

— Octobre 2021 —

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

IMPULSION

N°73

FOCUS

Dessine-moi
ta rentrée !

VIE DE LA FÉDÉ

Garden-Party
2021

AGROALIMENTAIRE

Cémoi passe sous
pavillon belge

VOS DROITS

Respect de
la vie privée

COMMERCE

Vertbaudet, le berceau
du e-commerce

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

IMPULSION N°73

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

Octobre 2021



06

Actus

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



08

Vie de la Fédé

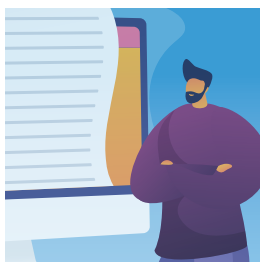
Le congrès de Tours 2022,
représentativité, Garden-
party 2021



13

Agroalimentaire

Cémoi passe sous pavillon
belge



14

Vos droits

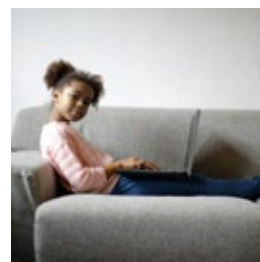
Respect de
la vie privée



17

Focus

Dessine-moi
ta rentrée !



25

Commerce

Vertbaudet, le berceau
du e-commerce



Soutenir chacun, c'est s'engager auprès de tous.

Notre action sociale agit dans trois grands domaines : le handicap, la santé et la maladie, la précarité pour apporter son soutien aux plus fragiles et favoriser l'inclusion de tous dans la société.

groupe-apicil.com

SANTÉ | PREVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

 GROUPE
APICIL
UNIKES, ENSEMBLE

APICIL Transverse Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901, n° SIREN 417 591 971 - siège social: 38 rue François Peissel 69300 Caluire-et-Cuire **GRESHAM Banque** SA à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 8 997 634 €, RCS Paris 341 911 576, N°14.120, siège social :20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris Cedex 08. Établissement de Crédit 14.120 soumis au contrôle de l'ACPR, 4 place de Budapest - CS 92459 75436 Paris Cedex 09 **APICIL Asset Management** SA au capital de 8 058 100 € - RCS Paris 343 104 949 - SGP - Agrément AMF n° GP 98038 Siège social 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris CEDEX 08
Photo : Shutterstock - IN21/FCR0013 - communication publicitaire à caractère non contractuel

« CHAQUE DIFFICULTÉ RENCONTRÉE DOIT ÊTRE L'OCCASION D'UN NOUVEAU PROGRÈS »

Septembre 2021 marque une nouvelle rentrée syndicale pour la CFTC-CSFV, célébrée sous les couleurs des tropiques avec le retour de la Garden-Party !

Malgré cette parenthèse, nous savons que les temps à venir ne seront pas de tout repos :

Le Président de la République l'a annoncé, c'est le redémarrage des négociations sur la réforme des retraites. Même si elle ne s'appliquera pas tant que durera la crise sanitaire, nous restons très vigilants quant à son contenu ! Si tout le monde est favorable à plus de solidarité et plus de simplicité sur ce chapitre, cela ne doit pas être mis en place au détriment des femmes et des hommes qui ont passé leur vie à travailler !

La rentrée, c'est également la mise en place définitive de la réforme de l'assurance chômage : nous nous y étions opposés car elle entraînait la précarisation des plus fragiles. Aujourd'hui, nous nous en inquiétons encore davantage car la fin de la caisse d'aide aux entreprises est prévue pour fin septembre et bon nombre de salariés risquent de perdre leur emploi et seront privés de leur assurance chômage ! Un scandale quand on sait tous les efforts qui ont été faits durant la crise sanitaire.

Enfin, avec l'annonce de l'augmentation du SMIC beaucoup de bouleversements sont à venir. Même si nous ne pouvons pas nous satisfaire d'une si petite revalorisation, c'est au moins la reconnaissance par les pouvoirs publics de l'inflation. Cependant augmenter le SMIC entraîne un véritable effet domino, déplaçant les grilles et engageant des négociations obligatoires en branche...

Une entrée agitée donc, mais ensemble nous saurons tenir bon et poursuivre notre action pour offrir à tous les salariés un monde du travail plein de progrès !

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



SOCIAL

IBIS : FIN DE GRÈVE HISTORIQUE !

Après vingt-deux mois de lutte, les salariés du nettoyage de l'hôtel Ibis Batignolles ont enfin gagné ! Ces femmes de chambre du sous-traitant STN ont arraché au bout d'une lutte historique les revalorisations salariales et les meilleures conditions de travail qu'elles réclamaient. Au début du mouvement, en août 2019, ces femmes africaines se disaient prêtes à tenir jusqu'en 2021, cette promesse est devenue réalité.



RÉFORME DU CHÔMAGE : ÇA VA FAIRE MAL !

Censé s'appliquer à partir du 1^{er} juillet dernier, le nouveau mode de calcul des allocations-chômage a été suspendu par le Conseil d'État, mais la réforme entrera bien en vigueur le 1^{er} octobre 2021. Selon une étude du PS, la réforme, dont les conditions d'accès aux droits chômages seront dramatiquement durcies, va toucher plus durement les départements pauvres et les jeunes. Les socialistes s'appuient sur une note d'impact réalisée par l'Unédic en mars 2021 démontrant que les nouvelles modalités de calcul allaient se traduire par une baisse moyenne de 17 % des sommes versées pour 1,15 million de demandeurs d'emploi. La simulation par département révèle les territoires les plus touchés : Pas-de-Calais, Bouches-du-Rhône, Seine-Saint-Denis, Rhône, Haute-Garonne, Gironde ou encore Paris, avec entre 25 000 et 30 000 personnes pénalisées par le changement de calcul des allocations.

UN ACCORD SUR LA TAXATION DES MULTINATIONALES

Le 5 juin 2021 : à l'issue de la réunion des ministres des Finances du G7 (Royaume-Uni, France, Italie, Canada, Japon, Allemagne et États-Unis), ces derniers se sont engagés à fixer un taux d'imposition minimum d'au moins 15 %... et une meilleure répartition des recettes fiscales provenant des multinationales, particulièrement les géants du numérique. « Une question de justice et d'équité qui représentera au moins 50 milliards d'euros de recettes en plus, tous les ans, pour l'Union européenne. Et autant d'investissements possibles ! » selon le président Macron.

EMPLOI : LA DISCRIMINATION EXPLOSE !

« Deux fois plus de Français se disent aujourd'hui avoir déjà été victimes d'une discrimination durant le processus de recrutement, qu'il y a 20 ans », selon une enquête Ifop pour Meteojob. Passant de 12 % en 2001 à 21 % en 2021, le chiffre révèle un phénomène en pleine expansion. Les femmes sont davantage touchées à 23 %, contre 19 % pour les hommes, et les moins de 30 ans se disent aussi plus concernés (25 %). Dans le détail, les salariés en situation de handicap évoquent aussi davantage de discriminations (38 %) comme les salariés croyants et religieux (33 %), ou encore ceux qui ont le sentiment d'avoir un accent marqué (30 %).

LES FEMMES AU BORD DE LA CRISE DE NERF

Selon un baromètre du Women's forum réalisé en avril 2021 par Ipsos dans les pays du G7, la crise sanitaire a engendré une fatigue physique et psychologique bien plus marquée chez les femmes que les hommes. 75 % des femmes interrogées déclarent avoir peur de l'avenir, et certaines pourraient être tentées de se retirer de la vie professionnelle, avertissent les auteurs du sondage.

CONGÉS PAYÉS : L'EMPLOYEUR POURRA IMPOSER 8 JOURS !

Afin de donner plus de souplesse aux entreprises, le gouvernement a décidé de modifier les règles concernant les congés payés. Jusqu'à fin septembre, l'employeur pourra imposer un maximum de huit jours de congés payés (contre 6 actuellement) à ses salariés et les prévenir seulement un jour à l'avance, mais sous réserve d'un accord d'entreprise ou de branche le permettant.



RÉPARTITION

LES RICHES NE CONNAISSENT PAS LA CRISE !

Du jamais vu ! Le classement des 500 fortunes professionnelles de France du magazine Challenges montre que les riches sont toujours plus riches malgré la crise du Covid-19. Le patrimoine cumulé des 500 plus grandes fortunes de France a augmenté de 30 % en un an, frôlant les 1 000 milliards d'euros. Pour faire fortune le secteur du luxe reste la valeur sûre !

RETRAITE

1 393 €

c'est le montant de la **pension moyenne** que touchaient les 16,7 millions de retraités à fin 2019.

ÉCONOMIE

9,4 %

du PIB, c'est le niveau record du **déficit public** de la France sur l'année 2021.

ÉCHO DE L'AFR UN TRÈS BEL EXEMPLE DE COURAGE !!!



Anne, une septuagénaire a parcouru 110 km en fauteuil roulant pour alerter sur le quotidien des handicapés. Cette

retraîtée a accompli son périple en 9 jours, depuis son domicile de Suresnes (Hauts-de-Seine) jusqu'à Omaha Beach (Calvados) et les plages du Débarquement. Quel défi pour cette vieille dame qui est dialysée et doit se déplacer en fauteuil électrique à cause d'une dégénérescence osseuse.

Durant cette aventure baptisée fort justement « un fauteuil sur la route », elle a été aidée par le Lions Club et 4 bénévoles de la Croix-Rouge qui l'ont suivi dans une ambulance. Après la première étape : Suresnes – Poissy, soit 22 km, la septuagénaire a rejoint ensuite Mantes-la-Jolie (Yvelines) depuis Épône (Yvelines), puis relié Saint-Georges-Motel à Bueil (Eure), Evreux (Eure) à La Neuville-du-Bosc (Oise) via Le Neubourg (Eure) et enfin, elle a terminé dans la ville de Lisieux avant d'arriver sur

les plages d'Omaha Beach et au cimetière américain de Colleville-sur-Mer. Tout cela en empruntant des voies vertes et des pistes cyclables.

Pour Anne, ce projet recouvre trois objectifs principaux qui se définissent ainsi :

- **Sensibiliser les pouvoirs publics au handicap**

et le public en général aux difficultés que rencontrent les handicapés et les personnes à mobilité réduite, notamment dans leurs déplacements et dans les actes de la vie quotidienne.

- **Rendre hommage aux médecins et à tout le personnel soignant** qui accompagnent et soutiennent les patients et redonnent courage aux malades qui souffrent dans leur lit d'hôpital.

- **Honorer les soldats alliés engagés lors du débarquement de juin 1944** en Normandie, en reliant le cimetière américain de Suresnes à celui de Colleville-sur-Mer. **Chapeau bas!**

3 QUESTIONS À...



PATRICK ERTZ,
PRÉSIDENT DE LA CFTC-CSFV

Lors du dernier numéro d'Impulsion, nous avons annoncé la tenue du congrès de la Fédération CFTC-CSFV à Tours. Rappelez-nous de quoi il s'agit ?

Un congrès est un événement qui a lieu tous les quatre ans. Il est composé de plusieurs moments construits en parallèle : les syndicats rattachés à la Fédération désignent leurs délégués qui voteront pour élire les représentants de la Fédération. À cette occasion l'équipe sortante présente son bilan via un rapport d'activité et l'équipe nouvellement élue propose une feuille de route pour les quatre prochaines années. C'est donc une occasion très spéciale pour la CFTC-CSFV.

Un nouveau congrès, c'est donc une nouvelle impulsion pour la Fédération ?

Absolument ! Sur le mandat précédent nous étions sur une symbolique de construction : nous avons mis en place différentes actions afin de consolider nos sections, ouvert de nouvelles formations pour permettre à toutes et à tous d'avoir un bagage concret pour négocier, défendre et communiquer. Cela se voyait aussi à travers notre identité visuelle avec le symbole du carré.

Le congrès de Tours 2022

Aujourd'hui, nous souhaitons montrer une nouvelle dynamique, un nouveau souffle. Nous allons donc faire évoluer notre charte et nous engager davantage encore pour les adhérents et les salariés en regardant de près la qualité de vie au travail (QVT) et tout ce qui touche à la responsabilité sociale de l'employeur (RSE).

Un syndicat qui cherche à travailler sur la RSE ? C'est plutôt original !

Pour nous, c'est une véritable ambition. Aujourd'hui beaucoup d'entreprises se vantent d'être bien avancées sur le RSE, pourtant quand on regarde de plus près, dans les faits elles en sont loin. Nous voulons nous saisir de ces sujets car nous sommes au plus près du terrain et nous pouvons proposer des avancées concrètes sur tous les domaines touchés par la RSE. Nous serons le premier syndicat à nous emparer du sujet et nous comptons bien en faire un marqueur durable !

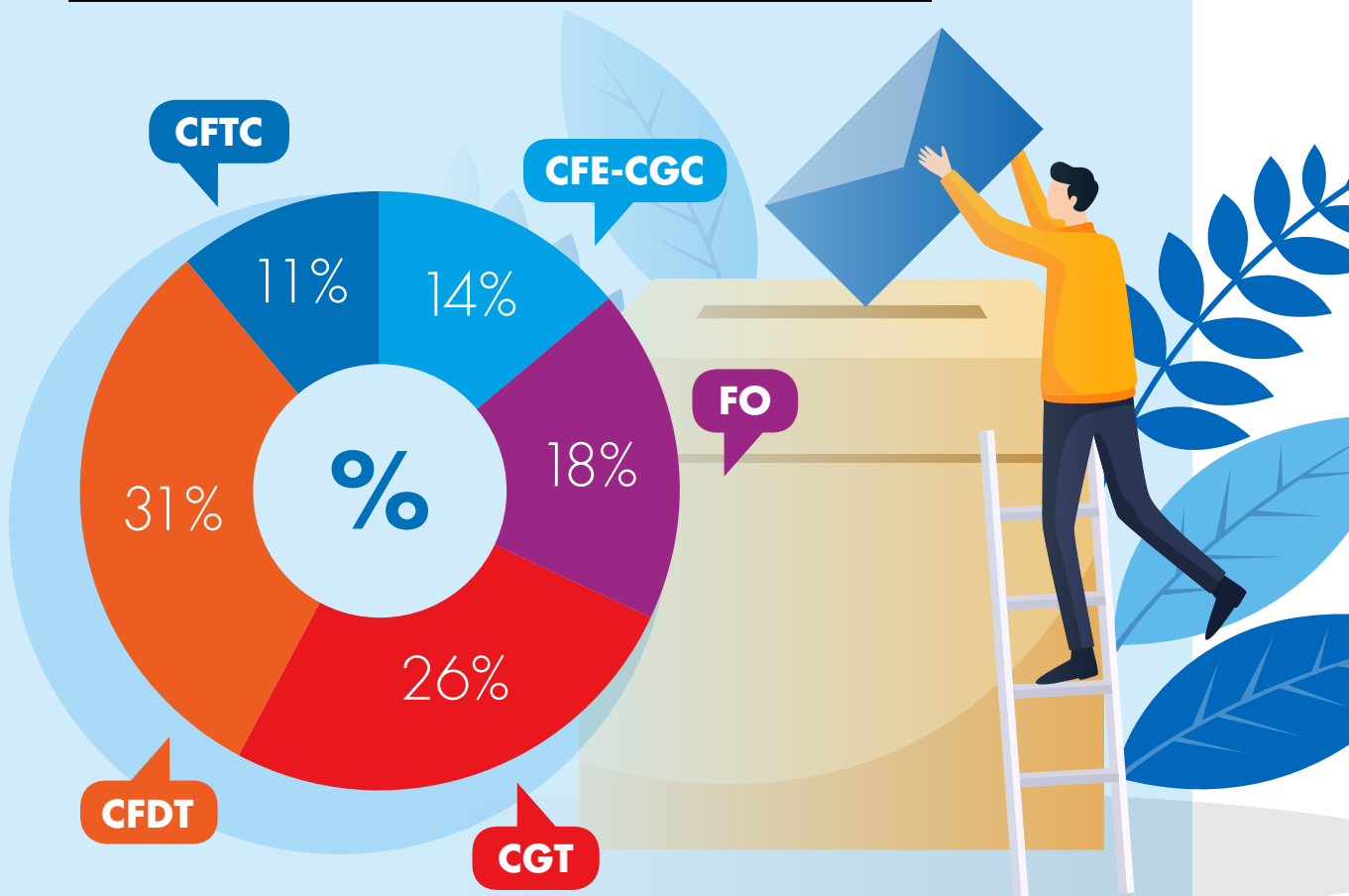
Contact

Patrick Ertz,
Président
de la Fédération
CFTC-CSFV
patrick.ertz@csfv.fr

Congrès de la Fédération
CFTC-CSFV

les **22-23-24 mars 2022,**
Palais des Congrès de Tours

Représentativité : la CFTC au rendez-vous !



Avec une audience nationale de 9,5 %, soit une audience relative de 11 %, la CFTC réussit son pari et se maintient comme organisation syndicale représentative ! Au total pour ce 3^e cycle, 5,4 millions d'électeurs ont fait entendre leurs voix. Grâce à l'engagement indéfectible de ses militants, la CFTC a pu réunir 476 565 suffrages en sa faveur.

Avec 12,79 % (+ 1,19 point) la CSFV a su poursuivre sa progression, et représente aujourd'hui 30 % des voix en faveur de la CFTC.

Ces résultats sont le fruit du travail de chacun de nos adhérents dans leurs sections !

Nous saluons les efforts fournis par toutes et tous, c'est ensemble que nous arriverons à nous faire entendre et à créer un véritable dialogue et de nouveaux droits pour les salariés en branche.

Malgré cela, la consolidation prévue par le ministère du Travail n'a pas encore eu lieu et les arrêtés indiquant la représentativité par branche ne sont pas encore sortis de façon officielle, posant un certain nombre de problèmes. L'augmentation du SMIC annoncée au mois de sep-

tembre entraîne automatiquement l'ouverture de négociation en branche, mais les représentants syndicaux actuellement à la branche sont ceux du cycle précédent ! Cela risque de créer un décalage et des décisions peuvent être prises par des personnes qui n'ont, aujourd'hui, plus voix au chapitre.

La Fédération CFTC-CSFV reste particulièrement attentive sur ce point, et souhaite voir ce dossier avancer rapidement pour que les négociations faites à l'avantage des salariés ne puissent pas être remises en question pour des retards administratifs...

GARDEN-PARTY 2021

La CSFV signe le retour de sa rentrée !

JOURNÉE HAUTE EN COULEUR POUR LA GARDEN-PARTY DE LA CFTC-CFSV. ARRÊT SUR IMAGES.

C'est sur un thème tropical que la CFTC-CSFV s'est réunie pour sa traditionnelle rentrée syndicale. Un rendez-vous où beaucoup d'adhérents ont répondu présent tout en respectant les règles sanitaires !

Le Président de la Fédération CFTC-CSFV, Patrick Ertz, ouvre le bal en décrivant l'actualité, marquée par la crise sociale : « *Nous avons vu que dans cette crise sanitaire, si nous avons encore eu des CHSCT avec une personnalité morale nous aurions pu mieux la gérer* » et de rappeler à quel point la Fédération avait combattu cette réforme à l'époque, prédisant déjà les difficultés que nous rencontrons aujourd'hui. Si la santé est devenue « la première préoccupation des Français, et c'est heureux ! », les salaires sont aussi au cœur des débats avec la future présidence de la France à la tête de l'UE qui portera le projet d'un salaire minimum européen. La crise a touché de plein fouet les travailleurs de « deuxième ligne » représentés par la Fédération CSFV et la promesse, aujourd'hui vaine, d'une prime a suscité une profonde déception. Concluant sur l'ouverture du Congrès de la Fédération en mars prochain, Patrick Ertz en redonne le mot d'ordre : « *Pouvoir s'opposer, toujours proposer, naturellement concernés* ».





”

« Nous avons vu que dans cette crise sanitaire, si nous avions encore eu des CHSCT avec une personnalité morale nous aurions pu mieux la gérer »

Patrick Ertz
Président de la Fédération CFTC-CSFV





**UN MÉTIER,
UNE PASSION
QUI RECRUTE
À TOUT ÂGE**

POISSONNIER ÉCAILLER

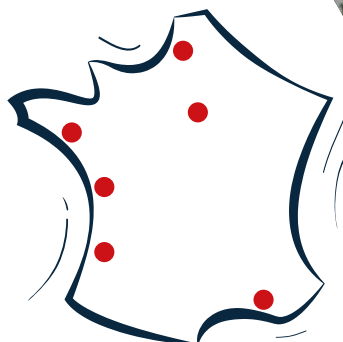
Un savoir-faire d'artisan

Un métier d'action et de commerce
Alternance entre l'entreprise et l'école
100 % d'embauche à l'issue du CAP

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

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

WWW.POISSONNIERS.COM



LE NUMÉRO UN FRANÇAIS DU CHOCOLAT CÉMOI EST DÉSORMAIS PASSÉ SOUS LE CONTRÔLE À 100 % DU GROUPE BELGE SWEET PRODUCTS. FAUT-IL ENVISAGER L'AVENIR AVEC CONFIANCE ?

L'histoire du chocolatier français s'est écrite en septembre 2020 : à l'époque, le groupe belge Sweet Products était entré en négociation exclusive avec Cemoi en vue de constituer le premier groupe chocolatier familial intégré européen. Désormais, l'opération est actée ! Ce nouvel ensemble va peser un chiffre d'affaires de plus de 1,2 milliard d'euros, et emploiera plus de 5 000 collaborateurs à travers le monde. Pour Christiane Charuel, DSC Cemoi, « personne ne s'y attendait, même si notre PDG, Patrick Poirier avait ouvert le capital en termes d'investissement. On pensait qu'il allait vendre des parts, mais pas la société à 100 %. Concernant le maintien des emplois, l'inquiétude porte sur le modèle saisonnier de Cemoi confiseur et les postes supports



Contact
Christiane Charuel
DSC Cemoi
06 02 22 77 35
christianecharuel@hotmail.fr

Cémoi passe sous pavillon belge

du siège ; en tant que représentant du personnel nous resterons vigilants pour l'avenir. »

UNE ABSENCE DE CLARTÉ...

La nouvelle entité bénéficierait de la maîtrise totale de la chaîne d'approvisionnement du cacao, de la fève aux produits finis, grâce à ses 24 usines de fabrication implantées en Europe, aux États-Unis, en Angleterre, et en Côte d'Ivoire. « Nous avons eu une première réunion du CSE central en juillet où nous avons donné notre avis et émis des réserves sur l'emploi, précise Christiane Charuel. Un prochain rendez-vous est prévu en novembre avec le PDG de Sweet Products pour mieux connaître leur vision stratégique. Bien sûr, nous avons posé beaucoup de questions sur nos accords qui restent en l'état, mais qu'en sera-t-il demain ? Finalement, on va garder notre ancien PDG en CDI pour qu'il fasse découvrir à son successeur notre usine de traitement des fèves de cacao en Côte d'Ivoire. »

D'ailleurs, le chocolat est vraiment un produit magique qui a vu les consommateurs fondre pour ce plaisir au plus fort du confinement : « En 2020, au plus fort de la crise, on était monté à + 30 % en tablettes car les clients s'étaient mis à faire des gâteaux, se souvient-elle. Quant à moi je suis plutôt chocolat noir 72 % c'est l'un des meilleurs ! »

Après trente-deux ans passés dans cette entreprise familiale qui se lève et se couche autour du cacao, Christiane Charuel, partira en retraite le 31 décembre 2021 : « Je vais passer le flambeau à mes collègues et quitter mes fonctions de déléguée syndicale. J'ai beaucoup appris de mon mandat d'élu et me suis retrouvée dans les valeurs humanistes de la CFTC. Cette expérience m'a apporté une autre vision du terrain et du syndicalisme ! »



Cémoi

En France, l'entreprise de chocolats sous marque distributeurs, les fameuses MDD, compte environ

2 200 salariés,

9 usines,

2 entrepôts logistiques et le siège social.

Le groupe vend chaque année

200 000

tonnes de chocolats et de confiserie, pour un chiffre d'affaires de

750 millions d'euros en 2020.



RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

Dans quelle mesure le salarié peut-il faire valoir le droit au respect de sa vie privée auprès de son employeur ?

L'article 9 du Code civil garantit à toute personne le droit au respect de sa vie privée y compris sur son lieu de travail et pendant son temps de travail. L'employeur ne peut donc en principe s'immiscer dans la vie privée du salarié voire le sanctionner pour des faits relevant de sa vie personnelle.

Il y a néanmoins une exception à ce principe : l'employeur a une marge de manœuvre, lorsque la sphère personnelle empiète de façon abusive sur la sphère professionnelle ou qu'elle crée un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise.

L'employeur peut-il sanctionner un salarié pour des faits commis hors temps de travail ?

✱ En principe, l'employeur ne peut sanctionner un salarié pour un fait lié à sa vie personnelle sauf s'il peut démontrer un trouble objectif caractérisé pour l'entreprise ou si cela constitue un manquement à ses obligations professionnelles. Par exemple, le licenciement d'un chauffeur qui perd son permis de conduire pour conduite en état d'ivresse en dehors de ses horaires de travail est justifié.

Cass.soc, 2 décembre 2003, pourvoi n° 01-43227

De même, le fait pour un salarié d'abuser de son pouvoir hiérarchique en dehors de son lieu et de son temps de travail pour obtenir des faveurs sexuelles auprès d'un autre salarié de l'entreprise constitue un harcèlement sexuel pouvant être sanctionné par un licenciement pour faute grave.

Cass.soc, 19 octobre 2011 n° 09-72.672

Par ailleurs, même en dehors de ses heures de travail, le salarié reste lié à son employeur par une obligation de loyauté. Ainsi, est justifié le licenciement d'un salarié qui travaille pour une entreprise concurrente pendant ses congés payés.

Cass.soc, 10 mai 2001, pourvoi n° 99-40584



À NOTER même si le fait de n'avoir pu être joint en dehors de ses horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif, l'employeur peut néanmoins solliciter un salarié en dehors de son temps de travail si cela est nécessaire à la bonne marche de l'entreprise et que cela ne constitue pas un abus de sa part.

Un salarié qui téléphone à des fins personnelles pendant le temps de travail peut-il être sanctionné ?

✱ Légalement, l'employeur ne peut apporter des restrictions aux droits des salariés et à leurs libertés individuelles qui ne sauraient être justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. (Code du travail art. L. 1121-1).

Aussi, une interdiction générale et absolue d'utiliser le téléphone portable, qu'il soit professionnel ou non, pendant le temps de travail peut être considérée comme abusive sauf si des circonstances particulières l'exigent. (Travaux en hauteur – conduite d'un véhicule, manipulation de produits dangereux...).

Il existe donc une tolérance en la matière dès lors qu'il n'y a pas d'abus. (Utilisation ponctuelle et pour une durée raisonnable)

L'employeur peut-il accéder aux mails ou dossiers personnels stockés sur l'ordinateur de bureau ?

✱ En principe, le matériel fourni par l'employeur a un caractère professionnel. Aussi, l'employeur doit pouvoir y avoir accès à tout moment. Néanmoins, il ne peut consulter les dossiers et mails que le salarié aura identifiés comme « personnel » sur son ordinateur de travail sans son accord préalable ou alors en présence d'un huissier de justice dûment mandaté par une juridiction.



À NOTER l'employeur garde toujours la possibilité, en cas de danger menaçant l'entreprise, de contrôler les fichiers ou courriers électroniques présents dans l'ordinateur professionnel sans l'accord préalable du salarié. (Piratage de données, transmission de données confidentielles...).

Dans ces hypothèses, le contrôle exercé devra être proportionné au but recherché et justifié par la nature de la tâche à accomplir.

L'employeur peut-il sanctionner un salarié en raison des propos qu'il a tenus sur des réseaux sociaux ?

✱ La liberté d'expression est une liberté publique fondamentale qui permet au salarié de s'exprimer librement sous réserve de respecter ses obligations de discrétion et de loyauté. Cette dernière ne doit néanmoins pas être abusive, c'est-à-dire que le salarié ne doit pas tenir de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs à l'encontre de ses dirigeants, de ses collègues ou même de son entreprise. (Cass.soc., 21 mars 2018, n° 16-20.516).

Lorsque les échanges faits sur les réseaux sociaux restent dans un espace privé et sont paramétrés comme tel, les propos injurieux tenus ne pourront être considérés comme des injures publiques (Cour de Cassation 1^{re} chambre civile 10 avril 2013).

Néanmoins, l'employeur peut se servir d'éléments publiés sur les réseaux sociaux si la production de l'élément litigieux est indispensable à l'exercice du droit de la preuve et que l'atteinte est proportionnée au but poursuivi. (Cass. soc., 11 déc. 2019, no 18-16.516)

Aussi peut-il licencier un salarié pour des propos tenus sur son compte Facebook privé par exemple à la condition que le chef d'entreprise n'ait pas usé d'un stratagème pour prendre connaissance de la publication. Le fait qu'un des collègues du salarié lui transmette une copie des propos n'est en soi pas un stratagème et est donc juridiquement valable.

Face à la crise sanitaire, mon employeur peut-il demander aux salariés s'ils sont vaccinés ?

✱ Un employeur ne peut pas obliger ses salariés à déclarer leur statut vaccinal. Cela relève en effet du secret médical. Aussi, les modalités de contrôle choisies par l'employeur ne devront pas lui permettre d'avoir accès aux informations détaillées.

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



DESSINE -MOI TA RENTRÉE !

DÉJÀ DIX-HUIT MOIS QUE LA CRISE SANITAIRE DE LA COVID-19 N'EN FINIT PLUS D'ÉBRANLER LE MONDE DU TRAVAIL ET SON ORGANISATION. À L'HEURE DE LA FIN DES VACANCES D'ÉTÉ ET DU RETOUR DES SALARIÉS, COMMENT ALLIER SANTÉ AU TRAVAIL ET CONTINUITÉ DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE. QUELLE SERA LA PLACE DU TÉLÉTRAVAIL ET DU NOUVEAU PASS SANITAIRE ? À QUELLE RENTRÉE FAUT-IL S'ATTENDRE ?



S

septembre 2021 : le travail d'après n'en finit pas de susciter des interrogations. Le télétravail sera-t-il toujours privilégié ? La fin du chômage partiel ne risque-t-il pas de faire basculer les salariés dans le chômage ? Verra-t-on de nouveaux modes de management ? Alors comment s'armer ?

Il est difficile aujourd'hui d'affirmer ce que le monde du travail nous réserve ces prochains mois, voire ces prochaines années. Une chose est sûre : la majeure partie des secteurs d'activité a souffert de la crise de la Covid-19 et des mesures associées.

Au sein du groupe de prêt-à-porter Happychic, détenu par l'association familiale Mulliez, qui regroupe Jules, Bizzbee et Brice, les employés ne sont pas à la fête !

« Aujourd'hui, nous avons fusionné, et on s'appelle Jules and Co avec la prochaine disparition annoncée de Brice », explique Tarik, DSC Happychic. Sans attendre la rentrée sociale, et à l'appel de l'intersyndicale, l'heure est déjà aux débrayages pour l'ensemble des 460 magasins du groupe tous les samedis de juillet de 14 à 16h.

HAPPYCHIC : LA CRISE SANITAIRE NE JUSTIFIE PAS TOUT !

L'ambiance n'est pas à la fête après un plan social en 2018 qui a abouti à la suppression de 466 emplois et la fermeture de 88 magasins. « La crise du Covid est la grande excuse pour la direction

Happychic

4 000

collaborateurs,
dont 2 600 salariés
en France

740

magasins
dans 17 pays,

700

millions
d'euros de chiffre
d'affaires générés
en 2017



de ne pas négocier et surtout ne pas récompenser les efforts prodigués par les salariés, assure Tarik. Nous avons sacrifié des jours de congé pendant les confinements pour le bien de l'entreprise, et, en juin, la direction modifie les objectifs de l'été, absolument inatteignables. Résultat : la plupart des salariés ne vont pas bénéficier de la rémunération variable annuelle entre 100 et 400 euros en fonction des salaires supérieurs au SMIC. »

En période de Covid, la performance ne rime plus avec valorisation au sein du groupe de prêt-à-porter. D'ailleurs, le mot d'ordre de la rentrée est clair : « Tu pousses le bouchon un peu trop loin Jules ! » En effet, les objectifs des magasins ont donc été revus à la hausse avec des paliers qui passent de 4, 8 et 12 % à 6, 10 et 14 % sans concertation avec les élus. « La CFTC a toujours été pour le dialogue social, mais là il n'y a plus d'interlocuteur. Pourtant, quand ils veulent négocier, ils savent nous appeler pour se mettre autour de la table... », déplore Tarik.

Toujours en PSE jusqu'à fin 2021, la stratégie de Happychic vise à faire disparaître ses magasins Brice au profit de la marque Jules and Co. « Quand il existe deux magasins de l'enseigne dans la même galerie, la tendance est au regroupement : soit ils prennent une surface plus grande, soit ils font un système 2 en 1 en gardant tous les salariés. Du coup, ces derniers sont trop nombreux dans le magasin, et



”

Le mot d'ordre
de la rentrée
est clair :
“Tu pousses le
bouchon un peu
trop loin Jules !”



finissent par partir en négociant une rupture conventionnelle. Pour moi, c'est encore un PSE déguisé », ajoute Tarik.

« ILS SE GAVENT SUR NOTRE DOS ! »

Lors des réunions NAO, la direction de l'entreprise a prétexté qu'elle ne pouvait rien donner vu le contexte du Covid et le prêt garanti par l'État de 25 millions d'euros qu'elle a souscrit et devra rembourser. Dans le même temps, Happychic a bénéficié du chômage partiel et a investi 3,5 millions d'euros dans une usine à jeans à Neuville-en-Ferrain (59). Bizarre, comme c'est bizarre ont entonné d'une seule voix l'intersyndicale sur le manque de moyens présumé d'Happychic !

« Quand on s'est remis au travail après le confinement, on a réalisé + 40 %, de chiffre d'affaires, c'est pour ça qu'ils sont revenus sur la prime d'intéressement en imposant de nouveaux objectifs irréalisables. Avant, les salariés gagnaient quasiment un salaire avec leurs primes. La famille Mulliez s'est servie de cette crise pour pressuriser les salariés en les privant de primes d'intéressement. Ils se gavent sur notre dos en augmentant les objectifs pour se refaire une santé financière. »

Pour faire revenir la direction à la table des négociations, la mobilisation des salariés sous la forme de débrayages est aujourd'hui essentielle. « Le

La famille Mulliez s'est servie de cette crise pour pressuriser les salariés en les privant de primes d'intéressement. Ils se gavent sur notre dos !

dialogue social avec les représentants des salariés doit redevenir la norme avec l'objectif de faciliter la négociation. Avec le coronavirus, les patrons font ce qu'ils veulent et nous tournent le dos. Nous continuerons de jouer notre rôle en revendiquant sans cesse, et notamment qu'ils reviennent sur leurs paliers qui n'ont d'autres buts que de l'empêcher de les atteindre ! » conclut Tarik.

GRUPE UP : UN ENGAGEMENT NATUREL !

Au sein du Groupe UP France (ex-Chèque Déjeuner), une société coopérative et participative (Scop) pas comme les autres, la direction s'est très vite mobilisée contre le coronavirus. « Dès l'annonce gouvernementale sur le confinement, nous avons très vite pris les choses en mains en organisant des rencontres avec les élus du CSE et la commission du CSSCT, car c'était un bouleversement total. Au vu de la situation, il a fallu trouver une organisation qui convienne à tout le monde » se rappelle Patience Rame, DS UP Group, à Marseille.

Le groupe UP France, spécialisé dans les services aux entreprises, facilite notamment l'accès à l'alimentation, la culture, les loisirs, l'éducation, l'aide à domicile, l'aide sociale... En France, il compte 718 salariés-sociétaires et 3 400 collaborateurs à l'international dans 19 pays. Dans le monde idéal du groupe UP, le capital est la propriété des salariés sociétaires, lesquels sont associés aux décisions de la coopérative. « Au premier confinement de mars, 30 % de nos collègues, principalement les managers, ont été sollicités en roulement, les autres collaborateurs étaient en chômage partiel et confinés. Au deuxième confinement de novembre, on a tiré les enseignements du premier, à savoir que l'on n'avait pas besoin d'autant de personnel en chômage partiel car la pérennité de l'entreprise en dépendait. Du coup, les collaborateurs ont quasiment tous été en télétravail. La direction et le service support informatique ont équipé une bonne majorité d'entre nous pour que l'on ait une activité comparable à celle que l'on avait au bureau. La fin d'année 2020 a donc été rude et difficile pour les salariés et socié-

UP

1964

date de création
du Groupe

3 465

collaborateurs
dans
19 pays

1,3

millions de clients

24,5

millions de
bénéficiaires

500

millions d'euros
de chiffre
d'affaires en
2017.



NOUVELLES(S) VIE(S) FRANÇAISES

taires qui se sont mobilisés dès la fin du confinement pour atteindre et dépasser les objectifs en quelques semaines... il en ressort de timides remerciements de la Direction. »

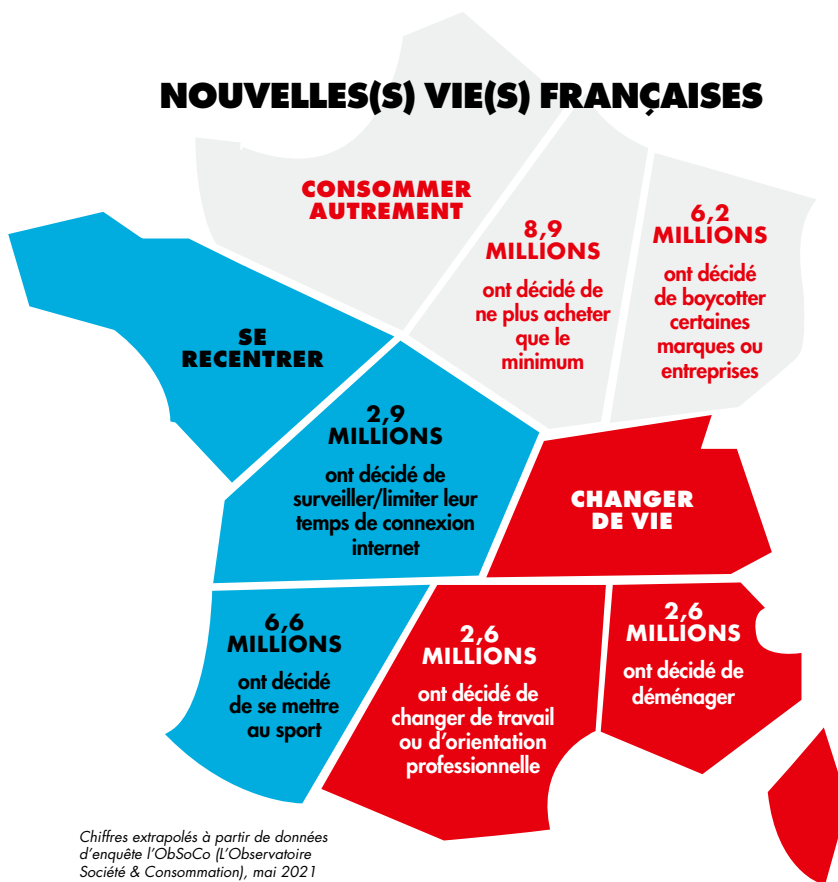
Rien n'arrête les IRP (instances représentatives du personnel) qui ont continué en plus de leurs activités sous forme de visioconférences de négocier des accords notamment sur le télétravail, lequel a été anticipé avec la crise sanitaire, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC, devenu GEPP – Gestion des emplois et des parcours professionnels), l'astreinte, les NAO... « Mais la priorité a été de savoir comment ce télétravail était vécu afin de tirer les bons enseignements pour finaliser notre accord télétravail, assure Patience Rame. Grâce à notre sondage, nous pouvons mesurer que 65 % des collaborateurs étaient favorables au télétravail. »

« CHACUN RETROUVE LE GOÛT DE TRAVAILLER ENSEMBLE ! »

En s'exerçant depuis son domicile, le télétravail offre de nombreux avantages comme des horaires de travail plus flexibles, ne plus prendre les transports, et la possibilité de concilier plus facilement travail et vie personnelle. « Avec le premier accord, nous avons négocié 1 jour par semaine, et dorénavant on est passé à 2 jours, même si 3 jours seraient aussi intéressant. De son côté, la DRH a permis à ceux qui ont le plus de difficultés à venir travailler au bureau. Aujourd'hui, le télétravail se fait sur la base du volontariat et le salarié doit en faire la demande. »

Pour autant, la reprise sur site ne peut pas être pensée comme un « retour à la vie d'avant ». En effet, le premier confinement a suscité chez les salariés des envies de faire autre chose. « Ce moment a été propice à une nouvelle réflexion et une pause nécessaire. Beaucoup ont trouvé l'opportunité de se former et beaucoup de se questionner : « Ce que je fais aujourd'hui, ai-je toujours envie de le faire ? Certains ont fait des bilans de compétences et d'autres des formations... ».

Que faut-il attendre de la rentrée ? Dans un contexte de crise, le Groupe Up a mis en place un plan de reprise sur site et continue le plan de relance de l'économie voulu par le CA : « Des agences vont être fermées et d'autres vendues comme ce fut le cas à Marseille, en janvier 2021. Aujourd'hui, mon agence de Marseille est pilote du projet de coworking : premiers à profiter de ce mode de fonctionnement avec des bureaux partagés entre collaborateurs. Un retour d'expérience auprès de la direction et avec les autres agences est en marche ! »



Chiffres extrapolés à partir de données d'enquête l'ObSoCo (l'Observatoire Société & Consommation), mai 2021

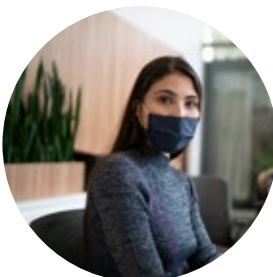
l'OBSoCo



Enfin, durant cette période de crise qui n'en finit pas, le travail de négociation de la CFTC a permis de mettre en place des accords grâce à un dialogue social de qualité. « Pour cette reprise sur site, il faut que chacun retrouve le goût de travailler ensemble. Et de se redécouvrir aussi ! Et tous ces accords vont faciliter cette reprise dans les meilleures conditions », précise Patience Rame. Elle ajoute : « En effet, en télétravail, les équipes ne se verront pas 5 jours sur 5 ; il appartiendra aux managers d'articuler cette nouvelle organisation en fédérant au mieux pour renforcer la cohésion. En tant que DS, nous avons aussi suivi une formation sur les risques psychosociaux (RPS) pour être vigilant sur la santé mentale, sociale et psychique de nos collègues afin de mieux les détecter pour les accompagner. Concernant le pass sanitaire, l'objectif est de veiller à la sécurité des salariés, et nous sommes informés de chaque cas avéré et des mesures sanitaires prises. »

PÉNÉLOPE : À QUOI VA RESSEMBLER L'ACCUEIL DE DEMAIN ?

Dans ce nouveau monde du coronavirus, les hôtes et hôtesse d'accueil sont aussi en première ligne et ont vu leurs pratiques et leurs missions évoluées. En effet, la crise sanitaire a accéléré le mouvement





de transformation. Renseigner, informer, guider, accompagner... et maintenant désinfecter et prendre en charge les visiteurs dans le respect des gestes barrières. Qu'en est-il chez Pénélope, qui est l'un des leaders français des métiers de l'accueil et téléphonique avec plus de 3 000 salariés ? « Nous avons des entités sur les grandes villes en France et une offre très diversifiée notamment dans l'événementiel ou l'animation, même si l'accueil en entreprise reste notre cœur de métier, note Octavia Dumoulin, DSC Pénélope. Dès le premier confinement, la plupart de nos hôtesse ont été mises en chômage partiel, puis elles ont dû s'adapter avec la généralisation du télétravail dans les entreprises, mais pour elles pas de télétravail. Certains postes se sont ainsi transformés en temps partiel ou alors nos clients ont dû réduire le nombre d'hôtesse destinées à prendre en charge les arrivants moins nombreux qu'auparavant. »

Alors à quoi va ressembler l'accueil de demain ? Avec les règles sanitaires liées au Covid et le nouveau pass sanitaire, de nouvelles tâches vont encore s'ajouter qui ne relèvent pas du rôle usuel des hôtesse d'accueil. Concrètement, derrière leurs parois en plexiglas, elles vont continuer de désinfecter les badges que les visiteurs en entreprise glissent désormais dans une boîte prévue à cet effet. Avec moins d'affluence dans les entreprises et donc plus d'interactions téléphoniques, les missions dévolues aux hôtesse d'accueil exigeront aussi davantage de polyvalence.

Pour Octavia Dumoulin, « le métier d'hôtesse évolue sans cesse et avec la crise sanitaire les hôtesse doivent aussi s'adapter. Aujourd'hui, la plupart d'entre-elles sont au moins bilingues et possèdent le Pack office pour maîtriser les outils de la bureautique car l'accueil n'est que la partie visible de l'iceberg de leur métier. C'est vrai qu'il existe moins de turn-over qu'avant car elles évoluent souvent vers des carrières administratives comme assistante. Hôtesse d'accueil n'est que très rarement un emploi à vie. Il faut donc prévoir des possibilités de reconversion. »

PASS SANITAIRE : DE NOUVELLES OBLIGATIONS ?

Alors même que le Conseil constitutionnel a validé, jeudi 5 août 2021, le pass sanitaire, le monde des DRH est en ébullition pour essayer de comprendre

Pénélope

1971

Création du Groupe. Pénélope est aujourd'hui, à travers ses différentes filiales, l'un des leaders des métiers de l'accueil visiteurs et téléphonique, de l'événementiel, du marketing terrain et des centres d'appels.

+ de
4 000

collaborateurs et un réseau de 15 agences, bureaux et antennes en France.

Le Groupe s'est développé en s'appuyant sur des valeurs de proximité et de qualité de service.



et de mettre en place cette nouvelle loi applicable dès le lundi 9 août. Quelles sont les obligations dans les entreprises ? « Le procès-verbal de la réunion sur le pass sanitaire précise que Pénélope ne sera concerné pour ses clients seulement sur les Musées où seuls les agents de sécurité contrôleront les pass, ou encore les sites paramédicaux où l'obligation vaccinale du personnel médical s'étend aussi aux autres personnels y intervenant », rappelle Octavia Dumoulin.

À l'heure actuelle, les hôtesse n'ont pas d'obligation vaccinale pour exercer en entreprises... Seules sont concernées les entreprises du secteur des loisirs et de la culture (cinémas, musées, théâtres, parcs d'attractions, salles de sport et piscines) rassemblant plus de 50 personnes. « Aucun employeur ne peut imposer la vaccination à ses collaborateurs, reconnaît Octavia Dumoulin. En revanche, le contrat de travail d'un salarié ne disposant pas d'un pass sanitaire pourra être suspendu dans certains secteurs d'activité. C'est pourquoi nous avons demandé à notre direction la liste des sites où nos clients exigent légalement ce sésame. »

Pour la rentrée, la CFTC s'est mise en ordre de bataille pour négocier les contrats des hôtesse volantes ou multisites qui consiste de manière générale à remplacer les hôtesse d'accueil lors d'une absence ou d'un congé. « Polyvalentes, elles possèdent une bonne capacité d'adaptation. Elles sont d'ailleurs mieux rémunérées avec des primes d'astreinte grâce à la signature d'accords initiés par la CFTC », ajoute Octavia Dumoulin. Bien habillées mais mal payées, les hôtesse restent toutefois peu informées de leurs droits et des avantages dont elles pourraient bénéficier au sein de leur entreprise : « Plus que jamais, notre présence syndicale est indispensable et doit être pérenne ; nous avons d'ailleurs innové en mettant en ligne des petites vidéos pour communiquer avec nos hôtesse », se félicite Olivia Dumoulin.

Avec moins d'affluence dans les entreprises et donc plus d'interactions téléphoniques, les missions dévolues aux hôtesse d'accueil exigeront aussi davantage de polyvalence

« Le travail est d'abord un espace de socialisation »



Camille Dupuy ←

Maîtresse de conférences en sociologie à l'Université Rouen Normandie, chercheuse au Laboratoire des Dynamiques Sociales (DySoLab) et chercheuse affiliée au Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET).

QU'EN EST-IL DU « TRAVAIL D'APRÈS » ?
APRÈS UNE CURE DE TÉLÉTRAVAIL FORCÉE,
LE RETOUR EN ARRIÈRE EST-IL POSSIBLE ?
ENTRETIEN AVEC CAMILLE DUPUY.

PAROLE D'EXPERT

Avec le télétravail qui tend à s'imposer, que nous réserve le monde du travail ces prochains mois, ces prochaines années ?

Camille Dupuy — Tout d'abord, il faut faire attention à cette idée répandue notamment dans les médias que la crise sanitaire aurait fait exploser les organisations du travail en faisant passer tous les salariés au télétravail au plus fort des confinements. En effet, ce mode d'organisation du travail a d'abord concerné l'ensemble des activités qui le permettent. Pour les autres, le dispositif de l'activité partielle, ou chômage partiel, a été fortement mobilisé pour assurer aux salariés une indemnisation et permettre de maintenir l'emploi. Globalement, on estime qu'un tiers des salariés ont télétravaillé de manière régulière et continue en 2020. La révolution annoncée du télétravail à 100 % n'est pas encore

pour demain. C'est bien ce que le futur du travail ne sera pas car il reste surtout l'apanage des cadres supérieurs et de certains secteurs d'activité « tertiariés » comme les banque-assurances, informatique, professions scientifiques ou intellectuelles... En revanche, on observe aujourd'hui un retour à une organisation du travail comme on l'avait avant. Là, où il n'y avait pas de télétravail, son recours se fait avec parcimonie. Dans les entreprises qui avaient mis en place un ou deux jours télétravaillés, les partenaires sociaux reviennent sur les accords télétravail. Que ce soit par le biais de la négociation collective, au niveau national, ou ensuite au cas par cas dans les entreprises, les accords organisent un télétravail restreint en général de un à deux jours par semaine pour mieux maîtriser l'organisation du travail. Ces accords intègrent aussi l'accompagnement financier notamment en termes d'équipement informatique, de connexion internet et de consommation d'électricité... Finalement, ce qui se profile est un télétravail mieux organisé, mais plus restreint.

On parle beaucoup des avantages du télétravail mais il y a aussi de nombreux salariés qui ont le moral en berne...

C. D. — Cette crise, et notamment la généralisation du télétravail, a provoqué du stress et des effets psychologiques parmi les salariés que les managers en distanciel n'ont pas réussi à détecter. Dans les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), les élus font également remonter la difficulté à identifier les problèmes des salariés, et, de fait, il s'installe un retard dans la prise en charge de ces difficultés physiques et psychiques en termes de santé au travail. Dans certaines grandes entreprises, les CSSCT ont pris le parti de développer des questionnaires pour évaluer les risques du télétravail. Le constat ? Pour la plupart, le télétravail limite le temps de transport et la fatigue et le stress associés, favorise l'organisation de sa journée de travail en fonction aussi de ses contraintes familiales et personnelles, mais... les salariés n'ont pas envie d'être à 100 % télétravail. On observe aussi chez les salariés les plus



jeunes et les plus précaires, ceux qui sont aussi les moins bien dotés financièrement, une moindre envie de basculer totalement dans ce mode d'organisation du travail. Pour les plus jeunes, c'est d'abord une question de socialisation car souvent ils vivent seuls et ont envie de sortir de chez eux et retrouver leurs collègues. Dans les familles les moins favorisées, le manque d'espace est souvent un problème majeur, d'autant que dans certains foyers ils peuvent se retrouver à 2 en télétravail sans internet à haut débit avec un seul ordinateur...

Bureaux partagés, full remote, co-working, ce monde du travail a-t-il un avenir ?

C. D. — Il est intéressant d'analyser ce que l'on voit dans les start-up, notamment dans le secteur de l'informatique où cette population est sensible à ces nouveaux modes de travail. Résultat : ça ne se développe pas car ces salariés continuent de vouloir se rendre au bureau plusieurs jours par semaine. Peu nombreux sont ceux qui s'essaient au full remote qui permet à un collaborateur de travailler d'où il veut, quand il veut. Ces quelques voyageurs qui ont envie d'aller passer 6 mois en Thaïlande et 6 mois ailleurs sont confrontés aux fuseaux horaires qui compliquent le travail avec leurs collègues... En revanche, les espaces de co-working continuent d'avoir de l'avenir : ils sont massivement occupés par des indépendants ou free lance qui n'ont pas envie de travailler seul chez eux, tout le temps et toute l'année. L'engouement pour le co-working est bien le signe que les gens ont besoin d'être investis dans un collectif, c'est vraiment ça l'idée. Le travail est évidemment une source de revenus, mais c'est d'abord un espace de socialisation et d'interactions sociales...

La prise de conscience des salariés sur un nouvel équilibre travail-vie privée est elle aussi une donnée importante révélée par la crise ?

C. D. — Selon les enquêtes menées sur ces questions-là, le télétravail n'a pas vraiment permis d'équilibrer vie professionnelle et vie privée ; au contraire cette forme

[...] le télétravail n'a pas vraiment permis d'équilibrer vie professionnelle et vie privée ; au contraire cette forme d'organisation du travail a eu pour effet d'intensifier la vie professionnelle et de la faire entrer dans la maison.

d'organisation du travail a eu pour effet d'intensifier la vie professionnelle et de la faire entrer dans la maison. Quand on est dans son salon le soir, on est encore dans la pièce où l'on a déjà télétravaillé la journée, l'absence de coupure est préjudiciable. De plus, les périodes de confinement ont été très difficiles pour les femmes avec une hausse importante de la charge de travail notamment avec la fermeture des écoles qui s'est traduite par des heures de tâches domestiques supplémentaires. A contrario, quand ces femmes bénéficient d'espaces et de temporalité distincts entre le travail et la maison, elles ont aussi un meilleur équilibre entre vie professionnelle et privée.

On l'a vu, la crise sanitaire provoquée par la pandémie Covid-19 a bouleversé l'organisation des entreprises et du travail. Elle a aussi considérablement affecté les missions du CSE.

C. D. — Absolument. Durant cette période, on s'est d'abord focalisé sur les enjeux de la crise sanitaire ; d'ailleurs dans les CSE on ne parlait plus que de cette pandémie. Du coup, tous les questionnements en cours sur l'épargne salariale, la qualité de vie au travail, l'égalité professionnelle ont complètement été mis sous le tapis... Les négociations importantes sur la vie de l'entreprise ont ainsi pris énormément de retard.

La deuxième observation est la difficulté à fonctionner notamment liée au passage à distance... Pour les organisations syndicales, qui font beaucoup d'aparté entre elles durant les réunions CSE, il a été difficile d'interagir pour faire évoluer les négociations au fil de la journée. En cette période de crise, le CSE a surtout servi de chambre d'enregistrement sans endosser un véritable rôle car tout a été traité dans l'urgence. In fine, le dialogue social s'est appauvri comme le pouvoir de négociation des salariés. La crise sert même parfois de prétexte, puisqu'y compris dans des secteurs peu touchés par la crise, on voit des plans sociaux.

Quel rôle doivent jouer les syndicats pour cette rentrée ?

C. D. — Au niveau national, deux sujets brûlants vont s'inviter à la rentrée avec la réforme de l'assurance chômage applicable dès le 1^{er} octobre et peut-être celle des retraites. Dans les entreprises, il se joue vraiment la « renormalisation » du travail : la priorité sera de mettre en place un cadre pour la reprise de l'activité en présentiel, à temps complet ou en partie en télétravail, et surtout retourner à la table des négociations tous les sujets qui ont été mis de côté durant la crise sanitaire. Et bien évidemment remettre le dialogue social au centre de ces nouvelles consultations. On a aussi du mal à mesurer que le passage au CSE s'est fait en janvier 2020, soit quelques mois avant l'arrivée du coronavirus. Il existe donc un vrai effet du passage au CSE sur le dialogue social avec notamment la fusion des instances représentatives du personnel, c'est-à-dire moins d'élus pour plus de questions à traiter en même temps. Ajoutez la crise sanitaire et le confinement qui ont finalement porté un coup à la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise. Avec la rentrée, la régulation de la démocratie sociale est espérée...

Baromètre Santé & Qualité de Vie au Travail

Édition 2020



2020 a été marquée par la crise sanitaire. Quels ont été les impacts sur la vie professionnelle, le management, les conditions de travail ? Le baromètre nous livre un éclairage.

Isolement, santé, vie privée : les effets déléteurs de la crise sur les salariés,

La crise a accéléré le développement des vulnérabilités des salariés.

Ainsi en 2020, la moitié d'entre eux a connu une situation de fragilité sociale et 30 % déclarent s'être sentis souvent voire très souvent isolés. Une solitude frappant particulièrement les télétravailleurs (35 %) et ceux ayant connu l'activité partielle (34 %) : des constats mettant en lumière le rôle social de la vie professionnelle.

Outre l'isolement, les restrictions sanitaires ont également eu des conséquences sur la santé physique et psychique des salariés.

Contrepoint de ces constats négatifs

Les résultats de l'étude mettent également en avant un sentiment global d'amélioration des conditions de travail, particulièrement au niveau des relations entre collègues et avec la hiérarchie. Ainsi, malgré la crise, 80 % des salariés se déclarent satisfaits de leur travail, un chiffre jamais atteint depuis 2011. Globalement, l'évaluation de la qualité de vie au travail a augmenté, avec une note moyenne de 6,8/10. De plus, 80 % des salariés trouvent du sens à leur travail et 85 % d'entre eux ont le sentiment d'être utiles.

Ces hausses qui peuvent apparaître comme surprenantes, s'expliquent par une amélioration de la solidarité entre collègues et une plus grande compréhension des entreprises vis-à-vis de leurs salariés.

Ainsi, l'ambiance au travail s'est globalement améliorée : 88 % des salariés se disent bien intégrés dans leur entreprise (contre 83 %-86 % sur la période 2013-2018). Mais surtout, le soutien entre collègues a nettement progressé en 2020, avec une augmentation moyenne de 6 points.

Redéfinition des frontières

Si les relations entre collègues semblent s'être solidifiées par le soutien, la prévenance et la solidarité, la flexibilité s'est imposée. Beaucoup de salariés ont ainsi pu gagner en autonomie et en indépendance.

Globalement le sentiment d'être sous contrôle ne concerne plus que 50 % des salariés (contre 52 % à 56 % depuis 2012) et 2 salariés sur 3 jugent satisfaisant le niveau de flexibilité que leur travail leur permet.

De surcroît, la crise a également été pour beaucoup, l'opportunité de monter en compétences, en particulier sur les outils informatiques, avec le sentiment d'avoir été bien accompagné par les entreprises (pour 57 % des salariés, 67 % des télétravailleurs).

Finalement, il faut remarquer que des améliorations organisationnelles ont aussi été nettement remarquées du côté des managers : 72 % d'entre eux discutent désormais de leurs objectifs avec leur hiérarchie (contre 68 % en 2019) et 72 % d'entre eux se sentent reconnus pour leur engagement.

En sortie de crise, de nouveaux enjeux pour les entreprises

Alors que la situation sanitaire semble se normaliser, de nouveaux enjeux se profilent pour les salariés.

Comment réintégrer l'entreprise dans de bonnes conditions, comment y retrouver ce qui leur a manqué sans perdre l'autonomie, la solidarité et le dialogue découverts et appréciés pendant cette année ? DRH et dirigeants se trouvent confrontés à une situation une fois de plus inédite : réussir à tirer les leçons d'une année extraordinaire très rapidement, afin de pouvoir amorcer la reprise dans les meilleures conditions économiques et sociales

malakoffhumanis.com



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

Vertbaudet, le berceau du e-commerce



Vertbaudet

Premier e-commerçant européen dans l'univers de l'enfant avec

3,5 millions de clients sur l'Europe, plus de

100 millions de visites sur les 8 sites internet et

20 millions de produits vendus par an

a su surfer sur la vague du succès : « En avril 2021, le chiffre d'affaires est en augmentation de 50 % par rapport à l'année dernière. La crise sanitaire a fait évoluer les comportements d'achat des consommateurs qui ont changé leur façon de faire tout en se reconnaissant dans notre marque. Enfin, si l'on compare avec 2019, une année sans Covid, la partie web France s'envole avec + 32 % ! » note Alexandre Lemahieu.

Pour préparer l'avenir, Vertbaudet a transféré son activité logistique dans un nouveau bâtiment pour répondre aux défis de demain. « Nous occupons la plateforme seulement depuis le 26 juillet. Il faut que la machine se mette en marche et que l'on soit vigilant sur les conditions de travail. Vertbaudet est plus que jamais aux avant-postes du digital qui s'est aujourd'hui ancré dans le quotidien de tous les consommateurs », conclut-il.



Contact

Alexandre Lemahieu
DSC Vertbaudet
06 88 50 72 94
alexmahieu@cyvbgroupe.com

LES VAGUES DU COVID N'ONT PAS IMPACTÉ LA MARQUE DE PUÉRICULTURE VERTBAUDET QUI A SU SURFER SUR LE BOOM DU E-COMMERCE. LE DIGITAL A FAIT SA DIFFÉRENCE ET SON SUCCÈS.

Malgré la crise sanitaire, Vertbaudet a réalisé, en 2020, un chiffre d'affaires en progression de 9 % pour s'établir à près de 350 millions d'euros. Durant cette période difficile, son activité 100 % digitale lui a quand même permis de bien fonctionner. En 2021, la dynamique positive se poursuit pour l'entreprise française spécialisée pour les besoins de la future maman et des jeunes parents qui emploie 1 000 personnes en France. « En effet, dès le premier confinement, en mars 2020, nous avons fait 100 % de notre chiffre d'affaires sur le web suite à la fermeture de nos 75 magasins », explique Alexandre Lemahieu, DSC Vertbaudet.

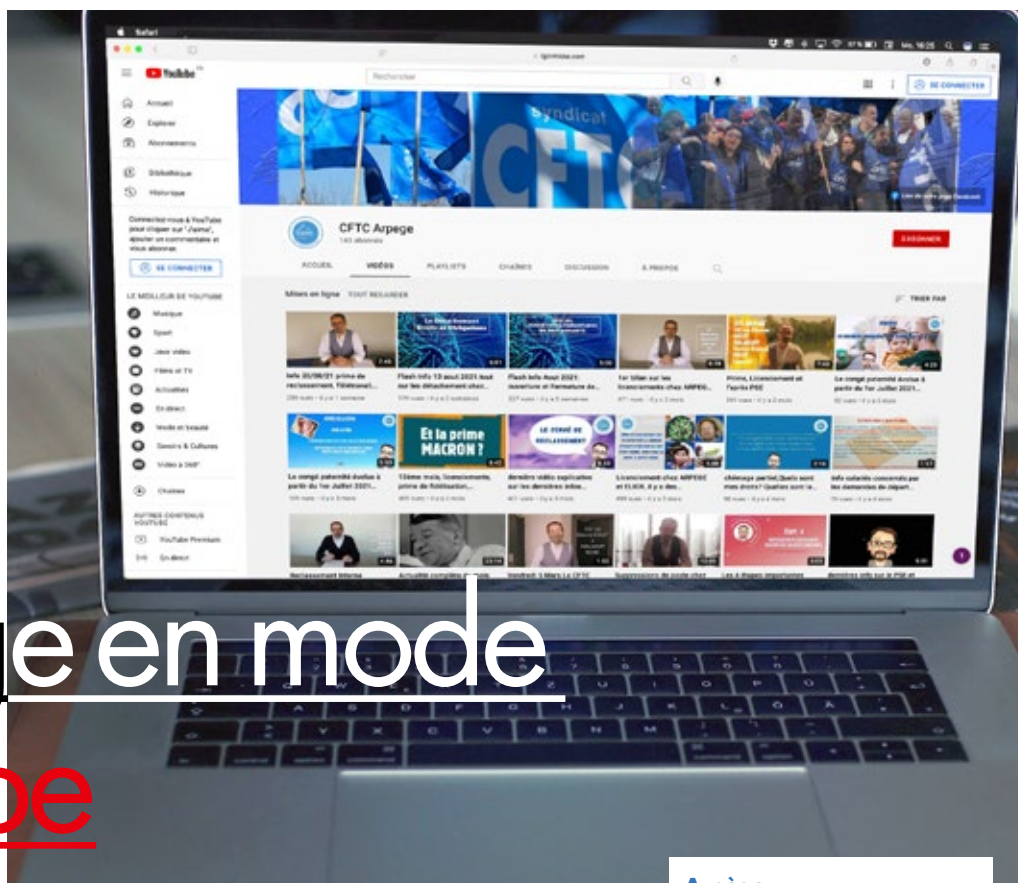
Des catalogues au e-commerce, il n'y a qu'un pas qu'a franchi la marque en 1999 en lançant son premier site en ligne, Vertbaudet.fr. « C'est vraiment la force de Vertbaudet, qui a créé initialement une marque de vêtements pour enfant vendus par catalogue. Ce mode de vente par correspondance est une démarche qui s'apparente véritablement au e-commerce, lequel était naturellement dans nos gènes », précise Alexandre Lemahieu.

L'ACHAT EN LIGNE EST L'AFFAIRE DE TOUS !

Depuis 2015, Vertbaudet s'est fortement développé sur le digital en réalisant aujourd'hui plus de 80 % de ses ventes en ligne, et plus de 25 % dans les sept pays européens (Allemagne, Grande-Bretagne, Belgique, Suisse, Pays-Bas, Espagne et Portugal) où la marque est présente. On l'aura compris : Vertbaudet est aujourd'hui la première plateforme européenne d'e-commerce dédiée à l'univers de l'enfant selon le fonds d'investissement Equistone Partners Europe qui vient de racheter Vertbaudet en juillet 2021. Avec ce nouvel actionnaire, le cap est mis vers le développement à l'international où l'objectif est de réaliser 40 % du chiffre d'affaires hors de France d'ici cinq ans.

Grâce à sa stratégie multicanal, Vertbaudet

SOUS L'EFFET DU CONFINEMENT, L'ÉQUIPE CFTC DE L'ENTREPRISE DE RESTAURATION S'EST MOBILISÉE POUR DÉVELOPPER UNE CHAÎNE YOUTUBE AFIN DE RECRÉER DU LIEN ET DE LA COMMUNICATION.



Arpège en mode Youtube

« Il faut toujours être à l'affût ! », cette phrase d'un spécialiste de la communication, Christophe Noël, DS Arpège, en a fait sa devise. À l'affût des nouvelles technologies, l'équipe CFTC a fait de Youtube un outil supplémentaire de sa communication syndicale. Prédominants dans nos vies, les réseaux sociaux sont ainsi devenus le moyen le plus évident pour les élus du personnel et syndicalistes de communiquer et d'informer leurs salariés. « Qu'on le veuille ou non, les gens ont évolué dans leur façon d'aborder la communication, c'est à nous de nous adapter et de nous moderniser pour toucher les salariés tout en élargissant notre palette de communication », explique Christophe.

Après Facebook, la CFTC s'est donc mise en mode Youtube dans un contexte particulier de confinement. « Effectivement, l'année dernière notre secteur

d'activité était complètement sclérosé avec tous les restaurants fermés, se rappelle Christophe. Du coup, les salariés inquiets avaient besoin d'être rassurés. Il fallait trouver quelque chose d'universel et accessible au plus grand nombre à partir du moment où ils possèdent un téléphone et internet. Finalement, Youtube a été la porte d'entrée idéale. »

LA CFTC FAIT SON JT !

La section a fait appel aux compétences d'un élu, Laurent Barberi, qui a créé la chaîne Youtube. Depuis, les vidéos d'informations se succèdent avec succès en transmettant un message et davantage d'informations en un temps réduit, en comparaison à un simple texte ou image posté sur le Web. Comme un Journal télévisé, la vidéo se lance avec la musique d'un générique pour un véritable flash info présenté

par Christophe. « C'est ce que les salariés recherchent aujourd'hui : trouver rapidement une réponse claire à leurs questions. Sur nos points de vente, un salarié va recevoir la vidéo sur WhatsApp et la diffuse aux collègues quand ils sont en pause. Le nombre de vues peut même atteindre 800 sur 1 700 salariés », se félicite-t-il. La CFTC ne manque pas d'idées et se projette déjà dans l'avenir ! « Nous avons un plan de communication sur les deux prochaines années qui vont coïncider avec nos élections. Il faut montrer que nous sommes une équipe au service des salariés et que l'on incarne la CFTC d'une autre façon. Le tract et le terrain, c'est nécessaire, mais Youtube nous permet d'envahir un champ sur lequel on n'est pas suffisamment présent en touchant autrement les salariés, mais aussi un public jeune », conclut Christophe.

Arpège

La marque Arpège d'Elior Group, qui est dédiée à la restauration haut de gamme en entreprise, compte environ

1 700 salariés et s'appuie sur un réseau de

110 restaurants à Paris et en Ile-de-France et trois sites à Toulouse, Marseille et Caen.



Contact
Christophe Noël
DS Arpège
06 20 77 92 19
chrisnoel56@yahoo.fr

#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

Pour chacun, pour tous, pour la vie

Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité,
n° Siren 532 661 832, n° LEI 69500B016811L1U4F62, DirCom Groupe VYV - © Gettyimages - 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

