

— Décembre 2021 —

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

IMPULSION

N°74

FOCUS

CAP VERS LA
FORMATION
SYNDICALE

HCR

Sodexo
chez Mickey !

COMMERCE

Primark,
tendance CFTC

VOS DROITS

La formation
professionnelle

COMMERCE

La Grande Récré, vers
davantage de dialogue

**DEVENEZ L'ACTEUR
D'UNE TRADITION**

POISSONNIER

ÉCAILLER

Un savoir-faire d'artisan



Jordan Goube

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**

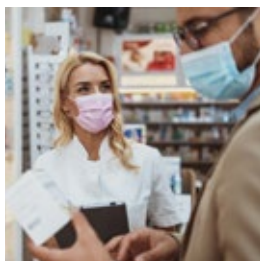


WWW.POISSONNIERS.COM

IMPULSION N°74

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

Décembre 2021



06

Actus

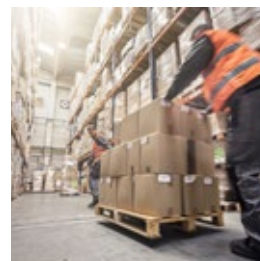
Retrouvez tout ce qui fait l'actualité
 et les chiffres clés



09

HCR

Sodexo
 chez Mickey !



10

Commerce

Un dimanche
 au bord de l'eau...



13

Commerce

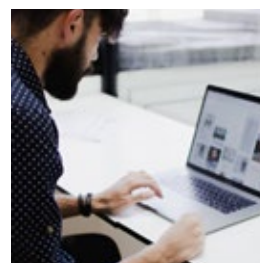
Primark,
 tendance CFCTC



14

Vos droits

La formation
 professionnelle



17

Focus

« De nouveaux besoins
 ont émergé ! »



24

Commerce

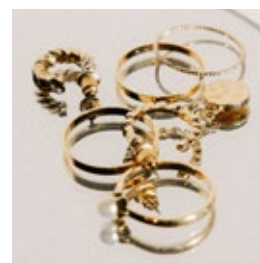
La Grande Récré,
 vers davantage de dialogue



25

Commerce

Gap file
 un mauvais coton



26

Commerce

THOM « Le pouvoir d'achat est au
 cœur de nos préoccupations »

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

« ON NE TIENT PAS COMPTE DE LA VRAIE VIE ! »

Cette année 2021 a encore été vécue à l'ombre du Covid-19, lequel a aussi chamboulé le monde du travail et son organisation. Allons nous assister à un retour à la normale en 2022 ? Pour notre fédération CFTEC-CSFV, les perspectives d'avenir s'ouvrent avec le 8^e Congrès qui arrive à grand pas, du 22 au 24 mars, à Tours (Indre-et-Loire) où une nouvelle motion d'orientation sera proposée et votée. Durant ces trois jours, le thème de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) sera au cœur de nos débats. Aujourd'hui, de façon plus urgente, nous devons prendre en considération le bien-être des salariés dont la qualité de vie au travail et la santé mentale ont été affectées en ces temps de crise sanitaire. C'est pourquoi il nous faut saisir l'opportunité de la RSE qui devient un véritable enjeu pour agir. Ainsi, au plus près du terrain, nous pouvons proposer des avancées concrètes sur tous les domaines touchés par la RSE.

Les combats sont nombreux : au premier chef, le pouvoir d'achat qui s'amenuise au fil des jours. Tout le monde en parle, mais personne n'avance réellement de propositions. Alors, prenons le pouvoir... d'achat ! Quant à la prime de 100 euros, on se moque du monde, c'est une rustine ! On ne tient pas compte de la vraie vie : quand le gouvernement prétend avoir augmenté le pouvoir d'achat et qu'il cite en exemple la prime d'activité, il se trompe ! Une seule chose compte : le travail doit être mieux payé, en particulier pour les plus modestes qui n'ont pas envie de vivre sous perfusion. De plus, quand 20 % des salariés du secteur privé travaillent à temps partiel subi sans horaires dans leurs contrats : on comprend mieux le mouvement des Gilets jaunes !

Aujourd'hui, on observe que les jeunes refusent les mauvaises conditions de travail et s'interrogent sur la question du sens au travail et de sa finalité : c'est une véritable avancée et un enjeu que les entreprises devront prendre en compte. La crise sanitaire a profondément bouleversé nos vies, et certains d'entre nous ont choisi d'opérer des changements profonds. Plus que jamais, la CFTEC-CSFV continuera de défendre l'existence d'un travail digne pour tous.

Au nom de la Fédération, je tiens à vous remercier pour tout le travail accompli et vous souhaite une excellente année et de joyeuses fêtes !

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



LES VENTS DE LA REPRISE...

En France, la croissance pourrait atteindre 6,75 % en 2021, contre 6,3 % initialement prévus selon la nouvelle prévision de la Banque de France.

Pour 2022, un consensus est en train de se dessiner autour de 4 % du PIB (Produit intérieur brut) pour le gouvernement, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et le Fonds monétaire international (FMI). Mais ce chiffre pourrait être nettement supérieur si les ménages dépensaient une partie de l'épargne accumulée depuis le début de la crise sanitaire.



SOCIAL

ASSURANCE CHÔMAGE : QUEL IMPACT ?

Selon une étude de l'Unédic : plus de 1 million de chômeurs subiront une baisse d'allocation de 17 % en moyenne. Le reste de la réforme concernant le durcissement des règles sur la dégressivité des allocations et sur la durée d'affiliation nécessaire pour ouvrir ou recharger un droit, devrait entrer en vigueur au 1^{er} décembre 2021. Une fois « l'ensemble de toutes ces mesures montées en charge », la réforme conduirait à une réduction des dépenses de 2,3 milliards par an... qui n'iront pas dans les poches des demandeurs d'emploi.

EN CHIFFRE

2,2 %

c'est l'augmentation des **prix à la consommation** sur un an au mois de septembre, après 1,9 % en août, selon une estimation de l'Insee.



PAUVRE DE NOUS !

En cinquante ans, le nombre de pays pauvres n'a fait que progresser. L'Organisation des Nations Unies (ONU) en recense 46 aujourd'hui contre 26 en 1971. Pour ne plus appartenir à la catégorie des pays les moins avancés, le revenu national brut par habitant doit atteindre au moins 1 222 dollars. Ces pays sont basés pour la majeure partie d'entre eux au sein du continent africain (33 pays sur 46).

LA CSFV MARQUE DES POINTS !

Le recours de la Fédération CFTC-CSFV devant le conseil d'État a été couronné de succès ! En 2018, un accord portant sur les salaires minima qui incluaient la prime annuelle et le paiement des temps de pause afin de les rendre obligatoires pour toutes les entreprises du secteur a été conclu, signé par la CFTC et le ministère du travail avait refusé d'étendre cet accord prétextant que la convention collective de branche ne pourrait pas intégrer des compléments de salaire dans ses minima.

Le Conseil d'État, conscient de l'importance de la question, a pour la première fois de son histoire tenu une audience publique d'instruction lors de laquelle le président de la Fédération, M. Patrick ERTZ, a défendu le point de vue de la CFTC en rappelant que les ordonnances Macron ne peuvent en aucun cas avoir pour conséquence une baisse de rémunération des salariés. Dans sa décision du 7 octobre, le Conseil d'État reconnaît la liberté des partenaires sociaux d'un secteur professionnel de fixer eux-mêmes leur définition et le montant des salaires minima hiérarchiques.

Cette décision est importante puisqu'elle permet de sécuriser le montant des primes et compléments de salaires accordés aux salariés par leur convention collective.

LE MORAL EN BERNE

Tout va bien en France, sauf le moral des Français. En effet, le baromètre de confiance des ménages Challenges-BFM-Aviva est en repli de 6 points. Selon l'enquête menée en octobre, ce décrochage serait lié « à la hausse des prix de l'énergie qui a fait du pouvoir d'achat le premier sujet d'inquiétude ».

CHANGEZ TOUT !

