

— Juin 2021 —

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

IMPULSION

N°72

FOCUS

Santé
mentale, tous
concernés !

ÉCHO DE L'AFR

Isolement des
personnes âgées

COMMERCE

Nocibé : comme un
parfum de colère !

VOS DROITS

Droits et obligations
du salarié en maladie

SERVICES

Le Sepgicif en ordre
de marche



Salariés aidants et travail : mission impossible ?



Salarié aidant : un équilibre à trouver

Depuis 2012, la Fondation Médéric Alzheimer réalise des enquêtes Longévité Dépendance Risque et Soutien. La dernière vague, réalisée au printemps 2020, permet de décrire l'aide apportée à un parent dépendant¹ et a été complétée à la demande de Malakoff Humanis par la thématique des aidants en emploi. L'étude propose un suivi des dynamiques professionnelles tout au long du parcours de l'aidant.

Des profils d'aidants comme étapes successives de la vie d'un aidant

Quatre profils sont examinés : les non-aidants, les nouveaux aidants, les aidants confirmés jusqu'aux anciens aidants. Cette chronologie correspondrait à l'intensification de l'aide apportée en réponse aux besoins accrus des parents aidés. L'étude révèle que plus on s'avance vers le statut de l'aidant confirmé et mieux on gère les difficultés. Il existe une résilience des aidants qui se perfectionnent avec l'âge. Ainsi, les « aidants confirmés » ont de moins en moins de difficultés à se concentrer.

En 2017, 16 % d'entre eux déclaraient avoir des problèmes de concentration, en 2020, ils ne sont plus que 11 %. Sur le plan des interactions sociales, les aidants confirmés parviennent à avoir une vie sociale et du temps pour eux. **Alors que 38 % déclaraient dîner au moins une fois par mois avec des amis en 2017, ils sont 42 % en 2020** avant le premier confinement du mois de mars. 48 % déclaraient pratiquer une activité pour soi versus 44% en 2017.

Néanmoins, la vie des salariés aidants est loin d'être un long fleuve tranquille.

Aider et travailler, mission possible mais pas simple à gérer

60 % des aidants concilient aide et activité professionnelle. Les salariés aidants occupent souvent des postes avec des responsabilités managériales. **En effet, ils sont en moyenne 37 % à être manager, contre 33 % chez les non-aidants.**

Aider et travailler, c'est possible mais à quel prix ?

S'ils assument autant de tâches effectuées que les aidants sans emploi, les salariés aidants ne peuvent assumer aussi fréquemment certaines aides. Ce sont souvent des tâches chronophages comme la présence de l'aidant auprès de son proche ou certains soins personnels.

Plus les soins deviennent intenses, plus la charge mentale se fait ressentir. **C'est pourquoi entre 2017 et 2020, le sentiment de devoir être joignable en permanence s'est intensifié chez les sondés, passant de 47 % à 74 %.**

Pour concilier travail, aide et bien-être personnel, la flexibilité est indispensable. C'est pourquoi les salariés aidants sont nombreux à changer d'emploi en se tournant vers des postes facilitant leurs deux activités. Ainsi, **54 % des sondés déclarent être prêts à évoluer dans leur vie professionnelle pour aider un parent.**

La mobilité professionnelle est conçue comme une stratégie pour mieux concilier aide et travail. **Être aidant reste encore un tabou dans l'entreprise pour 78 % d'entre eux qui ne se déclarent pas aidant auprès de leur manager.** Ainsi, pour éviter de lever le voile sur leur rôle d'aidants, ils n'hésitent pas à changer de poste et d'entreprise.

Mais cette mobilité professionnelle ne signifie pas qu'ils renoncent à leurs carrières. **43 % d'entre eux ont des responsabilités contre 31 % chez leurs homologues qui n'ont pas changé d'emploi.**

¹ <https://www.fondation-mederic-alzheimer.org/barometres>

malakoffhumanis.com



**malakoff
humanis**
SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

IMPULSION N°72

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

Juin 2021



06

Actus

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



09

Écho de l'AFR

Isolement des personnes âgées :
causes et solutions



10

Commerce

Nocibé : comme un parfum
de colère !



14

Sécurité

Agents de sécurité, une première
ligne oubliée ?



16

Vos droits

Quels sont les droits et obligations
du salarié en maladie ?



19

Focus

Santé mentale, tous
concernés !



27

Commerce

La nouvelle vie de La Halle



28

Services

Le Sepgicif en ordre
de marche



30

Services

« SNECPJJ, une voix libre
et indépendante »

#OCIRPAIDANTS

La garantie sur-mesure pour le salarié aidant

- > Aide financière
- > Accompagnement social
et services dédiés dès l'adhésion



OCIRP : Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance régi par le Code de la Sécurité sociale.

OCIRP.FR

Assureur à vocation sociale au service du salarié et de sa famille

L'OCIRP, Union d'institutions de prévoyance à but non lucratif et à gouvernance paritaire, innove en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie. 6,6 millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. 1,5 million d'entreprises et leurs salariés nous font confiance. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, un accompagnement social et des services dédiés.

OCIRP

NOTRE BOUSSOLE, C'EST L'HUMAIN !

Aujourd'hui, nul ne connaît l'issue de la crise que nous vivons depuis plus d'un an. Une chose est sûre, la Covid-19 continue d'aggraver les inégalités : non seulement l'épidémie affecte les personnes qui vivent dans de mauvaises conditions, exercent des métiers difficiles, mais elle touche aussi des secteurs d'activité qui concentrent le plus de jeunes, de femmes, de moins qualifiés et de contrats précaires.

De l'autre côté, la pandémie n'a pas empêché les plus aisés de continuer de s'enrichir. Au plus près de nous, dans nos entreprises, on observe aussi de la fatigue et de la tension, des niveaux d'arrêts de travail en augmentation et l'émergence de nouvelles formes de risques psychosociaux. Le télétravail a aussi rendu la vie plus compliquée avec les enfants à gérer parfois toute la journée. La maison France tient encore debout mais à quel prix ? Dans ce contexte, il me semble que les travailleurs de première et seconde lignes, qui ont assuré la continuité de l'économie française, mériteraient de voir leur situation revalorisée.

De même, le versement des aides publiques aux entreprises devrait être conditionné à des contreparties réelles visant à montrer leur engagement vertueux en renégociant sur les sujets prioritaires au bien-être des salariés.

Mais, ce que le gouvernement donne d'un côté, il le reprend de l'autre, c'est le cas avec la réforme de l'assurance chômage remis sur les rails en pleine crise. Ainsi, selon un rapport de l'Unedic, près d'1,15 million de demandeurs d'emploi pourraient voir leur allocation réduite de 17 % en moyenne dès le 1^{er} juillet. À la CFTC, notre boussole c'est l'humain ! En cette période d'incertitude, notre priorité est de remettre le dialogue social au cœur de nos entreprises afin de répondre à l'urgence qui se profile.

C'est pourquoi nos propositions visent à une meilleure reconnaissance de la valeur travail en misant notamment sur un partage plus juste des bénéfices de l'entreprise, une augmentation du SMIC ou encore donner plus de pouvoir aux salariés dans les décisions stratégiques de l'entreprise... Gardons notre cap et préparons dès maintenant l'après-crise sanitaire au plus près des salariés qui auront besoin d'une écoute et d'un accompagnement global ! Plus que jamais, l'heure est à la solidarité !

Patrick Ertz,
Président de la Fédération CFTC-CSFV
06 80 21 29 12
patrick.ertz@csfv.fr



22, V' LÀ LE CONGRÈS !

En 2022, du 22 au 24 mars, le 8^e congrès fédéral de la CSFV-CFTC se tiendra cette fois à Tours (Indre-et-Loire). Comme tous les quatre ans, la mandature en cours fera le point sur les quatre années écoulées et une nouvelle motion d'orientation sera proposée et votée. De plus amples informations à venir dans les prochains numéros.



SOCIAL

UNE MACHINE INÉGALITAIRE

Les conséquences économiques du Covid-19 ne sont pas les mêmes pour tout le monde. Quelque 8 millions de Français bénéficient désormais de l'aide alimentaire, contre 5,5 millions en temps normal. Pendant ce temps-là, la fortune des 43 milliardaires français a progressé de 2 % en 2020. Les dix personnalités les plus riches du monde se seraient même enrichies de 540 milliards de dollars l'an passé. En clair, il y a des (grands) perdants et des (grands) gagnants.

CHÔMAGE

300 000

chômeurs

Le chômage explose en Île-de-France ! Pole Emploi Île-de-France a fait son bilan 2020, avec des chiffres très alarmants. Le pays compte plus de 300 000 chômeurs supplémentaires par rapport au début de la crise sanitaire, mais parmi eux un tiers viennent de la région Île-de-France avec des jeunes extrêmement touchés. Soit une augmentation de +15,3 % au cours de l'année 2020 (+ 7,5 % au niveau national).



ÉCONOMIE

QUI VA REMBOURSER LES MILLIARDS MAGIQUES ?

Avec le chômage partiel, le plan de relance ou la santé, la dette publique française a explosé, passant d'environ 98 % du PIB fin 2019 à près de 120 % du PIB début 2021, soit une hausse d'environ 300 milliards d'euros. La question d'un remboursement de cette dette est aujourd'hui posée et sera l'un des enjeux politiques de la prochaine présidentielle en 2022.



SOCIÉTÉ

LE BRICOLAGE QUOI QU'IL EN COÛTE !

Covid oblige, les consommateurs ont aussi provoqué des changements inédits : les ventes de bricolage ont augmenté de plus de 30 % en juin et en décembre 2020.

Sur ce marché, le chiffre d'affaires connaît une progression de 13 % par rapport à 2019, tous circuits confondus. Leroy Merlin écrase le marché des grandes surfaces de bricolage avec une part de marché de 36 %. Les ventes de produits sur Internet sont passées à plus de 32 % à cause de la crainte du virus (Fevad). Mais moins 70 % pour le transport aérien français à cause des restrictions sanitaires.

TRAVAIL

320 200

emplois

C'est le nombre d'emplois qui ont été détruits, en 2020, dans le secteur privé en France, au lieu des 600 000 postes attendus par l'Insee.

CROISSANCE

2021, l'année de la reprise ?

Selon Coface, compagnie française d'assurance pour le commerce extérieur, une croissance de +4,3 % en moyenne serait attendue au niveau mondial. Mais la reprise sera inégale selon les pays, les secteurs d'activité et les niveaux de revenus. En France, la croissance devrait s'établir à +5,4 % cette année après un plongeon de 8,3 % en 2020. La Chine, elle, retrouverait ses taux de croissance d'avant crise (+7,5 %) et devrait contribuer à tirer la croissance mondiale.



LA CRISE DU COVID PÈSE SUR LES REVENUS

On n'est pas tous égaux face à la crise. En effet, selon le Conseil d'analyse économique, le revenu des jeunes âgés de 20 à 25 ans, qu'ils soient étudiants ou qu'ils occupent un emploi, a chuté de 5 % à 10 % depuis août 2020, par rapport à la même période de 2019. En revanche, celui des Français a reculé de 0 à 5 %.

SANTÉ

ALERTE SUR LA SANTÉ MENTALE !

Après plus d'un an de crise sanitaire, les salariés n'en peuvent plus ! Selon une étude OpinionWay réalisée en mars 2021, 45 % d'entre eux continuent d'être en détresse psychologique, soit près d'un sur deux. De plus en plus privilégié, le télétravail a aussi des effets de plus en plus négatifs sur leur santé. Ainsi, 49 % des télétravailleurs sont en détresse contre 43 % pour les salariés qui travaillent sur site.

ÉCONOMIE

10 points

c'est la part de PIB (produit intérieur brut) que les pays de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) poursuivant le zéro Covid (confiner vite et strictement) ont gagné par rapport à l'Europe.

UNE LISTE NOIRE CHEZ ADECCO

Le groupe spécialisé dans l'intérim devient leader pour établir des listes noires afin de contourner les plans sociaux. D'après un fichier des services RH groupe que s'est procuré l'Humanité, Adecco planifie le départ de 114 noms de salariés permanents par ruptures conventionnelles ou licenciements entre 2020 et 2021. Adecco a été sommé de s'expliquer sur sa liste noire... affaire à suivre !

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

Isolement des personnes âgées : causes et solutions

LES CHIFFRES PARLENT D'EUX-MÊMES : L'ISOLEMENT TOUCHE PRÈS DU QUART DES SÉNIORS DE PLUS DE 75 ANS, SOIT ENVIRON 5 MILLIONS DE PERSONNES EN FRANCE.

Plusieurs facteurs favorisent ce phénomène. Face à cette situation, il est important de réagir rapidement. Mais afin de lutter contre le sentiment d'isolement et de solitude, il est nécessaire de connaître ses différentes causes, ses conséquences et les différentes solutions permettant d'aider les personnes qui en souffrent.

Quelles sont les causes de l'isolement des personnes âgées ? L'isolement est un phénomène mondialement répandu qui touche particulièrement les personnes âgées.

En effet, le risque de se retrouver isolé augmente avec l'âge : moins de sorties, donc moins de contact avec l'extérieur.

Il y a le vieillissement. Avec l'avancée en âge, les personnes âgées font face à une fragilité et une vulnérabilité. Nos aînés rencontrent des difficultés à se déplacer, voire la perte d'autonomie. Cette situation

les empêche de rencontrer et d'échanger avec d'autres personnes comme les voisins, amis, commerçants...

La solitude peut aussi faire suite à un événement qui bouleverse le quotidien de la personne qui en souffre. Le décès d'un conjoint, la perte d'un proche, l'éloignement des enfants, la perte du réseau d'amis, les pertes physiques et de mobilité ou encore des problèmes de santé chroniques.

Les troubles de la vue et les problèmes liés à l'audition peuvent aussi amener une personne âgée à s'isoler du monde extérieur. Cela rend les contacts sociaux de plus en plus difficiles et rares.

La pauvreté peut être aussi la cause pour certaines personnes. À cause du faible niveau de ressources, les séniors renoncent aussi aux loisirs. Or, c'est à travers ces diverses activités qu'ils vont pouvoir tisser des liens d'amitié ou entretenir des liens familiaux. Le montant de la retraite modifie le mode de vie habituel du séniors.

Il y a aussi l'incompréhension entre les générations. Malgré un cercle familial présent,

certaines personnes ont un sentiment d'isolement lié à une impression de ne pas être écoutées ou entendues.

LE FAIT DE VIVRE SEUL ENTRAÎNE AUSSI L'ISOLEMENT DES SÉNIORS

La peur de demander de l'aide, de sortir ou encore de gêner, pousse les personnes âgées à s'enfermer dans la solitude. Le cercle vicieux se met en place. Si on ne prend pas les choses en main, l'isolement va aggraver la dépression, le stress et la perte d'estime de soi.

Les conséquences de l'isolement des personnes âgées s'accompagnent d'un sentiment de solitude, il ne va plus demander d'aide de personne, phénomène qui pourra être lourd de conséquences physiques et psychiques.

Contact
AFR-CSFV-CFTC
34, quai de la Loire
75019 PARIS
01 46 07 04 32
afr@csfv.fr



Nocibé : comme un parfum de colère !

L'ENSEIGNE DE PARFUMERIE ET COSMÉTIQUES NOCIBÉ A ANNONCÉ EN JANVIER 2021 LA MISE EN PLACE D'UN PSE INCLUANT LA FERMETURE DE 62 MAGASINS ET LA SUPPRESSION DE 342 POSTES. ALORS QUE L'ENTREPRISE NE PERD PAS D'ARGENT, ELLE JUSTIFIE CETTE RESTRUCTURATION POUR ACCÉLÉRER SUR L'E-COMMERCE. LA CFTC EST PLUS QUE JAMAIS MOBILISÉE CONTRE CE PSE INJUSTIFIÉ !

Alors qu'elle traverse sans encombre la crise liée à la pandémie grâce à l'explosion de ses ventes en ligne et que son avenir s'annonce radieux sur un marché du luxe résilient et aux marges élevées, l'entreprise Nocibé a annoncé devant les membres du CSE la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Cherchez l'erreur ! Ainsi, 62 magasins seraient concernés par

une fermeture sur les 610 boutiques (488 succursales et 122 franchisés) présentes en France dont 5 à Paris, ce qui entraînerait une suppression de 342 postes. Cette restructuration opérée par la maison mère de Nocibé, le groupe allemand Douglas, touche aussi l'Europe avec 500 fermetures de magasins au total !

Pour Véronique Moreau, DSC Nocibé, « rien ne justifie ce projet de réorganisation de l'entreprise qui n'est pas lié à des difficultés financières, mais à la course aux profits. La direction prétend sauver la compétitivité de l'entreprise dans un contexte où le comportement des clients et leur mode de consommation ont changé puisque ces derniers commandent beaucoup sur internet. Pour faire face à la concurrence, Nocibé a donc fait le choix du développement du Web en privilégiant l'e-commerce au regard de sa croissance exponentielle en 2020. »

En fait, la Covid-19 a accéléré la digitalisation, mais la stratégie adoptée par Nocibé



peine à convaincre. « Dans nos magasins, on est en train de se tirer une balle dans le pied en incitant les clients à acheter sur notre site internet grâce à une animation autour du téléchargement de l'application Nocibé. Sans le savoir, les salariés participent à la suppression de leur emploi ! Du coup, faute de stock présent en magasin, le client qui achète sa crème de soins la reçoit chez lui 3 jours après. »

La réalité d'aujourd'hui fait que les clients n'ont pas d'autre choix que de commander sur internet, contexte sanitaire oblige. Dans un monde "normal", comme celui d'avant, ceux-ci ont d'abord envie de venir en magasin pour y trouver l'expertise de conseillères et les soins prodigués par les esthéticiennes en institut.



**Nocibé France
en chiffres**

4 000 collaborateurs

610 magasins

(dont 488 succursales
et 122 franchisés)

392 instituts de beauté

Environ
700 millions d'euros de CA

C'est en tout cas le constat des équipes sur le terrain, débordées par l'afflux de clients lors des précédentes réouvertures de magasins. La santé des salariés est déjà mise à rude épreuve avec les exigences actuelles de polyvalence et de productivité élevée. « Mais le groupe Douglas leur réclame davantage d'efforts via des réductions inacceptables d'effectifs dans les magasins conservés, alors même que d'importants reports d'activité des magasins fermés vers les magasins à proximité sont prévus par notre direction. L'objectif est d'accroître d'un côté les charges de travail du personnel, et de l'autre les niveaux de profits afin de mieux valoriser l'entrée prochaine en bourse du groupe et permettre à nos actionnaires de réaliser de belles plus-values. »

Dans ce contexte, la CFTC a lancé un appel à la grève le 8 février 2021 pour dénoncer tout simplement « un dégraissage européen alors que les résultats de Nocibé France ne sont pas dans le rouge. » En pleine pandémie de Covid-19, ces méthodes radicales vont supprimer des centaines de postes, et faire basculer dans la précarité un grand nombre de salariés qui auront les pires difficultés à retrouver un emploi en cette période de crise sans précédent. Et toujours le profit avant l'humain !

« Nous sommes la vache à lait du groupe Douglas »

Sans attendre, les membres du CSE ont mandaté une expertise économique au cabinet Alter Expertises pour vérifier la justification de ce PSE au regard des lois françaises et le bien-fondé économique des fermetures programmées des magasins, ainsi que pour assister les partenaires sociaux dans les prochaines négociations. « À l'analyse des documents, on se rend compte que nous sommes la vache à lait du groupe Douglas avec des petits salaires et des moyens nivelés vers le bas, et où tout est contrôlé. Non seulement, nous sommes les



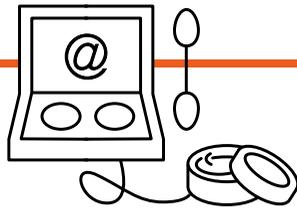
bons élèves de l'Europe, mais nous devons continuer de performer toujours plus malgré 62 magasins en moins. En Allemagne, les points de vente Douglas sont modernes et les salariés travaillent dans de meilleures conditions avec de belles tenues... Pourquoi de telles différences de traitement ?

Finalment, d'après les documents internes Nocibé que l'expert a obtenu, les ventes et les bénéfices de Nocibé continueraient de croître en France sans fermer de magasins et en préservant l'emploi. « Le plan de restructuration devrait en revanche conduire à une baisse des ventes en raison des fermetures de magasins. Quant aux parts de marché, pourtant chèrement payées par Douglas à l'époque du rachat du réseau français en 2014, elles sont offertes sur un plateau à nos concurrents. En revanche, les profits, déjà prévus en progression sans restructuration, devraient exploser dans les prochaines années, conséquence des économies sur les frais des magasins et des énormes gains de productivité sur le dos du personnel. »

Aujourd'hui, Nocibé emploie 3 850 salariés dont 98 % sont des femmes, principales victimes de la crise économique et sociale provoquée par la Covid-19. Véronique Moreau est plus que jamais déterminée avec les équipes de la CFTC à faire respecter les droits des salariés, et ne décolère pas : « Nous constatons aussi que Nocibé a largement bénéficié des aides de l'état, via le chômage partiel, sans pour autant compléter les salaires extrêmement bas des salariés. Lors du second confinement, nous avons ouvert en click and collect en novembre et à l'ensemble des clients, en décembre, avec une partie des salaires pris en charge par l'État. Nous avons quand même pu réaliser 93 % des objectifs demandés sur ces deux mois. »

UN PLAN DE... DESTRUCTION DE L'EMPLOI

Dorénavant, l'heure est au PSE et à l'inquiétude, c'est pourquoi la CFTC, syndicat majoritaire dans l'entreprise, propose un contre-projet pour l'amélioration des mesures d'accompagnement. Le calendrier du PSE prévoit la fin des négociations fin juin. « En premier lieu, nous voulons nous opposer à tout licenciement en réclamant un plan de



La Covid met Nocibé en ligne !

Le groupe de parfumerie allemand Douglas, propriétaire du français Nocibé, a connu pour son exercice décalé 2019-2020 une baisse de son chiffre d'affaires limitée à -6 % malgré les confinements, grâce notamment à la forte progression de +41 % des ventes en ligne, à 822 millions d'euros. Son bénéfice opérationnel ajusté est en recul de -17 %, avec des performances disparates selon les pays, la France restant quasiment au niveau de l'exercice précédent tandis que les pays d'Europe du Sud ou l'Allemagne ont nettement plus souffert des effets de la pandémie.

départs volontaires pour limiter les licenciements contraints. Par ailleurs, les mesures d'accompagnement au minimum légal proposées pour l'instant par l'entreprise ne sont pas recevables en l'état, nous avons donc demandé des indemnités supra-légales dignes des moyens du groupe Douglas et en rapport avec les préjudices subis, sans oublier des efforts sur les volets formation et congé de reclassement. De son côté, la direction prétend que sa situation financière ne lui permet pas d'aller au-delà de 10 mois de salaires maximums selon l'ancienneté des salariés. De qui se moque-t-on ? »

Au cœur des négociations aussi, la création de postes sur les magasins doublons en face de ceux qui vont fermer : « En fait, la direction prévoit de créer uniquement 3 postes à temps complets et 7 postes à temps partiels et le reste en heures "émiettées sur les magasins". On comprend mieux quand on sait qu'Alix Partner, le cabinet de conseil mandaté par Douglas, a préconisé dans son étude de supprimer au fil de l'eau 240 postes après le PSE, c'est-à-dire des départs de salariés pour démission par exemple, que l'on ne remplacera pas. » Véronique Moreau ne décolère pas et voit



venir des conditions de travail ultra-dégradées sur ces magasins !

Pour les salariés visés par le PSE, c'est la détresse totale à l'idée de se retrouver sans emploi alors que le plus dur est à venir avec un tsunami de dépôts de bilan. « Dans ce contexte, la direction brouille la communication auprès des salariés en leur expliquant que les syndicats sont dans une culture du blocage et font durer les choses. » En réalité, la maison mère Douglas, qui s'apprête à entrer en Bourse, souhaite faire des économies au nom de la recherche de rentabilité. « Une chose est sûre et les documents comptables transmis à l'expert par les services financiers en attestent : le groupe Douglas génère chaque année des niveaux élevés de cash et dispose d'une trésorerie très solide qui devrait continuer à fortement progresser dans les prochaines années. Sur ce marché du luxe aux profits parmi les plus élevés tous secteurs confondus, Nocibé doit revoir sa copie et prendre en compte les propositions d'indemnités décentes car rien ne peut justifier un tel PSE ! » conclut Véronique Moreau.



Contact
Véronique Moreau,
DSC de Nocibé
06 04 59 21 08
cftcnocibe@gmail.com

DEVENEZ L'ACTEUR D'UNE TRADITION

POISSONNIER

ÉCAILLER

Un savoir-faire d'artisan

100 % d'embauche à l'issue du CAP

Rémunération avantageuse

Perspectives de carrière

17 CENTRES DE FORMATION
CQP | CAP | BAC. PRO.

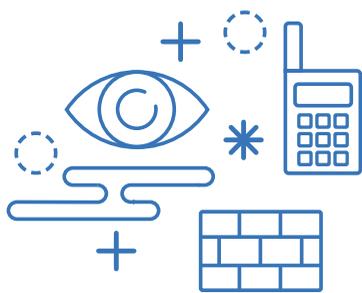
CONTACTEZ L'OPEF : 09 81 44 44 43
CONTACT@POISSONNIERS.COM



Jordan Goube

Agents de sécurité, Une première ligne oubliée ?

LA SÉCURITÉ PRIVÉE AURA SOUFFERT ÉNORMÉMENT DU CONFINEMENT ET LES MISSIONS DES AGENTS ONT DÛ SE TRANSFORMER. ENTRE UNE CONCURRENCE EXACERBÉE, LA CRISE SANITAIRE ET LA NOUVELLE RÉGLEMENTATION POUR EXERCER LA PROFESSION, À QUOI FAUT-IL S'ATTENDRE ? ENTRETIEN AVEC DANIEL PELTIER, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU SNEPS CFTC.



Menaces terroristes, actes de délinquance, violences physiques... et maintenant crise sanitaire du Covid-19. Plus que jamais au cœur de la sûreté quotidienne, la sécurité privée est un secteur en constante ébullition. La mise en veille forcée, du fait de la crise sanitaire, des activités du transport aérien et terrestre, aéronautique, l'hébergement, restauration, services à la personne et services de loisirs... a eu des impacts en cascade sur les métiers qui assurent habituellement leur sécurité. « Les pertes d'activité dépendent surtout des secteurs de la sûreté aéroportuaire et l'événementiel. Aujourd'hui quasiment à l'arrêt, ces derniers ne demandent plus de surveillance et la majorité de leurs salariés est en chômage partiel », explique Daniel Peltier, secrétaire général du SNEPS-CFTC. Selon la fédération française de la sécurité privée (FFSP), les entreprises du secteur ont perdu

entre 30 et 50 % de leur chiffre d'affaires du fait notamment des magasins fermés, musées à l'arrêt, rassemblements interdits...

LE RÔLE DES AGENTS ÉVOLUE

Souvent en première ligne face à la pandémie, notamment dans les grandes surfaces et les hôpitaux, les agents de sécurité ont été également réaffectés à des missions de gardiennage pour protéger les entrepôts, les bureaux désertés avec le télétravail... Mais ce sont surtout leurs missions qui ont dû se transformer. « Avec la Covid-19, nous sommes amenés à effectuer des tâches qui n'entrent pas dans le périmètre de la sécurité privée comme celles de nettoyer les caddies ou contrôler le port des masques des clients. Nous avons aussi un réel problème avec la prise de température d'autant que nous ne sommes pas médecins et pas en mesure d'interpréter la température d'un client malade. Même si je crois que l'on gagnerait mieux notre vie à être médecin ! » s'amuse Daniel Peltier. Pour les agents de sécurité, faire respecter le port du masque n'est pas une situation de tout repos car ils sont souvent la cible de clients mécontents. « Depuis un an, le nombre d'agressions a augmenté : quand on refuse l'accès au magasin d'un client qui ne veut pas porter le masque, il arrive parfois qu'il revienne à plusieurs pour tabasser l'agent de sécurité. Pourtant, nous ne bénéficions pas encore de



Les chiffres de la sécurité privée

7,5 milliards
d'euros de chiffre d'affaires

177 000 salariés

11 500 entreprises

70% du chiffre d'affaires du secteur est assuré par les activités de surveillance humaine et de gardiennage

ne sommes pas là pour suppléer les policiers nationaux, les gendarmes, les policiers municipaux ou l'administration pénitentiaire, chacun doit rester dans son rôle. Prochainement, les besoins vont aussi se faire sentir à l'approche de la Coupe du monde de rugby en 2023 et des Jeux Olympiques et paralympiques en 2024. On est en pleine négociation aujourd'hui ; il ressort qu'il leur faudra 30 000 agents de sécurité supplémentaire pour ces événements, mais où va-t-on les trouver ? »

LE CNAPS À LA MANETTE !

De plus, ce texte dédié à la sécurité globale vise à renforcer les prérogatives du CNAPS en élargissant ses pouvoirs de sanction et de contrôle. Celui-ci est un établissement public administratif qui a été créé en 2012 pour contribuer à professionnaliser et moraliser le secteur. « Il existe un chapitre assez conséquent où des sanctions pécuniaires pourraient être appliquées aux salariés qui ne respecteraient pas la réglementation. À la CFTC, nous sommes opposés à la pénalisation financière des agents de sécurité privée en cas de manquement, ainsi qu'à la création d'un observatoire national de la sécurité privée, qui existe déjà au sein de la branche. En revanche, nous souhaitons que les auto-entrepreneurs ne puissent plus exercer dans la sécurité privée, et espérons que le durcissement de la sous-traitance aura un impact dans ce domaine », souligne Daniel Peltier. Mais le CNAPS n'est pas exempt de tout reproche non plus... Rattaché au ministère de l'Intérieur, il rencontre aujourd'hui de grandes difficultés dans son rôle de renouvellement des cartes professionnelles des salariés de la branche Prévention Sécurité. Le SNEPS-CFTC a d'ailleurs adressé une

lettre à Gérald Darmanin, le ministre de l'Intérieur pour attirer son attention sur ce dysfonctionnement. « Nous avons beaucoup de difficulté à recevoir nos cartes pro, et, du coup, beaucoup d'agents de sécurité se retrouvent en suspension de contrats de travail alors que les demandes ont été effectuées dans les temps. En l'absence de cartes pro, ils risquent aussi un licenciement. Il arrive même que les salariés prennent leurs congés pour reculer l'échéance ! » poursuit Daniel Peltier.

AGENT DE SÉCURITÉ : UN MÉTIER INDISPENSABLE TOUS LES JOURS

Autre sujet qui fâche : l'alternance et l'apprentissage dans le cadre de la loi « Avenir professionnel » portant réforme de la formation professionnelle. « Dans la sécurité privée, nous y sommes farouchement opposés car ça va créer de la précarité en plus, avertit Daniel Peltier. Ce système de formation qui permet d'alterner cours et mise en pratique au sein d'une entreprise a pour finalité de faire travailler le jeune sans rémunération aucune. C'est la réalité dans nos entreprises avec des alternants qui sont seuls sur un poste de sécurité alors qu'ils devraient être placés sous l'égide d'un tuteur. Résultat : ce salarié en formation est payé à 75 et 80 % du SMIC par un employeur qui transgresse les règles alors que celui-ci ne possède pas les formations ni la carte pro en adéquation avec le poste proposé. »

Autre constat : au plus fort de la crise sanitaire, les salariés ont toujours répondu présent, mais, en retour, ils n'entrevoient aucune contrepartie... rien qu'une absence de reconnaissance du travail accompli. « Ce que nous voulons, c'est que le métier d'agent de sécurité privée soit reconnu comme indispensable tous les jours. Mais, il n'y a jamais rien, aucune prime versée, pour ceux qui sont en première ou en deuxième ligne... La reconnaissance est aux abonnés absents et les salaires ne sont plus un sujet pour les patrons... et tant qu'il n'y aura pas de revalorisation conséquente des salaires de 10 %, comme nous le réclamons depuis des années, nous ferons entendre notre voix ! » conclut Daniel Peltier.

la protection juridique que nous n'avons de cesse de réclamer depuis des années. Nous sommes aussi présents devant les centres de vaccination et en renfort dans les hôpitaux », commente Daniel Peltier.

Avec le projet de loi relative à la sécurité globale, qui fait l'aller-retour entre le Sénat et l'Assemblée, l'objectif de l'exécutif est de professionnaliser davantage le secteur de la sécurité pour mieux l'intégrer dans « un véritable continuum de sécurité. » « En fait, ils veulent que l'on travaille conjointement avec les forces de l'ordre en nous confiant des missions supplémentaires principalement sur la voie publique, assure Daniel Peltier. Nous



Contact

Daniel Peltier, DSC Securitas et
Secrétaire Général du SNEPS-CFTC
daniel.peltier@sneps-cftc.org



QUELS SONT LES DROITS ET OBLIGATIONS DU SALARIÉ EN MALADIE ?

En cas de maladie, le contrat de travail est suspendu : le salarié n'est donc plus tenu de fournir une prestation de travail. Plusieurs questions se posent alors : A quelles conditions a-t-il droit à un maintien de salaire ? Quels sont ses droits et ses obligations pendant cet arrêt ? Bénéficie-t-il d'une protection particulière contre le licenciement ?

Remarque : il est exclusivement traité dans cet article de la maladie non professionnelle. Des règles spécifiques sont applicables en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

1. Quelles sont les formalités à respecter pour déclarer sa maladie ?

L'obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi impose au salarié de prévenir son employeur de son arrêt au plus tard dans les 48h par tout moyen qu'il soit écrit ou oral (téléphone, courrier, mail...) sauf si la convention ou accord collectif, le règlement intérieur ou autre en dispose autrement. S'il ne le fait pas, l'employeur pourra prononcer une sanction disciplinaire à l'égard du salarié pouvant aller jusqu'à un licenciement.

 **À NOTER** le salarié qui ne prévient pas de son absence ne peut en aucun cas être considéré comme démissionnaire. Le salarié doit, par la suite, pour bénéficier des indemnités journalières, justifier son absence auprès de l'assurance maladie en envoyant le certificat médical sous 48 heures si rien n'est précisé dans un accord ou dans la convention collective.

2. Le salarié peut-il travailler pendant son arrêt ?

Le salarié reste soumis à l'obligation de loyauté même pendant son arrêt. Cette notion recouvre en principe le devoir de non-concurrence, de réserve et de confidentialité.

Elle interdit donc au salarié de travailler pour un concurrent pendant son arrêt de travail, mais il ne doit pas non plus travailler pour son employeur !

Il reste tenu de fournir toutes les informations nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise durant son absence surtout si l'employeur ne dispose d'aucun autre moyen pour les récupérer.

3. Comment est indemnisé le salarié en maladie ?

En arrêt maladie, le salarié perçoit, après un délai de 3 jours de carence, des indemnités journalières de la caisse d'assurance maladie (CPAM) qui correspondent à 50 % du

salaire journalier de base. (sans pouvoir dépasser 46 € bruts). Pour y avoir droit, le salarié doit justifier d'avoir travaillé au moins 150h dans les 3 mois ou 90 jours précédant l'arrêt et d'avoir cotisé sur la base d'un salaire au moins égal à 1015 fois le Smic horaire dans les 6 mois précédant l'arrêt.

Ces indemnités sont le cas échéant complétées par une indemnisation versée par l'employeur à compter du 8^e jour d'absence. Pour en bénéficier le salarié doit justifier d'un an d'ancienneté, avoir déclaré sous 48 heures son arrêt maladie, et percevoir les indemnités journalières de sécurité sociale.

La durée et le montant de l'indemnisation du salarié pendant son arrêt de travail varie suivant l'ancienneté du salarié et suivant la durée de l'absence : pendant une première période de 30 jours, les salariés perçoivent 90 % de leur rémunération brute, puis les 30 jours suivants ils perçoivent les 2/3 de cette rémunération. Ces deux temps d'indemnisation sont augmentés chacun de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

 **À NOTER** des dispositions conventionnelles peuvent être plus favorables et prévoir le maintien intégral du salaire.

4. Quel est l'impact de la maladie sur les congés payés et l'ancienneté du salarié ?

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, pendant son arrêt maladie, le salarié n'acquiert pas de droits à congés payés. Aussi un salarié absent 1 mois perdra 2,5 jours de congés (calculé en jours ouvrables) sur l'année.

De même, sauf dispositions plus favorables, les absences pour maladie ne sont pas prises en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté tels que l'électorat, l'éligibilité pour les élections professionnelles ou pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement.

Par ailleurs, le salarié tombant malade avant la prise de ses congés payés a droit au report de ses congés payés après la date de reprise du travail sauf dispositions conventionnelles particulières sur ce point. L'employeur devra accorder au salarié une nouvelle période de congés, que ce soit durant la période de prise de congés en cours dans l'entreprise ou au-delà. (Cass. soc., 3 févr. 2010, no 07-41.446). Le salarié ne sera pas fondé à demander le paiement d'une indemnité de congés payés sauf en cas de rupture du contrat de travail.

 **À NOTER** que le salarié tombant malade au cours de ses congés payés ne peut exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail, l'employeur étant acquiescent de son obligation à son égard. Dans

ce cas le salarié cumule l'indemnité de congés payés avec les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Cependant cette solution est contraire à celle de la CJUE qui considère qu'un salarié tombant malade alors qu'il est déjà en congés payés peut reporter les jours de congés dont il n'a pas pu bénéficier du fait de sa maladie. Une évolution de la législation française est donc attendue sur ce point.

5. Comment se passe le retour du salarié au travail après la maladie ?

Le salarié doit retrouver le même poste que celui qu'il occupait avant son arrêt sauf s'il est déclaré inapte par le médecin du travail. S'il a été absent pendant 30 jours ou plus, le salarié doit obligatoirement passer une visite médicale de reprise au plus tard dans les huit jours suivant sa date de reprise. Pour une absence supérieure à trois mois, une visite de pré-reprise doit être organisée pour prévoir un éventuel aménagement de poste. Le salarié, le médecin traitant ou le médecin-conseil de la Sécurité Sociale peuvent être à l'origine de cette demande.

6. Peut-on être licencié pendant un arrêt pour maladie non professionnelle ?

Le fait que le salarié soit en arrêt maladie n'empêche pas l'employeur d'engager une procédure de licenciement à son encontre. Néanmoins, il devra être justifié par un motif réel et sérieux lié à l'intérêt de l'entreprise comme le fait que l'absence prolongée du salarié désorganise le bon fonctionnement du service. En aucun cas, l'employeur ne peut justifier le licenciement par l'état de santé du salarié : il s'agirait d'un licenciement discriminatoire qui encourt la nullité.

 **À NOTER** il peut être prévu dans la convention collective, une période de protection durant laquelle l'employeur ne pourra pas licencier le salarié même si le licenciement est motivé par la perturbation du service par l'absence du salarié

7. Un représentant du personnel peut-il exercer son mandat durant un arrêt maladie ?

L'arrêt maladie ne suspend pas le mandat du salarié. Il est néanmoins nécessaire que le médecin traitant autorise spécifiquement l'exercice du mandat sur l'arrêt de travail pour que les heures de délégation prise durant l'arrêt maladie soient rémunérées par l'employeur. Si tel est le cas, le salarié protégé pourra assister aux réunions de son instance, circuler librement dans l'entreprise et utiliser ses heures de délégation.

Pour chacun, pour tous, pour la vie



MUTUALITÉ
FRANÇAISE
MEMBRE DE LA

Groupes VYV, Union Mutualiste de Groupes soumise aux dispositions du Code de la mutualité,
n° Siret 532 691 832, n° LE 07500301011110182, DivCom Groupes VYV - © Genyimages - 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

GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre





SANTÉ MENTALE TOUS CONCERNÉS !

À QUOI VA RESSEMBLER LE MONDE DU TRAVAIL APRÈS L'ÉPREUVE DU CONFINEMENT ? LES ENQUÊTES ONT MONTRÉ UNE DÉGRADATION DE LA SANTÉ MENTALE DES FRANÇAIS, Y COMPRIS DANS LE MONDE PROFESSIONNEL. DOIT-ON S'ATTENDRE À UNE NOUVELLE VAGUE PSY ? TOUR D'HORIZON DANS LES GROUPES FONCIA, IMMOBILIER, ET COVÉA, ASSURANCE MUTUALISTE.

Chez Foncia, les questions de la qualité de vie au travail et la santé mentale sont prises très au sérieux, à tel point que l'employeur a fait appel à l'entreprise Qualisocial, expert du bien-être au travail, pour mettre en place notamment une ligne d'écoute psychologique. « Bien évidemment, la CFTC a soutenu cette initiative qui vise à prévenir les risques psychosociaux. Nous avons largement communiqué auprès des salariés sur ce service spécifique avec l'appui de nos délégués syndicaux en régions. De plus, nos équipes de CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail) restent toujours en première ligne pour accompagner les salariés. Dans ces situations, il est parfois compliqué de trouver une personne à



qui se confier, d'autant que souvent les salariés n'ont pas toujours envie de parler de leurs problèmes personnels à leurs collègues de travail, qu'il soit délégué syndical (DS) ou pas. Souvent, ils préfèrent s'adresser à une personne extérieure dans un cadre bienveillant et neutre », explique Sylvie Chêne, DSC CFCTC Fonia.

Les études se suivent et se ressemblent pour confirmer que le télétravail à 100 % peut avoir des conséquences assez graves sur le moral des salariés, lequel a tendance à réduire la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle. Le principal danger reste l'isolement. « *La plateforme d'écoute anonyme Qualisocial est utile pour soutenir les salariés en difficulté en toutes circonstances, souligne Sylvie Chêne. En effet, tout le monde connaît des périodes difficiles à vivre, qu'elles soient liées à la solitude, à la violence physique ou morale, au conflit relationnel, à l'addiction... C'est un numéro vert qui les met en relation directe avec un psychologue afin de garantir le meilleur accompagnement.* » Bien évidemment, Qualisocial garantit la neutralité des échanges et le respect de la place de chacun (RH, élus et représentants, médecin du travail, médecin généraliste...) reste déterminant pour éviter toute dérive. « *Aujourd'hui, le groupe Fonia compte près de 11 000 collaborateurs, dont près de 9 000 dans l'UES réseau Fonia, et plus de 600 agences en France, rappelle Sylvie Chêne. En matière de risque réel et de détresse psychologique, je pense qu'il faut prendre beaucoup de recul et de précaution car on se doit de respecter les désirs et les souhaits des collaborateurs. Notre entreprise compte 80 % de femmes qui ont su s'organiser dès le mois de mars 2020 avec la mise en place du télétravail en mode dégradé, en effet, à cette date, nous étions sur la finalisation d'un accord.* »

Petit retour en arrière : sans attendre, la DRH du groupe Fonia a suivi les consignes du gouvernement qui appelait à systématiser le télétravail partout où il est possible. « *Dès la première annonce, les salariés sont rentrés chez eux avec leurs tours d'ordinateurs sauf ceux qui possédaient déjà un portable. Au départ, la situation s'est avérée compliquée car les managers n'avaient pas l'habitude de gérer le travail à distance, et l'on a vite compris que cette nouvelle organisation se devait d'être parfaitement encadrée, mais comme nous n'avions pas d'accord, les managers n'étaient pas formés pour répondre à ce nouveau défi. Finalement, nous avons eu le bon rendement et avons maintenu notre productivité, et tout s'est mis en place au fur et à mesure des différents confinements », se rappelle Sylvie Chêne.*

Petites ou grandes maisons, appartements ou encore studios, il n'est pas toujours facile de s'adapter quand notre lieu de vie devient notre espace de travail. « *C'est toujours la même règle : 80 % environ de nos collègues ont bien géré le télétravail et 20 % l'ont mal vécu pour tout un tas de raisons, précise Sylvie Chêne. La personne qui habite dans le sud de la France en maison individuelle a plus de chance de vivre mieux le télétravail qu'une personne enfermée entre quatre murs dans son petit appartement en région parisienne. On pense aussi à ces mamans célibataires avec deux enfants dans un logement de 50 m².* »



« LA CRISE A PLUTÔT RESSOUDÉ LES LIENS... »

Aujourd'hui, le déconfinement comme une annonce de sortie de la pandémie fait jaillir mille questions avec une reprise de la vie d'avant à la clé. Et Sylvie Chêne n'est pas avare en la matière : « *Qu'est-ce que l'on va faire quand la majorité des gens vont revenir en agence ? Que fait-on avec le télétravail ? Comment trouver un bon compromis pour signer cet accord ? Au début, on était partis sur une journée de télétravail car c'était nouveau chez Fonia, et aujourd'hui 2 jours par semaine, c'est loin d'être déconnant !* »

À la CFCTC, l'ambition est toujours de faire progresser le socle social : négociation sur l'organisation du temps de travail en cours, signature du premier accord handicap d'une durée de trois ans durant laquelle le Groupe s'engage notamment à élaborer et déployer des actions en faveur de l'emploi et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap ; demande de crèche d'entreprise dont l'intérêt est primordial pour les jeunes parents. « *Finalement, la crise a plutôt ressoudé les liens chez*

”
C'EST TOUJOURS LA MÊME
RÈGLE : 80 % ENVIRON DE
NOS COLLÈGUES ONT BIEN
GÉRÉ LE TÉLÉTRAVAIL ET 20 %
L'ONT MAL VÉCU POUR TOUT
UN TAS DE RAISONS.

” RAPIDEMENT PLUSIEURS POINTS NÉGATIFS SONT APPARUS : L'ACCROISSEMENT DES CHARGES DOMESTIQUES POUR LES FEMMES [...], L'ABSENCE DE LIEN SOCIAL ET LE MANAGEMENT À DISTANCE.

Foncia ; la solidarité est partout, chez les télétravailleurs qui s'appellent pour entretenir la flamme du relationnel, des managers qui essaient de fédérer les équipes... Ensemble, on est toujours plus forts ! » conclut Sylvie Chêne.

COVÉA : DÉJÀ L'EXPÉRIENCE DU TÉLÉTRAVAIL

Chez Covéa, un groupe d'assurance mutualiste réunissant les marques MAAF, MMA et GMF, le télétravail a toujours répondu à une demande forte de la section CFTC et des salariés. Après une expérimentation de deux ans, les partenaires sociaux ont même signé, en novembre 2018, un accord qui fixe les modalités de recours au télétravail à domicile pour 27 filiales du groupe. Autant dire qu'en mars 2020, lorsque le premier confinement a été déclenché, Covéa avait déjà permis à 14 % de ses salariés de bénéficier du télétravail. Pour Nicolas Renard, « ceux qui avaient déjà connu cette nouvelle approche ont donc anticipé... mais tous les autres se sont retrouvés, du jour au lendemain, confrontés à ce mode d'organisation particulier du travail. »

Sentiment d'isolement, anxiété, manque d'interactions sociales, surmenage... le télétravail lié aux confinements successifs représente assurément une source de risques pour les salariés. « Pour autant, en plus des visioconférences initiés par l'employeur pour maintenir un certain niveau d'échange, certains collègues ont su rester soudés en échangeant entre eux à distance », explique Olivier Delechat, délégué syndical central adjoint. Pour Christophe You, délégué syndical central, « ce sentiment d'isolement aussi bien social que professionnel est variable d'une unité de travail à l'autre. En effet, celles où l'ambiance de travail est bonne, le télétravail peut devenir pesant par manque de lien social "physique". À l'inverse, le télétravail permet de prendre du recul et donc d'être moins en stress. En outre, le télétravail est pesant pour ceux dont la nature est d'être très sociable ou d'autres qui sont seuls chez eux sans famille. »

Après un an de télétravail en confinement, le retour au bureau ou sur site est vécu comme une réelle appréhension et une source de stress. « Certains craignent la reprise du travail, mais aussi de subir la pression managériale qui était mieux gérée au domicile, notamment pour les salariés sans problématique de garde d'enfants. Le télétravail devrait en tout cas demeurer dans les habitudes professionnelles puisqu'une grande majorité en réclame l'accès. À nous de négocier des accords ou le lien social perdure », rappelle Laetitia Marcusseau, représentante de proximité et membre titulaire au CSEE.

Au sein du groupe Covéa qui couvre des métiers bien différents, les salariés ont vécu différemment cette vie professionnelle perturbée par la Covid-19. « Par exemple, les commerciaux, hormis les contraintes des mesures barrière, ont poursuivi leur activité de façon habituelle. Dans le réseau commercial, nous avons dû systématiser une présence en agences et la vente chez le client pour nos professionnels. Lors de nos visites syndicales, deux points noirs sont ressortis : une pression maintenue plus difficile à supporter et une augmentation des incivilités avec des clients plus agressifs. Pour les autres métiers après-vente et supports, les salariés ont apprécié le télétravail, dans un premier temps, du fait de l'absence de déplacement engendrant moins de fatigue, mais rapidement plusieurs points négatifs sont apparus : l'accroissement des charges domestiques pour les femmes qui représentent 67 % des effectifs chez Covéa, l'absence de lien social et le management à distance. »

DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES INÉDITES

La pandémie a sans aucun doute bouleversé nos façons de travailler. À tel point que nous avons expérimenté, contraints, des pratiques professionnelles inédites où le dialogue se fait via Skype ou groupes WhatsApp... Dans ce contexte particulier, comment mieux rétablir la communication comme au temps des conversations d'avant au bureau ? « Avec un retour d'activité sur site, il conviendra d'instaurer des moments d'échanges for-





”
**RIEN N'EST PLUS PRÉCIEUX
 QUE LA SANTÉ ET RIEN
 N'EST PLUS EFFICACE QUE
 L'ÊTRE HUMAIN LORSQU'IL
 EST DOTÉ DU BON OUTIL
 DE TRAVAIL ET LORSQU'IL
 TROUVE DU SENS ET UNE
 UTILITÉ DANS CE QU'IL FAIT.**

malisés autour de réunions, brief, débrief, retours d'expérience du télétravail à 100 %, mais aussi informels à travers des temps d'échanges entre collègues pour renouer des liens », prévient Christophe You.

Plusieurs études révèlent aussi une augmentation des arrêts maladie de longue durée qui sont principalement liés à des risques psychosociaux. Ainsi, selon une enquête de l'IFOP, leur nombre a progressé de 33 % de septembre 2019 à août 2020. « *Perte de repère, conditions de travail parfois difficile au domicile contribuent à l'augmentation de l'absentéisme...* » souligne Laetitia Marcusseau.

Un constat partagé par Olivier Delechat : « *Nos bilans sociaux font ressortir un absentéisme en fort développement notamment dans la classe 4 des commerciaux et gestionnaires sinistres. Le groupe Covéa connaît également une explosion de dossiers de violence conjugale, d'où l'importance de notre accord égalité professionnelle pour apporter une réponse à ce sujet, y compris sur les violences externes. Face à une telle ampleur, la Prévention à l'aide des référents harcèlement met en place un nouveau processus pour protéger les victimes grâce à une prise en charge immédiate et des conseils sur les aides de différents organismes.* »

SE RECENTRER SUR CE QU'EST LE BONHEUR POUR SOI

La crise sanitaire vécue nous incite aussi à revoir nos fondamentaux pour être heureux. Le moment est venu de se recentrer sur ce qu'est le bonheur pour soi, ce sont les relations humaines, la proximité, la famille, faire quelque chose qui a du sens, changer ce qui doit l'être... « *Finalemnt, cette crise sanitaire nous a placés face à nous-même, elle a mis en lumière le meilleur comme le pire, reconnaît Olivier Delechat. Nous espérons qu'elle aura un effet bénéfique dans le temps, que la nature humaine saura conserver et apprécier ce qui a du sens et se débarrasser du superflu. Va-t-elle plus nous unir ou au contraire accentuer l'individualisme ? Seul le temps nous le dira, mais il ne faudrait pas qu'elle dure*

encore trop longtemps. » En écho, Didier Choquet, délégué syndical et membre titulaire du CSEE rappelle que de nombreux salariés ont sollicité la CFTC pour demander des conseils sur les dispositifs de formation afin de mieux orienter leur vie professionnelle. « *D'autres aussi ont envie de faire des projets en dehors du domaine de l'assurance : cuisine poterie, création de bijoux...* Les salariés sont en recherche de sens et effectivement il y a eu une prise de conscience de redéfinir les véritables priorités dans leur vie de tous les jours. »

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET SALAIRE : MÊME COMBAT !

Le monde du travail de demain ne se fera pas sans la santé des personnes et la qualité de vie au travail (QVT) va devenir aussi importante que le salaire. « *D'où l'intérêt de négocier un accord à la lumière de cette crise et de l'expérience que l'on s'est forgée. À nous, négociateurs de trouver les bonnes solutions pour mieux concilier vie familiale et vie professionnelle* », insiste Christophe You. Indéniablement, la QVT constitue une voie pour préparer l'après-crise et répondre aux attentes des salariés qui demandent à l'entreprise d'être plus écologiquement, socialement et humainement responsable. Sera-t-elle aussi une priorité pour les entreprises ? « *Le monde d'hier, d'aujourd'hui et de demain ne pouvait, ne peut et ne pourra se faire qu'avec la santé physique et l'équilibre psychologique des personnes. Rien n'est plus précieux que la santé et rien n'est plus efficace que l'être humain lorsqu'il est doté du bon outil de travail et lorsqu'il trouve du sens et une utilité dans ce qu'il fait* », note Laetitia Marcusseau.

Face aux conséquences de cette crise, la CFTC reste attentive aux risques psychosociaux pour mieux accompagner les salariés : « *Quelles que soient les difficultés, nous restons le partenaire privilégié de la vie professionnelle des salariés tout en continuant à leur apporter de nombreuses informations, via nos réseaux sociaux notamment.* » Finalement, la crise du coronavirus peut être un accélérateur du changement. « *Au-delà du monde du travail, cette crise paraît être avant tout une crise spirituelle et identitaire, assure Didier Choquet. Placés face à nous-mêmes, nous prenons conscience de notre vraie place et de notre rôle dans le monde qui nous entoure, si certains se réjouissent de revenir à la vie d'avant, d'autres y voient là une opportunité pour changer ce qui doit l'être.* »

Protéger la santé mentale, une nécessité renforcée par la crise sanitaire

LA PANDÉMIE DE COVID-19 AVEC SES CONFINEMENTS SUCCESSIFS A EU UN IMPACT SUR NOTRE SANTÉ PHYSIQUE, MENTALE ET SOCIALE. COMMENT ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LEUR DÉMARCHES DE SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ?
ENTRETIEN AVEC **CATHERINE D'ALEO**, DIRECTRICE DU DÉVELOPPEMENT DE LA PERFORMANCE SOCIALE DU GROUPE APICIL.

AVEC LA CRISE SANITAIRE QUE NOUS TRAVERSONS, QUELS SONT LES PRINCIPAUX ENJEUX EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL ?

Le confinement, le chômage partiel, le travail à distance ont fragilisé les liens sociaux. Or nous savons que le soutien social, la coopération, la qualité des relations sont des déterminants indispensables à la santé et la performance collective d'une organisation. Un des principaux enjeux pour les entreprises sera de soutenir les équipes en prenant soin des collectifs de travail.

POURQUOI PARLER DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX AVEC LE CONFINEMENT ?

Avec la crise sanitaire, les conditions d'emploi ont été bouleversées. Le travail à distance a généré plus de porosité entre la sphère personnelle et la sphère professionnelle, avec parfois un

allongement des temps de travail. L'isolement, conséquence du confinement, a appauvri les interactions et parfois dégradés les rapports sociaux. L'incertitude générée par la crise sanitaire a également créé plus d'insécurité économique. Dans le même temps, certains collaborateurs se sont adaptés au contexte en faisant preuve d'initiatives, de plus d'autonomie et attendent des signes de reconnaissance de leurs efforts.

Ces éléments de contexte nécessitent de porter une attention accrue aux facteurs de risques psychosociaux et à la mise en place d'actions de prévention.

QUELS CONSEILS DONNERIEZ-VOUS AUX ENTREPRISES POUR PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET PRÉSERVER LA SANTÉ MENTALE ?

Il est important de continuer à soutenir les collectifs de travail

en instaurant des espaces de dialogue.

Sur un plan organisationnel, nous proposons aux managers d'ouvrir des espaces de discussion sur le travail et ses conditions de réalisation. Cela permet aux collaborateurs d'être acteurs en termes de propositions d'amélioration et favorise la coopération et le sentiment d'appartenance, mis à mal par les règles de distanciation sociale.

La médiation et la méditation de pleine conscience peuvent être des ressources afin de permettre l'expression et la régulation des émotions générées par le stress. Nous avons pu en mesurer les bénéfices.

Il peut être utile, en complément, de proposer aux salariés une ligne d'écoute psychologique. Dans cette période compliquée pour tous, il est primordial de maintenir la motivation et le plaisir de travailler ensemble.

À PROPOS DU GROUPE APICIL

Le Groupe APICIL, 3^e groupe français de Protection Sociale avec 3,2 Mds € de chiffre d'affaires, propose une gamme complète de solutions performantes et adaptées en santé-prévoyance, épargne et services financiers ainsi que retraite pour particuliers et professionnels. Chaque jour, les 2 176 collaborateurs du Groupe apportent leur expertise aux plus de 47 000 entreprises et 2 millions d'assurés protégés. Avec ses membres, le Groupe accompagne ses clients au plus près de leurs attentes en répondant à leurs besoins des plus généraux aux plus spécifiques (handicap, BTP...) et dans toutes les étapes de leur vie. Paritaire et mutualiste, le Groupe APICIL soutient des causes d'intérêt général et contribue ainsi à l'avancée de projets sociétaux majeurs.

*rapport SFCR Groupe 2019
<https://pro.apicil.com/offre/apicil-offres-de-services/>

« La crise sanitaire devient une crise au travail »

Christophe Nguyen ←

Président du Cabinet Empreinte Humaine et psychologue du travail.

LA SANTÉ MENTALE DES SALARIÉS EST EXTRÊMEMENT BASSE DEPUIS LE DÉBUT DE LA PANDÉMIE SELON UN BAROMÈTRE RÉALISÉ PAR OPINIONWAY POUR LE CABINET EMPREINTE HUMAINE. ENTRETIEN AVEC SON PRÉSIDENT CHRISTOPHE NGUYEN, ÉGALEMENT PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL.



PAROLE D'EXPERT

Qu'avez-vous observé au sein des entreprises que vous accompagnez ?

C. N. — Selon nos observations, cette crise est aussi un révélateur des dysfonctionnements dans les entreprises et des politiques de prévention plus ou moins efficaces. Certaines avaient anticipé et pris le sujet à bras-le-corps avant même de rencontrer des difficultés importantes. Mieux structurées, avec de la méthode et des actions, elles s'en sortent donc mieux que les autres en prenant bien soin de leurs collaborateurs. Globalement, dans les entreprises du même secteur d'activité, on observe des facteurs communs liés aux changements organisationnels induits par la crise de la Covid-19 : incertitude, peur de l'infection, télétravail... Il y en a qui le

vivent mieux que d'autres et les variations peuvent être importantes au niveau de l'atteinte de la santé psychologique. D'ailleurs, il existe plus d'anxiété globale dans la société, avec des pics, lors des confinements, comme en témoignent les indicateurs mesurés par l'agence nationale Santé publique France.

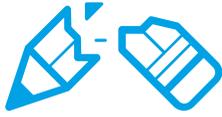
Concernant la détresse psychologique, peut-on différencier les salariés en télétravail de ceux de la première ligne sur le terrain ?

C. N. — Finalement, on a bien observé une évolution pendant toute l'année de cette pandémie. Au début, les salariés les plus en détresse et les plus impactés par les risques psychosociaux étaient les personnes en première ligne et celles en chômage partiel. En mars 2020, la peur du virus a finalement gagné tout le pays et cet événement inédit a eu un impact considérable sur la santé mentale des Français. Aujourd'hui, les télétravailleurs sont les plus en détresse psychologique, et, particulièrement, ceux qui habitent dans

de petits appartements. En effet, au début, les télétravailleurs vivaient une forme de « romantisation », c'était une sorte de libération pour certains qui est devenu une claustrophobie au bout d'un certain temps.

Selon la 6^e vague de votre baromètre de mars 2021, soit un an après la crise, 45 % des salariés sont en état de détresse psychologique. C'est inquiétant ?

C. N. — Suite aux différentes mesures prises par le gouvernement face à la crise sanitaire, nous mesurons régulièrement la situation psychologique des salariés français depuis un an. Après les temps de confinements, télétravail, couvre-feu, c'est près d'un salarié sur deux qui est exposé à la détresse. Chacun à sa façon évoque un sentiment d'isolement, de l'anxiété, un manque d'interactions sociales, sédentarité, surmenage... Un sur cinq, soit 20 % vivent une détresse psychologique élevée, c'est-à-dire que ces collaborateurs risquent de développer un trouble mental sévère. Il faut savoir que la détresse psychologique est un indicateur



de prédiction de développement de troubles mentaux comme la dépression, troubles anxieux, phobies, troubles obsessionnels compulsifs (TOC) ou décompensations psychiatriques. Cette détresse psychologique se manifeste aussi par plus d'hostilité et d'agressivité dans les relations soit avec les clients ou entre collègues.

Notre étude révèle aussi une augmentation des arrêts maladie qui sont principalement liés à des risques psychosociaux. Un quart des salariés interrogés avait pris un arrêt pour des questions de stress et de santé mentale. C'est une accélération de ce qui existait avant la crise, une période où l'on connaissait déjà une augmentation importante de reconnaissance des affections psychiques comme maladie professionnelle ou accident du travail.

Selon votre expression, la crise sanitaire devient une crise au travail... Pouvez-vous expliquer ?

C. N. — Dans nos baromètres, on voit effectivement que le rapport au travail change. Quand on interroge les salariés sur la centralité du travail dans leur vie, les 2/3 des salariés disent que cette crise leur a fait prendre conscience qu'il fallait attacher moins d'importance au travail. Cette dernière a eu pour effet de replacer les priorités de vie, ce que l'on appelle aussi la résilience, c'est-à-dire se recentrer sur ce qu'est le bonheur pour soi, ce sont les relations humaines, la proximité, la famille, faire quelque chose qui a du sens, changer ce qui doit l'être... Aussi, face à une longue crise « traumatogène », cette question du sens au travail prend de nouvelles dimensions. Beaucoup ne comprennent plus la logique, l'utilité sociale, le sens de ce qu'ils font. La démotivation semble clairement à l'œuvre dans le travail et les gens décrochent, à cause du télétravail et lors des réunions Zoom. Les décrocheurs

BIO

Christophe Nguyen est diplômé d'un Mastère Spécialisé de l'ESSEC en Management des Ressources Humaines et d'un master en psychologie du travail. Après avoir exercé dans le domaine de la marque employeur et de la gestion des compétences en entreprise, il a réalisé plus de 400 diagnostics des risques psychosociaux, des enquêtes harcèlement et autres missions dans des secteurs diversifiés du public ou du privé. Il intervient aussi bien dans la formation que sur les diagnostics et interventions sur les risques psychosociaux (RPS).

professionnels font concurrence aux décrocheurs scolaires. Et puis, c'est une perte de repères pour 4 salariés sur 10 qui disent saturer du télétravail, et 60 % avouent manquer de lien social avec leurs collègues. On paie cash le manque de prévention de la santé mentale en population générale et dans les entreprises. Du coup, la crise sanitaire devient une crise au travail dont le contenu qualitatif s'est dégradé.

Les jeunes semblent souffrir le plus du contexte. Pourquoi ?

C. N. — En fait, les jeunes n'ont pas eu le temps d'avoir des repères professionnels et ont été parfois jetés en télétravail sans cet accompagnement si important pour les guider dans leurs missions et appréhender les process et la façon de travailler. Télétravailler quand on ne sait pas encore bien travailler, c'est compliqué ! De plus, les jeunes aiment travailler en collectif, et ce fort besoin de sociabilisation est contrarié avec le travail à distance. Ce passage d'un quotidien protecteur en entreprise avec des managers et des collègues à une situation de travail à inventer est véritablement anxiogène. Certains s'interrogent sur le sens de leur futur métier : « Est-ce qu'il ne contribue pas à la dérive du monde qui a amené cette pandémie ? ».

Quelles sont les aspirations des salariés pour le monde d'après ?

C. N. — Pour les 3/4 d'entre eux, l'entreprise devra être plus écologiquement, socialement et humainement responsable. Et 7 sur 10 disent que la qualité de vie au travail telle qu'elle est définie par l'entreprise, c'est du « vent » et de « l'affichage », alors même qu'ils se déclarent insatisfaits de leur équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Les salariés n'y croient plus car ce n'est pas ce qui leur permet d'être bien. Enfin, ils disent ne pas se sentir reconnus à leur juste valeur, les attentes pour un travail psychologiquement sain se renforcent : les 2/3 disent qu'ils n'accepteront plus de travailler dans des environnements de travail pouvant menacer leur santé psychologique. Et pourtant, certains employeurs semblent repartir sur du changement et de nouvelles exigences ne prenant pas en compte l'état psychologique des gens.

La santé mentale des femmes est aussi fragilisée...

C. N. — Avant cette crise, on savait déjà que les femmes étaient plus exposées aux risques psychosociaux car elles étaient davantage sur des métiers moins valorisés et souvent en première ligne (caissières, soignantes...). De plus, elles vivaient le double travail à la maison, une majorité des responsabilités familiales, l'éducation des enfants. Ces femmes sont aussi plus exposées aux violences familiales. Toujours plus précaires, ce sont d'ailleurs elles qui ont le plus perdu leur emploi dans le monde du fait de cette crise, et se retrouvent donc davantage en détresse psychologique que les hommes.



PAROLE D'EXPERT

● ● ●
Comment peuvent-elles concilier ces équilibres de vie ?

C. N. — D'après notre enquête, elles sont deux fois plus nombreuses que les hommes à penser à passer à temps partiel après cette crise pour mieux concilier la vie familiale et professionnelle. Par ailleurs, un tiers des télétravailleurs avouent ne pas savoir s'ils travaillent dans le bon droit du travail. Cette aspiration à la flexibilité afin de pouvoir mieux concilier travail et vie personnelle est toujours dans une zone de gris qui n'a pas encore été clarifiée malgré les accords sociaux. Par exemple, je suis assistante de direction, est-ce qu'à 16 h 30, je peux aller chercher ma gamine à côté plutôt que de prendre une nounou. Je m'occupe d'elle jusqu'à 19-20 heures et après je reprends mon travail. Est-ce que c'est permis et légal ? Est-ce que c'est bien vu ? Tout ça n'est pas encore bien posé et ce sujet d'équilibre des vies devrait être mis à plat, et dépasse largement le droit à la déconnexion.

Que révèle cette crise ?

C. N. — Finalement, on s'aperçoit que l'on n'a pas seulement une santé physique mais aussi une santé mentale, et qu'il n'y a pas que le bureau pour aller travailler. Mais à la longue, on voit bien que ça pèse sur le sens du travail, sur la question du collectif qui est un volet important pour les deux tiers des salariés. D'ailleurs, un tiers dit ne pas vouloir revenir au bureau ! Avec le confinement, ils sont nombreux à avoir (re)découvert de nouvelles passions ou hobbies oubliés. À avoir savouré le fait d'avoir plus de temps pour soi, pour son entourage ou tout bonnement, d'aller chercher les enfants à l'école. C'est véritablement le signe d'un nouveau rapport au travail, d'une demande de flexibilité, d'autonomie et authenticité au travail. Un travail qui devra être plus humain pour la santé des personnes et des entreprises tout court.

Il y aura bien un enjeu à les faire revenir dans l'entreprise où les questions de culture d'entreprise, d'intégration, du sens et de l'appartenance doivent être revisités et travailler dans les accords. Les bonnes postures managériales seront centrales.

Existe-t-il des solutions pour réduire les risques psychosociaux chez tous ces salariés ?

C. N. — On s'est aperçu que les entreprises ayant anticipé et agi en amont s'en sortent mieux que les autres. La prévention est aussi l'anticipation. En prévention, il faut connaître quels sont les risques psychosociaux de notre entreprise et si l'on ne sait pas alors on fait des états des lieux, des diagnostics. Ensuite, on met en place des procédures de détection, d'alerte et d'accompagnement dans le but d'identifier, d'orienter vers les bonnes ressources des personnes qui seraient en difficulté psychologique. Enfin, c'est former les personnes sur ce sujet par rapport aux nouveaux enjeux, le management en particulier, pas seulement sur leur rôle de détection et d'accompagnement individuel mais aussi sur les pratiques saines de management favorables à la QVT, les aider à agir proactivement au quotidien avec leur équipe et pour eux-mêmes. Et évaluer régulièrement les salariés avec des enquêtes sérieuses notamment lors du télétravail. Enfin, c'est de mettre en place des programmes en entreprise sur la santé psychologique avec des cellules de

veille, bilan de santé psychologique au travail, des lieux d'écoute et de soutien psychologique pour ceux qui en auraient le besoin. Ces programmes seront un vrai sujet de reprise avec des salariés qui vont être épuisés.

Quel rôle peuvent jouer les syndicats comme la CFTC pour accompagner les salariés face à cette crise sanitaire ?

C. N. — Les instances représentatives du personnel doivent agir dans la mise en œuvre des moyens de détection et des politiques de prévention. Mais il est important de respecter le rôle de chacun que ce soit la médecine du travail, management, direction, RH... Mais n'oublions pas que les partenaires sociaux disposent de prérogatives et principes d'actions donnés par différents accords sur lesquels ils peuvent s'appuyer pour amener la direction ou les RH en face de leurs responsabilités. Avant de mettre la pression, il faut d'abord dialoguer. Parfois, les partenaires sociaux se sentent instrumentalisés sur ces sujets où il est nécessaire d'avoir la bonne posture d'écoute ; parfois, on leur reproche même de s'en mêler. Pour être convaincant, il faut "factualiser" au maximum la situation dans les entreprises et amener les employeurs à agir positivement sur le sujet. Une chose est sûre : les entreprises ont tout à gagner à jouer un rôle actif pour guider les travailleurs vers une résilience humaine et organisationnelle.



La nouvelle vie de La Halle

GRÂCE À LA REPRISE D'UNE PARTIE DES MAGASINS DE LA HALLE PAR LE GROUPE BEAUMANOIR, CE SONT PLUSIEURS MILLIERS D'EMPLOIS QUI ONT PU ÊTRE PRÉSERVÉS. LA CFTC EST DÉSORMAIS TOURNÉE VERS DE NOUVELLES ÉLECTIONS CSE.



La Halle est toujours en vie ! Placée en règlement judiciaire depuis le 2 juin 2020, le tribunal de commerce de Paris a finalement accordé au groupe Beaumanoir la reprise de la marque La Halle. Ainsi, l'entreprise bretonne a repris 366 magasins La Halle, dont 36 passeraient sous enseigne Vib's, une des marques qu'elle développe en franchise, ce qui a permis de sauver 2 520 salariés de la chaîne d'habillement qui exploitait plus de 800 boutiques en France. Le groupe Beaumanoir a créé une filiale : la société Pégase pour opérer le rachat.

« Ça fait vingt ans que je travaille à La Halle pour le groupe Vivarte, explique Gérard Vacandare, DSC La Halle-Pégase. On s'est vite retrouvé en difficulté dès le premier confinement, mais à l'époque déjà le groupe avait programmé la vente de nos enseignes. » Le reste est partagé entre Chaussea et Superchauss'34, qui reprendraient respectivement 128 et 14 points de vente, soit un total de 508 magasins La Halle repris en tout. « Beaumanoir a donc repris 330 magasins parmi les plus rentables tout en conservant l'enseigne La Halle avec nos produits et marques que l'on connaissait comme Creeks ou Liberto... L'idée est que tous nos magasins passent sur un mix vêtements et chaussures, tout en gardant des prix bas. C'est une première expérience pour Beaumanoir spécialisé dans le prêt-à-porter et le textile autour des marques comme Cache Cache, Bonobo, Bréal... » Financièrement, Beaumanoir avait prévu de rouvrir le 17 mai. « Le fait d'être revendu

a arrêté le CSE, et, du coup, nous avons dû attendre le transfert de nos contrats de travail. Aujourd'hui, nous sommes complètement tournés vers le début des élections pour recréer un CSE au sein de notre nouvelle entité Pégase. Ces derniers ont mis en place une politique différente de la nôtre dans la mesure où la majorité des magasins de Beaumanoir sont franchisés et possèdent donc assez peu de magasins succursales intégrant des syndicats. »

CAP SUR LES ÉLECTIONS CSE

Chez Pégase, les 1 934 salariés répartis dans les différents magasins et au siège social sont appelés à voter fin juin pour le premier tour des élections du Comité social et économique (CSE). « Nous avons entrepris les négociations sur le protocole d'accord préélectoral (PAP) afin de s'accorder sur l'organisation matérielle ainsi que sur le déroulement des élections professionnelles, mais ce tour de table n'aura pas servi à grand-chose puisque la direction ne fait aucune proposition et reste sur le cadre légal. Du coup, très peu de syndicats ont signé le PAP et nous devons passer obligatoirement par la Direccte (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) qui devra valider le PAP mis en place de façon unilatérale par l'employeur. »

Hier, la CFTC était le deuxième syndicat de La Halle, mais dans ce nouveau contexte tous les espoirs sont permis pour cette nouvelle bataille électorale. « Je suis vraiment entré dans le syndicalisme

pour aider les gens et trouver les solutions, précise Gérard Vacandare. Il faut avouer que la période ne se prête pas vraiment au dialogue social, mais il nous faut trouver la bonne mesure. Nous craignons que la direction reste sur le légal. C'est à nous de contrecarrer leur stratégie qui ne vise qu'à faire du bénéfice, mais pour avancer il faut aussi rester ouvert à la discussion. »

Groupe Beaumanoir en chiffres

1 milliard

d'euros de chiffre d'affaires en 2019

133 000

salariés environ dans le monde

Marques : Cache Cache, Bonobo, Bréal, Morgan, La Halle.



Contact

Gérard Vacandare
DSC La Halle-Pégase
06 13 46 65 33

Le Sepgicif en ordre de marche



Élu le 8 avril 2021 à la tête du syndicat des Employés de la Propreté, Gardiens d'Immeubles et concierges d'Île-de-France (Sepgicif CFTC), Samir Limam nous livre la stratégie définie par la nouvelle équipe en période de crise sanitaire du Covid-19.

« Ça fait déjà deux ans et demi que j'ai pris les rênes du syndicat suite au départ, en 2019, de l'ancien président du Sepgicif CFTC. Avec la pandémie de coronavirus, nous avons dû reporter l'assemblée jusqu'à mon élection en avril afin que nos statuts soient à jour. Dans un premier temps, nous allons travailler sur la mise en place du bureau, du conseil, sur l'organisation des permanences afin de répondre aux attentes des salariés de notre secteur d'activité

surtout en cette période de crise inédite », explique Samir Limam, président du Sepgicif CFTC.

Pour faire face à la crise sanitaire du Covid-19, les entreprises de propreté et de nettoyage interviennent chaque jour sur des sites encore en activité, susceptibles d'être des foyers de propagation du virus, en particulier dans la santé (hôpitaux, cliniques, EHPAD, ...), les transports (métro, gares, trains), la distribution et les commerces, les parties communes d'immeuble, l'industrie ou les institutions (ministères, administrations, collectivités...). Astiquer, désinfecter... les salariés

sont à pied d'œuvre pour répondre à la demande qui explose. Mais, n'oublions pas que les acteurs du secteur ont aussi payé un lourd tribut à la crise sanitaire en enregistrant une perte moyenne du chiffre d'affaires de 51 % pendant les mois du confinement selon une étude réalisée par la Fédération des entreprises de propreté et services associés (FEP). « Face à ce contexte inédit, il est important que notre syndicat s'organise en mêlant nouveaux et anciens pour que l'on avance ensemble sur la même ligne. On va demander aux délégués d'être au plus près du terrain pour aller à la rencontre des salariés et voir s'ils rencontrent des problèmes... sans attendre », ajoute Samir Limam.

« FACE À CE CONTEXTE INÉDIT, IL EST IMPORTANT QUE NOTRE SYNDICAT S'ORGANISE EN MÉLANT NOUVEAUX ET ANCIENS POUR QUE L'ON AVANCE ENSEMBLE SUR LA MÊME LIGNE. [...] »





Dans ce secteur du nettoyage qui représente 550 000 emplois en France, la plupart des salariés sont à temps partiel et en majorité des femmes. C'est un travail pénible avec des horaires décalés. « Il y a beaucoup de salariés en chômage partiel et d'autres à qui l'on propose une rupture conventionnelle compte tenu de la fermeture de certains sites. Du coup, ils viennent nous demander conseil », précise Samir Limam.

CONFLIT À COCHIN

En tant que président du Segpicif CFTC, Samir Limam, qui continue d'exercer au sein de la société de nettoyage ISS, a dû gérer un conflit à l'hôpital Cochin, à Paris, en mars 2021, suite à la reprise de ce marché de nettoyage par l'entreprise Challancin. « Nous avons accompagné ce mouvement de grève pendant une semaine avec nos adhérents et délégués. Nous avons réussi à ce que Challancin reprenne les avantages individuels acquis des salariés conformément aux contrats de travail, puis nous avons signé un protocole d'accord où l'on a pu notamment généraliser le 13^e mois », se félicite Samir Limam.

Une victoire comme une promesse, mais Samir Limam n'oublie pas de préciser : « Il faut être modéré dans un conflit et prendre en compte aussi la situation de l'entreprise pour ne pas demander l'impossible. Notre premier combat est d'être aux côtés des salariés pour défendre leurs droits tout en donnant du sens à nos revendications. »



« [...] NOTRE PREMIER COMBAT EST D'ÊTRE AUX CÔTÉS DES SALARIÉS POUR DÉFENDRE LEURS DROITS TOUT EN DONNANT DU SENS À NOS REVENDICATIONS. »



Contact
Samir Limam
Président du Segpicif CFTC
06 65 54 58 20

« SNECPJJ, UNE VOIX LIBRE ET INDÉPENDANTE »

DU 15 AU 31 MAI, LES ASSURÉS DE LA CRPCEN SONT APPELÉS À VOTER POUR LE RENOUELEMENT DE LEUR CONSEIL D'ADMINISTRATION. C'EST LE CAS DU SNECPJJ. ENTRETIEN AVEC SANDRA WISNIEWSKI, CONSEILLÈRE DU SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS ET CADRES DES PROFESSIONS JURIDIQUES ET JUDICIAIRES DE LA CFTC.

Pourquoi cette échéance est-elle importante pour votre syndicat ?

Pour la première fois depuis la création du conseil d'administration de la Caisse de retraite et de prévoyance des Clercs et employés de notaires (CRPCEN), la CFTC fera cavalière seule et ne sera plus en intersyndicale. C'est un beau challenge que nous relevons, c'est-à-dire la possibilité d'avoir une voix totalement libre et indépendante. Notre liste de campagne a d'ailleurs pour slogan « Tous Uniques, Tous Unis pour la CRPCEN ».

LA CRPCEN, COMMENT ÇA MARCHE ?

Présidé, actuellement, par un conseiller d'État nommé par arrêté interministériel, le conseil d'administration, paritaire, est composé de :

- 6 élus représentant les Clercs en activité (et 6 suppléants) ;
- 2 élus représentant les Clercs pensionnés (et 2 suppléants) ;
- et 8 notaires désignés par le Conseil supérieur du notariat (et 8 suppléants).

Pourquoi les métiers représentés par la SNECPJJ sont-ils menacés par la réforme des retraites ?

La réforme des retraites commence à faire l'unanimité... mais contre elle. Ces métiers, entre autres, sont concernés directement par ce projet car, en effet, ce sont des régimes indépendants, dits spéciaux, alimentés en partie par les salariés à travers un financement interne, un autofinancement. Revenir au système universel répond à la logique d'être logés tous à la même enseigne et, au final, d'abandonner nos acquis que nous avons eu peine à constituer depuis des décennies au profit d'autres régimes déficitaires.

Quel est le ressenti des employés et cadres de ces professions ?

Les salariés de nos professions sont très inquiets. Le côté attractif des régimes actuels était un point fort pour le recrutement des collaborateurs.

Quel est le message de la CFTC ?

La position du SNECPJJ CFTC pour le notariat précisément, est de maintenir au maximum les retraites, au même niveau, et garder notre caisse actuelle qui serait chargée de collecter les cotisations pour le compte du régime universel. Nous souhaitons aussi conserver les interlocuteurs actuels. Nos élus feront en sorte de maintenir le financement de nos retraites sans ajouter de charges pour les salariés et en maîtrisant

l'assurance maladie. Pour autant, le danger principal concernant la réforme des retraites repose sur le fait que le coût moyen des dépenses de santé des salariés du notariat est inférieur à celui engendré par le régime général. Cela provoquerait un excédent qui serait reversé au régime général, tandis que la caisse aurait à sa seule charge les dépenses liées à la retraite entraînant un déficit colossal.

Dans ce contexte, ces élections représentent un enjeu vraiment important...

Les caisses des régimes spéciaux possèdent un patrimoine et des réserves intéressantes aux yeux du pouvoir... C'est tout l'enjeu du projet !



Contact
Sandra Wisniewski
Conseillère du Syndicat National des
Employés et Cadres des Professions
Juridiques et Judiciaires
06 30 93 76 84

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.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante>

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.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES