

— Avril 2022 —

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

IMPULSION

N°75

FOCUS
RSE
TENDANCE
D'AVENIR

VIE DE LA FÉDÉ

Une victoire
à Quatre Temps !

COMMERCE

La bataille des salariés
a commencé

SÉCURITÉ

Le ras-le-bol des
agents de sécurité

AGROALIMENTAIRE

Encore trop de salaires
sous le SMIC

KLÉSIA

Pro

SOCIAL



VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

KLESIA Pro Social, c'est quoi ?

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

Comment y accéder ?

- Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiaprosocial.fr/>**

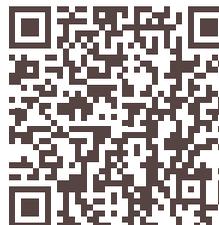
Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

**Télécharger dès à présent
l'application via**

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : assistance.KPS@klesia.fr

IMPULSION N°75

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

Avril 2022



06

Actus

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



09

Vie de la Fédé

Une victoire
à Quatre Temps !



10

Commerce

La bataille des salaires
a commencé !



14

Vos droits

La prise en charge des
trajets domicile lieu de travail



17

Focus

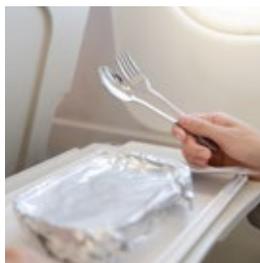
RSE, tendance
d'avenir



20

Parole d'expert

Emmanuel Palliet
(cabinet d'expertise Syndex)



22

HCR

Turbulences
dans le ciel d'OAT !



24

Sécurité

Le ras-le-bol
des agents de sécurité



26

Agroalimentaire

Encore trop de salaires
sous le SMIC



Accompagner et soutenir les aidants

Le Groupe VYV, premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, s'attache à rester au plus près des besoins des individus pour mieux s'inscrire dans leurs parcours de vie, tout en apportant des réponses aux enjeux sociétaux. La thématique des aidants est centrale pour notre groupe et nous proposons de nombreuses solutions pour soutenir les aidants dans leur rôle, mais aussi pour accompagner les salariés et les dirigeants d'entreprise.

Une plateforme de services dédiée aux aidants

Lorsqu'un proche se trouve en situation de perte d'autonomie ou de dépendance, l'aider dans sa vie quotidienne entraîne une charge, source de fatigue et de stress. Pour accompagner et soutenir au quotidien les aidants, le Groupe VYV, très impliqué sur le sujet, a mis en place une stratégie globale faisant du « moment de vie aidant – aidé » sa priorité.

Nous avons développé la plateforme « Proche des aidants », un dispositif permettant de détecter, d'orienter et d'accompagner les personnes en situation d'aidance. Elle permet de répondre à de nombreux besoins tels que : **comprendre la situation d'aidant et celle du proche aidé, organiser le quotidien de l'aidé, aménager son domicile, apporter des conseils dans les démarches administratives ou encore optimiser son budget en trouvant des sources de financement.**

Découvrez nos solutions, les droits et les aides financières sur notre plateforme « Proche des aidants ».



Accédez à la plateforme
« Proche des aidants »

L'aidance en entreprise

L'aidance est un enjeu sociétal majeur et un sujet important au sein de l'entreprise. En 2020, **6,6 millions d'aidants sont des salariés et doivent concilier une triple vie : vie professionnelle, vie personnelle et vie d'aidant.** L'articulation des temps de vie est devenue un enjeu de performance économique et sociale et des initiatives se mettent déjà en place dans certaines entreprises pour soutenir les salariés aidants. Être aidant demande du temps, mais la majorité d'entre eux considère primordial de maintenir leur activité professionnelle.

11 millions d'aidants en France *
54 % ignorent qu'ils sont aidants *
60 % des aidants sont des actifs **
80 % travaillent à temps complet **

Conseils aux proches aidants en activité

• Osez en parler

Votre situation est avant tout une affaire personnelle. Mais en parler, à son manager ou au responsable des ressources humaines peut **favoriser la compréhension réciproque**, instaurer une relation de confiance pour étudier et trouver des solutions ensemble.

• Anticipez et proposez

Devenir proche aidant nécessite de s'adapter en permanence à la situation de son proche. Dans cet esprit, imaginez des solutions à soumettre à votre employeur, pour poursuivre votre activité professionnelle : **aménagement du temps de travail, télétravail...**

• Connaissez vos droits

Le statut de proche aidant ouvre un certain nombre de droits, comme des congés spécifiques : **congé de proche aidant, d'accompagnement de la fin de vie, ou les dons de RTT entre collègues (loi Mathys, réservée aux parents d'enfants gravement malades).**

Suis-je un(e) « aidant(e) » ?

L'aidant(e) est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, à un proche atteint d'une maladie chronique ou dégénérative invalidante, d'un handicap, victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, en situation de dépendance... Cette aide régulière, permanente ou non, peut consister en soins, démarches administratives, soutien psychologique, activités domestiques, etc.

Pour plus d'informations, contactez-nous :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr

* Enquête BVA.

** Étude Harris Interactive – Groupe VYV 2020.

« NATURELLEMENT CONCERNÉS »

La Fédération a une responsabilité claire : suivre l'actualité des entreprises et proposer aux adhérents des informations et des moyens d'action concrets.

Avec les prises de conscience des enjeux autour de la sauvegarde de l'environnement, la RSE s'est imposée comme un sujet brûlant pour beaucoup d'entreprises mais souvent les salariés, ainsi que leurs représentants, sont écartés des discussions et des prises de décisions.

Ce constat est bien malheureux : comment dire que l'on écoute les parties prenantes quand la voix des premiers concernés n'est pas prise en compte ?!

La Fédération a donc décidé de s'emparer de ces sujets pour les faire vivre et pour permettre aux salariés de prendre toute leur place dans les décisions prises par l'entreprise !

Pendant 5 ans, en tant que corps intermédiaire, nous avons été marginalisés et peu écoutés. Pour les 5 années à venir, l'écologie devra être au cœur des impulsions politiques et les entreprises devront en tenir compte dans leur changement de modèle. Pour les représentants du dialogue social c'est l'occasion de reprendre la main !

Au fond, le syndicalisme, c'est déjà de la RSE !

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





HÔTELLERIE-RESTAURATION

SALAIRES EN HAUSSE !

Dans un secteur où le manque de personnel se fait cruellement sentir, les négociations salariales ont abouti à une nouvelle grille de salaire. Dès le 1^{er} mars, la rémunération minimum sera supérieure de 5 % au Smic, pour le plus haut niveau, la hausse sera comprise entre 9 à 23 %. Au total, la progression moyenne sera de 16,33 %. Une avancée significative pour les 800 000 salariés du secteur.

UN HOROSCOPE POUR LES JEUNES

Des contenus décalés pour attirer l'attention des jeunes entrant sur le marché du travail, pourquoi pas ? Sur sa page Instagram, le ministère du Travail convoque les astres pour leur donner une idée de ce que 2022 leur réserve. Si vous êtes né en janvier, vous obtiendrez « un job étudiant dans la santé » en mars « l'occasion de partir étudier à l'étranger », en juillet, un luxueux « job d'été à Saint-Tropez » ... Pas sûr que cette communication touche la cible des jeunes...

INFLATION

4 %

C'est le **taux de l'inflation** en mars selon l'Insee qui prévoit par ailleurs qu'elle tournera autour de 4,5 % durant le deuxième trimestre, tirée par les prix de l'énergie, des matières premières et alimentaires.

UNE PÉNURIE DE MAIN D'ŒUVRE EN 2022

Commerce, agroalimentaire, hôtellerie-restauration... Ce dernier secteur a même perdu 237 000 emplois entre février 2020 et février 2021, selon les données de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). À tel point que les entreprises ne parviennent plus à recruter ! L'attractivité n'est pas au rendez-vous avec des rémunérations qui « ne sont pas à la hauteur », et c'est la ministre du Travail Elisabeth Borne qui l'affirme !



LES SOLDES D'HIVER N'ONT PAS ATTIRÉ LES FOULES !

L'heure est au bilan mais les résultats ne sont pas bons. Un manque de fréquentation qui s'explique par de multiples raisons, du télétravail à l'inflation en passant par la peur du coronavirus et les mesures de restriction. D'après le syndicat des Indépendants et des TPE, 79 % des commerçants accusent une baisse de chiffre d'affaires majoritairement comprise entre 20 et 40 % par rapport à 2021.

BAROMÈTRE

LA SÉCURITÉ SOCIALE C'EST BON POUR LE MORAL !

Selon le dernier baromètre 2021 de l'Union des caisses nationales de Sécurité sociale (Ucanss) « Les Français et la Sécurité sociale », 85 % des Français disent avoir une bonne image de leur système de protection sociale, 82 % d'entre eux s'accordent à dire que la Sécurité sociale a joué un rôle important dans la gestion de la crise, et enfin 72 % estiment que son action a permis d'amoindrir les conséquences négatives de la pandémie.

ÉCHO DE L'AFR

AGIRC-ARRCO : POURQUOI CERTAINES PENSIONS VONT BAISSER EN MARS ?

Si vous percevez une pension complémentaire Agirc-Arrco, le montant de votre retraite pourrait baisser à compter du 1^{er} mars 2022. En cause, la variation de votre taux de CSG. Pour rappel, **il existe 4 taux de CSG : taux zéro, taux réduit à 3,8 %, taux médian à 6,6 % et taux normal à 8,3 %**. Ceux qui ne sont pas exonérés de CRDS sont prélevés à hauteur de 0,5 %. Enfin, seuls les retraités qui sont soumis au taux de CSG médian ou normal doivent payer la CASA à 0,3 %

Et à chaque fois, pour calculer le taux de contribution, il faut se référer à son dernier avis d'imposition. Ainsi, pour 2022, il, faut se référer à votre revenu fiscal de référence (RFR) de 2020 présent sur votre imposition 2021.

Autrement dit, si vos ressources ont augmenté, le taux de CSG qui est prélevé peut changer. Toutefois, depuis 2019, un mécanisme a été mis en place pour atténuer la hausse : **pour être assujéti à un taux supérieur, il faut que les revenus dépassent le seuil de deux années consécutives**. Ce sont donc les retraités concernés par ce dernier détail qui vont voir le montant de leur pension complémentaire diminuer. Car comme l'indique le magazine *Le Particulier* pour des « raisons pratiques », l'Agirc-Arrco n'a pas pu appliquer le taux de CSG 2022.

La pension retraite complémentaire qui sera versée le mois prochain, permettra de régulariser cette situation et sera par conséquent diminuée du trop-perçu de janvier et février, puis à compter d'avril le nouveau taux de CSG sera pris en compte.

A contrario, selon *Le Particulier*, ceux dont les ressources ont diminué et qui sont passés à un taux de CSG inférieur ont déjà eu une régularisation en février et bénéficieront d'un montant supérieur dès le mois de mars.



Un mur de faillites annoncé !

Sombre prévision d'Euler Hermes ! En effet, les faillites pourraient bondir de 40% en France et 15% sur la planète en 2022. Pour beaucoup, le pire a été évité en raison notamment d'un large soutien public et de la suspension des tribunaux de commerce. En revanche, sur le front de l'emploi, ces faillites pourraient plonger un grand nombre de travailleurs au chômage.

TENDANCE

CONNAISSEZ-VOUS LA GRANDE RÉSIGNATION ?

Symbole d'un nouveau rapport au travail, ce phénomène touche plus de 4,5 millions d'Américains qui ont quitté leur travail au mois de novembre 2021, soit 3 % de la population active ! Cette tendance, baptisée *The Great Resignation*, touche particulièrement les secteurs de l'hôtellerie et de restauration avec des travailleurs à bas salaires. Il exprime à la fois un ras-le-bol et une quête de sens de millions de salariés mis sous pression pendant la crise sanitaire. Des signes avant-coureurs en France ?



LE VARIANT MILLIARDAIRE

Selon l'ONG britannique Oxfam, la fortune des milliardaires dans le monde a plus augmenté en 19 mois de pandémie qu'au cours de la dernière décennie. Depuis le début de la pandémie, le monde compte un nouveau milliardaire toutes les 26 heures, alors que 160 millions de personnes sont tombées dans la pauvreté. En France, de mars 2020 à octobre 2021, la fortune des milliardaires français a augmenté de 86 %, soit un gain de 236 milliards d'euros qui permettrait de quadrupler le budget de l'hôpital public ou distribuer un chèque de 3 500 euros à chaque Français. Oxfam annonce aussi que les cinq premières fortunes du pays ont doublé leur richesse sur la même période. Ces cinq milliardaires possèdent désormais autant que les 40 % les plus pauvres en France.

Vous aider à faire émerger des consensus sociaux durables



Notre ambition est d'apporter aux branches professionnelles et aux grandes entreprises l'expertise actuarielle, les solutions et les outils qui vont vous permettre de faire émerger des consensus sociaux durables et de favoriser l'engagement des salariés.

www.adding.fr
contact@adding.fr

L'expérience d'ADDING dans l'actuariat conseil auprès des Branches professionnelles et des entreprises depuis plus de 25 ans, en fait l'une des références sur le marché.

Une victoire à Quatre Temps !

DEPUIS LE 15 MARS 2022, LE QUARTIER D'AFFAIRES DE LA DÉFENSE EST DÉSORMAIS PLUS ATTRACTIF POUR LE REPOS DES SALARIÉS ! APRÈS TREIZE ANS DE COMBAT, LA VICTOIRE OBTENUE PAR LA CFTC-CSFV SIGNE LA FIN DES OUVERTURES ABUSIVES !

Le 16 décembre 2021, le Tribunal administratif de Paris a rendu un jugement qui annule l'arrêté classant Paris-La-Défense en zone touristique internationale (ZTI). Cette instance considère en effet que ce quartier d'affaires ne justifiait pas d'un rayonnement international ni d'un volume d'achats suffisant de touristes résidant hors de France.

“ZONE TOURISTIQUE INTERNATIONALE” ?

Pour rappel, les zones touristiques internationales (ZTI) ont été mises en place par la loi Macron de 2015 et permettent l'ouverture des magasins en soirée et les dimanches. Aujourd'hui, la France compte 18 ZTI. Pour rappel, le quartier de La Défense a été classé en zone touristique en janvier 2009 offrant ainsi la possibilité aux commerces de lever leurs rideaux le dimanche grâce à une dérogation de la préfecture. Le principal lieu concerné par ces dispositions est le centre commercial des « Quatre temps », qui compte plus de 200 commerces. Quant au statut de ZTI il permettait aux commerces de cette zone (principalement le centre commercial des Quatre Temps) de bénéficier de dérogations pour le recours au travail en soirée entre 21 heures et minuit, en plus des dérogations sur le repos dominical.

Mais... c'était sans compter sur l'engagement de la CFTC-CSFV qui dès 2009 a mené une véritable bataille contre le classement du quartier de La Défense en « zone touristique », et depuis 2019 en « zone touristique internationale ».

Dans son jugement, le tribunal administratif précise : « Le volume annuel d'achats détaxés dans le centre commercial des Quatre Temps ne représente que 3 % de son chiffre d'affaires total. De plus, il ne ressort pas des pièces du dossier que l'offre commerciale, culturelle, patrimoniale ou de loisirs au sein de la zone présenterait une renommée internationale qui participerait au rayonnement de la zone. » Pour Patrick Ertz, le président de la fédération CFTC-CSFV « ces dérogations qui empiétaient sur les droits des salariés semblaient démesurées par rapport aux besoins réels sur la zone. La Défense n'est pas un lieu qui est spontanément visité par les touristes étrangers se rendant à Paris ! » Ces ZTI ne favorisent donc pas les gains économiques, contrairement à ce que défendent les partisans du travail dominical. Enfin, n'oublions pas que les horaires décalés ont un impact sur la santé et rendent difficilement conciliables la vie professionnelle et familiale.

Une déclaration d'appel du jugement a été déposée à l'initiative du ministère doublée d'une demande de sursis à exécuter ce jugement (qui était prévue le 15 mars 2022).

La société AUCHAN a fait une intervention volontaire pour soutenir le ministère dans son appel et sa demande de sursis à exécuter.

La Fédération espère que la décision de 1^{re} instance sera maintenue, marquant ainsi la fin des ouvertures abusives en soirée et les dimanches !



18 ZTI en France

10 ZTI à Paris

- Champs-Élysées Montaigne
- Haussmann
- Le Marais
- Les Halles
- Montmartre
- Palais des Congrès
- Rennes-Saint Sulpice
- Saint Honoré-Vendôme
- Saint-Germain
- Beaugrenelle.

8 ZTI

situées en région

- en Seine-et-Marne : Serris « Val d'Europe »
- dans le Calvados : Deauville
- dans les Alpes-Maritimes : Nice, Cannes, Saint-Laurent-du-Var, Cagnes-sur-Mer et Antibes
- En Loire-Atlantique : La Baule-Escoublac.

La bataille des salaires a commencé !



**CORA, CARREFOUR, AUCHAN...
LES MOUVEMENTS SOCIAUX SE MULTIPLIENT
FACE À LA PERTE DE POUVOIR D'ACHAT. CES
TRAVAILLEURS PRÉCAIRES, EN DEUXIÈME LIGNE
PENDANT LA CRISE SANITAIRE, ONT SUBI DE
PLEIN FOUET L'INFLATION ET LA FLAMBÉE DE
L'ÉNERGIE. ILS RÉCLAMENT DES HAUSSES DE
SALAIRES AFIN DE VIVRE DIGNEMENT.**

La grande distribution n'échappe pas à la colère qui explose partout sur la question des salaires et de justice sociale. Tous dénoncent des rémunérations trop faibles et des propositions insuffisantes faites par leurs directions. Ces mouvements répondent souvent au mépris des directions envers ces salariés qui ont continué à travailler la boule au ventre depuis le début de la crise sanitaire. On observe aussi que certains sont même obligés de cumuler plusieurs emplois pour s'en sortir. Avant ou après leur journée de travail, ils changent de casquette pour devenir agent de sécurité ou distributeurs de tracts et de journaux car leurs salaires les maintiennent dans la pauvreté.

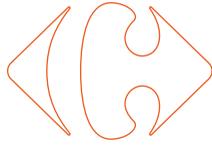
CORA : LA GRÈVE SINON RIEN...

Pour Cyrille Lechevestrier, DSC Cora, « on est passé du statut d'indispensable à la 5^e roue du carrosse, une fois la crise sanitaire passée ! » Cette enseigne appartient au

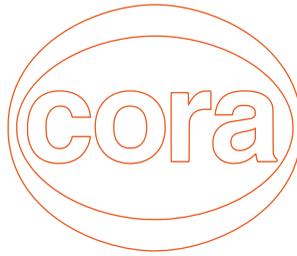
groupe belge Louis Delhaize et comprend 61 hypermarchés en France, une dizaine en Belgique et au Luxembourg, et 12 en Roumanie. Cora représente environ 18 000 salariés en France. Ce groupe comprend aussi les supermarchés Match, le cybermarché Houra, les jardineries Truffaut et les animaleries Animalis. Faute de reconnaissance, les salariés de Cora ont mal à leur salaire depuis de nombreuses années ! À leur écoute, la CFTC, le syndicat le plus représentatif avec 46,4 %, a demandé la réouverture des négociations obligatoires (NAO) 2021, suite à l'inflation et aux différentes hausses de l'énergie. « La direction a refusé d'ouvrir des négociations, et, le 15 décembre, ils nous ont informés qu'il n'y aurait pas d'augmentation des salaires ni prime inflation. En revanche, ils pouvaient nous accorder des avantages en termes de temps d'habillage... Sans hésiter, nous avons décidé de lancer un mouvement de grève national sur plusieurs sites en partant d'une

revendication portant sur une hausse de 5 % des salaires et la mise en place d'une prime inflation de 100 euros comme celle versée par l'État. »

Sous la pression des salariés mobilisés en masse sur toute la France, un mouvement bien relayé par les médias, la direction de Cora a finalement accepté d'ouvrir des négociations, dès le 6 janvier. « Grâce à cette mobilisation, nous avons obtenu 2,8 % d'augmentation pour les 2 premiers niveaux d'embauche qui étaient quasiment au niveau du SMIC, et jusqu'à 5 % pour les niveaux 3 et 4 afin de rétablir l'écart d'une grille cohérente. Enfin, dans le cadre du pouvoir d'achat, la direction nous a également accordé une remise sur achat de 10 % sur les achats effectués chez Cora en tant que membre du personnel, une revendication que l'on portait déjà depuis plusieurs années. »



Carrefour



”
On n’imagine pas encore l’enjeu, mais les risques psychosociaux dans l’avenir vont exploser.

Aujourd’hui, les représentants du personnel privilégient une revalorisation de salaire plutôt qu’une prime, qu’ils vont devoir exiger tous les ans, sans être sûr de l’obtenir, laquelle ne rentrera pas dans le calcul de la retraite. « J’avais fait un tableau pour les NAO où j’avais repéré que l’on avait eu à peu près 20 % d’augmentation sur les 20 dernières années alors que le SMIC avait pris plus de 40 % ! Et nos augmentations étaient largement en deçà de l’inflation ! »

Autre motif de mécontentement : la réduction des effectifs. « Nous ne sommes plus dans les années fastes, et, face à la baisse du chiffre d’affaires, des économies ont été réalisées par le groupe en tapant durement sur la masse salariale. Conséquence : les conditions de travail se sont fortement dégradées, à tel point que plus personne n’a le temps de faire correctement son métier avec une demande de la poly-activité à outrance, c’est très mal vécu en magasin. On n’imagine pas encore l’enjeu, mais les risques psychosociaux dans l’avenir vont exploser. »



Contact
Cyril Lechevestrier
DSC Cora
06 48 65 85 31
cftccora35@gmail.com

Chez Cora, le dialogue social est compliqué avec un manque de prise de conscience de la direction des efforts consentis par les salariés. « En fait, vous vous rendez compte que vous sacrifiez votre vie pour une entreprise qui ne vous reconnaît pas. Beaucoup de gens quittent Cora et les hypers pour aller travailler ailleurs où vous allez faire 8-17 heures avec une véritable qualité de vie. » Les prochaines étapes ? D’autres négociations sont en cours chez Cora, notamment sur la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels), la reconnaissance de l’ancienneté, le télétravail. « Notre futur combat est de rester vigilant pour que Cora prenne en compte l’inflation sur le pouvoir d’achat des salariés. Nous ne pouvons pas subir indéfiniment des baisses de revenus à répétition alors que finir le mois devient de plus en plus difficile. Les gens se restreignent sur tout, mais au bout d’un moment ils ne sortent plus, ne vont plus au restaurant, au cinéma, et au final ils rognent sur l’alimentation, la vie et la santé. Ce n’est plus supportable ! »

CARREFOUR NE CONNAÎT PAS LA CRISE !

À Carrefour, on ne croit plus au Père Noël ! « Habités à faire nos demandes à la direction avec tous les avantages du statut social, nous avons décidé cette année de ne faire qu’une seule proposition axée sur le

salaire », précise d’emblée Jean-Christophe Breviere, DSC Carrefour Market.

À Carrefour Market, les NAO ont commencé en janvier 2022. Dans les supermarchés market, la revalorisation salariale lissée sur l’année est égale à 2,57 % d’augmentation, soit la plus forte obtenue depuis cinq ans. « Notre axe prioritaire concerne les niveaux B et surtout les 2 B, qui représentent un nombre plus important de salariés, proches du SMIC. Pour eux, le gain est de 265,37 euros sur l’année, ce qui fait 22,11 par mois supplémentaire. Quand vous êtes 2 B, vous finissez votre carrière 2 B sans aucune évolution ! De ce fait, la direction a accepté de faire passer automatiquement en 2 C tous ceux qui ont au moins vingt ans d’ancienneté ; ils sautent ainsi de 1 699,31 euros bruts en 2 B à 1 732,24, soit 32,93 euros... Enfin, la remise sur achats dont bénéficient les salariés a été portée de 10 à 12 %, et s’applique notamment aux carburants. » Pour les hypers, qui représentent environ 60 % des effectifs France du groupe, l’augmentation minimale va atteindre 2,6 % (1,3 % au 1^{er} février et 1,3 % au 1^{er} juillet) par salarié.

La CFTC n’ignore pas les excellents résultats de l’enseigne en 2020 et 2021 au plus fort de la crise. Le distributeur qui emploie plus de 100 000 personnes en France a dégagé un bénéfice net en progression de 67 % à 1,07 milliard d’euros en 2021, grâce notamment à des économies de coûts et de solides ventes selon un communiqué. En 2020, la fermeture des espaces de restauration hors domicile (bars, restaurants, cantines, restauration d’entreprise...) avait mécaniquement profité aux magasins où les consommateurs se sont davantage approvisionnés pour préparer leurs repas. « Malgré ces bons chiffres, la part des



La bataille des salaires a commencé !



bénéfices revenant aux salariés a été divisée par deux avant redistribution aux salariés, générant seulement 100 euros supplémentaires de prime de participation, pendant que les actionnaires se régalaient. En effet, le conseil d'administration a accordé plus de 400 millions d'euros en dividendes, alors que la redistribution représente moins de 100 millions d'euros. »

En décembre 2021, 80 000 salariés ont touché 100 euros d'indemnité inflation en complément de celle de l'État. « C'est ridicule, dans la mesure où notre enseigne avait le droit de nous accorder jusqu'à 2 000 euros de prime défiscalisée, comme en 2020... mais rien pour cette année 2021 qui bat des records de bénéfice pour le groupe ! Encore une fois, on préfère se battre pour du salaire ! »

L'autre problématique concerne les magasins confiés en location-gérance, qui consiste à externaliser leur fonctionnement, contre paiement d'une redevance au groupe. En 2020, 64 magasins sont passés en location-gérance et 47 en 2021. Du coup, les salariés concernés vont perdre du pouvoir d'achat et des avantages sociaux. « Carrefour avoue utiliser cette stratégie pour relancer des magasins en difficulté et préserver l'emploi... En fait, ils se débarrassent de milliers de salariés par ce tour de passe-passe ! »

Lors des NAO, une clause de revoyure en septembre a également été intégrée, en fonction de l'évolution de l'inflation. Pour Jean-Christophe Breviere, « la situation est mal vécue par les salariés qui subissent un manque constant d'effectifs, et encore plus depuis deux ans et la crise sanitaire. C'est ainsi que les conditions de travail sont devenues un vrai sujet avec des maladies professionnelles, des arrêts de travail, des



dépansions et du harcèlement... On comprend le manque d'attractivité de nos métiers chez les jeunes qui viennent 15 jours et puis s'en vont. Sans compter qu'il faut avoir cinq ans d'ancienneté pour bénéficier de la totalité des avantages du statut social. »

MOUVEMENT DE COLÈRE À AUCHAN

Après avoir refusé de signer les accords NAO de 2020 et 2021 (décision unilatérale d'augmentation collective de +0,8 %), la CFTC qui est le premier syndicat à Auchan a finalement décidé, après consultation de ses nombreuses sections, de valider l'accord soumis par la direction. Cette signature entérine une hausse générale des salaires des employés de 2,2 %, pouvant aller jusqu'à 4 % selon les catégories, un doublement de l'indemnité inflation de 100 euros versée par l'État, et une remise en magasin portée à 15 % pour les salariés. « Grâce à cet accord négocié en avance fin 2021, nous visons à préserver le pouvoir d'achat global des salariés, dans le cadre des NAO 2022, et donc applicables dès le 1^{er} janvier », explique Bruno Delaye, DS Retail Auchan.

Depuis un an et demi, Auchan ne va pas fort : l'activité s'est encore érodée en 2021 de 2,6 %. Auchan Retail France a d'ailleurs été le seul groupe de distribution à reculer

(-0,2 point) à 9,3 % de parts de marché. « Nous n'avons pas connu une embellie extraordinaire avec des périodes de fermetures des centres commerciaux, de couvre-feu, de passe sanitaire pour faire ses courses... Auchan a été bousculé, mal préparé à la vente digitale qui représente seulement 10 % de notre commerce total. Durant cette période, nous avons bien tenté du click and collect, du drive supplémentaire, de la livraison à domicile... mais l'entreprise marque le pas par rapport à la concurrence. » Pourtant,



Contact
Jean-Christophe Breviere
DSC Carrefour Market
06 07 40 14 21
breviere.jean-christophe@orange.fr

”
La CFTC restera
attentive pour
défendre les
intérêts des salariés
d'Auchan Retail
France dont la
quasi-totalité des
employés est
en dessous de
2000 euros nets.



Contact

Bruno Delaye
DSC Auchan
06 17 14 17 13
bdelaye@auchan.fr

l'annonce du versement de 750 millions de dividendes en plein été a été la provocation de trop. Comment ne pas comprendre l'exaspération des salariés à qui la direction a demandé des efforts considérables pendant la crise du Covid-19 et qui n'obtiennent pas une hausse significative de leurs salaires.

Obtenir 2,2 % n'est pas suffisant pour couvrir seulement celle de l'inflation qui se poursuit, et, dès le mois de décembre, les sections CFTC ont voulu l'exprimer auprès de la direction, et points de vente par points de vente. « Nous avons mené une action de visibilité majeure, en privilégiant la discussion et la négociation, pour leur faire entendre que les résultats de ces NAO n'étaient pas suffisants sur le seul plan des salaires. Avec cet accord, nous avons ainsi obtenu une clause dite de revoyure pour nous rencontrer à nouveau avant fin mars et tenir compte de la situation économique 2021 et des perspectives d'évolution de l'inflation. »

Au 1^{er} décembre, Auchan a décidé de changer de patron et de direction générale. À quelle feuille de route faut-il s'attendre ? Quelles seront les prochaines orientations stratégiques dévoilées début avril ? Aujourd'hui, Auchan compte 57 000 salariés, 119 hypermarchés, 237 supermarchés, et quelques magasins de proximité... « La

CFTC restera attentive pour défendre les intérêts des salariés d'Auchan Retail France dont la quasi-totalité des employés est en dessous de 2000 euros nets (référence de la prime inflation). Même si nous bénéficions de primes de progrès trimestriels (intéressement) et de la participation au bénéfice chaque année, force est de constater que les salaires de base ne sont plus au rendez-vous aujourd'hui. Ce qui explique aussi un turn-over de plus en plus accentué. Les salaires minimaux comme l'image de la marque employeur ont besoin d'être redorés pour retrouver cette attractivité qui passera par de la reconnaissance professionnelle et de l'intérêt dans des métiers qui se transforment. » Alors que l'entreprise en France est dans le rouge, le conseil d'administration du groupe Auchan Retail a pourtant décidé le versement de dividendes aux actionnaires dès le mois d'août 2021. La CFTC considère qu'il est très malvenu pour le groupe de faire cette opération de versement de dividendes exceptionnels à un moment où l'entreprise Auchan en France doit faire un effort important pour changer de cap et se redresser, et donc d'investir massivement. « Alors que la nouvelle direction générale souhaite avoir des salariés motivés et impliqués, capables de répondre favorablement à la relance qui sera proposée dans les orientations stratégiques, il ne tient qu'à elle de nous intéresser par un signe fort de sa part en donnant un coup de pouce complémentaire aux NAO. La notion du partage ne doit pas seulement être une vue de l'esprit. C'est ainsi que nos patrons auront des salariés au rendez-vous pour servir une relance de l'entreprise, mais, surtout, ne les décevez pas ! À la CFTC, nous gardons l'espoir d'être entendu ! »





LA PRISE EN CHARGE DES TRAJETS DOMICILE LIEU DE TRAVAIL

Quels sont les droits des salariés ?
Quelles sont les nouveautés en matière de mobilité durable ?

La question de la prise en charge des frais de trajet entre le domicile et le lieu de travail est particulièrement d'actualité en cette période de forte inflation du prix des carburants.

Parallèlement, les enjeux de la transition écologique imposent de réfléchir à la question de la mobilité durable et de nombreuses initiatives législatives, encore méconnues, visent à encourager les modes de transport vertueux. Quelles prises en charge sont obligatoires pour l'employeur ? Quels arguments pour le convaincre de prendre en charge d'autres frais ?

* **Quels sont les frais que l'employeur doit prendre obligatoirement en charge ?**

Tout employeur situé sur le territoire français est tenu de prendre en charge au moins la moitié du prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour leurs déplacements réalisés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, accomplis au moyen de transports publics.

La prise en charge de ces frais est exonérée de cotisations sociales. Les transports publics concernent aussi bien le métro, le train que le service public de location de vélos (du type « Vélib » à Paris) [C. trav., art. L. 3261-2 et R. 3261-1].

À NOTER Seules les cartes d'abonnement sont prises en charge et non les titres unitaires.

Cette obligation concerne également :

- les salariés à temps partiel,
- les salariés dont l'éloignement de la résidence habituelle du lieu de travail relève de la convenance personnelle.

À NOTER Rien ne s'oppose à ce que l'employeur prenne en charge une fraction du coût de l'abonnement supérieure à la fraction légale, voire la totalité de ce coût. Dans un tel cas, la participation facultative au-delà de 50 % est exonérée dans la limite des frais réellement engagés.

* **Quels frais de transports l'employeur peut-il accepter de prendre en charge sans y être obligé ?**

Bien qu'il n'y soit pas contraint, un employeur peut décider de prendre en charge une partie des frais de transport individuel de ses salariés. Cette décision peut résulter d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale après consultation du CSE. Ces prises en charge bénéficient d'exonérations de charges - ce qui peut être incitatif pour l'employeur.

* **LA PRIME TRANSPORT** : il s'agit de la prise en charge des frais de carburant et d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène engagés par les salariés

pour leurs déplacements (un salarié peut y prétendre notamment si sa résidence habituelle ou son lieu de travail est situé en dehors d'un périmètre de transports urbains ou si l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter les transports). Cette prise en charge peut s'effectuer dans la limite de 200 € par salarié pour les frais de carburant et dans la limite de 500 € pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

À NOTER Cette prime ne peut être cumulée avec la prise en charge obligatoire de l'abonnement aux transports publics.

* **LE FORFAIT MOBILITÉ DURABLE** : ce forfait désigne la prise en charge des frais liés à l'utilisation d'un moyen de transport personnel durable tels que :

- Vélo personnel (mécanique ou à assistance électrique) et trottinettes électriques personnelles,
- Covoiturage (chauffeur ou passager),
- Moyen de transport personnel en location ou en libre-service (vélopartage, trottinette, scooter),
- Autopartage avec un véhicule à moteur à faibles émissions. L'allocation est d'un montant annuel maximum de 500 € (elle passe à 600 € si cumulé avec la prise en charge obligatoire d'un titre de transport public).

* **LES INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES** : elles peuvent être versées notamment lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule pour effectuer le trajet entre son domicile et son lieu de travail (notamment à cause de difficultés d'horaires ou de l'inexistence des transports en commun). Ces dernières sont exclues de l'assiette des cotisations sociales si leur montant n'excède pas les limites des barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale.

À NOTER En cas d'utilisation d'un véhicule électrique, le montant de l'indemnité kilométrique est majoré de 20 %.

LE SAVIEZ-VOUS ?

- * Les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues d'engager chaque année une négociation sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail. C'est un nouveau thème de la négociation annuelle sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail [C. trav., art. L. 2242-17].

* Cette négociation peut être l'occasion de discuter de la réduction du coût de la mobilité, de l'incitation à l'usage des « modes de transport vertueux » ainsi que de la prise en charge des frais engagés par les salariés pour leurs déplacements (notamment en cas d'utilisation d'un vélo ou de covoiturage).

À défaut d'accord, les entreprises soumises à l'obligation de négocier doivent élaborer un « plan de mobilité employeur » sur leurs différents sites afin d'améliorer la mobilité de leur personnel. Le plan doit comporter des dispositions concernant le soutien aux déplacements domicile-travail du personnel, notamment la prise en charge des frais de transport.

* **Le temps de trajet domicile-lieu de travail doit-il être rémunéré ?**

En principe, le trajet du domicile au lieu de travail n'est pas considéré comme étant du temps de travail effectif et n'est donc pas rémunéré. Il existe plusieurs exceptions à ce principe. Si le salarié est confronté à une situation de déplacement sur un lieu de travail dit inhabituel, qui dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, ce temps fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière [C. trav., art. L. 3121-4]. Par ailleurs, la part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Exemple : On demande à un salarié travaillant à Paris, commençant habituellement son travail à 9 heures et dont le temps de déplacement habituel pour se rendre à son lieu de travail est de 30 minutes, de faire un déplacement à Lyon. Il prend le train à 8 heures. Le trajet dure 2 heures. L'heure coïncidant avec son horaire habituel (entre 8 et 9h) est considérée et payée comme du temps de travail effectif. Le salarié peut prétendre à une compensation pour la demi-heure correspondant au temps excédant son temps normal de trajet.

À NOTER S'agissant du temps de trajet des représentants du personnel pour se rendre aux réunions au titre de leur fonction représentative, la solution est différente : le temps de trajet pris en dehors de l'horaire normal de travail est rémunéré comme temps de travail effectif.

Comment sont fixées les contreparties ?

- * Les contreparties sont fixées par accord collectif ou à défaut par l'employeur après consultation du CSE. Elles prennent la forme d'un repos ou d'une compensation financière. Bien souvent c'est la seconde solution qui est privilégiée par les entreprises.
- * La loi n'impose pas un mode de calcul particulier. Ainsi, les accords prévoient souvent un calcul réalisé en fonction d'un pourcentage du salaire, multiplié par le nombre d'heures dépassant le temps normal de trajet, avec un plafond journalier, hebdomadaire ou mensuel.

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 Amarak



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

RSE

TENDANCE D'AVENIR



LA RSE EST PARTOUT, MAIS DE QUOI PARLE-T-ON ?
COMMENT LES DÉLÉGUÉS DU CSE PEUVENT-ILS
AGIR DANS LE CADRE DE CETTE DÉMARCHÉ ?
À LA VEILLE DE SON CONGRÈS, LA CSFV-CFTC A
CHOISI QUATRE RÉFÉRENTS DANS SES SECTEURS
D'ACTIVITÉ POUR FAIRE LA PROMOTION DE LA RSE,
L'EXPLIQUER ET COMMENT LA METTRE EN PLACE.
PAROLES DE MILITANTS.





Malgré sa dénomination, la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) n'est pas l'apanage des seules entreprises. Les organisations syndicales ont aussi un rôle actif à jouer dans la prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux, économiques et éthiques

dans les activités professionnelles. Le CSE peut aborder notamment la RSE en vérifiant ce que l'entreprise fait et compte faire ou investir pour diminuer son impact sur l'environnement. Désormais, l'expertise mais aussi la formation des élus peuvent se mettre au "vert". Grâce à un cadre légal plus contraignant (voir encadré), la base de données économiques et sociales (BDES) est devenue "environnementale" et donne accès aux CSE à des documents spécifiques.

On peut même observer, un avant et un après crise sanitaire, laquelle a été un véritable accélérateur dans la prise en compte de l'impact environnemental et de la quête de sens. Avec tous les changements climatiques, les gens sont de plus en plus conscients, et les entreprises, à leur tour, seront de plus en plus "challengées" sur cette responsabilité sociale ou environnementale car elles ont le devoir de s'adapter.

D'ailleurs, les jeunes générations sont de plus en plus attentives aux conditions de travail et vérifient les paramètres sociaux et environnementaux avant de choisir un employeur. La RSE peut donc être un facteur de performance pour l'entreprise. Comment les délégués du CSE peuvent-ils agir dans le cadre de la RSE ? C'est bien là le projet de la CSFV-CFTC qui compte inscrire cette démarche de progrès dans sa prochaine motion.

SODEXO / HCR

Pour Stéphane Cros, délégué de la branche restauration collective Sodexo, « nos entreprises en font leur cheval de bataille, mais côté syndical j'avoue que nous avons beaucoup de mal à travailler dans un cadre qui n'est pas bien défini. Peut-être faudrait-il intégrer un volet environnemental à la formation des élus CSE. Aujourd'hui, nous sommes davantage sur des impacts sociaux. »

Dans ce contexte RSE, la loi EGalim, issue des États généraux de l'alimentation, qui a été promulguée en novembre 2018, s'impose à la restauration collective. Elle poursuit trois objectifs : payer le juste prix aux producteurs, pour leur permettre de vivre dignement de leur travail ; renforcer la qualité sanitaire, environnementale et nutritionnelle des produits ; favoriser une alimentation saine, sûre et durable pour tous. « Il est certain qu'il faut privilégier les circuits courts et limiter le gaspillage alimentaire ; ce sont des enjeux importants. Mais, il n'y a pas de secret, manger mieux coûte forcément plus cher. Du coup, on va demander aux salariés de faire toujours plus pour le même salaire afin de ne pas répercuter la hausse sur les clients. »



Lors du congrès, à Tours, Stéphane Cros a su apporter son expérience vécue sur le sujet de la RSE comme chacun des référents dans son secteur d'activité.

« On a présenté une feuille de route autour des enjeux de cette démarche pour que cette stratégie intègre la motion adoptée par notre fédération. »

NESTLÉ / AGROALIMENTAIRE

Autre référent RSE, Christophe Chiarlini, DS Nestlé France Force de vente : « Ce n'est pas un sujet que je maîtrise, alors pour appréhender la démarche RSE, il faut absolument cocher la case formation tellement les enjeux sont essentiels pour demain. »

Au sein de Nestlé France, il travaille pour la division café, chocolat, nutrition à destination de la grande distribution. « La CFTC est l'un des premiers syndicats à s'engager dans la RSE, car nous sommes autant dans l'innovation que dans les revendications. Lors d'une réunion nationale chez Nestlé en digital, un moment dédié à la RSE a été consacré pour nous expliquer la politique de Nestlé. Comment voit-il l'avenir et quels sont leurs objectifs ? »

Comme premier symbole de cette mutation à venir, Nestlé innove avec un packaging en papier recyclé et recyclable pour sa marque Nesquik. Le passage d'une économie linéaire à une économie circulaire est un impératif qui ne pourra se faire que dans la concertation avec tous les autres acteurs du marché (industriels, distributeurs, recycleurs...).



LA CRISE SANITAIRE A ÉTÉ UN VÉRITABLE ACCÉLÉRATEUR DANS LA PRISE EN COMPTE DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL ET DE LA QUÊTE DE SENS.



Désormais, Christophe Chiarlini n'ignore plus que derrière l'environnement, il existe énormément de thèmes pour que la RSE soit vertueuse et fructueuse en faisant la place belle aussi aux droits humains. « Au congrès, nous avons présenté notre travail afin d'expliquer le rôle que peut jouer la CFTC via la RSE. Il va falloir changer nos habitudes pour essayer de favoriser l'environnement et un développement éthique. En effet, la RSE offre des leviers puissants à nos organisations syndicales pour négocier. Certains sujets comme l'égalité professionnelle, la pénibilité, le handicap, s'y raccrochent naturellement. »

COVÉA / SERVICES

« Quand on m'a présenté la démarche RSE, j'ai découvert plein de choses dont la plupart se retrouvent dans le domaine professionnel ou même privé aussi, explique Laetitia Marcusseau, représentante de proximité, référente au sein de MAAF, élue au CSE. En fait, je faisais de la RSE sans le savoir comme Monsieur Jourdain dans le Bourgeois Gentilhomme de Molière... »

Dans le groupe Covéa et MAAF, un pôle RSE pilote la démarche RSE et mène des actions à caractère social, environnemental et sociétal pour l'ensemble des marques du groupe dont MAAF. « Dans le métier d'assureur, nous sommes engagés dans l'égalité des chances en intégrant le handicap. L'idée est de promouvoir une société plus inclusive afin que chacun puisse trouver ou retrouver sa place. Nous veillons aussi à un monde qui prévient les risques et qui maîtrise son impact environnemental. »

Cependant, le concept de la RSE reste assez vague et beaucoup d'élus ont encore du mal à définir leur stratégie, pourtant primordiale. « Nous devons prendre conscience des enjeux actuels pour les faire partager aux salariés et mobiliser le personnel. En parallèle, il nous appartient d'être bien conseillés par des acteurs compétents en matière d'environnement et des experts. »

Les questions affluent : RSE, de quoi parle-t-on ? Où veut-on aller ? Quel impact vont avoir ces changements sur le cadre de vie de l'entreprise et sur notre façon de travailler ? Comment mettre en place les formations et l'accompagnement aux collaborateurs, aux salariés sur les nouveaux métiers car il va falloir se réadapter. « Aujourd'hui, les militants syndicaux et les élus doivent être formés tout comme les salariés qui ne comprennent toujours pas pourquoi il devient urgent de se pencher sur cette question. »

DÉCATHLON / COMMERCE

Sur tous ces sujets RSE qui viennent apporter beaucoup de changement dans les entreprises, Nathan Troitin, DS chez Decathlon, entend monter en compétence pour porter le dialogue social : « Il faut que l'on soit garant des intérêts des salariés. On doit faire le lien entre le E d'environnement et le S de sociétal. Il est important d'anticiper et d'accompagner les enjeux RSE. »

Face à ce sujet tellement vaste, il ne cache pas vouloir apporter une vision systémique, plus globale. En tant que citoyen, nous sommes de plus en plus sensibilisés à ce mouvement RSE. « Au congrès, nous avons su développer des envies et des attentes chez nos adhérents de façon à ce qu'ils soient moteurs et rentrent ensuite dans le détail de leur secteur d'activité. »

Fortement impliqué en RSE, Decathlon s'est transformé avec comme mission de « rendre durablement le plaisir et les bienfaits de la pratique des sports accessibles au plus grand nombre. Les clients aiment venir nous voir, apprécient nos produits et notre relation client. Ce contact privilégié nous permet de promouvoir cette démarche auprès d'eux en leur expliquant ce qu'est un produit éco-conçu, quelle est la durabilité d'un produit par rapport à son usage ou encore de promouvoir la location, la réparation de certains produits... »

On sent depuis quelques années que les sujets RSE sont de plus en plus présents dans les préoccupations des organisations, mais ça n'est pas encore assez au centre de nos prises de décisions. « Il faut que l'on ait les mêmes bases afin d'avoir un dialogue constructif. La formation et la montée en compétences de tous les acteurs doivent être notre fer de lance pour que l'on puisse travailler ensemble sur 2022. »



RSE QUEL EST LE CADRE LÉGAL ?

Dès 2017, la loi sur le devoir de vigilance est associée à la RSE et prévoit des sanctions. Elle oblige les entreprises donneuses d'ordre à élaborer, à publier et à mettre en œuvre des mesures d'identification des risques et de prévention des atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité de personnes, et à l'environnement. En 2019, la loi Pacte intègre un volet spécifique qui offre l'opportunité aux entreprises de structurer ou de confirmer leurs engagements RSE. Enfin, la loi climat et résilience adoptée le 22 août 2021 modifie les relations de travail. La question environnementale fait désormais partie des attributions générales du CSE et la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP), qui remplace la GPEC la GPEC, devra se préoccuper de la transition écologique.

« Les élus doivent se saisir de la RSE ! »



Emmanuel Palliet ←

Responsable développement durable et RSE auprès du cabinet d'expertise Syndex

LA RSE EST PARTOUT, MAIS CE N'EST PAS QUE L'ENVIRONNEMENT. ELLE TOUCHE AUSSI LE SOCIAL ET LES DROITS HUMAINS. COMMENT LES DÉLÉGUÉS DU CSE PEUVENT-ILS AGIR DANS LE CADRE DE CETTE DÉMARCHE RSE ? LES RÉPONSES D'EMMANUEL PALLIET...

PAROLE D'EXPERT

La RSE, c'est quoi ?

Emmanuel Palliet — La responsabilité sociétale des entreprises, également appelée responsabilité sociale des entreprises (RSE) est la mise en pratique du développement durable par les entreprises. Une entreprise qui pratique la RSE va donc chercher à avoir un impact positif sur la société, à respecter l'environnement tout en étant économiquement viable. Pour résumer, c'est un système de management qui vise à faire en sorte que l'entreprise se comporte de manière vertueuse sur les sujets environnementaux et sociétaux.

Ces sujets trouvent-ils un écho favorable dans le monde syndical ?

E. P. — La RSE couvre une notion beaucoup plus large que celle de la question environnementale et celle du climat. Aujourd'hui, il faut reconnaître que ce mouvement RSE a très peu « percolé » dans les entreprises. D'ailleurs, les instances représentatives du personnel (IRP) et les représentants des salariés

se sont peu saisis du sujet malgré nos campagnes de communication. Une chose est sûre : il y a un avant et un après crise sanitaire qui marque un tournant pour la RSE. Dans tous les secteurs de l'économie, les IRP portent désormais une attention particulière à la question climatique, et nous sollicitent pour les accompagner et les conseiller sur ces sujets. Cette évolution est due en partie aux jeunes salariés, plus sensibles au développement durable que le sont certains syndicalistes, lesquels sont portés historiquement plutôt sur les sujets du pouvoir d'achat et des conditions de travail. Ils commencent à comprendre que les questions environnementales peuvent aussi avoir un effet sur ces dernières thématiques et l'emploi. Mais, la question environnementale est tellement vaste et aborde tellement de sujets différents comme le climat, la biodiversité, la pollution des sols, la raréfaction des ressources... qu'il est difficile pour beaucoup d'élus de savoir comment aborder le sujet.

Quels sont les enjeux et bénéfices de cette démarche pour les entreprises ?

E. P. — La RSE est avant tout une manière de piloter l'entreprise en étant socialement

responsable de ses achats, produits, process de manière à empêcher les effets négatifs sur l'environnement et les populations, mais aussi de produire dans les meilleures conditions pour le bien-être des salariés... Dans les entreprises, la RSE relève beaucoup de la « soft law », c'est-à-dire du droit mou ou souple qui est un ensemble de règles dont la « juridicité » est discutée. Résultat : il y a très peu d'obligations autour de cette démarche. Il y a neuf ans, les sujets de RSE sont revenus sur le devant de la scène lors de l'effondrement du Rana plaza, au Bangladesh. Ce drame qui a coûté la vie à plus d'un millier de personnes a aidé à la prise de conscience des consommateurs occidentaux des limites de la « fast fashion » à savoir produire loin à bas coût des vêtements si bon marché et parfois de si piètre qualité qu'ils sont perçus comme jetables.

Alors comment les délégués du CSE peuvent-ils agir dans le cadre de la RSE ?

E. P. — Pour les IRP, il n'est pas facile d'investir le champ de la RSE car potentiellement cette démarche qui s'appuie sur les trois leviers social, éthique et environnemental peut toucher



la réputation de l'entreprise et avoir des conséquences économiques négatives. Du coup, les salariés et les représentants du personnel se retrouvaient parfois dans des situations ambivalentes.

La nouvelle loi climat du 22 août 2021 donne-t-elle un rôle inédit aux CSE ?

E. P. — Grâce à cette loi, portant sur la lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets, le sujet de la RSE est revenu en force sur la table. De plus, cette loi est venue modifier le Code du travail en dotant les IRP, donc le CSE, de nouveaux droits en matière d'information et de consultation sur les pratiques environnementales de l'entreprise. Car la RSE touche aussi le social et les droits humains, c'est-à-dire la lutte contre les discriminations, l'accès à la formation, les questions de santé et de sécurité des travailleurs...

Dans les entreprises de plus de 500 salariés soumis à des obligations, les IRP ont la possibilité de se faire présenter plusieurs documents comme la déclaration de performance extra-financière, le bilan de gaz à effet de serre ou le document de référence de l'entreprise comprenant toute une série d'indicateurs.

La « loi sur le devoir de vigilance » a même été adoptée en mars 2017. De quoi s'agit-il ?

E. P. — C'est un autre outil intéressant, plus contraignant en matière de RSE pour les entreprises. Cette loi oblige les entreprises présentes en France, qui emploient au moins 5 000 salariés en France ou 10 000 dans le monde, à publier dans leur rapport annuel et de mettre en œuvre de façon effective un plan de vigilance, afin d'identifier et de prévenir les risques d'atteintes aux droits humains et à l'environnement. Il doit présenter 5 briques essentielles : d'abord une cartographie des risques RSE liés à son activité que l'entreprise peut faire porter à l'environnement ou à des populations. Elle doit mettre en place des outils pour mesurer ce risque et l'atténuer ou le réduire à zéro, le cas échéant. Derrière, il faut aussi prévoir un

”
 Aujourd'hui, les entreprises sont scrutées de plus en plus fortement, et avec les moyens de communication que l'on connaît, les risques sont démultipliés, notamment le risque réputationnel !

mécanisme d'alerte et mettre en place des éléments d'appréciation et des systèmes de contrôle. Face à cette obligation pour l'entreprise, les élus ont la possibilité de se faire présenter ces documents. En tant qu'experts, certains élus nous demandent de les analyser pour le qualifier un peu mieux et identifier les manques par exemple.

Quel est l'impact de la RSE ?

E. P. — Au début des premières démarches et initiatives d'entreprises autour de ces sujets-là, on était souvent dans du « social washing » (c'est une contradiction entre le discours tenu par une entreprise sur le bien-être de ses employés et son intérêt réel sur le sujet). Aujourd'hui, les entreprises sont scrutées de plus en plus fortement, et avec les moyens de communication que l'on connaît, les risques sont démultipliés, notamment le risque réputationnel ! La RSE est donc prise très au sérieux !

Quand la CFTC décide de faire de la RSE une tendance d'avenir, ils ont raison ?

E. P. — Absolument ! Je sais que dans l'histoire de la RSE en France la CFTC a toujours été parmi les organisations qui soutenaient plutôt le sujet de la responsabilité vertueuse qui est en harmonie avec les valeurs de la CFTC. Cette démarche n'est pas éloignée des préoccupations des salariés, dont une bonne partie d'entre eux place désormais le critère du sens au travail parmi leurs

raisons de garder ou de quitter un travail. C'est pourquoi les élus doivent se saisir de la RSE !

Comment agir au sein du CSE ?

E. P. — En premier lieu, le CSE doit faire un 360° environnement afin de voir tous les sujets qui touchent l'entreprise en amont sur le flux des matières premières, les achats d'énergie... De quelle façon produit-on ? Quel est l'impact sur l'environnement ? Et puis il y a l'aval, le marché de destination, la logistique des produits finis... Face à la multitude des sujets, il est difficile de s'en saisir ! Il faut donc mettre à plat les problématiques et identifier les deux ou trois les plus structurantes de l'entreprise. Nous proposons souvent de passer par une expertise.

La RSE peut-elle contribuer au dialogue social ?

E. P. — La qualité du dialogue social est aussi une composante de la RSE. En France, celui-ci est structuré et organisé avec des droits et permet d'agir plus efficacement sur les conditions de travail, la santé... La RSE est un système de management qui vise à faire en sorte que l'entreprise se comporte de manière vertueuse, soit mieux disante que ses obligations légales sur les sujets environnementaux et sociétaux. La tendance de fond est que les entreprises prennent en considération la RSE pour le risque réputationnel. Les syndicats ont un rôle à jouer car au final, c'est l'emploi qui est en jeu !

SYNDEX EN QUELQUES MOTS

Syndex est un cabinet d'expertise au service des représentants des salariés depuis près de cinquante ans. Pionnier dans la défense des intérêts des salariés, sa vocation est de conseiller et d'accompagner les CSE ainsi que les organisations syndicales. Syndex compte aujourd'hui 450 experts sur 17 sites en France et 6 filiales en Europe. En 2011, Syndex est devenu une Scop.

Turbulences dans le ciel d'OAT!

EN CHARGE DES PLATEAUX-REPAS POUR UN GRAND NOMBRE DE COMPAGNIES, OAT, FILIALE DE SERVIR ET D'AIR FRANCE, NE FAIT PAS DÉCOLLER LE DIALOGUE SOCIAL. LA CFTC NE LÂCHE RIEN SUR LA PISTE AUX REVENDECTIONS !

Les salariés de la branche Orly Air Traiteur (OAT) se sont mobilisés les 17 et 18 décembre 2021 pour dénoncer de mauvaises conditions de travail et une direction qui ne les respecte pas ! Les raisons de la colère sont nombreuses et ne datent pas d'hier. « *Ce bras de fer est récurrent avec une direction qui fait de la "com", sans jamais entamer la moindre discussion sur nos demandes* », assure Rosanna Mongelli, DS OAT.

Sur ce marché du catering aérien, qui signifie « *approvisionner en repas des passagers* », la direction d'OAT est prête à tous les excès, menaces et intimidations jusqu'à manœuvrer pour monter une cessation de paiement artificielle : « *Finalemment quatre mois plus tard, Servair a trouvé comme par miracle les 13 millions d'euros, qu'ils prétendaient ne pas avoir depuis novembre 2020, pour sortir du redressement judiciaire. Grâce à notre ténacité, nous avons maintenu le 13^e mois en décembre 2020, et le 14^e en juin 2021.* »

FAIRE BOUGER LES LIGNES

Aujourd'hui, la CFTC s'engage pour faire appliquer la convention collective du transport aérien que la direction d'OAT leur refuse, malgré une décision de justice l'imposant. Pour Rosanna Mongelli, « *nos responsables doivent impérativement cesser de contourner les lois et de se présenter comme une entreprise de restauration collective alors que tout le monde sait que l'on n'est pas un restaurant. En revanche, nous sommes les seuls du groupe, à Paris, à être pris pour des dindons.* »

Chez OAT, le dialogue social n'est pas à la hauteur des enjeux. Plus de 200 salariés sur l'effectif total de 527 ont rejoint ce mouvement de grève de 2 heures du matin jusqu'à 22 heures. Ces derniers réclament l'application de plusieurs obligations légales au cœur de la bataille syndicale.

« *Avec le changement de convention, on demande le rétablissement des acquis sur les billets d'avion en gratuité partielle dans le cadre des accords avec le CSE d'OAT, la mise à niveau des effectifs et des procédures de travail... De même que le chômage partiel n'était pas réel durant la crise du Covid, mais à seule fin de profiter des aides de l'État* », avertit Rosanna Mongelli. Pour la CFTC, la direction espère transformer les travailleurs d'OAT en recordman de la résistance aux conditions de travail catastrophiques, aux accidents de travail et aux arrêts maladie en pagaille.



Dans le groupe, cette filiale concentre les salaires les plus bas et obéit à une stratégie financière qui la réduit au rôle de producteur qui fait du chiffre d'affaires, mais pas de bénéfices... En mode combat, la CFTC attend un plus grand respect et la valorisation des métiers de chacun. « *Il faut arrêter d'écraser les gens car il n'y a pas que le salaire qui est important. L'essentiel est aussi d'être bien dans son entreprise, de pouvoir travailler dans de bonnes conditions, en somme d'être plus motivé et performant. Les entreprises l'ont bien compris sauf OAT/Servair !* », conclut Rosanna Mongelli.

Contact
Rosanna Mongelli
DSC OAT
06 17 82 11 45
cftcoat@yahoo.fr

QUAND L'ENTREPRISE S'ENGAGE ET AGIT POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS INCLUSIVE

• Le Groupe APICIL est très investi pour promouvoir l'inclusion, comment se traduit cet engagement en actions ?

« Cet engagement se traduit aussi bien dans les actions que nous menons pour nos propres collaborateurs, avec **une politique RH encourageant la diversité et l'inclusion**, que dans **notre action sociale**, qui a pour vocation d'accompagner nos assurés et de **contribuer à une société plus inclusive et plus juste**. Nos trois axes d'interventions majeurs portent sur la vulnérabilité liée à **la santé et la maladie, la précarité** notamment dans **l'emploi** et bien sûr le soutien au **handicap** et aux **aidants**. L'action sociale du Groupe APICIL apporte des **aides individuelles** répondant à des problématiques personnelles ou familiales ainsi que des **aides collectives** pour initier ou soutenir des projets porteurs de sens et **servir le plus grand nombre**.

• Le Groupe APICIL a lancé il y a quelques mois une initiative dédiée à l'inclusion dans les entreprises, pouvez-vous nous en dire plus sur cette plateforme ?

En février 2021 le Groupe a lancé son premier baromètre « Les français et l'inclusion » avec Opinion way. **82% des personnes ont jugé que l'entreprise avait un rôle à jouer en faveur de l'inclusion** dans notre Société. Nous avons alors imaginé comment nous pouvions soutenir **une démarche globale autour de la diversité et de l'inclusion**.

Nous avons lancé, le 18 décembre 2021, la plateforme **monentrepriseinclusive.com** qui a pour vocation d'informer de manière positive et de partager les bonnes pratiques concernant **les enjeux de l'inclusion en France**.

Elle vise à **sensibiliser, soutenir et aider** les DRH, dirigeants, managers, salariés, étudiants... de toutes les organisations, quelle que soit leur taille, à devenir plus inclusives et s'insérer dans une démarche de responsabilité sociale.

En avril, le Groupe a publié les résultats de la 2ème édition de son **baromètre « Les Français et l'inclusion »** réalisé avec OpinionWay, je vous invite à les découvrir sur notre site **groupe-apicil.com**. »

Alexandra CARINGI
Directrice Action Sociale Santé Prévoyance
Groupe APICIL



Flashez ce QR code
pour accéder aux résultats du baromètre





Le ras-le-bol des agents de sécurité

PARTOUT EN FRANCE, ILS ONT MANIFESTÉ LE 18 FÉVRIER À L'APPEL DU SNEPS-CFTC ET DE L'INTERSYNDICALE POUR RÉCLAMER DES AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL. SOUS-PAYÉS ET SUREXPLOITÉS, L'EXASPÉRATION D'UNE GRANDE PARTIE DE LA PROFESSION EST À SON COMBLE !

Devant le siège du Groupement des entreprises de sécurité (GES), à Paris, une centaine de salariés de la branche prévention et sécurité se sont rassemblés le vendredi 18 février 2022, jour de négociation sur les salaires.

Malgré le vent et la pluie, le SNEPS-CFTC et l'ensemble des organisations syndicales dénoncent une météo salariale déprimée, et le refus du patronat de négocier, renforçant la précarité de l'emploi de toute une profession. Dans le même temps, d'autres rassemblements sont organisés devant le Medef dans plusieurs autres villes de France. La problématique des salaires de misère ne date pas d'hier. Déjà en 2016, sur le parvis de La Défense, les salariés de la branche des métiers de la sécurité privée réclamaient une augmentation de salaire pour vivre dignement. « Face à ces salaires dérisoires, de nombreux collègues sont contraints d'avoir un deuxième emploi pour gagner dignement leur vie et nourrir leur famille. Beaucoup sont en CDI à temps partiel. Notre métier n'est absolument pas valorisé et les patrons refusent encore ce matin d'ouvrir les portes

de la négociation », dénonce Stéphane Boudon, DSC Fiducial private sécurité, et président du syndicat national des employés de la prévention et de la sécurité (SNEPS).

UN MANQUE DE RECONNAISSANCE

Et pourtant, les 183 000 agents de prévention et sécurité, devenus visibles pendant la pandémie, restent indispensables au bon fonctionnement de l'économie. Employés partout pour sécuriser bien et personnes de jour, de nuit, et souvent dans des conditions difficiles, ces agents sont en situation professionnelle précaire pour 78 % d'entre eux et smicards pour un tiers. L'exaspération est à son comble suite à la dernière réunion du groupe de travail du 14 février réunissant organisations syndicales de salariés représentatives en branche dont le SNEPS-CFTC et les organisations patronales en branche. « Rien ne change ! Toujours des miettes, de la provocation, du mépris et des propos insultants ! Face à des propositions indécentes qui se répètent notamment les revalorisations des coefficients 120 : +1,9 %, 130 : +0,86 %,



La sécurité en chiffres

12 000 entreprises
dénombrées selon les derniers
chiffres de l'Observatoire
des métiers de la prévention et
de la sécurité.

8 milliards d'€
de chiffre d'affaires réalisés par
ces structures qui emploient environ

183 000 salariés

Source : Institut d'Informations et de Conjonctures
Professionnelles - Enquête de branche
Prévention - Sécurité (décembre 2020) Données 2019.

dernières années. Force est de constater que la situation sociale est calamiteuse dans un secteur économique qui génère pourtant près de 8 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2020, et dont les négociations en cours ne semblent pas rassurer les salariés. Pour Stéphane Boudon, « il existe un véritable ras-le-bol des agents qui n'en peuvent plus. Le SNEPS-CFTC refuse de se laisser enfermer dans la précarité et notre objectif a toujours été la revalorisation de 10 % de l'ensemble de notre grille ainsi que l'augmentation des majorations à 25 % des nuits et des dimanches. L'heure est aussi à limiter la perte de pouvoir d'achat des salariés, creusée par une inflation répartie à la hausse durant l'été et une revalorisation du SMIC de 2,2 % au 1^{er} octobre dernier. En un mot, les agents de sécurité veulent vivre décemment de leur travail, et en finir avec la précarisation. »



Contact
Stéphane Boudon
Président du SNEPS
06 07 39 80 86
stephane.boudon@sneps-cftc.org

140 : +0,21 %, nous avons quitté la réunion », rappelle Stéphane Boudon. Pour rappel, le représentant du syndicat des entreprises de sûreté aéroportuaire (SESA), a tenu des propos insultants à l'encontre des salariés de la profession en déclarant que les organisations syndicales de salariés ne feront pas « cracher au bassin » les organisations patronales pour 2022 et cela même si des mouvements de grève sont organisés et des blocages opérés au niveau des instances paritaires. Pire encore : le GES informe qu'ils proposeront de supprimer la prime d'ancienneté pour l'intégrer dans les salaires en 2023. « Cette hausse des salaires de 12 % déguisée sur la totalité de la grille qui gommerait en fait la prime d'ancienneté n'est pas sérieuse et renforce notre détermination et notre mobilisation, note Stéphane Boudon.

Alors que nous sommes considérés comme la 3^e force de sécurité du pays sur laquelle s'appuie l'État pour sécuriser de grands événements comme la Coupe du monde ou les JO et paralympiques de 2024 ; alors que des contraintes nouvelles pèsent sur les salariés du secteur, avec des responsabilités qui s'aggravent, sans contrepartie en termes de reconnaissance et de rémunération, le patronat continue de laisser la profession la tête sous l'eau. »

REVALORISATION DES SALAIRES DE 10 % !

Aujourd'hui, les deux niveaux inférieurs de la grille des salaires minimaux sont désormais en dessous du Smic et les propositions patronales d'augmentation sont insuffisantes pour rattraper le retard accumulé depuis ces

Encore trop de salaires sous le SMIC

CE SECTEUR EST TOUJOURS À LA TRAÎNE POUR L'OUVERTURE DE NÉGOCIATIONS DE BRANCHE, PORTANT NOTAMMENT SUR LA REVALORISATION DES SALAIRES. ET POURTANT, LES GRILLES EN DESSOUS DU SMIC SONT UNE RÉALITÉ POUR CES TRAVAILLEURS DE DEUXIÈME LIGNE.

Les discussions tardent à se mettre en place dans l'agroalimentaire. Sans attendre, la CFTC a sollicité ses interlocuteurs patronaux pour ouvrir les négociations annuelles obligatoires (NAO). « Nous avons fait des demandes de négociations dans la branche agroalimentaire suite à l'augmentation automatique du SMIC de 2,2 % de septembre 2021, en raison d'une hausse de l'inflation, rappelle Philippe Soulard, secrétaire national agroalimentaire. À ce moment-là, plusieurs conventions collectives avaient des minima en dessous du SMIC ! Dans ces métiers essentiels dits de deuxième ligne, on avait dans certaines branches jusqu'à 8 coefficients qui étaient inférieurs au SMIC, et à peine deux ou trois euros d'écart entre chacun d'entre eux. »

L'employeur a l'obligation légale de payer ses salariés au moins au niveau du SMIC. Ce qui implique qu'à chaque augmentation de ce dernier, il doit impérativement revaloriser d'autant la rémunération de ceux qui sont au minimum légal. « Sauf que les salariés formés, avec des compétences et de la polyvalence, qui sont rémunérés légèrement au-dessus du SMIC, ne bénéficient pas de cette hausse annuelle. Finalement, il n'y a plus d'écart et de reconnaissance », note Philippe Soulard. La CFTC souhaite que ces augmentations se répercutent sur l'ensemble de la grille.

DES SALARIÉS OUBLIÉS

Chez ces salariés de la deuxième ligne, le sentiment d'avoir été oublié prédomine le plus souvent. Durant la crise, ils ont augmenté les cadences et modifié les horaires, ils ont aussi accepté les risques de contamination, et, du coup, on a connu un taux d'absentéisme record. « Ils ont travaillé pour nourrir les Français, et ça ne dérangeait personne qu'ils soient 500 personnes à se côtoyer au travail, mais pas que l'on soit 8 autour d'une table en famille », interroge Philippe Soulard. Aujourd'hui, près de 30 000 emplois manquent à l'appel dans l'agroalimentaire. Il faut dire que le manque d'attractivité de ces métiers pénibles et mal rémunérés n'attire pas les jeunes.

Ce secteur a aussi bénéficié du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), mais pour quels résultats ou investissements ?

« On aimerait bien que le gouvernement secoue les patrons et que les remises de cotisations servent à améliorer la compétitivité de nos entreprises », souligne Philippe Soulard.

Le monde de l'agroalimentaire commence à revendiquer. En province, il n'y a pas de transports en commun pour rejoindre les entreprises de l'agro entre 4 h ou 5 h du matin ou pour rentrer chez soi, le soir vers 21-22 heures. « Ces salariés qui ont besoin de leur voiture voient leur pouvoir d'achat fondre à vue d'œil avec la hausse des prix de l'essence et de l'électricité... Ils se trouvent dans une situation de plus en plus difficile et à un moment on ne va plus maîtriser », conclut Philippe Soulard.



Contact
Philippe Soulard
Secrétaire national agroalimentaire
et négociateur de branche
06 70 27 93 29
philippe.soulard@csfv.fr



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Résultats étude AG2R LA MONDIALE / Harris Interactive sur l'allongement de tous les âges de la vie

AG2R LA MONDIALE a mandaté Harris Interactive pour réaliser une série de 12 études d'ici à 2023, sur le thème de «la Longue Vie». Cette première étude* sur l'allongement de tous les âges de la vie a été effectuée en ligne du 22 avril au 7 mai 2021 auprès d'un échantillon de 7033 personnes représentatif des Français âgés de 18 ans et plus.

* Toute utilisation des résultats de cette étude doit s'accompagner de la mention «étude AG2R LA MONDIALE / Harris Interactive».

«L'accroissement de l'espérance de vie entraîne un allongement de tous les âges, du premier au quatrième, et pas uniquement la période liée à la vieillesse: notre modèle de protection sociale en est challengé. À travers cette démarche baptisée «La Longue Vie», nous engageons une réflexion ouverte à tous, prospective et pragmatique. Elle ouvre avec cette première étude, inédite par sa thématique et par son ampleur. Celle-ci fait ressortir plusieurs éléments marquants; en particulier, que cet allongement de tous les âges de la vie, globalement perçu positivement par les Français avec un bémol s'agissant de la vie active, éclaire un vaste champ des possibles. Elle témoigne par la même occasion des nouveaux défis à relever auxquels la société leur paraît moins bien préparée qu'auparavant et pour lesquels ils attendent des solutions que nous entendons leur apporter».

Souligne André Renaudin,
Directeur général d'AG2R LA MONDIALE.

Les 10 enseignements principaux de l'étude AG2R LA MONDIALE / Harris Interactive

- Hormis l'enfance, les Français décrivent un allongement généralisé de tous les âges de la Vie: l'adolescence et les études avant la vie active, la vie active, la retraite, le quatrième âge.
- Toutes les générations ont le même vécu. La Longue Vie est désormais un fait de société qui concerne les Français de 13 à 98 ans et plus.

- Un seul cas particulier: la durée de la vie active, qui s'est temporairement réduite pour les générations ayant bénéficié de la retraite à 60 ans (personnes généralement nées avant 1950).
- **De façon générale, l'allongement des âges de la vie est perçu très positivement** s'agissant de l'âge de l'adolescence et des études, comme de l'allongement de la période de retraite. L'allongement de la vie active est perçu moins positivement, avec un regard plus favorable des jeunes générations.
- **L'allongement des âges de la vie s'accompagne d'une ouverture du champ des possibles: facilité accrue de faire des études, de changer de métier au cours de sa vie**, ouverture sur le monde, possibilité d'avoir des loisirs, de vivre longtemps en bonne santé, de changer de milieu social.
- **L'allongement des âges de la vie s'accompagne en parallèle d'une détérioration relative de la situation financière, d'une difficulté accrue à devenir propriétaire de son logement, à épargner et à construire une relation de couple solide.**
- Dans l'allongement de la vie avant la période active, deux changements sont unanimement salués: les possibilités de réorientation pendant toute la durée des études et l'accès d'un plus grand nombre de jeunes aux études supérieures. S'agissant de la vie active, le changement positif majeur concerne les possibilités de réorientations professionnelles pendant toute cette période.
- De façon générale, face à de nombreuses évolutions perçues plutôt positivement ou très positivement par les individus, la société paraît moins bien préparée.
- **Au cours de La Longue Vie, les coups durs ne manquent pas et se produisent à tous âges. Près d'un Français sur trois fait face à des difficultés fréquentes ou permanentes.** C'est tout particulièrement vrai pour les étudiants et jeunes adultes. Et le phénomène concerne près de la moitié des Français(es) élevant seul(e)s leurs enfants.
- **À qui peut-on se fier? D'abord à la famille et aux amis les plus proches. Ensuite au mouvement associatif ET à la Sécurité sociale.** De toutes les institutions, la Sécurité sociale sort loin en tête lorsqu'il s'agit de contribuer à la solidarité. Et pour tous les autres acteurs, il y a des places à prendre. Il y a ceux qui sont assez bien placés et aussi ceux qui partent avec un assez fort handicap.



Retrouvez ici
le rapport complet
de l'étude

0002592-220426-01



Voir sa vie basculer
Être mieux accompagné(e)
Aller de l'avant

**Vivre
après**

Avec **Vivre après**, nous mettons à la disposition de ceux pour qui rien ne sera jamais comme avant, un coordinateur pour les écouter, les informer et les orienter et des services personnalisés en fonction de leurs besoins.

Ce dispositif permet d'améliorer encore les garanties **OCIRP** qui assurent, en cas de décès, le versement d'une rente et un accompagnement social personnalisé mis en place durablement.

OCIRP
protéger. agir. soutenir

En partenariat avec

**GROUPE
IMA**

vivreapres.fr

Le site accessible à tous pour s'informer sur le deuil, les maladies graves, les séparations ou les périodes de rupture professionnelle.