Épuisés après dix-huit mois de crise sanitaire, les salariés aspirent à changer de vie. Cette période a éveillé des interrogations sur le sens du travail et des envies de renouveau. Selon l'étude d'Empreinte Humaine sur la santé psychologique des salariés, 16 % déclarent avoir quitté leur entreprise par choix depuis le début de la crise. Ils sont 31 % à souhaiter activement rechercher un autre emploi après la crise. La sortie de crise semble avoir encore renforcé les attentes des salariés envers leur entreprise : 82 % (+12 points) veulent que les politiques de qualité de vie au travail de leur entreprise évoluent.



FUTUR

LES EMPLOIS DE DEMAIN

Selon une étude de l'Institut pour le futur, 85 % des emplois de 2030 n'existent pas encore. En cause, le développement de la numérisation, de la robotisation et de l'intelligence artificielle.

Face à cette évolution, le travailleur du futur va devoir s'adapter et être plus mobile. Les filières à forts débouchés à suivre demain : le numérique, la transition énergétique, la silver économie (l'économie au service des âgés) et l'e-commerce.

ÉCHO DE L'AFR

PHARMACIEN CORRESPONDANT, UN TRAIT D'UNION ENTRE VOUS ET VOTRE MÉDECIN TRAITANT...



Vous avez déclaré votre médecin à la caisse de sécurité sociale ? Vous pouvez maintenant désigner un pharmacien correspondant. Pourquoi ? Comment ? On vous explique.

Vaccination contre la grippe saisonnière, aide au sevrage tabagique, téléconsultation... L'implication de vos pharmaciens dans votre parcours de soins a toujours été bien au-delà de la délivrance des traitements. Elle s'est intensifiée durant la crise sanitaire avec les dépistages, la vaccination et le renouvellement de certains traitements. C'est dans ce contexte que le ministère de la santé a décidé de simplifier la procédure de désignation du pharmacien correspondant. Objectif ? Faciliter une adaptation rapide des traitements et simplifier la vie des patients.

Pour quoi faire et comment ?

Lorsqu'il est désigné correspondant, votre pharmacien devient l'interlocuteur privilégié de votre médecin traitant. Ce statut l'autorise à renouveler certains de vos traitements, ou à ajuster la posologie en fonction de l'évolution de vos

symptômes, avec l'accord du médecin traitant.

Renouvellement de traitement :

Seuls sont concernés les traitements pour maladie chronique. Le renouvellement ou le réajustement du traitement n'est possible qu'après inscription sur votre ordonnance, d'une mention autorisant spécifiquement votre pharmacien à intervenir sur tout ou partie des médicaments prescrits, sous réserve, bien sûr, d'en informer votre médecin. Autre limite, la durée de validité de l'ordonnance renouvelable ou modifiable ne peut excéder un an.

Vérifier avec votre pharmacien qu'il remplit bien les conditions pour devenir correspondant.

Une fois son accord obtenu, remplissez avec lui le formulaire CERFA de déclaration du pharmacien correspondant,

Adressez-le à votre caisse primaire d'assurance maladie. **Informez votre médecin traitant.**

Bon à savoir :

La déclaration d'un pharmacien correspondant est facultative et n'a aucune incidence sur vos remboursements de frais médicaux.



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

Le Groupe APICIL accompagne les branches professionnelles dans leur engagement au service de la protection sociale et de la santé des salariés.
« Par une relation proche et attentionnée, soutenir toutes les vies, toute la vie »,
c'est notre raison d'être en tant qu'acteur de la protection sociale.
Nous sommes tous différents, et nos différences nous réunissent.
Mieux, elles nous réussissent.

groupe-apicil.com

SANTE | PREVOYANCE | EPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

GRUPE
APICIL
UNIQUES, ENSEMBLE

Sodexo chez Mickey !

LE GROUPE DE RESTAURATION COLLECTIVE SODEXO EST ENTRÉ DANS LE « MONDE MAGIQUE » DE DISNEYLAND PARIS AFIN DE NOURRIR DE NOUVELLES AMBITIONS ET SURTOUT LES 15 000 SALARIÉS DU SITE.



Au 1^{er} octobre 2021 Sodexo a écrit une nouvelle page de son histoire sur les pas de Mickey ! À cette date, le géant de la restauration collective a repris au groupe Compass le contrat qui le liait à Eurodisney Paris. En remportant cet appel d'offres, le groupe Sodexo a récupéré 180 salariés sur les 265 qui étaient intégrés sur ce site par la société Compass, laquelle a donc conservé 85 de ses collaborateurs. « Pour la CFTC, c'est une bonne nouvelle dans la mesure où notre syndicat est majoritaire à plus de 70 % sur le site d'Eurodisney, assure Malika Khalladi, DSN groupe Sodexo. J'ai déjà rencontré ces salariés et nos partenaires CFTC de Compass pour échanger sur les avenants liés à ce transfert. »

N'oublions pas que dans le secteur de la restauration collective durablement sinistré, Sodexo a déjà supprimé plus de 2 000 postes suite au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) de 2020, soit près de

7 % de ses effectifs, en majorité dans le segment Services aux entreprises, le plus en souffrance avec le confinement puis le télétravail généralisé. « Aujourd'hui, c'est la galère pour trouver le personnel manquant sur le site d'Eurodisney ; les représentants des Ressources humaines s'arrachent les cheveux, d'autant que ce problème est devenu récurrent dans l'entreprise après ce PSE où la réduction du personnel a eu pour conséquence une surcharge de travail pour les autres », explique Malika Khalladi.

« DISNEY VEND DU RÊVE ! »

La raison pour laquelle Sodexo a raflé le marché ? « C'est simple, au départ, Compass a choisi de ne pas cuisiner sur place, mais de faire livrer des repas préparés en dehors de Disney ne disposant pas du matériel et de la place nécessaire pour s'organiser durablement. Sodexo a fait la différence en acceptant la contrainte demandée par Eurodisney de travailler dans la cuisine centrale installée sur le site. Sur place, les collaborateurs vont devoir suivre le rythme des 15 000 salariés de Disney et travailler 7 jours sur 7 du matin au soir pour les nourrir ! Mais les conditions de travail ne sont pas au rendez-vous avec un manque de matériel et un sous-effectif criant », déplore Malika Khalladi.

Dans ce contexte, Malika a désigné un Délégué syndical régional (DSR) chez Eurodisney, déjà élu au sein de l'ex-Compass. « Disney vend du rêve mais ne respecte pas les salariés qui sont sous-payés. C'est le monde merveilleux, et les requins se sont retrouvés ! » conclut-elle.



Sodexo en France
(exercice 2019-2020)

2,5 milliards d'euros
de chiffre d'affaires (CA)

36 000 collaborateurs

2 500 000
consommateurs par jour

26 000 clients

4 000 sites

... et dans le monde

19,3 milliards de CA

420 000
collaborateurs

100 millions
de consommateurs par jour

64 pays

32 000 sites



Contact
Malika KHALLADI
DSN groupe Sodexo
06 01 17 21 97
kiladi73@yahoo.fr

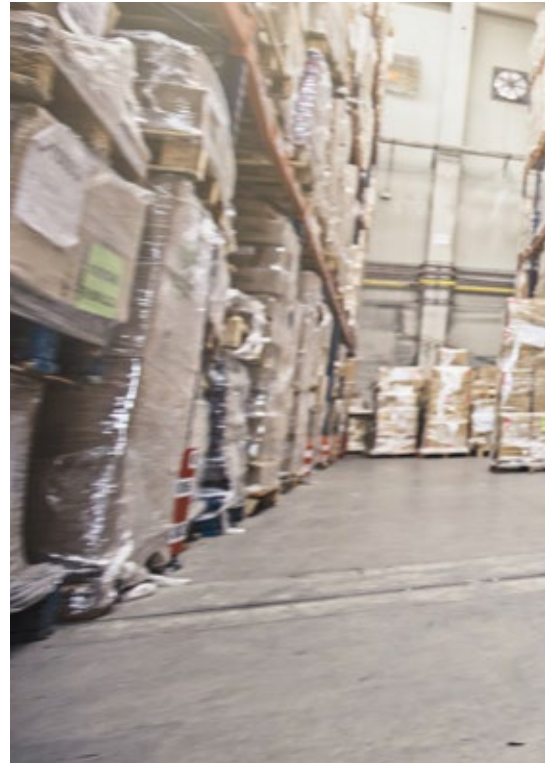
Castorama Un dimanche au bord de l'eau...

LA CFTC S'EST ENGAGÉE SUR LE TERRAIN JUDICIAIRE POUR FAIRE RESPECTER L'ACCORD D'ENTREPRISE DE 2014 QUI PRÉVOYAIT L'OUVERTURE DE SES MAGASINS DE PROVINCE POUR 5 DIMANCHES PAR AN. POUR GÉNÉRALISER LE TRAVAIL DOMINICAL, L'ENSEIGNE DU BRICOLAGE CASTORAMA A ORGANISÉ UN RÉFÉRENDUM AUPRÈS DE SES 13 000 SALARIÉS. DÉCRYPTAGE.

« Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche ». Ainsi est formulé l'article 2 de la loi du 13 juillet 1906. Plus de cent ans après, la loi Macron de 2015 a étendu le droit à travailler le dimanche de 5 à 12 jours par an en obtenant une dérogation auprès de la mairie ou du préfet de sa région. Le dossier du travail dominical revient sans cesse sur le devant de la scène et la crise sanitaire du Covid n'échappe pas à la règle. C'est ainsi que l'enseigne du bricolage Castorama a dérogé au repos dominical dans ce contexte de pandémie, dès juillet 2020, et depuis rien ne l'arrête après avoir ouvert la boîte de Pandore. « Confrontée à cette pandémie, l'entreprise nous a fait valoir qu'elle avait perdu du chiffre d'affaires et qu'une ouverture le dimanche permettrait de sortir la tête de l'eau tout en renseignant mieux les clients, se rappelle Jean-Michel Fruit, DSC Castorama. Opposés à l'ouverture dominicale sur notre magasin de Bondues, nous avons cependant décidé

de la jouer "corporate" et d'accompagner l'entreprise en ouvrant exceptionnellement tous les dimanches de juillet à septembre. » Et pourtant... rappelez-vous : afin de lutter contre la propagation du Covid-19, le gouvernement, dès le 15 mars, a annoncé « la fermeture des lieux recevant du public non indispensables à la vie du pays » et a dressé une liste des commerces essentiels qui

pourront continuer d'ouvrir. Ce qui fut le cas des magasins de bricolage sur cette période... La raison ? Pour permettre aux particuliers qui doivent réparer une fuite d'eau ou qui n'ont plus aucune ampoule chez eux de ne pas rester sans solution. Cherchez l'erreur ! « Il est clair que le secteur du bricolage a fait du lobbying et du forcing auprès du ministère en faisant du bricolage un loisir de confinement. Du coup, les Français n'avaient pas d'autres choix que de bricoler ! À cette date, Castorama a décidé de fermer l'intégralité de ses magasins tout en renforçant la vente click and collect. Finalement, nous



avons réouvert au public à partir du 11 mai 2020, et notre chiffre d'affaires a vraiment décollé », explique Jean-Michel Fruit.

LE COVID-19 PROFITE AU BRICOLAGE !

Selon les données de la Fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB), le marché du bricolage a augmenté de +13 % en 2020, rapportant 31,1 milliards d'euros de chiffre d'affaires. C'est pourtant dans ce contexte que Castorama et Brico Dépôt qui appartiennent au groupe anglais Kingfisher, ont obtenu un énorme Prêt garanti par l'État (PGE) de 600 millions d'euros pour faire face à la crise du Covid-19. « Est-ce qu'ils en avaient vraiment besoin pour soutenir leur trésorerie ou faut-il y voir une aubaine pour toucher de l'argent pas cher », questionne Jean-Michel Fruit.

L'appétit vient-il en ouvrant ? C'est du moins ce que semble croire la direction de Castorama qui aspire à ouvrir ses magasins le dimanche jusqu'à la fin de l'année 2021. La CFTC s'interroge alors que Castorama avait signé un accord d'entreprise en 2014 où l'enseigne s'engageait à ne pas généraliser le travail dominical au-delà de la région





Les forcés du dimanche

Selon une note de la Dares (Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques) portant sur 2019, ils sont 21,6 % à devoir se rendre au travail le dimanche, ce qui représente environ 6 millions de salariés. Dans le détail, sur les quatre dernières semaines, ils sont 14,6 % à travailler au moins un dimanche sur deux, et 7 % de manière plus occasionnelle, avec un seul dimanche. Ce chiffre est en légère augmentation depuis 2013 (+1,4 point).

parisienne. En province, il était restreint à 5 dimanches par an.

« N'obtenant pas de réponse de la direction, nous avons engagé une action judiciaire et assigné le magasin de Bondues au tribunal, précise Jean-Michel Fruit. Condamnée en avril dernier par une première décision de justice, Castorama a été contraint à fermer notre magasin le dimanche, sous peine d'une astreinte de 25 000 euros par ouverture dominicale. Aussitôt, Castorama a dénoncé cet accord d'entreprise alors même que la CFTEC était prête à jouer le jeu d'une ouverture à 12 dimanches selon le principe légal, mais sans généralisation. »

LE RÉFÉRENDUM : UN MARCHÉ DE DUPES !

On l'aura compris : l'enseigne Castorama n'est pas prête à renoncer ! Elle a d'ailleurs ouvert une négociation en plein été pour organiser un référendum, comme l'y autorise la législation, afin de consulter ses salariés pour savoir si ceux-ci sont pour ou contre le travail le dimanche. L'objectif ? Mettre en place un nouvel accord pour deux ans moins favorable pour bon nombre de salariés. Ce référendum a eu lieu en septembre générant 43 % de participation. Résultat : le oui l'a

emporté avec 2 900 votes « pour » sur 13 000 salariés. « En parallèle de cette consultation, l'entreprise a fait des réunions exceptionnelles auprès de certains salariés dans les magasins pour les convaincre de voter oui. Alors que la direction n'a pas le droit de prendre parti, elle a pipé le débat en leur expliquant que ce nouvel accord négocié leur permettrait de gagner plus d'argent, mais ils ont oublié de leur rappeler qu'ils seraient obligés de travailler tous les dimanches », note Jean-Michel Fruit. Actuellement, le dimanche travaillé est rémunéré à 155 % (ou 100 % en salaire et 55 % en récupération) jusqu'à juillet 2022. Faut-il rappeler qu'aucune preuve n'a jamais été apportée des bienfaits du travail du dimanche sur l'économie. « J'aime à rappeler ce que disait le PDG de Bricorama : "La généralisation du travail du dimanche est une aberration économique". » La CFTEC va continuer de contester les résultats du référendum qui créerait un nouvel accord de substitution applicable durant deux ans. Après, si ça ne marche pas, alors l'accord de branche s'appliquera avec une majoration à seulement 100 %. Enfin, si les salariés pouvaient vivre dignement de leur salaire, ils n'auraient pas

besoin de travailler le dimanche et de mettre de côté leur vie de famille, associative et culturelle au seul profit de leurs employeurs. « Au-delà du référendum, nous avons d'autres projets dans l'entreprise qui peuvent améliorer la situation des salariés, notamment une négociation sur la grille de salaire, sans compter les combats pour la santé des salariés et la qualité de vie au travail... Nous ne voulons pas d'un monde où l'on bosse le dimanche alors que, pour la majorité d'entre nous, ce jour reste associé aux proches... » conclut Jean-Michel Fruit.



Contact
Jean-Michel FRUIT
DSC Castorama
06 84 68 75 81
jmfruitcftc@gmail.com

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

Primark, tendance CFTC

CHEZ PRIMARK FRANCE, LA SECTION CFTC A FRANCHI UN NOUVEAU CAP EN DEVENANT LE SYNDICAT MAJORITAIRE DÉCISIONNAIRE. LIBRE DE MENER SA PROPRE STRATÉGIE, ELLE S'ENGAGE POUR UN MEILLEUR ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE.

Avec plus de 70 % lors des élections professionnelles d'octobre, chez Primark, en Ile-de-France, la CFTC fait cavalier seul. Au niveau national, elle atteint 57,8 %, en progression de 9 points (48,6 %) par rapport au dernier scrutin de 2019. « Je suis content mais je veux faire encore et toujours mieux ! lâche Thiago Paegle, DSC Primark. Aujourd'hui, nous sommes passés d'une configuration par magasins ou sites à un découpage de la France en trois régions : Nord, Ile-de-France et Sud... Malgré ce changement,

nous n'avons jamais eu qu'une boussole, c'est l'humain. » Dans cette enseigne irlandaise spécialiste de l'habillement mode à petits prix, le développement de la section se joue au quotidien sur le terrain. Toujours à l'écoute, au plus près des salariés dans les magasins, les équipes CFTC affichent leurs valeurs et une identité forte. « Je me suis déplacé dans nos 20 magasins partout en France au moins 3 fois en 2 mois, insiste Thiago Paegle. Je suis allé à la rencontre des salariés pour donner du sens à notre action syndicale, et s'ils nous suivent, c'est qu'ils nous trouvent plus crédibles. »

GRÂCE À LA CFTC...

Grâce à la négociation, la CFTC a été de toutes les batailles pour faire aboutir ses revendications : « Nous avons été une vraie locomotive pour améliorer les conditions de travail et les activités sociales et culturelles, mais aussi pour préserver l'équilibre vie privée et vie professionnelle, se félicite Thiago Paegle. Ainsi, nous avons obtenu 3 jours de

congés lorsque ton enfant est hospitalisé, 2 % d'augmentation de salaire, 50 centimes de plus sur les tickets-restaurants, une subvention en moyenne de 50 euros tous les 3 mois pour les activités culturelles... » La liste est longue et l'ambition de la CFTC immense : « Sur notre magasin de Cagnes-sur-Mer, plus de 60 personnes ont pu accéder à un nouveau logement en partenariat avec Action logement », poursuit-il.

ENSEMBLE, ON EST PLUS FORT !

Durant les périodes de confinement liées au Covid-19, la CFTC avait aussi réalisé un énorme travail d'accompagnement, soit par visioconférence, soit à travers des ateliers musique, cuisine, sport... « En dehors du travail, nous avons organisé des visios pour garder le contact, se réjouit Thiago Paegle. Malgré la charge intense de travail chez Primark, on essaie toujours de créer du lien et de se retrouver



Primark en chiffres

80000

collaborateurs

350

magasins

11

pays dont les États-Unis.

20

magasins en France

6000

collaborateurs en France

comme une grande famille, et, d'ailleurs, cette solidarité a facilité la reprise de l'activité. On va continuer à marcher ensemble... et on sera à chaque fois plus fort ! »



Contact
Thiago PAEGLE
DSC Primark
06 03 37 92 35





LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Quelles sont les obligations de l'employeur ?
Quels sont les droits du salarié ?

L'importance de la formation professionnelle n'est plus à démontrer. Elle est au cœur des obligations de l'employeur qui doit assurer non seulement l'adaptation des salariés à leurs emplois mais également définir une politique de formation au sein de l'entreprise et veiller à l'évolution professionnelle des salariés. Par ailleurs, le salarié est également acteur de sa formation professionnelle : de nombreux dispositifs de formation peuvent être mobilisés à son initiative.


1. Les obligations de l'employeur ASSURER L'ADAPTATION DES SALARIÉS À LEUR POSTE DE TRAVAIL

En vertu de l'article L.6321-1 du Code du travail, tout employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il doit également veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. La formation professionnelle constitue l'un des moyens mis à la disposition des entreprises pour remplir ces obligations. À noter que c'est à l'employeur de prendre l'initiative de la formation.

Quelle sanction en cas de non-respect de cette obligation ?

L'employeur peut être condamné à verser des dommages et intérêts pour insuffisance de formation et ce indépendamment de toute rupture du contrat de travail.

Ainsi par exemple un employeur a été condamné à verser 5 000 € de dommages et intérêts à une salariée qui n'avait participé qu'à un seul stage de formation d'une journée durant ses 16 ans dans l'entreprise. Cass. soc., 24 sept. 2015, n° 14-10.410

 **À NOTER** pour les salariés rentrant de congé parental, le Code du travail prévoit le droit à une action de formation professionnelle notamment en cas de changement de technique ou de méthodes de travail. Art. L. 1225-59

DÉFINIR UNE POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

La politique de formation de l'entreprise est mise en œuvre principalement dans le cadre du plan de développement des compétences (anciennement plan de formation).

Si l'élaboration du plan n'est pas une obligation juridique, il constitue néanmoins la principale réponse de l'employeur à ses différentes obligations en matière de gestion des compétences de ses salariés.

Le plan reprend l'ensemble des actions de formation projetées au sein de l'entreprise, avec une distinction entre les formations « obligatoires » et les formations « non obligatoires ».

• **Actions de formations obligatoires** : ces formations permettent d'acquérir des compétences pouvant directement être utilisées dans le cadre des fonctions du salarié ou pouvant

correspondre à une évolution prévue ou à une modification de ses fonctions dans le cadre de son contrat de travail.

 **À NOTER** pour ces formations réalisées sur le temps de travail, l'employeur n'a pas à obtenir l'accord du salarié qui bénéficie dans ce cadre d'un maintien intégral de sa rémunération.

• **Actions de formation non obligatoires** : le plan de développement des compétences peut également prévoir d'autres actions comme des bilans de compétences ou des VAE. Ces actions ne peuvent être réalisées qu'avec le consentement du ou des salariés concernés.

 **À NOTER** le salarié bénéficie du maintien intégral de sa rémunération lorsque l'action se déroule pendant le temps de travail.

Et le rôle des représentants du personnel ?

Le plan de développement des compétences est établi sous l'œil du CSE. En effet, ce dernier est consulté sur son élaboration et de son suivi dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise.

Les représentants du personnel peuvent être également parties à la négociation d'accords sur la formation professionnelle conclus au niveau des branches ou des entreprises.

MENER LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Les salariés bénéficient tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Le salarié doit recevoir des informations sur la VAE, le Compte Personnel de formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Attention : l'entretien professionnel ne doit pas avoir pour objet l'évaluation des salariés.

Tous les 6 ans, un entretien intitulé « entretien état des lieux » est également réalisé afin d'établir le récapitulatif du parcours professionnel du salarié et de vérifier qu'il a effectivement bénéficié de ces entretiens.

 **À NOTER** Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CPF est abondé lorsque l'employeur n'a pas respecté ses obligations relatives à l'entretien professionnel et à l'état des lieux récapitulatif.

2. La formation à l'initiative du salarié

Le salarié peut mobiliser lui-même certains dispositifs de formation. Petit tour d'horizon de quelques formations à l'initiative du salarié...

• **Compte personnel de formation (CPF)** : chaque personne bénéficiaire, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut, d'un CPF qui lui permet de financer des formations qualifiantes tout au long de la vie.

Ce CPF est alimenté à hauteur de 500 euros au titre d'une année dans la limite d'un plafond global de 5 000 euros.

Chaque salarié dispose librement de ce compte afin de suivre les formations éligibles au CPF* en dehors de son temps de travail. S'il souhaite mobiliser ce dispositif afin de suivre une formation durant son temps de travail, alors l'accord préalable de l'employeur est nécessaire.

Il peut s'agir de formations diplômantes, certifiantes, de bilans de compétence, de VAE ou de formations pour préparer le permis de conduire

• **CPF de transition professionnelle** (remplace l'ancien CIF) : il permet de réaliser des actions longues dans le cadre de projet de reconversion professionnelle. Conditions pour en bénéficier : justifier d'une activité salariée d'au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 12 mois dans la même entreprise,

Financement : le salarié doit faire une demande auprès de la commission Transitions pro. La rémunération due est égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet, déterminé en fonction des salaires perçus au cours d'une période de référence.

• **Bilan de compétences** : tout salarié peut bénéficier, à son initiative, d'un bilan de compétences afin d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il doit pour cela mobiliser ses droits inscrits au CPF. La durée du bilan de compétences est de 24 heures maximum.

Le bilan peut être réalisé en dehors du temps de travail (dans ce cas aucun accord préalable de l'employeur n'est requis) ou pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur (dans ce cas la rémunération est maintenue).

• **Validation des acquis de l'expérience** : tout salarié est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, dans le cadre d'un congé pour VAE ou du CPF, sans condition d'ancienneté. Elle permet d'obtenir un diplôme ou une certification de qualification professionnelle (CCQP).

Toutefois, pour bénéficier de ce congé, un salarié doit justifier d'au moins 1 an d'expérience à temps complet. La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail. Les heures consacrées à la VAE bénéficiant de l'autorisation d'absence de l'employeur constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Parlons vulnérabilités

Experts, partenaires sociaux et DRH
témoignent sur

lecomptoirmh.com

Vulnérabilités des salariés : une situation aggravée par la situation sanitaire¹

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

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

Les situations les plus répandues selon les salariés sont :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

malakoffhumanis.com



 malakoff
humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE



Formation syndicale

**« DE NOUVEAUX
BESOINS ONT
ÉMERGÉ ! »**

INDISPENSABLE AU DÉVELOPPEMENT DE LA CFTC, LA FORMATION EST POUR LA FÉDÉRATION UN ENGAGEMENT PERMANENT. DANS UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE EN PERPÉTUELLE MUTATION, MAIS AUSSI EN PLEINE PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE, SE FORMER EST D'AUTANT PLUS UNE NÉCESSITÉ. POUR CONNAÎTRE VOS DROITS, SE SENTIR EFFICACE DANS VOS MANDATS, EN UN MOT, POUR SE PROFESSIONNALISER. ENTRETIEN AVEC AGNÈS MARCHAT, RESPONSABLE FORMATION.





Quel bilan tirez-vous du plan de formation 2021 ?

Agnès Marchat — Malgré une année encore bien compliquée avec la crise sanitaire, nous avons repris l'ensemble de nos formations en présentiel. En 2021, nous avons formé 1 289 stagiaires, ce qui représente 60 sessions et 11 formations renfort (formations spécifiques à la demande) et 17 formations +. Nous avons aussi fait en sorte de réajuster une partie du plan en rajoutant les formations qui avaient été annulées en période Covid-19. Sans grande surprise, les formations les plus demandées ont été les modules FIME (Formation initiale des mandatés et élus), communication orale, santé, sécurité et condition de travail (SSCT) et droit du travail.

Le rôle du service formation est essentiel pour accompagner les adhérents dans leur volonté de se former et de se professionnaliser...

A. M. — Effectivement, à la Fédération CSFV, le challenge est de faire en sorte que nos militants soient formés afin d'acquérir toutes les compétences dans leurs rôles de représentants du personnel, mais aussi de renforcer le service formation avec des nouveaux formateurs... sauf que l'on doit faire

”
 Nous devons former nos militants sur la RSE (responsabilité sociale et environnementale), la QVT (qualité de vie au travail), sans perdre de vue notre développement dans nos sections, ni nos élections à venir dans nos entreprises.



face à un contexte compliqué et totalement inédit. Dans cette mission, je suis accompagnée par Ramia Hadji, correspondante formation et Bavani Souprayane, chargée de formation.

Comment avez-vous géré la formation en pleine période de crise sanitaire ?

A. M. — Par la force des choses, nous avons dû mettre en place des formations en visioconférence avec des adhérents qui étaient un peu coupés du monde. Néanmoins, nous avons essayé de préserver des formations en présentiel pour nos nouveaux adhérents désireux de suivre la (FIME). C'est en effet compliqué de ne pas se rencontrer pour échanger et générer du dialogue. Il a fallu aussi accompagner nos militants engagés dans les négociations d'activité partielle et sur le télétravail face à des directions qui ne jouaient pas toujours le jeu, notamment financièrement. Malgré toutes ces contraintes, nos formations se sont toujours bien déroulées et nos stagiaires ont été contents de retrouver leur fédération, les salariés et tous les services que nous leur apportons.

En 2022, quels sont les défis auxquels vont devoir faire face les adhérents et les sections ?

A. M. — Le monde du travail a changé et nos militants ont du s'adapter avec le télétravail, l'activité partielle, les visios, des façons de travailler différentes, des nouvelles technologies numériques... Les mentalités aussi ont évolué avec des salariés qui aspirent plus que jamais à un meilleur équi-



libre entre vie professionnelle et vie personnelle. D'ailleurs, la crise du Covid a généré une prise de conscience : désormais, ils négocient leur salaire, leurs horaires et refusent de travailler le dimanche sans contrepartie.

De nouveaux besoins ont émergé pour agir ! En effet, la santé mentale des Français s'est nettement dégradée avec la crise sanitaire et tout ce qu'il en a découlé. Nous devons donc intégrer ce paramètre dans nos formations RPS (risques psycho sociaux) et sensibilisation à la santé au travail afin d'aider nos militants qui font face à ce phénomène dans leurs entreprises. Mais aussi, ne l'oublions pas, pour nos militants qui ont subi les restrictions en tout genre tout en continuant à assumer nos réunions en visio dans nos instances paritaires. Concernant le télétravail, nous avons pu accompagner nos militants afin de mettre en place ces accords dans leurs entreprises. Enfin, nos négociateurs de branche travaillent sur la négociation des minima sociaux car la crise sanitaire a pointé du doigt les salaires, mais aussi la négociation de la prime de pouvoir d'achat (PEPA) dite prime Macron.

La qualité de vie au travail (QVT) et tout ce qui touche à la responsabilité sociale des entreprises (RSE) sont-ils aussi à l'ordre du jour dans ce nouveau plan ?

A. M. — Bien entendu, nous travaillons sur le sujet de la QVT et de la RSE afin d'intégrer dans nos modules ces nouvelles mesures, y compris sur les nouvelles missions des représentants du personnel en matière d'environnement issus de la loi climat

du 22 août 2021 portant sur la lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets. Ce texte intègre notamment une dimension environnementale au champ d'intervention des CSE avec 3 grandes consultations, aux négociations récurrentes de branche et d'entreprise sur la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), à la BDES (base de données économiques et sociales), renforcée d'un nouveau thème pour les entreprises de plus de 300 salariés, à la formation des représentants du personnel, aux missions des experts-comptables auprès du CSE et aux missions des Opco (opérateurs de compétences). On l'aura compris, cette loi offre de nouvelles attributions environnementales aux CSE qu'il convient de rapidement digérer pour mieux les exercer.

Quel message pour les adhérents ?

A. M. — Nos représentants du personnel doivent faire face à de nombreux changements, mais aussi parce que le monde du travail a changé avec la crise sanitaire. Nous devons préserver la santé des salariés avec nos formations sur les risques psychosociaux (RPS), mais aussi nous approprier ces nouvelles technologies numériques qui révolutionnent nos entreprises.

Nous devons former nos militants sur la RSE (responsabilité sociale et environnementale), la QVT (qualité de vie au travail), sans perdre de vue notre développement dans nos sections, ni nos élections à venir dans nos entreprises. Votre service formation syndicale CFTC-CSFV met tout en œuvre pour vous proposer des formations de qualité et appréhender avec vous ces changements.

Bilan 2021 en chiffres

Le nombre de sessions de formations :

60 et **11**

formations renfort (formations spécifiques à la demande) et

17

formations +.

1289

nombre de personnes formées

10

Le nombre de formations en "visio"

Les thématiques les plus demandées : FIME (Formation initiale des mandatés et élus), communication orale, santé, sécurité et condition de travail (SSCT) et droit du travail.

Contact

Agnès Marchat
06 63 28 81 89
marchat.agnes@orange.fr

GARDEZ LE CONTACT !

Le Service Formation est à votre entière disposition pour tout renseignement et vous orienter dans votre parcours de formation. N'hésitez pas à contacter le service formation par mail à l'adresse formation@csfv.fr ou par téléphone.

Pour vous inscrire aux différentes sessions de formation, rendez-vous sur notre site internet www.csfv.fr

Tél. : 01 46 07 65 65

PARCOURS

Christian Schirmer — Au début, j'étais électricien, mais pour des raisons personnelles, j'ai dû changer de voie et chercher un autre travail. Par hasard, un assureur de passage à mon domicile m'a fait basculer à 21 ans dans le domaine de l'assurance. Finalement, j'ai fait toute ma carrière chez Generali !

SYNDICALISME

C. S. — Pour la petite histoire, je suis entré dans le syndicalisme un peu par hasard et presque par « obligation » : à 14 ans, mon chef de chantier m'a dit : « Hé petit viens voir par là et signe ici ! » Devant mon étonnement, il me rassura par ces mots : « Ne t'inquiète pas petit tu seras ainsi protégé ! » Vu la carrure de mon chef de chantier, je n'ai plus osé quitter la CFTC ! (rires)

FORMATEUR

C. S. — Un jour, à la suite d'une réunion à la fédération, on m'a orienté vers le parcours du formateur et, ainsi, le doigt fut mis dans l'engrenage. Je reconnais que cela fut pour mon plus grand plaisir d'enseigner et transmettre mon expérience.

COVID-19

C. S. — En fait, j'ai animé seulement 4 formations dont deux en Visio pendant cette période. Celles-ci ont été dures à mettre en place, et tous les stagiaires derrière leur écran ne sont pas toujours à 100 % avec nous. Je préfère de loin les formations en présentiel pour faire des tours de table et entendre les stagiaires. J'apprends aussi des tas de choses, et tous ces échanges m'ont fait grandir. Les idées des autres, c'est fabuleux.

STAGIAIRES

C. S. — Dans le contexte de la crise sanitaire, j'ai pu percevoir auprès de nos délégués syndicaux (DS) de nombreux questionnements. Comment aborder



Paroles de formateur

CRISE SANITAIRE OBLIGE, COMBINÉ AU CAUCHEMAR DU DIGITAL, IL S'EST ARRACHÉ LES CHEVEUX AVEC LES SÉANCES EN VISIOCONFÉRENCE. FORMATEUR DEPUIS PLUS DE VINGT ANS, CHRISTIAN SCHIRMER EST RÉSOLUMENT UN HOMME DE CONTACT.

leurs collègues pour les rassurer, faire comprendre à l'employeur qu'il fallait absolument respecter les gestes barrières, désinfecter les plans de travail... Mais nos DS ont dû gérer aussi toutes les situations liées au télétravail. Ils ont identifié trois cas de figure généraux recensés parmi d'autres : le salarié très favorable au travail à distance qui ne veut pas revenir au bureau ; il y a aussi la personne qui, lassé de ce mode d'organisation, ne supporte plus la vie à huis clos et travaille dans de mauvaises conditions à la maison. Enfin, il y a celui qui est content d'être chez lui, mais qui déprime de ne plus voir ses collègues. Il souhaite une sorte d'alternance entre l'entreprise et le domicile pour continuer d'avoir ce contact social.

SANTÉ MENTALE

C. S. — C'est un vrai sujet ! L'idée de la formation est de leur donner des pistes pour découvrir un salarié qui serait dans une situation de détresse psychologique. Je mets l'accent sur l'observation d'un changement de comportement brutal et le meilleur moyen de déceler le problème sans jouer au « psy ». On travaille surtout dans la prévention des risques afin que le DS soit en mesure de détecter les premiers signaux éventuels d'une souffrance au travail. Il pourra ainsi tenter d'aider le salarié qui souvent ne se rend pas compte de son état de souffrance prétextant même que tout va bien.

CSE

C. S. — Tout ce qui est dit au CSE, ce que le CSE décide, ce que l'employeur annonce,

déclare ou promet : tout cela est écrit dans un procès-verbal (PV). Par ailleurs, la Sécurité sociale où l'ingénieur de la Carsat (Caisse d'assurance retraite et de santé au travail) peuvent donner des injonctions à l'employeur pour le faire réagir. Ensuite, je n'oublie pas de parler aux stagiaires de l'article premier qui est le cahier des charges de nos employeurs : respecter la santé mentale de l'ensemble des travailleurs et les conditions de travail qui sont aussi une obligation de résultat.

RSE

C. S. — J'insiste auprès des élus du CSE pour leur rappeler leurs missions car le CSE n'est autre que la fusion des 3 anciennes instances représentatives du personnel existantes : les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. De même, la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) n'est pas l'apanage des seuls employeurs, il appartient à nos DS de prendre en compte les enjeux environnementaux, sociaux, économiques et éthiques dans leurs activités professionnelles, et être ainsi de véritables partenaires sociaux crédibles.

CONSEIL

C. S. — Il faut que les DS, tout comme l'ensemble des mandatés et des élus, prennent vraiment conscience que la formation leur apportera beaucoup d'expériences mais, aussi, bien des compétences par les échanges entre stagiaires et les anecdotes vécues par les formateurs lors des formations présentielles. Je le répète à l'envi, la formation reste le moteur incontournable pour que tout syndicaliste se professionnalise en permanence pour exercer notre noble MÉTIER avec motivation et assertivité.

Contact
Christian Schirmer
Formateur et élu CFTC
06 80 71 78 80

#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.

VEUVAGE - ÉDUCATION - HANDICAP - DÉPENDANCE - AIDANTS

OCIRP
protéger. agir. soutenir

« Vers une quête de sens et d'autonomie... »



Laëticia Vitaud ←

Auteure et conférencière

LE FUTUR DU TRAVAIL, C'EST MAINTENANT AVEC UN LIEU DE TRAVAIL QUI SE RÉINVENTE DEPUIS LA PANDÉMIE. COMMENT POUVONS-NOUS MIEUX TRAVAILLER DEMAIN ? AUJOURD'HUI, PLUS QUE JAMAIS, LA NOTION DE SENS DU TRAVAIL EST AU CŒUR D'UN ENJEU MAJEUR, EN TERMES D'ENGAGEMENT ET DE MOTIVATION DES SALARIÉS. RECONNUE COMME SPÉCIALISTE DU FUTUR DU TRAVAIL, LAETITIA RÉPOND À NOS INTERROGATIONS.

PAROLE D'EXPERT

Dans votre livre publié en 2019, « Du labeur à l'ouvrage », vous vous intéressez aux mutations du monde du travail. De quoi s'agit-il ?

Laëticia Vitaud — L'idée est que le futur du travail répond à un changement de paradigme dont on est partiellement en train de sortir. En effet, nous avons hérité d'un rapport au travail issu de l'ère industrielle, c'est le fordisme, un mode de management de la production qui détermine la meilleure façon de produire (the one best way). C'est un modèle où l'on sépare ceux qui pensent et ceux qui exécutent. Le travail est répétitif et pénible, mais en échange le travailleur bénéficiait d'un contrat très vertueux avec des syndicats puissants qui négociaient une part du gâteau toujours plus importante. Toutes ces contreparties prenaient la forme de la sécurité de l'emploi, protection sociale, congés payés, retraite très

généreuse... Et du coup, la question du travail ne se posait pas car on s'intéressait surtout à ces contreparties tellement bonnes qu'elles rendaient ce travail aliénant désirable. C'est ce que disait Adam Smith, philosophe et économiste écossais : La division du travail ça vous appauvrit intellectuellement et professionnellement, mais ça crée tellement de richesses... Le problème c'est que ces contreparties se sont considérablement dégradées depuis cinquante ans avec le début de la révolution numérique dans les années 70. Du coup, on observe un amenuisement de la valeur redistribuée aux travailleurs. C'est le début de cette transition, et petit à petit sont apparus les premiers symptômes de la mondialisation, à savoir désindustrialisation, déclin syndical, financiarisation de l'économie.

Ce contrat de labeur qui était vertueux ne marche donc plus...

L. V. — Absolument, et du coup, on questionne davantage l'autre côté du contrat, c'est-à-dire le travail. Pourquoi

supporter cette aliénation qu'est la division du travail et la subordination s'il n'y a pas les contreparties. En conséquence, il y a beaucoup plus de gens qui cherchent à retourner vers les valeurs de l'ouvrage, de l'artisanat. Cette évolution des mentalités crée de nouvelles attentes concernant le travail : les salariés rejettent la hiérarchie et aspirent à davantage d'autonomie, de flexibilité et de créativité dans leur quotidien. Vers une quête de sens et d'autonomie, ils aspirent à être en adéquation avec leur identité.

Place donc au nouveau contrat d'ouvrage qui redonne à chacun de la valeur et un rôle dans le tissu social ?

L. V. — C'est le constat que je fais avec des métiers jusque-là salariés qui ont commencé à s'exercer en free-lance ou en indépendant. Ces personnes ont voulu rompre le lien de subordination, préférant choisir leurs missions. Je pense que ce mouvement va se poursuivre. D'ailleurs, il existe un vaste débat sur le



sujet de la valeur. Qu'est ce qui a de la valeur ? Comment se partage-t-elle ? Pour la première fois depuis quarante ans, où les inégalités augmentent de manière très forte, on observe aussi le début d'un renversement du rapport de force avec des travailleurs qui reprennent un peu plus de pouvoir de négociation. Il n'y a qu'à voir le mouvement observé aux États-Unis où des millions de personnes ont démissionné de leurs postes, certains par choix, d'autres (notamment des mères de famille) contraints de quitter leur emploi, faute de pouvoir faire garder leurs enfants à l'extérieur. Ce phénomène baptisé « The Great Resignation » (La Grande Démission) a concerné 4,3 millions de personnes en août dernier d'après les dernières statistiques du département du Travail publiées en octobre 2021. Résultat : la pénurie est criante. Il y a donc pas mal de secteurs ou de zones géographiques comme aux États-Unis où les rémunérations commencent à augmenter.

Et en Europe ?

L. V. — À une moindre échelle, notre continent n'échappe pas à ce phénomène pour les mêmes raisons. C'est ainsi que certains ont choisi de partir à la retraite de façon prématurée, un choix lié à des questionnements existentiels... Cela fait écho aussi à une prise de conscience d'un modèle économique et sociétal dans une impasse qu'il nous faut repenser. De plus, la période de chômage partiel avec les activités à l'arrêt pendant la pandémie a aussi conduit les personnes à changer de voie. Ils n'ont plus envie de revenir vers les métiers durs et mal payés qu'ils exerçaient avant dans la restauration ou les services à la personne, en particulier à domicile.

Comme si le fait d'avoir un métier utile ne méritait pas salaire...

L. V. — C'est la distinction que faisait l'anthropologue et économiste américain David Graeber entre les « shit jobs » et les « bullshit jobs » (boulot à la con). Ce qu'il appelait les « shit jobs » sont des emplois parfaitement utiles, mais qui s'accompagnent de conditions

les salariés rejettent la hiérarchie et aspirent à davantage d'autonomie, de flexibilité et de créativité dans leur quotidien. Vers une quête de sens et d'autonomie, ils aspirent à être en adéquation avec leur identité.

de travail et de management très mauvaises. Quant aux « bullshit jobs », il y décrit la multiplication des emplois dont les tâches sont dénuées de sens, mais que vous exercez pour les contreparties. Un peu avant l'heure, c'est une manière de questionner la valeur dans le travail entre les métiers qui sont qualifiés d'essentiels et les autres pourtant bien mieux rémunérés et plus autonome avec de meilleures conditions de travail.

La RSE est-elle un enjeu du monde syndical ?

L. V. — On observe une mobilisation de plus en plus importante sur la Responsabilité sociale et environnementale des entreprises (RSE), à la fois sous l'effet du souci éthique affiché par un nombre croissant d'employeurs, de salariés, de clients et de consommateurs. Alors, oui, la nature du travail et le sens qu'on lui donne sont des sujets essentiels des syndicats de demain, mais ça ne prendra peut-être pas la forme de ce sigle de RSE qui s'apparente souvent à un effet d'affichage. Il faut en faire quelque chose de central en imaginant de nombreuses actions qui vont de la protection des lanceurs d'alerte à la création d'indicateurs et de labels qui permettent de noter les entreprises selon des critères objectifs : impact carbone, production de déchets, questions de diversité, inclusion...

Quel avenir pour le monde du travail dans les prochains mois ?

L. V. — La période de pandémie a permis de prouver que le télétravail est possible dans de nombreuses organisations qui estimaient au départ ce mode d'organisation impossible à mettre en place. Il est venu bouleverser notre rapport au travail, au bureau, au présentiel. En parallèle, cette crise a permis l'accélération d'une prise de conscience concernant l'efficacité à remplir ses missions sans être dans les murs de l'entreprise. Par ailleurs, ce qui me rend optimiste, c'est qu'on n'a jamais autant parlé de tous ces sujets, et aujourd'hui je pense qu'il y a des tas d'idées qui avancent. Une chose est sûre, la recherche d'un mode de travail hybride qui se définit comme un mélange de télétravail et de travail au bureau va être un grand sujet de la qualité de vie au travail. Mais l'une des grandes questions sera de savoir comment l'on invente de nouvelles protections et instances de négociation collectives, au sein d'entreprises totalement dispersées. Assurément, cette problématique représentera un véritable défi pour les organisations syndicales.

BIO

Auteure et conférencière, Laëtitia Vitaud est spécialiste des questions portant sur le futur du travail et la consommation. Présidente de Cadre Noir Ltd, entreprise spécialisée dans la recherche sur le futur du travail, elle contribue au média B2B de Welcome to the Jungle. Auteure de Du labeur à l'ouvrage (Calmann-Lévy, 2019), elle intervient régulièrement dans plusieurs grandes écoles et universités. Laëtitia Vitaud vient par ailleurs de fonder un média, Nouveau départ, avec Nicolas Colin.

La Grande Récré vers davantage de dialogue

GRÂCE À UN NOUVEL ACCORD POUR MIEUX VALORISER LA BONNE RÉALISATION DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS, LA CFTC ENTEND AUSSI METTRE LA FORMATION AU CŒUR DE CETTE ÉTAPE CLÉ DU PARCOURS DU SALARIÉ.

« Nous avons signé le 30 septembre 2021 un accord relatif aux entretiens professionnels. En effet, la périodicité de deux ans qui est retenue par la loi n'était plus adaptée à notre entreprise, d'autant que la crise du Covid-19 est venue aussi complexifier ces rendez-vous avec les salariés », explique Éric Zarate, DS Ludendo Commerce France propriétaire de La Grande Récré.

Introduit dans le Code du travail par la loi du 5 mars 2014, cet entretien fixe un cadre d'échanges, à échéances régulières, et en concertation avec le manager, sur les « perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi » du salarié. « À la CFTC, nous n'avons pas voulu signer un chèque en blanc à la direction suite à sa demande de mettre en place un accord d'entretien professionnel. Après plusieurs réunions, la CFTC étant force de proposition a négocié et obtenu principalement une périodicité de 3 ans ainsi qu'un abondement de 1 000 euros par collaborateur que l'entreprise a accepté de financer au cas où le budget dépasserait le montant de leur compte personnel de formation (CPF) sous conditions validées dans l'accord. Grâce à une enveloppe annuelle globale de 20 000 euros, nous allons pouvoir accompagner les salariés dans la construction de leur parcours. »

Désormais converti en un montant en euros, le CPF permet au salarié de suivre une formation qualifiante ou certifiante tout au long de sa vie. « On souhaite bien sûr que ces formations soient liées à notre activité, bien que l'on puisse choisir celle que l'on souhaite. On pourrait très bien demander une formation en anglais, en informatique ou encore

La Grande Récré
emploie environ

800

salariés
et réalise un chiffre
d'affaires d'environ

320

millions d'euros,
soit près de

9%

du marché français du jouet.

passer son permis avec le CPF. On a d'ailleurs mis en place un comité de suivi pour encadrer ces formations et vérifier que l'entreprise tient ses promesses », souligne Éric Zarate.

Depuis la loi du 5 septembre 2018, dite « Avenir professionnel », l'entretien professionnel peut désormais être anticipé dans le cadre d'une reprise de poste, à la suite par exemple d'un congé maternité ou d'un arrêt longue maladie. Autre modification : l'entretien de bilan (ou entretien récapitulatif) doit toujours être réalisé tous les 6 ans, mais il va aujourd'hui un peu plus loin que les entretiens professionnels, en dressant un véritable état des lieux de tout ce qui a été mis en place pour favoriser l'évolution professionnelle du salarié. De plus, sa périodicité peut être aménagée par accord collectif comme à La Grande Récré : « Ces entretiens permettent une rencontre où le salarié peut s'exprimer et revendiquer une attente. Ce dialogue est nécessaire pour avancer », rappelle Éric Zarate. En écho, Catherine Sastre conclut : « Cette contrepartie mise en place permet ainsi de contribuer au développement des compétences nécessaires des salariés. »



Contact
Catherine Sastre
DS de la Grande Récré
07 82 60 78 56
courtois.cftc@gmail.com

Gap file un mauvais coton

LE MALHEUR DES UNS FAIT LE BONHEUR DES AUTRES. EN GRANDE DIFFICULTÉ, L'ENSEIGNE AMÉRICAINE GAP A CÉDÉ SES 21 MAGASINS AU GROUPE FINANCIÈRE IMMOBILIÈRE BORDELAISE (FIB). À QUOI FAUT-IL S'ATTENDRE ?

En pleine déconfiture, les 21 magasins de la célèbre enseigne américaine ont été repris pour un euro symbolique par Michel Ohayon, le président-fondateur de Financière Immobilière Bordelaise (FIB) qui s'engage aussi à conserver 96 % de l'effectif de 370 salariés. Après les Galeries Lafayette, La Grande Récré, Camaïeu, Go Sport et maintenant les magasins Gap en France, l'homme d'affaires n'en finit pas de reprendre des enseignes, victimes de la crise sanitaire, mais pas seulement... « Bien avant la crise sanitaire, Gap était déjà dans une situation difficile et la pandémie a précipité l'entreprise dans une situation catastrophique. Les Américains n'ont pas investi et pas respecté leurs promesses sachant qu'ils allaient quitter l'Europe... » assure Eugène Tetteh, DS Gap. En octobre 2020, Gap avait annoncé envisager la fermeture de ses magasins en France, au Royaume-Uni, en Irlande et en Italie d'ici à juin 2021. « Il faut savoir que Gap en Europe réalise moins de 5 % de son activité, rappelle Eugène Tetteh. Bien avant la crise du Covid-19, en France, par exemple, la marque avait fermé 8 points de vente,

dont celui des Champs-Élysées en janvier 2020. Les Américains n'ont pas voulu investir sur le continent européen, ils ont quitté l'Espagne, puis ont aussi fermé les magasins en Grande Bretagne sans jamais injecter de fonds. » Bousculé aussi par l'essor des ventes en ligne, Gap n'a jamais pu surnager dans un monde concurrentiel, où la pression sur les prix s'accompagne aussi d'une évolution du comportement des consommateurs. « Gap n'est pas passé au digital et cette absence de stratégie e-commerce a coûté cher à l'enseigne surtout en pleine pandémie où de nombreux achats s'opéraient en ligne sur internet », explique Eugène Tetteh.

DES PERTES CONSIDÉRABLES...

Selon les informations d'Info-greffe, « la société Gap France aurait réalisé, en 2019, un chiffre d'affaires (CA) d'un peu moins de 60 millions d'euros, pour un résultat net très largement négatif, annoncé à -38 millions d'euros. En 2020, il est très probable que le CA soit alors tombé sous les 40 millions d'euros, pour des pertes encore plus considérables. »



Aujourd'hui, le vice-président de Hermione People & Brands (entité de la FIB qui reprend Gap France), indique avoir « l'ambition de redonner à la marque sa désirabilité auprès des consommateurs et de conduire Gap France vers une nouvelle croissance durable lui permettant de retrouver sa place parmi les plus grandes enseignes leader du marché hexagonal. Nous prévoyons ainsi de doubler de taille en France d'ici à deux ans ». Faut-il y voir une promesse sans lendemain ? Pour Eugène Tetteh « ils sont en train de mettre en place une nouvelle stratégie et les business plan pour développer notamment l'e-commerce sur lequel Gap est

en retard. La CFTC reste vigilante par rapport à l'avenir et mobilisée pour continuer d'accompagner les salariés plus que jamais dans l'incertitude. »



Contact
Eugène Tetteh
DS Gap
06 51 75 50 85
ndaegenetetteh@yahoo.fr

THOM « Le pouvoir d'achat est au cœur de nos préoccupations »

DANS LE GROUPE DE BIJOUTERIE THOM (HISTOIRE D'OR, MARC ORIAN, TRÉSOR, SMIZZE), LA CFTC N'EN FINIT PLUS DE BRILLER. AVEC PRÈS DE 75 % DES SUFFRAGES, ELLE EST DEVENUE INCONTOURNABLE. INTERVIEW DE GUILLAUME DELVARE, DS THOM.

La CFTC est un petit bijou de section...

Guillaume Delvare — En tant que leader du marché de la Bijouterie – Horlogerie, Thom se devait d'avoir une section syndicale en or, c'est pourquoi la CFTC est largement majoritaire. En effet, en 2019, nous avons obtenu 30 élus et près de 75 % des voix lors des élections professionnelles. Ce succès est le fruit d'un travail de longue haleine, sachant que l'on était minoritaire avant, mais, aujourd'hui à force d'écoute, nous avons su recréer

les conditions d'un vrai dialogue social pour aller chercher des avantages sociaux et professionnels. À titre d'exemple, lors de nos dernières négociations, nous avons proposé pas moins de 81 revendications dont 46 obtenues.

Le combat continue pour les salaires ?

G. D. — Le pouvoir d'achat est au cœur de nos préoccupations. Lors de la négociation annuelle obligatoire (NAO), nous avons réussi à développer l'actionnariat salarié qui est en place depuis

novembre, avec un abondement de 50 % versé par l'entreprise. Toutes nos revendications n'aboutissent pas, mais on peut toujours améliorer les choses. En temps de crise, nous avons toujours fait le choix d'être force de propositions.

La CFTC est aussi devenue l'acteur incontournable de la branche...

G. D. — En octobre dernier, nous avons gagné les élections nationales, la CFTC est devenue le premier syndicat pendant quatre ans de la branche bijouterie, horlogerie, joaillerie. Dans le poids des organisations syndicales représentatives il y a la CFTC avec 63,47 % des suffrages. Ça veut dire qu'à l'UBH (Union de la Bijouterie Horlogerie), qui est l'organisation professionnelle représentant tous les acteurs de nos commerces, la CFTC pèse de tout son poids pour les signatures.



Contact
Guillaume Delvare
DS Thom
06 82 72 27 78
g.delvare.cftc@gmail.com

Aujourd'hui, nous avons négocié un accord pour une augmentation de salaire, mais, en parallèle, le gouvernement a augmenté, le SMIC de 35 euros brut par mois au 1^{er} octobre (environ 1 589 euros). Du coup, cette revalorisation n'entraîne pas l'augmentation des salaires et créé surtout un tassement des grilles.

Quelle est votre stratégie pour l'éviter ?

G. D. — On s'aperçoit qu'il n'y a plus d'intérêt à vouloir évoluer car un vendeur confirmé touche autant que le conseiller de vente classique, idem pour un manager des ventes et un responsable de magasin. Nous souhaitons agir très vite pour les collaborateurs et bataillons pour que la partie patronale au sein de la branche s'aligne sur une augmentation des salaires à hauteur minimum de 2 %, voire 2,5 % avec une rétroactivité en décembre si possible et ensuite nous entamerons les négociations salariales au sein de Thom et de la branche début 2022. En fonction de l'augmentation du SMIC, le but est d'augmenter cet écart entre chaque poste. Face à un turnover important, il est important de pérenniser les postes et de faire évoluer les collaborateurs vers une meilleure qualité de vie.





ZENÉA

La nouvelle
complémentaire
santé collective
d'AGRICA PRÉVOYANCE



ZENÉA, l'assurance santé collective, simple et flexible, qui protège les salariés et s'adapte à leurs besoins



**Dédiée aux TPE/PME
du monde agricole,
agro-alimentaire et
affinitaire, ZENÉA est une
complémentaire santé
simple à comprendre et
à mettre en place, qui
s'adapte aux attentes des
entreprises et de leurs
salariés.**

ZENÉA garantit le remboursement total ou partiel des dépenses de santé, en complément du régime de base et propose des forfaits pour un grand nombre de frais non pris en charge. Un panel de services est également intégré pour une protection optimale et garder l'esprit Zen.

**Découvrez cette offre
d'assurance santé complète
pour les salariés, totalement
compatible avec le 100 % santé !**

Pour en savoir plus :
 [www.groupagric.com/
agric-a-prevoyance/zenea](http://www.groupagric.com/agrica-prevoyance/zenea)
ou scannez le QR Code
avec l'appareil phot de mon
smartphone >>




**AGRICA
PRÉVOYANCE**
Proches par nature, engagés à vos côtés

uniprévoyance

Santé et Prévoyance,
Action sociale et Services,
nous avons tant à partager



SANTÉ • PRÉVOYANCE

Votre protection sociale,
c'est notre métier !

Pour toute information : contact@uniprevoyance.fr

www.uniprevoyance.fr