Club Med rejoignent le club des chômeurs partiels pris en charge par l'État pour 84 % du salaire brut. « À la montagne, Élisabeth Borne, ministre du Travail, avait exhorté les employeurs du secteur à recruter des saisonniers, quitte à les placer en chômage partiel dans la foulée. L'histoire est assez extraordinaire : nous avons donc embauché 2 800 personnes en CDD qui sont automatiquement passés en chômage partiel avec une rémunération alors qu'ils n'ont jamais travaillé ! » explique Françoise Falga.



En l'absence de vision sur l'évolution de la crise sanitaire, on ne sait pas encore si on va signer un accord collectif d'activité partielle de longue durée (APLD) dont l'objectif est de préserver les emplois et de sauvegarder les compétences des salariés.

QUELS SONT LES SECTEURS GAGNANTS ET PERDANTS DE LA CRISE ?



LA FIN DES COMMERCES PHYSIQUES ?

Portées par la crise du Covid-19 et les confinements, les ventes en ligne ont dépassé la barre des 10 % du total du commerce de détail, selon la Fédération de l'e-commerce (Fevad). Dans son bilan annuel, cette dernière indique même que le taux, qui n'était que de 9,8 % en 2019, avait atteint précisément 13,4 %. La barre des 15 n'est pas loin, ce qui représente un achat sur six ! Le e-commerce des produits a bondi de plus de 30 % alors que, dans le même temps, les ventes de détail, tous circuits confondus, baissaient de 4 %, selon la Banque de France, en raison de la crise, ce qui explique la forte croissance des ventes en ligne en poids relatif.

En France, le Club Med compte entre 300 et 400 salariés par resort qui sont actuellement en chômage partiel. « Nous avons été obligés de développer de la formation en distanciel pour ces CDD dont c'était la première saison », ajoute Françoise Falga. Le Club Med qui devait fêter ses 70 ans n'a pas le cœur à la fête et s'est mis en mode résistance. « Nous avons encore des resorts ouverts au Brésil, en Chine et en Asie, Mexique et République dominicaine, mais la clientèle européenne est encore aux abonnés absents », déplore Françoise Falga.

Touché de plein fouet par la crise, le tourisme est toujours un secteur protégé par l'État. « En l'absence de vision sur l'évolution de la crise sanitaire, on ne sait pas encore si on va signer un accord collectif d'activité partielle de longue durée (APLD) dont l'objectif est de préserver les emplois et de sauvegarder les compétences des salariés, reconnaît Françoise Falga. Au siège, le taux de l'activité se réduit, et chaque semaine on a l'impression que quelque chose va se produire et réduire encore notre activité. Ça devient compliqué car on ne voit pas le bout du tunnel ! »

Au siège du Club Med, ils ne sont en moyenne que 150 sur 800 à venir travailler pour rompre leur isolement parce qu'ils n'ont plus envie d'être à la maison. « Nous avons besoin d'être ensemble et de partager, de vivre, et puis la communication dans l'entreprise ne se fait pas seulement derrière un écran, mais elle est partout dans l'informel et autour d'un café grâce aux petites phrases échangées », note Françoise Falga.

Après les nouveaux postes de « Safe together manager », en charge d'accompagner les salariés dans les bons gestes et les clients dans le respect des règles sanitaires, le médecin Covid, toujours intégré dans chacune des structures, le Club Med a signé un accord avec un laboratoire pour que la personne qui a acheté un séjour puisse être prioritaire pour faire son test PCR dans son village. « La sécurité de nos salariés et de nos clients est la priorité », confirme Françoise Falga en espérant des jours meilleurs comme au temps d'avant !

SOGERES : RENVERSER LA TABLE OU REMETTRE LE COUVERT COMME HIER ?

Avec d'autres secteurs économiques le tourisme ou la culture, la restauration hors foyer fait certainement partie des activités les plus impactées par la crise en cours. Confinement et télétravail, un cocktail explosif pour les entreprises de restauration collective qui souffrent. Comme son concurrent Elior, Sodexo a annoncé, le 27 octobre 2020, un plan social portant sur 2 299 emplois en France sur un total de 21 000 salariés en France, tous secteurs confondus, répartis sur 2 400 sites.

Dans un communiqué, le groupe Sodexo a précisé que ce PSE « impliquerait la suppression nette de 2 083 postes », soit près de 7 % de ses effectifs, « en majorité dans le segment Services aux entreprises ». Sur les neuf premiers mois de l'année 2020, son chiffre d'affaires est en baisse de 12 %, passant d'un bénéfice de 665 millions d'euros l'année précédente à une perte de 315 millions d'euros ; le groupe Sodexo déclare d'ailleurs être confronté « à la plus grave crise de son histoire ».

Filiale du groupe Sodexo, l'enseigne Sogeres qui officie sur les 3 secteurs du scolaire, entreprise ou santé emploie 5 500 salariés sur 3 000 sites en France, dont

2 000 en région parisienne. Cette entreprise pèse 400 millions d'euros, soit 15 % du chiffre d'affaires de Sodexo France, la maison mère.

Pour Malika Khalladi, DSN groupe Sodexo, « il y a encore du chômage partiel, même si je travaille encore dans le milieu scolaire qui reste ouvert et fonctionne bien au regard du secteur de l'entreprise. Chez Sogeres, nous sommes en cours de négociation d'un PSE qui est mal engagé pour recueillir notre signature étant donné que Sodexo applique les règles des critères de pondération site par site, là où il n'y a que des salariés avec de l'ancienneté et des gros salaires. Ils se détournent de la loi qui veut que l'on regarde sur l'ensemble de l'entreprise pour laisser partir ceux qui sont les plus récents. Comme la direction déguise la vérité, nous avons alerté l'inspection du travail pour qu'elle veille au respect des dispositions légales. » Au plus fort de la crise, les principaux dirigeants de Sodexo ont décidé de renoncer à une partie de leur salaire fixe pendant 6 mois ainsi qu'à leur rémunération variable





annuelle. D'autre part, ils n'ont pas eu de dividendes cette année. « Dans la foulée, ils ont financé un cabinet conseil pour accompagner les salariés dans le plan de PSE qui a coûté la pacotille de 5 millions d'euros ! La direction des ressources humaines a pour objectif d'accompagner les salariés dans le cadre du projet de réorganisation collective, mais en réalité ils veulent amener les salariés vers la mobilité contre leurs intérêts sur des postes qui ne correspondent pas à leur catégorie professionnelle avec un salaire inférieur. En fait, ils transforment le reclassement en déclassement ! Aujourd'hui, beaucoup de salariés se sentent négligés et font appel aux syndicats. Toujours à leurs côtés, la CFTC continuera d'accompagner les salariés sur le terrain et de leur prodiguer les bons conseils », avertit Malika Khalladi.

KELLOGGS' : LE PETIT DÉJ GAGNANT !

Saviez-vous que les Français ont plébiscité les céréales pendant le confinement ? Rien de tel pour redonner le sourire à l'américain Kellogg's (Spécial K, Miel Pops, Coco Pops, Trésor, Extra...), qui a vu le chiffre d'affaires de ses céréales (65 % de son activité) décoller de 20 % pendant cette période ! Avec ses deux casquettes de chef de secteur VRP chez Kellogg's et délégué syndical pour

la CFTC, Julien Chevereau, confirme que la marque a plutôt bien tiré son épingle du jeu dans l'environnement compliqué créé par la pandémie de coronavirus. « En termes de volumes, nous avons réalisé une excellente année avec une explosion au mois de mars de 40 % des ventes de céréales du petit-déjeuner. » Selon les chiffres du groupe, Kellogg's a gagné 3,8 points de part de marché qui s'établissent à 41,7 % sur la période. Kellogg's en France est le leader du marché des céréales pour le petit-déjeuner ; l'entreprise compte environ 180 salariés dans l'Hexagone, mais 32 000 répartis dans plus de 180 pays dans le monde. Aujourd'hui, Kellogg's gagne des parts de marché sur le canal des ventes au détail (qui génère 90 % de son chiffre d'affaires). « On commence à mettre sur le marché des marques bios pour prendre le virage et affronter la concurrence sur ce segment. Nous devons répondre à la demande des consommateurs qui passent aussi plus de temps à la maison avec le télétravail. Sur le premier confinement, nous avons fait tourner les usines à bloc pour être au rendez-vous. En revanche, le secteur de la restauration hors domicile (RHD) est frappé de plein fouet depuis le début de la crise ».

Précurseur depuis les années 2010 sur le télétravail, Kellogg's n'a pas attendu la crise sanitaire pour mettre en place une journée par semaine. « Suite à la pandémie, un accord sur le télétravail est en cours de négociation avec la direction. Kellogg's France a également alloué une prime de 215 euros pour permettre à ses salariés du siège de s'équiper à la maison », ajoute Julien Chevereau.

En tête dans l'entreprise avec plus de 33 %, la CFTC joue la carte du dialogue social, mais parfois sans succès comme avec la prime Macron qui a été refusée par la direction : « Lors du premier confinement, nous étions tous en télétravail, y compris la force de vente, avec un maintien global de nos salaires et avantages et un report des primes, se souvient-il. Quand nous avons repris sur le terrain, lors du 2^e confinement, nous avons un aménagement plus sécuritaire, mais avec moins de pression sur les fréquences de visites. En revanche, nous sommes revenus aujourd'hui à une vie de commercial, assortie d'objectifs encore plus soutenus qu'avant tout en ayant un protocole



L'ESSOR CONSIDÉRABLE DU E-COMMERCE

« Le e-commerce a été le grand gagnant de cet épisode de crise, nourri en partie aussi par le fait que beaucoup d'enseignes de magasins "traditionnels" se sont mis à vendre en ligne, ou à faire du "click and collect". C'est le cas en particulier pour le commerce alimentaire, parent pauvre de la vente en ligne jusqu'ici, que ce soit en drive ou en livraison à domicile. Ce domaine a connu un essor considérable, y compris voire surtout auprès des personnes âgées, qui y voient un vrai service. Ce n'est évidemment pas la fin du commerce en magasins alimentaires, mais il y aura un avant et un après. »

Philippe Moati,
professeur d'économie à l'Université Paris-Diderot et co-fondateur de l'Observatoire société et consommation (ObSoCo).

sanitaire strict mis en place par la société. La surcharge de travail est également plus importante au siège. Il ne faudrait pas que ce virage stratégique se traduise par un manque de reconnaissance car la performance doit pouvoir s'inscrire aussi dans le mieux vivre ensemble. L'humain doit être au cœur de toutes les stratégies globales ! » Entreprise alimentaire sur des produits populaires, Kellogg's peut s'enorgueillir des résultats obtenus au service des besoins des consommateurs. Gagnant de la crise du coronavirus, l'entreprise n'a pas connu de licenciement ni de chômage partiel.

QUELS SONT LES SECTEURS GAGNANTS ET PERDANTS DE LA CRISE ?



Du coup, elle a tenu à offrir une journée à ses salariés en mars pour les remercier du travail effectué en 2020. « Un beau geste, mais les salariés qui s'inscrivent dans la signature du groupe Kellogg : "Nourrissons une même ambition pour le monde" aurait plutôt aimé une récompense sonnante et réverbérante ! », souligne Julien Chevereau.

BOULANGER : GAGNANT DE L'ÉCONOMIE DU CONFINEMENT !

L'heure est au beau fixe pour le secteur du multimédia, à l'instar de l'entreprise française Boulanger, spécialisée dans le multimédia et l'électroménager, dont l'actionnaire est l'Association familiale Mulliez, qui compte plus de 8 000 collaborateurs dans HTM Group. « Boulanger prospère et maintient ses emplois avec le recrutement de 1 000 jeunes alternants en 2020. Le groupe possède 200 magasins mais aussi des points de shop in shop dans des magasins Auchan, Leroy Merlin, Galeries Lafayette... » assure Michel Maillols, DS Boulanger.

Sans surprise, Boulanger a pris l'initiative de maintenir la rémunération à 100 % de ses collaborateurs, ce qui n'a pas été le cas partout. « Le fait que la CFTC soit majoritaire a pesé dans la concertation avec les par-

tenaires sociaux. En 24 heures, Boulanger est passé en tout digital, donc on a fermé les magasins. On a maintenu les livraisons qui étaient planifiées avec un respect très strict des gestes barrières pour garder le lien avec notre clientèle. De même, Boulanger a également joué le jeu du télétravail notamment au siège pour le maintien de nos approvisionnements », résume Michel Maillols.

Grâce à sa stratégie omnicanale qui vise à miser sur l'ensemble des canaux disponibles, mais aussi à rapprocher et harmoniser ces différents canaux, Boulanger a réalisé plus de 20 % de ses ventes en digital. En parallèle de ses livraisons, l'entreprise est aussi précurseur du click & collect au sein du groupe. « Grâce à Boulanger Customer Care, le centre de relation client à distance créé en 2011 et basé à Lille, nous avons su garder un lien avec les clients même pendant la fermeture des magasins. Nous avons été pris d'assaut pour répondre à leurs inquiétudes sur les livraisons et les produits qui demandent une bonne maîtrise technique pour leur apporter des réponses et conseils. Du coup, Boulanger active un volet télétravail et renseignement des clients à distance, dès début mai 2020, avec le déploiement du tchat expert vendeur en utilisant le volontariat des forces de ventes qui ne sont plus sollicitées. On est confiné d'accord, mais toujours à votre écoute ! » se réjouit Michel Maillols.

En parallèle, la Fondation Boulanger et la Fondation des hôpitaux de Paris ont mis en place une opération spéciale pour offrir près de 40 000 tablettes aux Ehpad (établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) dans 4 500 établissements sur toute la France qui étaient fermés aux familles afin de garder le lien. « La signature de Boulanger est "Si bien ensemble", alors on a joué le jeu du social. D'ailleurs, chaque magasin avait la liberté d'offrir d'autres produits : nous avons donné des micro-ondes, d'autres des frigos pour les hôpitaux afin de venir en soutien des soignants. Cette solidarité nous animait vraiment et fait vraiment partie de notre ADN » reconnaît Michel Maillols.

Du coup, le télétravail qui n'existait pas, s'est fait naturellement au siège de Lille, mais aussi en partie dans les magasins qui pouvaient aussi travailler sans faire du présentiel. « Au début, la direction voulait

Boulanger prospère et maintient ses emplois avec le recrutement de 1 000 jeunes alternants en 2020. Le groupe possède 200 magasins mais aussi des points de shop in shop dans des magasins Auchan, Leroy Merlin, Galeries Lafayette...

créer une charte, mais, sous l'impulsion de la CFTC, nous sommes arrivés à formaliser un accord de télétravail, signé en janvier 2021, afin de l'élargir avec cette nouvelle vision née du terrain. Certains y ont pris goût, mais nous préservons le lien social pour continuer de garder le contact. Boulanger a d'ailleurs créé des sessions baptisées "Gardons le lien", qui sont des visios avec la DRH et toutes les équipes pour renouer le dialogue en prenant le pouls des salariés sur les expériences vécues lors des confinements et de la fermeture des magasins... » rappelle Michel Maillols.

Implication sociétale, confiance, responsabilisation... Boulanger serait-elle l'entreprise idéale ? « Lors du premier confinement, les collaborateurs ont pu bénéficier d'une prime supplémentaire de 60 euros par jour, note Michel Maillols. En fin d'année, nous avons obtenu une prime exceptionnelle de 300 euros pour récompenser l'implication, la créativité et l'agilité des équipes pendant cette période compliquée. Force de propositions, la CFTC a pris sa part, et la réussite est là grâce au dialogue social ! Enfin, par son exemplarité, Boulanger a su rassurer et sortir gagnant en tant qu'entreprise de première nécessité. »

« C'est du jamais vu depuis la dernière guerre ! »

David Cayla ←

chercheur et maître de conférences
à l'université d'Angers.



DEPUIS L'APPARITION DE L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19, LA FRANCE CONNAÎT L'UNE DES PIRES CRISES ÉCONOMIQUES DE SON HISTOIRE. À QUEL IMPACT FAUT-IL S'ATTENDRE EN 2021 ? ENTRETIEN AVEC DAVID CAYLA.

PAROLE D'EXPERT

Peut-on d'ores et déjà mesurer l'impact de la crise économique consécutive au coronavirus ?

David Cayla — En raison de la crise économique du coronavirus et des confinements, l'impact est très fort avec une réduction du produit intérieur brut (PIB) de 8,3 % en 2020 ! C'est du jamais vu sur le plan économique depuis la dernière guerre vu l'ampleur de la récession. Dans ce contexte si particulier, il faut aussi noter que l'activité n'a pas été touchée de la même façon selon les secteurs : la culture, le tourisme, la restauration et l'hôtellerie ont été mis à l'arrêt pendant que d'autres ont été épargnés. Cette crise unique en son genre ne peut pas être analysée de la même façon que les précédentes. Elle est due principalement aux mesures

de confinement décidées partout dans le monde, mais la question est de savoir ce qui va se passer après.

Et pourtant, jamais les entreprises n'ont été si peu nombreuses à se déclarer en faillite...

D. C. — Absolument, mais ce n'est pas une bonne nouvelle car la fin de la perfusion étatique pourrait signifier une explosion des faillites dans les mois à venir. Concrètement, le gouvernement a surtout empêché l'économie de s'effondrer en accompagnant la crise de mesures de soutien extrêmement fortes qui sont essentiellement le chômage partiel et des prêts garantis par l'État (PGE)... Ce sauvetage à grande échelle a pour but d'éviter d'avoir des faillites en chaînes qui fassent que le chômage explose et que les revenus s'effondrent en pleine crise sanitaire. Du coup, on observe un

tiers de faillites en moins en 2020 par rapport à une année dite normale où 50 000 entreprises environ baissent le rideau. Aujourd'hui, nous avons donc 17 000 entreprises qui ont profité de cette « perfusion » d'argent public pour subsister. Mais ces bons chiffres faussent aussi les statistiques car le pire est à venir en 2021 concernant notamment les chiffres du chômage et les faillites d'entreprises...

Vivre dans une économie sous perfusion n'a qu'un temps ?

D. C. — Demain, les entreprises devront composer avec l'arrêt des mesures d'aides, c'est ainsi que des milliers de TPE (très petites entreprises) vont devoir faire faillite, et le coût de la crise n'est pas perceptible aujourd'hui, mais il va arriver... Alors que l'État est le premier employeur en France, le gouvernement continue



de réduire le nombre de lits dans les hôpitaux, de professeurs dans les écoles, de chercheurs. Pourtant, avec la crise, ces besoins dans les services publics apparaissent encore plus nécessaires que jamais aux yeux des Français.

Comment peut-on atténuer cette lame de fond et ce mur de faillites ?

D. C. — Dans ce contexte de faillites, certains commerces ou industries qui représentent beaucoup d'emplois sur un territoire pourront être sauvés parce qu'ils sont stratégiques, même s'ils ne sont pas rentables à court terme. Ces exceptions permettront assurément d'éviter une catastrophe sociale. Peut-être faudrait-il que l'État rentre dans le capital de certaines entreprises, accompagne le redressement ou transforme les PGE en prises de participation ou subvention notamment pour les TPE, mais il va falloir faire le tri. Ce choix devra être anticipé grâce à un travail de dentelles pour reconstruire l'économie tout en arrêtant la perfusion. Il faudra échanger avec ces milliers de patrons pour savoir comment reprendre l'activité... un travail essentiel qui va réclamer beaucoup de personnel compétent sur le terrain, dans les Préfectures, afin de regarder les situations département par département.

C'est d'abord un problème d'organisation et de stratégie ?

D. C. — Effectivement car lorsque l'Urssaf, les impôts et les banques vont se rappeler au bon souvenir des entreprises, on peut s'attendre à un tsunami de faillites, lesquelles vont réellement poser un problème d'organisation face à un possible engorgement des tribunaux de commerces dès la rentrée de septembre-octobre. Le plus important sera d'éviter la purge dans le système productif français. Il ne faut pas se contenter de donner

de l'argent, mais plutôt développer une véritable pensée stratégique au plus près des territoires en se demandant ce qu'il est bon de sauver. Sauf que la politique économique a tendance à déléguer cette question au marché qui est aujourd'hui inefficace car toutes les entreprises sont en situation de surendettement.

Le rebond de l'activité est-il le seul espoir ?

D. C. — Même s'il y a un rebond celui-ci risque de ne pas être suffisant car vous avez beaucoup de ménages qui ont perdu des revenus, un chômage qui augmente, des entreprises qui vont se retrouver surendettées. Ces dernières auront contracté une dette importante pendant la période du Covid-19 qu'il faudrait alléger plutôt que de les laisser faire faillite. La logique darwinienne qui laisse les petits disparaître en comptant sur une génération spontanée de nouvelles entreprises ne fonctionne pas en économie. Confrontée à une conjoncture économique défavorable, plus personne ne veut se lancer dans ce genre d'activité ou pas suffisamment. Il faudra assurément du temps... La prévision actuelle d'une croissance à 5-6 % en 2021, venant après une récession de plus de 8 %, signifie que

BIO

David Cayla est économiste. Originaire de la région grenobloise, il obtient son doctorat à l'université Paris 1 en 2007, puis devient enseignant-chercheur à l'université d'Angers. En 2013, il intègre le collectif des Économistes atterrés. Partisan d'une économie ouverte sur les sciences sociales, il publie « La Fin de l'Union européenne » avec Coralie Delaume en 2017 (Michalon), puis « L'Économie du réel » en 2018 (De Boeck Supérieur). Dans son dernier ouvrage « Populisme et Néolibéralisme » (2020) paru chez De Boeck Supérieur, il analyse la dialectique entre les politiques néolibérales et la montée des mouvements anti-système en France et dans le monde.

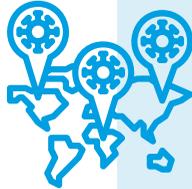
l'activité en 2021 restera significativement inférieure à celle 2019 et se traduira par une crise sociale.

Peut-on parler de faiblesses manifestes de l'économie française avant la crise du Covid-19 ?

D. C. — Fin 2019, quand on rentre dans la crise sanitaire, la France connaît une récession de moins 0,1 % du PIB et ses entreprises étaient parmi les plus endettées



PAROLE D'EXPERT



d'Europe. À l'issue de cette crise, nous allons nous retrouver avec ces problèmes fondamentaux structurels, présents avant la crise, et qui vont être renforcés. La reprise économique va forcément être handicapée par cet endettement du secteur privé et par la difficulté à refaire consommer les gens angoissés à l'idée de perdre leurs revenus et leur emploi une fois que les mesures de chômage partiel seront arrêtées. Il faut ajouter une même angoisse du secteur bancaire qui sera confronté à la multiplication des faillites d'entreprises, engendrant mécaniquement des pertes dans les banques, lesquelles ne font plus beaucoup de profits depuis quelques années. Du coup, il va peut-être falloir gérer une crise financière après la crise de l'économie réelle.

Face à l'endettement, comment retrouver l'équilibre ?

D. C. — Ce qui m'inquiète surtout ce sont les endettements privés. En revanche, le niveau de la dette publique, en soi, n'est pas si problématique car aujourd'hui la France bénéficie de taux d'intérêt proches de zéro. Par exemple, l'État français a emprunté 7 milliards d'euros à cinquante ans à un taux de 0,5 % c'est-à-dire qu'à l'échéance celui-ci remboursera beaucoup moins que ce qu'il a emprunté puisque le taux d'intérêt sera a priori inférieur au taux d'inflation. D'ailleurs, nous empruntons à

des taux négatifs sur dix ans depuis bien longtemps et de fait le coût de la dette ne cesse de baisser. Ce que l'on paie avec la dette ce ne sont que les taux d'intérêt ; c'est paradoxal car on ne rembourse jamais, on fait « rouler la dette ». Enfin, ce taux d'intérêt ne va pas augmenter car il est aujourd'hui contrôlé par la Banque centrale européenne, c'est-à-dire que cette dernière rachète des obligations d'État de manière à laisser des taux d'intérêt soutenables pour l'ensemble des États européens.

Le gouvernement reparle des réformes de l'assurance-chômage et des retraites qui sont un véritable sujet de crispation sociale, est-ce le bon moment ?

D. C. — Ce n'est pas le sujet, c'est sûr ! Aujourd'hui, ce ne sont pas les allocations-chômage qui empêchent les chômeurs de chercher du travail, mais bien l'absence d'emploi. Dans ce contexte, comment la ministre du Travail, Élisabeth Borne, peut-elle inciter les stations de ski, malgré la fermeture des remontées mécaniques à « embaucher leurs saisonniers » en février, pour qu'ils bénéficient comme à Noël d'un chômage partiel « pris en charge à 100 % par l'État ». Au lieu de faire de telles annonces, le gouvernement ferait mieux de prendre ses responsabilités pour embaucher directement. La France a des besoins énormes dans l'éducation, la recherche, la santé, alors que le secteur marchand est moribond...

Comment les syndicats vont-ils réussir à faire face à cette année charnière ?

D. C. — Le rôle des syndicats devrait être d'alerter les pouvoirs publics, les préfets. Pour éviter que les entreprises fassent faillite, il ne faut pas que le seul interlocuteur soit le patron alors que les syndicats connaissent très bien leurs entreprises et peuvent faire contrepoids.



L'État devrait s'appuyer sur l'énorme maillage territorial des syndicats pour accompagner une véritable politique, non pas de relance, mais de sauvetage, au moment où la crise sanitaire sera derrière nous. L'État doit jouer son rôle et participer à cette concertation tripartite en renonçant aux sacro-saintes lois du marché, c'est-à-dire en remettant un peu de stratégie et de politique dans l'économie. Il va falloir construire des contre projets partout où c'est possible pour les amener au bout. Et pas attendre après une multinationale qui n'a aucun intérêt à faire vivre un territoire et qui, souvent, décide d'arrêter un site.

Y aura-t-il un rayon de soleil en 2021 ?

D. C. — Ce qui va se passer dans les prochains mois sera complètement nouveau et va nécessiter de prendre un tournant, à la fois dans la pensée des acteurs et dans les stratégies politiques à l'échelle européenne et française. Ce dont je suis sûr, c'est que raisonner comme avant n'est plus possible !



PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Vulnérabilités des salariés : une situation aggravée par la situation sanitaire¹

Risques psycho-sociaux, difficultés financières, situation d'aidant familial, maladie grave, handicap, monoparentalité...

Plus de la moitié des salariés indique vivre au moins une situation de fragilité (stable par rapport à 2018), et 70 % des dirigeants déclarent compter au sein de leur effectif des salariés en situation de fragilité (93 % pour les entreprises de plus de dix salariés).

Les situations les plus répandues selon les salariés sont :

- **Pour les fragilités d'ordre personnel** : les maladies graves (9 % des salariés), le fait d'être salarié aidant (9 %), les grandes difficultés financières (9 %) et les souffrances psychologiques (8 %).
- **Pour les fragilités d'origine professionnelle** : l'épuisement (13 %), la perte de sens (11 %), l'usure liée à des conditions de travail éprouvantes (11 %) et une grande difficulté de conciliation vie privée et vie professionnelle (9 %).

Si la crise liée à l'épidémie de la Covid-19 accentue certains risques et en fait émerger de nouveaux, elle accélère la prise de conscience de ces situations par les entreprises. Les salariés déclarent en effet s'être sentis fragiles depuis le début de la crise sanitaire devant :

- **Le risque infectieux**, pour soi (63 %), mais encore plus pour ses proches (70 %) ;
- **Le risque de perte de revenus** (65 %), voire de perte d'emploi (53 %, et même 64 % parmi ceux ayant été au chômage partiel) ;
- **Les difficultés d'ordre psychologique** (50 %) activées ou réactivées par la crise.

60 % des salariés disent que ces fragilités ont des répercussions sur leur travail :

- Des difficultés accrues de conciliation vie privée et vie,
- Une baisse de l'engagement,
- Une baisse de la productivité,
- Un frein à la progression professionnelle,
- Une dégradation des relations avec leur manager.

Dirigeants et salariés s'accordent très majoritairement sur les bénéfices d'une politique volontariste de prévention et d'accompagnement des situations de vulnérabilité.

Les entreprises sont considérées comme de plus en plus légitimes pour intervenir sur ses situations mais alors que 76 % des dirigeants déclarent mettre en place des actions pour prévenir ou accompagner les salariés, seuls 48 % des salariés indiquent que leur entreprise le fait. Les écarts de perception les plus manifestes concernent la prévention des risques professionnels, des accidents du travail, de la pénibilité et des risques psycho-sociaux que les salariés souhaitent voir mises en place de façon prioritaire.

Salariés et dirigeants estiment qu'il faut davantage s'appuyer sur le dialogue social et faire évoluer la culture interne de l'entreprise. Les freins à l'action persistent : les salariés craignent d'être stigmatisés, pénalisés dans leur carrière voire être licenciés s'ils partagent une situation de vulnérabilité. Quant aux dirigeants, ils ont peur de paraître intrusifs et de ne pas respecter la confidentialité de certaines situations.

(1) Etude Vulnérabilités des Salariés : étude de perception Harris Interactive pour Malakoff Humanis, réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 2 010 salariés et 405 dirigeants d'entreprises (DG, DGA, DRH, Responsable Santé, RSE, QVT...), du 6 au 26 septembre 2020

malakoffhumanis.com



malakoff
humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE