

— Juillet 2022 —

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

IMPULSION

N°76

FOCUS

FIN DU CHSCT,
LA SANTÉ EN
DANGER

VIE DE LA FÉDÉ

Pouvoir d'achat :
il y a urgence !

HCR

La bataille des
rémunérations

SERVICES

Quand Aéma
fait son miel...

COMMERCE

Ça sent bon
la reprise !

branchez-vous santé

Économiquement
vertueux, socialement
indispensable

Ensemble, relevons le défi

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

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

Sources :

(1) UFSBD,

(2) e-cancer 2017,

(3) Étude BPI France Observatoire Amarok

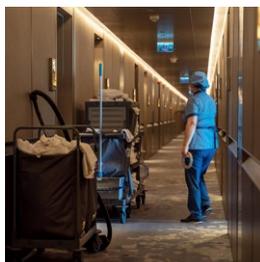


Plus d'information sur
www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante
bgbranchezvousante@ag2rlamondiale.fr

IMPULSION N°76

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

Juillet 2022



06

Actus

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



09

Vie de la Fédé

Pouvoir d'achat :
il y a urgence !



10

HCR

La bataille
des rémunérations



13

Services

« Sécuriser les parcours » de vie et
d'emploi des salariés intérimaires



14

Vos droits

Harcèlement moral au travail :
comment le prévenir et réagir ?



17

Focus

Fin du CHSCT,
la santé en danger ?



24

Commerce

Ça sent bon
la reprise !



25

Services

Quand Aéma
fait son miel



26

Services

Au-delà de la rémunération se
pose le problème de qualité de vie

Crédits photo : Gettyimages, iStock/Peopleimages et Rdofranz, Shutterstock/Travniko/Studio et Fizkes



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE/AIDANTS



MALADIES REDOUTÉES

MIEUX PROTÉGER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis plus de 50 ans 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.

Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé.

Porteuse de l'engagement sociétal de l'OCIRP, notre Fondation d'entreprise agit au cœur des familles vivant un deuil ou confrontées aux questions liées à l'autonomie.

Retrouvez-nous sur
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

« CONTINUONS D'ÊTRE À L'ÉCOUTE DE CE MONDE QUI BOUGE... »

Avec ce second quinquennat qui s'ouvre, c'est l'opportunité de peser et de moderniser le dialogue social qui s'est affaibli. Avec cette envie d'avancer sur le pouvoir d'achat et les conditions de travail, la CFTC est au cœur des priorités des salariés pour garantir leur dignité. Il y a bien trop longtemps que le salaire court après l'inflation. D'autant que les salariés travaillent beaucoup et que la productivité française est parmi les plus élevées au monde. En revanche, c'est l'ascenseur social qui est en panne dans notre pays riche avec la femme de ménage ou la caissière qui sont à l'arrêt dans leur vie professionnelle. C'est une vraie injustice pour ces millions de salariés sans qualification et une profonde inégalité des chances, largement liées au système éducatif. Faut-il ajouter que nous sommes champions d'Europe pour le nombre de seniors en inactivité ?

On le voit bien : les préoccupations d'hier sont toujours celles d'aujourd'hui et, à la CFTC, votre syndicat constructif, nous croyons au dialogue et en l'humain pour faire changer les choses et gommer ces préoccupations pour demain.

En premier, ce sont près de 700 000 jeunes de moins de 25 ans qui sont inscrits à Pôle emploi aujourd'hui. Le programme d'accompagnement des jeunes 1 jeune, 1 solution me laisse perplexe. J'avais demandé à Élisabeth Borne, aujourd'hui la première ministre, qu'une partie des aides attribuées aux entreprises aillent vers les jeunes de moins de 26 ans qui ne perçoivent qu'un salaire compris entre 25 % et 78 % du Smic. Y a-t-il un vrai statut de l'apprenti ? J'espère que dans quelques années ce ne sera pas 700 000 jeunes un problème.

Nul doute que toutes les équipes de la CFTC continueront d'être à l'écoute de ce monde qui bouge... Ils entendent poindre à l'horizon l'évolution des grilles de salaires et des minima sociaux, la retraite et la formation des seniors et des personnes en reconversion, les problématiques de santé qui explosent avec les risques psychosociaux... sans oublier notre engagement sociétal en matière de RSE, dans un contexte de changement climatique préoccupant. Il y a du pain sur la planche, mais comme le dit l'écrivain et aviateur, Antoine de Saint Exupéry : « Fais de ta vie un rêve, et d'un rêve, une réalité ». Une citation qui illustre l'espoir que chacun de nous a de transformer ses rêves en réalité, et de vivre au quotidien des aventures que l'on ose tout juste rêver.

Loin de la guerre en Ukraine et du Covid, laissons nos esprits vagabonder et ressourçons-nous là où le beau nous invite au voyage. Bonnes vacances à tous !

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





CONDITIONS DE TRAVAIL

DUR POUR LES FEMMES PEU QUALIFIÉES !

Selon une étude publiée par l'Institut national d'études démographiques (Ined), de plus en plus de femmes peu qualifiées sont exposées à des horaires « atypiques », en particulier pour le travail le week-end. Un salarié est dit en horaires atypiques « *s'il déclare travailler habituellement selon au moins l'une des modalités suivantes : tôt le matin (5 heures-7 heures), tard le soir (20 heures-0h), la nuit (0h-5h), le samedi, le dimanche.* » Dans ce contexte, la part des femmes cadres en horaires atypiques diminue de 23 % entre 2013 et 2019 tandis qu'elle augmente de 11 % pour les ouvrières non qualifiées.

RETRAITE

LE COR CONFIRME DES DÉFICITS, PAS LA NÉCESSITÉ D'UNE RÉFORME

Selon une note du Conseil d'orientation des retraites (COR), si les pertes de l'Assurance vieillesse risquent de creuser à l'avenir, les caisses complémentaires et celles des libéraux « *accumuleront des réserves* ». Ainsi, l'équilibre financier du « *système de retraite* » est surtout un enjeu pour le régime de base de la Sécurité sociale. Son déficit « *se creuserait continûment* », dans le pire des cas jusqu'à 0,8 % du produit intérieur brut (PIB) en 2070, soit entre 30 et 40 milliards d'euros.

2021

+7 %

C'est le **taux de croissance** du PIB en France après la récession record enregistrée en 2020 à cause de la crise sanitaire (source Insee).

L'HABILLEMENT, UN SECTEUR EN CRISE ?

Le marché de l'habillement de nouveau en forte baisse. En effet, en dépit d'un rebond des ventes (en valeur) de plus de 8 % en 2021, ce secteur ne parvient pas à inverser une baisse récurrente entamée dès 2010. Quasiment un quart du chiffre d'affaires s'est envolé par rapport à 2019, dernière année « normale » pour le commerce (source : l'Institut français de la mode).

EN MARS 2022

BAISSE DES VENTES...

Guerre en Ukraine, hausse des prix qui impactent le pouvoir d'achat, élections présidentielles... tout incite les consommateurs français à une grande prudence ou à certaines privations. En mars 2022, les commerces d'habillement ont en effet connu une baisse de -7,4 % de chiffre d'affaires par rapport à 2019 ainsi qu'une baisse de fréquentation de -20,9 % par rapport à la période pré-pandémie (source Alliance du Commerce).

... ET MORAL EN BERNE !

Selon l'Insee, le moral des ménages français a continué de se dégrader au mois d'avril. L'indicateur se trouve à un niveau voisin des points bas atteints fin 2018 lors du mouvement des Gilets jaunes ou en 2020 lors des confinements.

2022

+2,7 %

C'est le **taux de croissance** du PIB en France du fait d'une crise qui ne se limite pas à l'énergie, selon l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) qui espérait 4,2 %, il y a quelques mois.

LE NON-RECOURS AUX PRESTATIONS SOCIALES

Chaque année, des millions de personnes ne demandent pas les prestations sociales auxquelles elles ont droit. Selon le site Mesallocs.fr, 466 millions d'euros d'allocations RSA resteraient sur le compte de l'État, et 1,2 milliard d'euros pour l'allocation adulte handicapé (AAH). Ainsi, en 2018, 34 % des foyers éligibles au RSA n'en bénéficiaient pas, soit environ 600 000 foyers ! Mais la prime d'activité reste la moins sollicitée avec 1,8 milliard d'euros non distribués. Pour les acteurs de la solidarité, il est grand temps que les pouvoirs publics se saisissent de la question.

IL A DIT

« Je veux que nous portions à 1 100 euros la pension minimale de retraite pour une carrière complète. »

Emmanuel Macron



ALIMENTATION

DES PRIX AU PLUS HAUT !

Comme l'a annoncé en avril l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), les prix mondiaux des denrées alimentaires ont atteint en mars leurs *« plus hauts niveaux jamais enregistrés »* à cause de la guerre en Ukraine qui bouleverse les marchés de céréales et des huiles végétales. Ce mois de mars enregistre une hausse de 12,6 %, battant le précédent record, établi en février dernier. Jamais l'indice FAO n'avait été aussi haut depuis 1990. Les prix sont notamment tirés par la flambée des céréales, dont l'indice a enregistré une augmentation de 17,1 % *« sous l'effet de fortes hausses des prix du blé (+19,7 %) et de toutes les céréales secondaires. »*

ÉCHO DE L'AFR

LA PLACE DES RETRAITÉS

Le congrès de l'AFR CFTC-CSFV s'est déroulé à Tours le 21 mars conformément à nos statuts. L'équipe dirigeante sortie des urnes est la suivante :

- * **Président Christian Jeanjacques**
- * **Vice-président Claude Beausire**
- * **Secrétaire générale Christine Courbot**
- * **Secrétaire générale adjointe Michèle Leclercq**
- * **Trésorière Jeannine Collini**
- * **Trésorière adjointe Michèle Bonnot**

PETIT RAPPEL

QU'EST-CE QUE L'AFR CFTC-CSFV ?

Création de l'association le 23 février 2011 ; UFR puis AFR

QUE FAIT-ON ?

Des conférences et des débats touchant des thèmes concernant les séniors et leur famille, le tout accompagné de moments conviviaux et de détente.

Et parce qu'on juge une civilisation au sort qu'elle réserve à ces anciens, à l'AFR on garde le cap et on choisit d'être âgés, mais pas vieux.

Le monde gronde et change, nous n'avons pas le droit de laisser tomber le combat des générations précédentes, un être humain a une valeur bien supérieure à ce qu'il peut produire ou acheter.

Ne laissons pas nos retraités dans l'isolement et la solitude, les revalorisations de nos pensions ne doivent pas être inférieures à l'inflation, il est nécessaire de renforcer la solidarité entre les plus de 16 millions de retraités éparpillés sur les 42 régimes. Travaillons à ce que la puissance publique contrôle les établissements publics ou privés afin que les personnes âgées vivent dans le respect et la dignité, travaillons sur la prévention.

Refusons d'être discriminés, les retraités sont des membres à part entière.

Rejoignez-nous, contactez l'AFR. Vous êtes nombreux dans vos syndicats régionaux, additionnons nos forces !

À bientôt

L'équipe de l'AFR

AFR CFTC-CSFV

34, Quai de la Loire 75019 Paris

Tél. : 01 46 07 04 32 - Fax : 01 40 05 91 10 - [afr@csfv.fr](mailto: afr@csfv.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



Pouvoir d'achat : il y a urgence !



EN 2022, L'INFLATION POURSUIT SON INEXORABLE HAUSSE, METTANT LE POUVOIR D'ACHAT EN MODE ALERTE. LA CFTC EN A FAIT SA PRIORITÉ POUR VIVRE DIGNEMENT DE SON SALAIRE.

Où en est l'inflation en France ? En avril 2022, les prix à la consommation ont augmenté de 4,8 % sur un an, après une hausse de 4,5 % en mars 2022 et de 3,6 % en février. Et, selon les prévisions de l'Institut national de la statistique (Insee), l'inflation va continuer de peser sur la croissance au deuxième trimestre 2022. Elle est attendue à 5,4 % en juin, tirée par les prix de l'énergie et des prix alimentaires. Et les experts prévoient de 7 % à 10 % à la fin de l'année. Mais les conséquences de la guerre en Ukraine n'ont pas encore produit leur plein effet. Cette hausse va amputer le pouvoir d'achat des plus modestes qui dépensent chaque mois 40 % de leurs revenus dans le logement, 20 % dans l'énergie et 20 % dans l'alimentation...



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

Résultat : cette situation historique a des effets sur les dépenses des ménages et la baisse de la consommation entraîne aussi l'arrêt de la croissance. Pour Patrick Ertz, le président de la CFTC-CSFV « *L'État détient un levier puissant avec l'augmentation du Smic quand c'est nécessaire afin que ce salaire permette de vivre dignement. Ensuite, les négociations salariales doivent se tenir au niveau des branches et des entreprises. Encore une fois, il faut privilégier les augmentations de salaires aux distributions de primes exceptionnelles. Enfin, face à la chute du pouvoir d'achat, ne faudrait-il pas un Grenelle sur les salaires, et même du syndicalisme sur plusieurs thématiques communes aux organisations syndicales.* »

Le montant du Smic horaire brut actuel est de 10,85 €, soit 1 645,58 € bruts mensuels pour 35 heures et 1 302,64 € nets. Avec cette actualisation, le Smic rattrape mécaniquement les niveaux des plus bas échelons de certaines conventions collectives. Ainsi, 144 branches professionnelles de plus de 5 000 salariés sur 171 ont dorénavant des minima sous le Smic. Quand le Smic augmente, si votre rémunération est égale au salaire minimum, alors le relèvement du Smic a pour effet de rendre votre rémunération inférieure au minimum légal.

« *Pour éviter le tassement des grilles, il faudrait que l'augmentation de l'ensemble des salaires d'une même branche suive au minimum celle du Smic afin de garder de vrais écarts entre les différents échelons d'une même convention collective.* »

« ON DOIT REPARTIR DE LA VRAIE VIE... »

Fidèle à ses valeurs, la CFTC ne jure que par les augmentations collectives : « *Je ne veux pas d'un salarié sous perfusion car ce dernier doit pouvoir vivre de son travail. On doit repartir de la vraie vie pour construire nos plateformes revendicatives, sinon on va droit dans l'impasse.* »

Pour la CFTC, la règle des 3 mesures doit s'appliquer : augmenter le Smic, donner de la souplesse dans les branches et du grain à moudre pour les organisations syndicales : en clair, l'État ne peut pas tout, mais il doit donner le signal et une impulsion forte. « *Aujourd'hui, les entreprises négocient, mais n'accordent rien, ne signent pas d'accords... Les patrons font des réunions sur les NAO qui ne leur coûtent rien, et finalement, ne prennent pas la mesure de l'urgence sociale. Ça va mal finir car les salariés ne peuvent plus attendre...* »

La bataille des rémunérations

ÉPROUVÉ PAR LA CRISE ET PEU ATTRACTIF, LE SECTEUR DE LA RESTAURATION A PERDU 230 000 SALARIÉS. FACE À DES EMPLOYEURS QUI NE JOUENT PAS TOUJOURS LE JEU DU DIALOGUE SOCIAL, LA CFTC MÈNE LA BATAILLE DES AUGMENTATIONS DE SALAIRES POUR OBTENIR UNE VRAIE RECONNAISSANCE DE LEUR MÉTIER.

Le secteur de l'hôtellerie-restauration a été durement touché par la crise sanitaire. L'effectif est passé de 1 309 000 à 1 072 000 (soit une baisse de plus de 20 %) entre février 2020 et février 2021, selon une étude de la Dares. Un repli qui s'explique par des difficultés de recrutement couplées à des départs en forte hausse ; les démissions et les ruptures de contrat ont en effet augmenté de 15 %.

Où sont donc passés les serveurs, cuisiniers, commis de cuisine, réceptionnistes et autres plongeurs ? Debout toute la journée, le métier est dur car il faut s'adapter avec les clients. Les journées de travail peuvent avoir des amplitudes de douze heures avec une coupure de deux ou trois heures au milieu. Au final, ce secteur peine à recruter et devient peu attractif. D'ailleurs, les enquêtes se multiplient auprès des jeunes générations qui ne placent plus la valeur travail au centre de leur existence. Qu'en est-il dans la restauration collective ?

Négocier est facile, mais obtenir un accord satisfaisant est une autre affaire face à des patrons de plus en plus intransigeants.

SODEXO : UNE VICTOIRE HISTORIQUE À 5 % !

Pourtant chez Sodexo, les négociations annuelles obligatoires (NAO) qui ont eu lieu le 11 janvier 2022 ont permis d'arracher à la direction 5 % d'augmentation générale. Ce succès est l'aboutissement d'une stratégie payante imaginée et développée par les équipes de la CFTC. « À l'époque, nous avons fait des propositions pour obtenir une augmentation des salaires, mais les rumeurs laissaient entendre que la direction n'accorderait que 3 % pour les salariés, explique Malika Khalladi, DSN groupe Sodexo. Tout juste sorti d'une crise sanitaire et d'une période de chômage partiel, on se voit mal demander aux salariés de faire une grève. Sur chacun de nos 10 sites (Osny, la plus



grande cuisine centrale, Antony, Asnières, Paris 18^e, Melun, Eaubonne, Disney...), nous avons fait sortir les salariés de nos cuisines centrales. Les 5 doigts de leur main tendus pour signifier 5 %, nous les avons pris en photo (ci-dessus). »

Derrière cette mise en scène, la CFTC a eu l'idée de mettre ces photos dans le corps de mail et d'ajouter le message « À vous de voir » pour l'envoyer ensuite à Sophie Bellon, la présidente du groupe Sodexo et à la DRH France et tous les DRH de segments entreprise et santé. « Les négociations ont commencé dès 9h30, et toutes les 5 minutes on envoyait un mail avec les photos des salariés, tous unis devant leur site, poursuit Malika Khalladi. La direction n'a pas voulu vivre un cauchemar et une possible grève. Ils ont alors demandé une suspension de séance. » Une demi-heure plus tard, la direction est revenue : « La mine défaite, elle a fini par lâcher les 5 % réclamés. Elle a aussi accordé + 3,1 %



”
C'est la CFTC
qui a fait plier
la direction
et nous en
sommes fiers !

RESTALLIANCE : EN PANNE DE DIALOGUE SOCIAL !

Malheureusement, toutes les entreprises de la restauration collective ne sont pas logées à la même enseigne ! Chez Restalliance qui compte environ 3 000 salariés répartis en trois entités sur la France, rien ne se passe, le dialogue social est figé !

« Lors des réunions, c'est la dictature ! La direction décide de tout sans nous écouter ! On s'est aussi rendu compte que la DRH convoquait des salariés en vue d'un licenciement ou d'une sanction disciplinaire le jour de nos réunions ordinaires du CSE alors qu'un calendrier est établi en début d'année », commente Kheira Salhi, DS Restalliance.

Dans ce climat peu propice à la concertation, la CFTC continue pourtant de demander 4 jours fériés dans l'année à la direction qui prétexte qu'un jour supplémentaire coûte 85 000 euros par an. « Ils ont toujours refusé, mais sur les conseils de l'avocat du CSE, nous avons dénoncé l'accord sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail. Ils nous ont même enlevé la prime de participation. C'est peu dire que l'on régresse ! » ajoute Kheira Salhi.

Comme prévu, les NAO de janvier se sont soldées en négatif alors que la CFTC avait réclamé 5 % d'augmentation salariale pour réduire l'effet de l'inflation. Rien, en 30 minutes l'affaire était réglée ! « Ils expliquent que le Smic va augmenter sous l'impulsion de l'État alors ils n'ont pas de raison de nous augmenter, constate Kheira Salhi. Les salariés en ont vraiment marre, à tel point que les vagues de départ se multiplient avec notamment les cuisinants qui sont très recherchés. Ils partent à la concurrence, et sont remplacés par des intérimaires. Tout devient plus compliqué à gérer. »

À l'heure actuelle, beaucoup de salariés se retrouvent en arrêt de travail et en mi-temps thérapeutique, mais, souvent, les documents ne sont pas transmis en temps utile à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) et, du coup, les salariés ne sont pas payés. « Face à la pénurie de main-d'œuvre, la direction a mis en place une prime de cooptation de 500 euros pour les salariés qui ramèneraient du personnel. Pour les contrer, on va donner un grand coup sur la table avec la dénonciation de cet accord. Depuis un mois, trois sections syndicales ont mobilisé les salariés pour manifester leur mécontentement. Nous ne lâcherons rien ! » avertit Kheira Salhi.

pour les agents de maîtrise et + 2,8 % pour les cadres. C'est la CFTC qui a fait plier la direction et nous en sommes fiers ! » C'est aussi la première fois depuis 1983 que des augmentations générales supérieures au taux d'inflation sont consenties par la direction. Avant d'entamer d'autres négociations sur les conditions de travail, la CFTC a ainsi trouvé le juste rapport de force pour faire pencher la balance du bon côté. Les principaux bénéficiaires de cette négociation historique sont les salariés du 1^{er} collègue – les employés – qui représentent près de 82 % de la masse salariale. Leur première fiche de paie 2022 s'en trouvera gratifiée de 84 euros minimum, versus 90 euros pour les agents de maîtrise du 2^e collègue et 120 euros pour les cadres du 3^e collègue et ce, sur treize mois. Pour Malika Khalladi, « cette NAO est un bel exemple que la lutte paie et que les salariés ont aussi droit de vivre dignement de leur travail ! »

sodexo



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

restalliance

Contact
Kheira Salhi
DS Restalliance
07 85 73 90 70
kheirasalhi@yahoo.fr



**À VOUS QUI SOUHAITEZ
DONNER DU SENS
AUX ŒUVRES SOCIALES**

Fidèle à notre histoire syndicale, nous vous accompagnons pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés.

Up, coopérative de salariés et partenaire historique des instances représentatives du personnel, élargit ses domaines d'expertise en vous proposant des solutions digitales concrètes et efficaces pour valoriser votre mission d'élu au service des bénéficiaires : billetterie sur mesure pour la gestion des dotations et subventions, maîtrise de votre politique d'Activités Sociales & Culturelles, formalisation de la comptabilité du CSE, accès à un panel de prestations juridiques, outils de communication personnalisables.

Up cadhoc Up chèque culture

Up chèque lire Up kalidea

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur [up.coop](https://www.up.coop)

Le groupe Up est partenaire de la





« SÉCURISER LES PARCOURS » DE VIE ET D'EMPLOI DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES

LE 11 MARS 2022, LA CFTC A SIGNÉ UN ACCORD AFIN DE CONSOLIDER LE STATUT SOCIAL DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES EN CDI. RETOUR SUR CETTE NOUVELLE AVANCÉE AVEC L'ANALYSE D'AGNÈS MARCHAT, PRÉSIDENTE DU SYNDICAT CFTC INTÉRIM.

Ce nouvel accord devrait donc entrer en vigueur durant le second semestre 2022...

Absolument, mais il faut rester vigilant en signant un CDI Intérimaire...

Comme tout contrat de travail, celui-ci comporte des avantages et des inconvénients ; dans le cadre de sa signature de l'accord, la CFTC a privilégié la nécessité que les clauses du contrat, donc les obligations de chacun, soient claires afin que chacun puisse négocier au mieux de ses intérêts et signer en toute connaissance de cause.

En quelques années, dans un environnement économique et sanitaire incertain, cette forme d'emploi s'est donc imposée comme une solution répondant à la fois au besoin de flexibilité des entreprises et aux aspirations de sécurisation des salariés.

Quels sont les droits supplémentaires apportés par la CFTC à travers cet accord ?

Ils sont nombreux à commencer par la description des emplois, dans la limite de trois, correspondant aux qualifications du salarié, et en lien avec sa compétence professionnelle, une dérogation est possible à la demande du salarié. Nous avons aussi sécurisé les délais de prévenance pendant les périodes d'intermission qui ne peuvent être inférieurs à une demi-journée, soit un temps estimé à 4 heures. Par conséquent, pour toute mission confiée à partir de 17 heures, la prise de poste ne sera possible qu'à partir du lendemain 12 heures, le délai de 4 heures étant comptabilisé à partir de 8 heures. Le temps entre les missions, bien que ne constituant pas du temps de travail effectif, est assimilé à du temps de travail effectif pour les congés payés et l'ancienneté.

Le CDI prévoit aussi un périmètre de mobilité à partir du lieu de résidence du salarié intérimaire et de nouvelles dispositions sur la garantie du montant de rémunération...

Absolument ! Le périmètre de mobilité correspond à un rayon maximum de 40 km pour un trajet aller ou une durée maximale de 1 h 15 du domicile en cas d'utilisation de transports en commun. De même que le contrat de travail doit désormais préciser clairement la possibilité d'avoir des horaires atypiques : travail de nuit, en horaires décalés, en discontinu, en équipes, le samedi ou le dimanche... Enfin, dans l'accord figure la liste d'éléments de rémunération qui ne relèvent pas de la rémunération de base, qui doivent donc s'ajouter à la garantie minimale mensuelle de rémunération au lieu d'y être inclus.

PAROLES D'INTÉRIMAIRE

« En tant que CDITT, je bénéficie d'un salaire de base, même si dans le mois il y a des intermissions. Je constate aussi que le périmètre de mobilité ainsi que le temps de trajet sont moindres que par le passé. Mon agence d'intérim m'a aussi fait passer un titre professionnel en tant que chauffeur poids lourd, ce qui me permet d'être en mission tout le temps. Dorénavant, je peux envisager d'obtenir un prêt pour mes projets. » **Philippe**



Contact
Agnès Marchat
Présidente du syndicat
CFTC Intérim
06 63 28 81 89
agnes.marchat@csfv.fr



HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL : COMMENT LE PRÉVENIR ET RÉAGIR ?

La souffrance au travail est de plus en plus dénoncée par les salariés. Le harcèlement moral ne fait pas exception. L'employeur est tenu de prévenir tout fait de harcèlement ou de violence au travail. D'autres acteurs peuvent également contribuer à la prévention du harcèlement moral. En cas de situation de harcèlement, des moyens d'actions sont à la disposition des salariés pour faire cesser de tels agissements.

1/ DANS QUEL CAS PEUT-ON PARLER DE HARCELEMENT MORAL ?

L'article L.1152-1 du Code du travail définit le harcèlement moral comme étant des « **agissements répétés** qui ont pour objet ou pour effet **une dégradation de ses conditions de travail** susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa **santé physique ou mentale** ou de compromettre son **avenir professionnel**. » Ces éléments n'ont pas à être tous réunis pour que le harcèlement soit caractérisé, la seule dégradation des conditions de travail suffit à constituer et qualifier ce délit dès lors qu'il s'agit bien d'actes répétés. Aussi, un seul acte, même très grave, ne suffit pas pour qualifier ce fait de harcèlement moral.

Voici quelques exemples de faits :

FAITS	HARCELEMENT MORAL RECONNU
Mise à l'écart d'une salariée qui subit également des humiliations.	OUI
Décision de rétrogradation maintenue en dépit des protestations de la salariée.	NON car acte isolé
Salariée en arrêt maladie qui reçoit de nombreuses lettres de mise en demeure injustifiées évoquant de manière explicite une rupture du contrat de travail et lui reprochant ses absences.	OUI
Supérieur hiérarchique d'une salariée qui s'emporte au cours d'une réunion de travail sans viser quelqu'un en particulier.	NON
L'attitude réitérée de l'employeur ayant entraîné la dégradation des conditions de travail de la salariée par le refus d'adapter son poste de travail et le fait de lui confier de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités, ce qui mettait en jeu sa santé.	OUI
Le fait de demander à plusieurs reprises à un salarié de respecter ses horaires de travail.	NON

À NOTER

Comme pour le harcèlement sexuel, il n'est pas exigé qu'un lien de subordination existe entre l'auteur et la victime du harcèlement : le harcèlement peut provenir d'un supérieur hiérarchique tout comme un collègue.

2/ QUI SONT LES DIFFÉRENTS ACTEURS DANS LA PRÉVENTION DU HARCELEMENT MORAL ?

I/ L'EMPLOYEUR

L'employeur a une obligation de sécurité de résultat quant à la santé physique et morale des salariés de l'entreprise ce qui lui impose d'agir en cas de situation de harcèlement moral. En matière de prévention, il a l'obligation de rappeler dans le règlement intérieur les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement moral et sexuel, ainsi que celle de les afficher dans l'entreprise.

De façon facultative, il peut ouvrir la négociation d'accords sur la prévention des risques psychosociaux et prévoir des formations sur la lutte contre le harcèlement moral pour les managers, mais également pour les représentants du personnel. Il peut également élaborer, avec les représentants du personnel, une charte de référence sur le harcèlement moral qui établira notamment un protocole d'action en cas d'allégation de harcèlement.

* Les représentants du personnel

Les représentants du personnel, qu'ils soient membres de la Commission SST ou non, ont également un rôle crucial à jouer. Ils doivent être à l'écoute des salariés et peuvent régulièrement consulter ces derniers sur leur condition de travail en leur transmettant, par exemple, des questionnaires ou en mettant en place des permanences. Ils peuvent également, en cas de situation présumée de harcèlement moral déclencher un droit d'alerte.

II/ LE MÉDECIN ET L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

* L'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail peut intervenir tant à titre préventif que répressif. Il a pour mission principale de vérifier que toutes les obligations de prévention du harcèlement qui pèsent sur l'employeur sont bien respectées (règlement intérieur, affichage des textes dans l'entreprise...). Il pourra également constater les faits de harcèlement et préparer un dossier en vue d'une procédure judiciaire.

* Le médecin du travail

Le médecin du travail a pour mission de conseiller les employeurs mais aussi les représentants du personnel sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement moral. Il peut également proposer des mutations ou transformations de postes justifiées par des considérations relatives à la santé physique ou mentale des salariés.

En cas de désaccord avec l'employeur sur les recommandations émises, il reviendra à l'inspecteur du travail, après avis du médecin-inspecteur du travail, de prendre la décision concernant le salarié.

3/ QUELS SONT LES MOYENS D'ACTION POUR AGIR EN CAS DE HARCELEMENT MORAL ?

* RECOURS AMIABLE : LA MÉDIATION EN CAS DE HARCELEMENT MORAL

L'article L.1152-6 du Code du travail prévoit que toute personne de l'entreprise peut engager une procédure de médiation si elle s'estime victime de harcèlement moral ou si elle est l'auteur présumé d'un tel acte. Un tiers, déterminé en accord entre les parties, sera désigné afin de tenter de régler à l'amiable le conflit. Il va dans un premier temps s'entretenir avec les deux parties séparément, tenter de les concilier puis il va soumettre des propositions écrites dans un procès-verbal. En cas d'échec de la conciliation, le médiateur appellera aux parties les sanctions encourues et les garanties procédurales prévues en faveur des victimes tant pénales que civiles.

* DROIT D'ALERTE DU CSE EN CAS D'ATTEINTE AUX DROITS DES PERSONNES

Lorsqu'un membre du CSE constate ou est alerté de l'existence d'un harcèlement moral, il doit saisir immédiatement l'employeur. Une enquête conjointe de l'employeur avec un membre du CSE doit alors s'ouvrir sans délai afin de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation. En cas de désaccord et si l'employeur ne prend aucune mesure, le membre du CSE pourra, avec l'accord écrit du salarié, saisir le conseil de prud'hommes.

* RECOURS EN JUSTICE : CIVIL OU PÉNAL

Le salarié peut exercer une action en justice devant les juridictions civiles (dans un délai de 5 ans après le dernier fait de harcèlement) et/ou pénales (dans un délai de 6 ans après le dernier fait de harcèlement).

Quel moyen de preuve ?

- * La charge de la preuve n'incombe spécialement à aucune des parties. Il s'agit pour la victime d'apporter des éléments qui constituent un faisceau d'indices permettant aux Conseillers prud'hommes de penser qu'il y a eu harcèlement.

L'employeur pourra également être condamné pour faute inexcusable dès lors qu'il n'a pas respecté son obligation de sécurité et qu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger et aurait dû prendre les mesures nécessaires pour en préserver ses salariés (Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914).

À NOTER

Si le harcèlement moral est lié à une discrimination basée sur un des critères interdits par la loi, comme le sexe, l'âge ou l'orientation sexuelle, il est également possible de saisir le Défenseur des droits.



SANTÉ - PRÉVOYANCE | ÉPARGNE ET SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

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

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

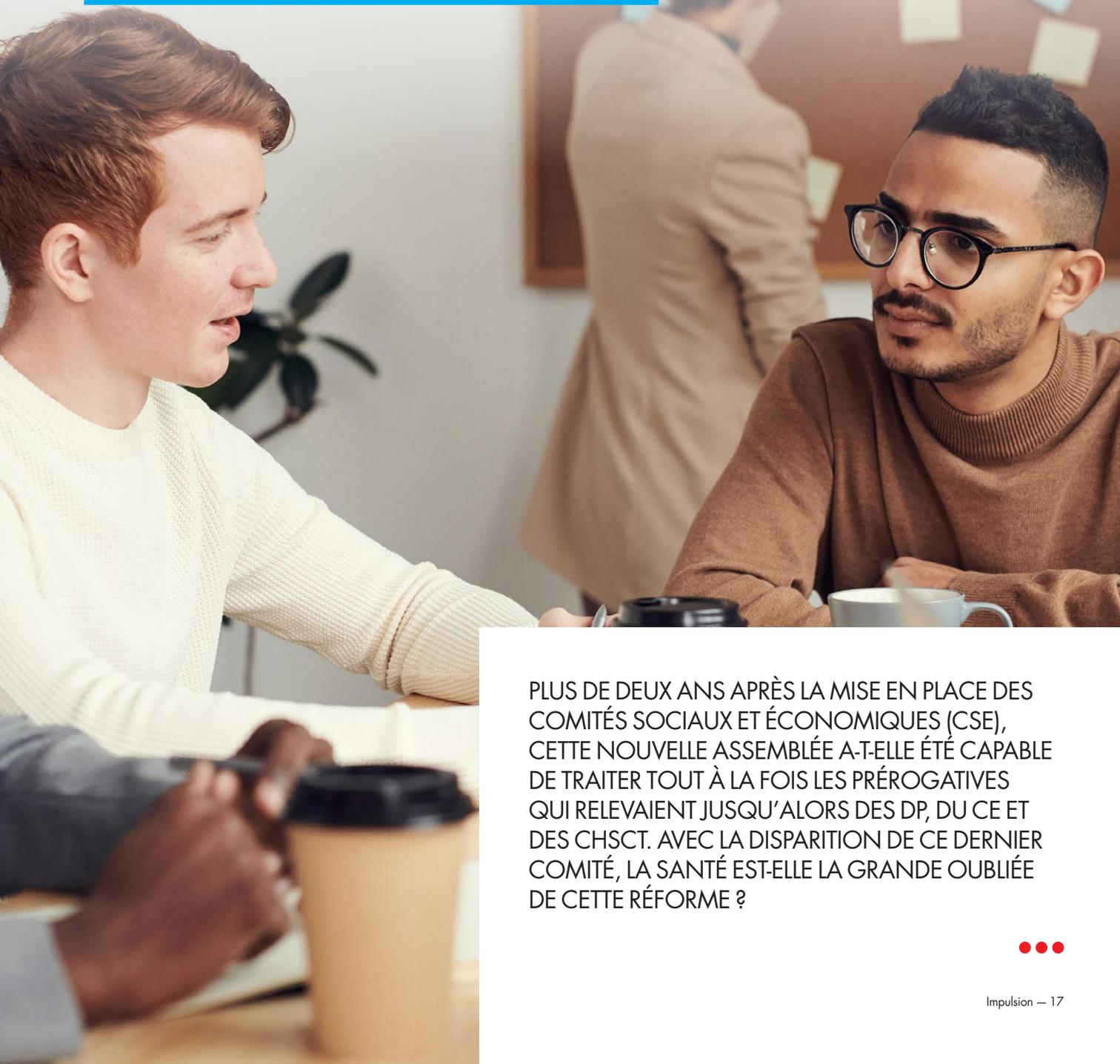


Retrouvez plus d'infos sur
groupe-apicil.com

 GROUPE
APICIL
UNIQUES. ENSEMBLE

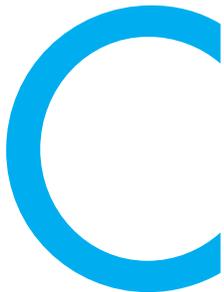
Retrouvez nos mentions légales sur groupe-apicil.com
Communication publicitaire à caractère non contractuel. IN22/FCR0038

FIN DU CHSCT, LA SANTÉ EN DANGER ?



PLUS DE DEUX ANS APRÈS LA MISE EN PLACE DES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES (CSE), CETTE NOUVELLE ASSEMBLÉE A-T-ELLE ÉTÉ CAPABLE DE TRAITER TOUT À LA FOIS LES PRÉROGATIVES QUI RELEVAIENT JUSQU'ALORS DES DP, DU CE ET DES CHSCT. AVEC LA DISPARITION DE CE DERNIER COMITÉ, LA SANTÉ EST-ELLE LA GRANDE OUBLIÉE DE CETTE RÉFORME ?

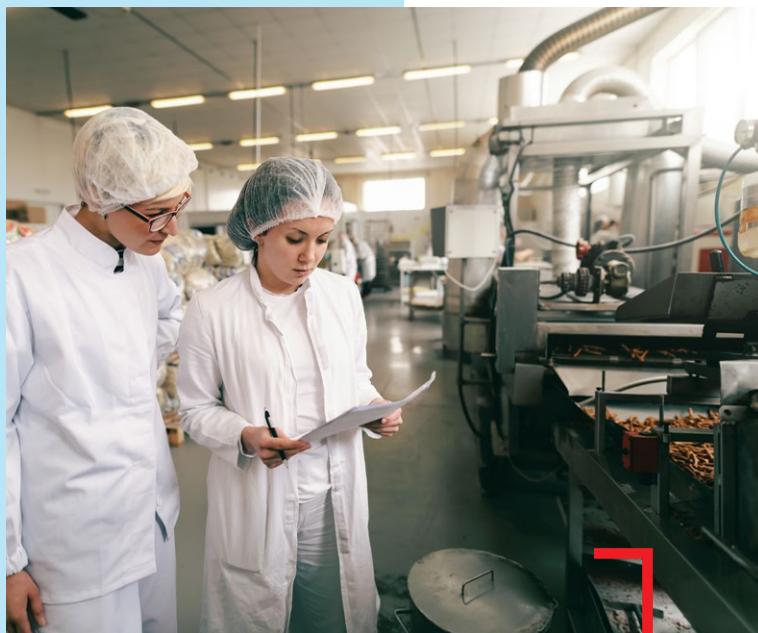




’est en 1982 que Jean Auroux, ancien ministre du Travail au sein du gouvernement de Pierre Mauroy à l’ère de François Mitterrand, avait initié une véritable révolution avec la création du CHSCT faisant de la sécurité des travailleurs une priorité.

Quarante ans plus, les ordonnances Macron ont fusionné dans un seul conseil d’entreprise le CE, les délégués du personnel (DP) et le CHSCT... Régression ou évolution ?

Tour d’horizon chez Compass dans la restauration collective ; chez Aoste, dans l’industrie agroalimentaire, et chez Gemo, l’enseigne des chaussures et des vêtements à bas prix.



COMPASS : 10 INAPTITUDES PAR MOIS SANS AUCUN RECLASSEMENT

Pour beaucoup, la disparition du CSHCT est une catastrophe pour les salariés. Et ce n’est pas Pascal Valentin, DSC chez Compass qui dira le contraire : « Avant, on siégeait dans des instances séparées avec le CE, qui jouait un rôle d’information et de suivi économique dans l’entreprise, et le CHSCT, pour garantir la santé des salariés, dans lesquels on pouvait présenter des personnes spécialisées dans un domaine sur des élections complètement différentes. Aujourd’hui, nous avons 6 organisations syndicales (OS) dans notre groupe qui sont d’abord préoccupées pour atteindre les 10 % de représentativité plutôt que de rechercher les compétences des personnes pour mener à bien leurs missions. »

Pour autant, la santé est-elle reléguée au deuxième plan ? « Aujourd’hui, on cumule des postes au sein du CSE sans avoir les compétences, mais juste les formations nécessaires et obligatoires. Ainsi, on se retrouve avec des personnes qui ne sont pas armées pour intégrer le CSSCT par exemple. On est loin des élections CHSCT où les collègues salariés se présentaient parce qu’ils avaient envie de s’investir sur ces questions liées à la santé et aux conditions de travail. Aujourd’hui, nous atteignons chaque mois le triste record de 10 inaptitudes sans aucun reclassement juste sur un CSE parmi nos 3 CSE segmentés (entreprise, scolaire et médical). »

Mais avant d’entrer dans la danse du CSE, les OS doivent négocier le protocole d’accord préélectoral (PAP) afin de fixer les modalités d’organisation et de déroulement des futures élections. Concernant la composition du CSE, le PAP définit le nombre de représentants du personnel à élire, ainsi que le volume individuel des heures de délégation des élus. « Comment faire vivre le dialogue social en signant un

PAP qui t’enlève des moyens ? s’interroge Pascal Valentin. À la CFTC, nous avons refusé de signer cet accord de dupe. » Chez Compass, l’articulation entre les CSSCT et le CSE est complexe par la nature même des sites éparpillés sur toute la France. « Nous avons eu le cas d’une personne devenue tétraplégique suite à une chute dans un escalier, lequel avait été signalé par les précédents CHSCT comme n’étant pas aux normes... Sauf que nous sommes des prestataires de services, rappelle Pascal Valentin. Du coup, Compass rejette la responsabilité sur l’entreprise qui la rejette à son tour sur Compass. La difficulté est que nous avons 1 486 sites en France, soit environ 130 sites par direction régionale. Dans ce schéma, il est impossible de peser en province compte tenu des moyens et des heures de délégation tirées vers le bas. » Que retenir de cette transformation et de ses impacts sur le dialogue social en entreprise ?

DANS CE SCHÉMA, IL EST IMPOSSIBLE DE PESER EN PROVINCE COMPTE TENU DES MOYENS ET DES HEURES DE DÉLÉGATION TIRÉES VERS LE BAS.

La majorité des élus constate qu'ils doivent consacrer plus de temps à cette nouvelle instance représentative du personnel, avec moins d'heures de délégation... Pour Pascal Valentin, « le système mis en place à travers les ordonnances Macron n'est pas adapté à notre situation. Tout est noyé dans le tunnel CSE, une instance unique devenue trop bureaucratique et opaque. Même l'employeur estime que la façon dont les RSCCT ont été mis en place dans le dernier PAP ne fonctionne pas. Nous avons désigné des représentants de proximité par régions mais comment travailler avec 14 heures par mois sur une direction régionale qui compte plus de 130 établissements. Je n'en démords pas : le CHSCT était au plus proche des salariés, et avec des DP quasiment sur tous les sites, nous pouvions avoir des remontées de terrain régulièrement. »

On l'aura compris : le CSE prive les élus de compétences et de moyens, et l'employeur en joue ! « Je m'inquiète car il devient de plus en plus difficile de trouver des gens motivés pour être élu et porter le flambeau du syndicalisme », conclut Pascal Valentin.

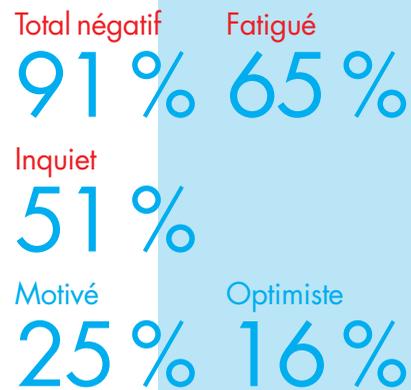
AOSTE : « LA COMMISSION SSCT N'A AUCUN POUVOIR »

Même son de cloche chez Aoste, la marque commerciale de la société Campofrio Food Group à la tête d'un ensemble d'entreprises de l'industrie agroalimentaire française. Avec 1 200 salariés, sur 4 sites industriels d'agroalimentaire plus le siège, le groupe compte autant de CSE, dont un central. DSC chez Aoste, Dominique Perrin-Toinin et ses équipes ont mis la CFTC sur les bons rails de la représentativité avec 43 % des voix sur son site d'Aoste et 38 % au siège. « Nous avons mis en place notre CSE seulement en janvier 2021, et, après un an, nous faisons le constat de missions extrêmement variées et compliquées qui nous demandent de plus en plus de professionnalisation et de formations pointues aussi bien sur la législation du travail que l'environnement ou le sociétal... Le champ de nos missions s'est élargi et nos ressources ont diminué, à tel point que nous manquons de compétences sur des missions plus spécifiques. »



Un état d'esprit plutôt négatif pour les représentants de proximité

(en % total des citations)



Source : Enquête Syndex Ifop sur l'état du dialogue social 2022.



Difficile dans ces conditions de mener à bien l'ensemble des missions inhérentes au CSE qui réclament d'être multi-casquettes. « Nous avons eu la chance de négocier des délégations additionnelles, soit 15 heures supplémentaires, pour les élus des CSSCT, mais ça reste encore insuffisant », commente Dominique Perrin-Toinin.

Lors des préparatoires du CSE, chaque commission CSSCT décline un état des lieux de leurs missions lors de nos préparatoires. « Le CSSCT est juste une commission du CSE et n'a aucun pouvoir, et pourtant c'est le rouage le plus important dans une entreprise aujourd'hui, note Dominique Perrin-Toinin. Légalement, seul le CSE signe les accords et prend la responsabilité de ces questions-là. »

Dans ce temps de crise sanitaire, les risques psychosociaux ou RPS ont émergé de façon importante. La détresse psychologique est de plus en plus visible dans les entreprises.





« Nous n'avons pas assez de ressources pour répondre à toutes ces problématiques de nos collègues salariés, assure Dominique Perrin-Toinin. Le phénomène de la santé mentale explose partout dans les entreprises et, en parallèle, le Covid a aussi donné d'autres objectifs aux salariés qui ont envie de donner du sens à leur vie ; la valeur travail n'est plus leur priorité. Il faut comprendre ces personnes qui travaillent sans objectifs précis, avec des salaires peu élevés et des conditions de travail difficile, des horaires décalés, de nuit, du travail au froid... Résultat : nous avons des problèmes de recrutement avec un turnover important car les personnes ne restent pas. »

Chez Aoste, comme ailleurs, l'heure est à la modernisation du dialogue social, et à se réinventer dans l'organisation du travail, les conditions de travail et l'environnement professionnel. C'est aussi le cri d'alarme de Dominique Perrin-Toinin : « Si l'on continue comme avant, demain nous n'aurons plus personne pour travailler dans nos entreprises. Nous avons porté, une proposition de semaine de travail à 4 jours, il y a deux mois, ainsi que sur la réorganisation du temps de travail, les salaires pour essayer de s'en sortir ensemble. »

GEMO : « LA TRANSITION S'EST FAITE EN DOUCEUR »

Dans le groupe Gemo (filiale Eram), c'est en revanche le calme plat depuis la mise en place du CSE. Majoritaire à 51 % des suffrages, la CFTC a réussi à créer les conditions d'un véritable dialogue social. Pour Djamila Chadi, DSC Gemo, « au début, le passage en CSE a été compliqué parce qu'il a fallu s'adapter à cette nouvelle organisation. Globalement, nous avons pu garder nos heures de délégation : 24 heures pour les DS, 26 heures pour le CSE et 20 heures pour le CSSCT. L'entreprise a joué le jeu, et, finalement, la transition s'est faite en douceur. »

À raison d'une réunion par mois sur le siège de St-Pierre-Montlimart (49), les élus doivent accorder leur emploi du temps pour être au rendez-vous. « L'articulation du CSSCT avec le CSE est compliquée à tel point que l'on est obligé d'organiser une réunion extraordinaire pour aborder un cas grave. Alors que le CHSCT était une instance à part, maintenant, il faut passer à chaque fois vers le CSE qui prend les décisions. Finalement, le CSSCT perd de sa force et l'on a peur que cette commission ne devienne juste une instance d'information », redoute Djamila Chaddi.

Chez Gemo, les élus sont abonnés aux formations pour monter en compétences comme avec la certification du Prap ou Prévention des Risques liés à l'Activité Physique qui a pour objectif de permettre au salarié de participer

à l'amélioration de ses conditions de travail de manière à réduire les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

« Globalement, dans l'entreprise ça se passe bien, mais on ne maîtrise pas toujours la situation, on n'a pas toujours l'ensemble des informations, avoue Djamila Chadi. Avant, les DP géraient tout ce qui était inaptitude en réunion, et après le CE prenait le relais... Là, tout est regroupé en une seule instance et un seul instant. Ce n'est pas sérieux car nous n'avons pas les compétences pour tout gérer, d'autant que la masse de travail est trop importante pour que l'on soit toujours efficace. »



**ALORS QUE LE CHSCT ÉTAIT
UNE INSTANCE À PART,
MAINTENANT, IL FAUT PASSER
À CHAQUE FOIS VERS LE CSE
QUI PREND LES DÉCISIONS.**

« Il est plus dur d'être élu aujourd'hui qu'il y a cinq ans »

Romarc Vidal ←

Expert santé au travail
chez Syndex.

SUITE AUX ORDONNANCES MACRON SUR LE DIALOGUE SOCIAL, LA RÉVOLUTION CULTURELLE N'A PAS EU LIEU. NON SEULEMENT, LA DISPARITION DES CE ET DES CHSCT N'A PAS PERMIS D'AMÉLIORER LA DÉMOCRATIE EN ENTREPRISE, MAIS ELLE A EU UN EFFET DE DÉCOURAGEMENT CHEZ LES ÉLUS AU SEIN DU CSE.



PAROLE D'EXPERT

Moins d'instances, moins d'élus, moins de moyens... La mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) a-t-elle porté un rude coup au dialogue social ?

Romarc Vidal — C'est effectivement ce que je retiens du ressenti des élus que j'ai en formation. Le tour de magie des ordonnances Macron qui prétendaient traiter tous les sujets, en gardant les prérogatives CE, CHSCT et DP, mais avec moins de moyens n'aura pas fait effet longtemps. La deuxième difficulté liée à cette fusion est que le CSE peut dans certaines entreprises devenir quelque chose d'énorme avec beaucoup d'élus qui viennent de toute la France, ainsi que la direction qui peut être représentée par 3,4,5 personnes et par des invités. Les réunions sont parfois très longues et peuvent entamer l'endurance des élus.

Peut-on dire que les sujets liés aux conditions de travail et à la santé ont été très mal pris en compte depuis la disparition des CHSCT ?

R. V. — Oui, et je vais vous donner le meilleur exemple. Quand en formation on interroge les élus pour savoir de quelles instances représentatives ils viennent, 8 fois sur 10, soit ils ont un premier mandat ou ont été membres du CE ; il y a beaucoup moins de salariés provenant du CHSCT. Ceux-là n'ont pas suivi le passage en CSE. Se sentaient-ils moins légitimes ? La compétence CHSCT a donc disparu des équipes d'où l'importance des formations pour expliquer aux élus qu'ils ont des prérogatives en matière de SSCT nécessitant une réelle implication et des savoirs spécifiques. On a donc une coloration très CE dans le fonctionnement du CSE. Côtés dirigeants, c'est la même chose, ils considèrent parfois à tort le CSE comme un nouveau CE. Du coup, ça leur a permis dans certains cas d'évacuer la question centrale des conditions de

travail et de la santé. D'ailleurs 39 % des élus s'inquiètent d'une « moindre prise en compte des enjeux de santé au travail ». Pour eux, la santé est la grande oubliée de ce tour de passe-passe ! En conséquence, il faut donc donner des moyens à la commission SSCT (quand elle existe) ou au CSE pour que ses thématiques vivent et que le CSE soit plus attractif.

Selon votre enquête menée avec l'Ifop, et publiée en mars 2022, sur l'état du dialogue social, l'état d'esprit des représentants du personnel est très négatif. Beaucoup se disent actuellement fatigués (65 %) et inquiets (51 %), avec une hausse du sentiment de déception (41 %, +5 points par rapport à l'année dernière) et de colère (34 %, +5 points). N'est-ce pas alarmant pour le dialogue social ?

R. V. — D'abord, cette étude révèle d'abord l'état d'esprit plutôt négatif des





PAROLE D'EXPERT

élus dont une majorité (60 %) estime que l'instauration du CSE a détérioré le dialogue social. Ensuite, un constat : il est plus dur d'être élu aujourd'hui qu'il y a cinq ans. Hier, vous étiez spécialiste d'un sujet, vous aviez plus de moyens et plus d'heures de délégation, et les suppléants participaient aux réunions. Aujourd'hui, si l'accord CSE ne le prévoit pas le suppléant ne peut pas bénéficier d'heures de délégation et il ne peut pas participer aux plénières ce qui peut dégrader son investissement et sa capacité à maîtriser les sujets le jour où il sera amené à remplacer un titulaire. Comment voulez-vous qu'il s'investisse ?

Près de 2 représentants du personnel sur 3 considèrent que le passage en CSE a également un impact sur leur situation...

R. V. — Effectivement, leur bilan est mitigé : perte de proximité avec le terrain, risque d'un traitement plus superficiel des sujets, affaiblissement du poids des RP, moins bonne prise en compte des enjeux de santé au travail et, au final, le risque d'un dialogue social déséquilibré entraînant une possible crise des vocations. A contrario, pour les directions, le passage en CSE a agi comme un choc de simplification. En revanche, près de 6 élus sur 10 estiment que leur direction est la grande gagnante de cette réforme.

Les effets négatifs de cette réforme l'emportent donc largement ?

R. V. — C'est effectivement ce que révèle notre enquête : ainsi, 42 % considèrent que les ordres du jour sont trop chargés et 33 % que leur poids en tant que représentants du personnel vis-à-vis des directions s'est affaibli. Les questions de santé au travail sont moins prises en



compte (30 %) ainsi que les réclamations individuelles et collectives 29 %. Ils sont 24 % à regretter une perte de proximité vis-à-vis des salariés avec moins de temps pour les accompagner (21 %). Ces indicateurs sont toutefois en baisse par rapport à 2021. Enfin, alors que pour 59 % ils consacrent plus de temps à exercer leur mission, ils sont 48 % à disposer de moins d'heures de délégation.

Le cadre du CSE n'est pas toujours simple à comprendre et les informations peu nombreuses, ni adaptées aux différentes structures. Qu'en pensez-vous ?

R. V. — Une part importante des créations des CSE a eu lieu en décembre 2020 et le Covid-19 a fait son apparition derrière. Tout ça n'a pas facilité sa mise en place. Depuis un an, on observe la présence d'élus qui ont seulement deux ou trois ans de mandat et qui ne sont jamais passé par la case formation. Il est essentiel de revenir sur le fonctionnement du CSE car des mauvais plis ont été pris, notamment à travers le manque d'articulation entre le CSE et les commissions, l'absence de préparatoire avant la plénière. Une fois par mois en moyenne (cela dépend de l'effectif de l'entreprise), le CSE se réunit pour traiter tous les sujets contenus dans l'ordre du jour sur une journée voir une demi-journée de travail, ça peut être compliqué. Quels moyens doit-on mettre

60 %

des représentants des salariés considèrent que **le passage en CSE a détérioré le dialogue social** face à des directions plutôt satisfaites par la nouvelle instance.

Source : Enquête Syndex Ifop sur l'état du dialogue social 2022.

pour être plus efficace ? Le passage au CSE oblige les élus à être extrêmement organisés et rigoureux pour faire vivre le CSE et avancer sur les sujets.

Avec la densification des réunions et des ordres du jour pour traiter l'ensemble des sujets, le bilan s'avère contre-productif...

R. V. — En effet, confrontés à des ordres du jour parfois dense et des grands tunnels de réunion ou a contrario des réunions trop courtes, les élus sont hyper sollicités ou se sentent frustrés. Avant la réforme, certains étaient spécialisés dans un domaine comme avec les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) l'autre avantage était qu'on retrouvait des élus proches du terrain via un maillage de CHSCT assez dense puisqu'un CHSCT était créé à partir de 50 salariés. Aujourd'hui, les élus font face à une surcharge de travail de représentation dans cette organisation parfois plus éloignée du terrain car il n'y a pas toujours des élus dans tous les établissements de l'entreprise. L'autre effet négatif est le processus de professionnalisation qui conduit les élus à devenir toujours plus experts pour maîtriser tous les sujets économiques et sociaux mais aussi SSCT quand la CSSCT n'existe pas. Il faut savoir que ces CSSCT sont obligatoires à partir de 300 salariés contre 50 pour les CHSCT.



”
Aujourd’hui,
les élus font face
à une surcharge
de travail de
représentation dans
cette organisation
parfois plus éloignée
du terrain car il
n’y a pas toujours
des élus dans tous
les établissements
de l’entreprise.

Avec la réorganisation, nous avons des élus plus éloignés du terrain et de la partie CHSCT. Finalement, il est plus difficile pour le CSE d’identifier et de remonter les caractéristiques du travail réel.

Sur les CSE multisites, ça devient très compliqué aussi ?

R. V. — En effet, il existe de véritables angles morts en l’absence de représentants de proximité sur l’ensemble des sites. Cela nécessite que les élus se déplacent pour prendre la température, ce qui n’est pas chose aisée en termes d’organisation. L’autre biais du passage en CSE est la nécessité pour les élus de consacrer un temps important à l’animation du réseau. En effet, dans une entreprise, vous pouvez vous retrouver avec des représentants de proximité sur le terrain, des CSE d’établissements avec des commissions CSSCT d’établissements. À l’étage supérieur de la fusée, vous retrouvez aussi un CSE central et une commission SSCT centrale. C’est une énorme organisation, mais il est pourtant indispensable que tous ces niveaux communiquent. Il est donc nécessaire de créer des temps de discussion et

d’articulation pour éviter que chacun travaille dans son coin, créant les conditions d’une grande désorganisation.

Comment se passe l’articulation entre les CSSCT et le CSE ?

R. V. — La première modalité repose sur le fait qu’il existe une articulation informelle où l’on va retrouver des élus du CSE à la commission SSCT. Mais ce n’est pas suffisant si les élus de la CSSCT veulent faire vivre les thématiques SSCT, rendre compte correctement de leur travail et éventuellement s’assurer l’appui du CSE en cas de difficulté avec la direction. On constate que les élus ont parfois du mal à rendre opérationnel cette commission. Il est impératif pour eux de bien maîtriser les prérogatives SSCT (analyses des risques professionnels, enquête, promotion de la santé et information consultation) et de construire de véritables modalités d’articulation qui dépassent les discussions informelles et la lecture du compte rendu des réunions de la CSSCT.

J’invite le rapporteur de la CSSCT, en parallèle du compte rendu envoyé au CSE, à présenter oralement le bilan de leurs actions systématiquement à la préparatoire du CSE suivant. En effet, le compte rendu ne suffit pas si l’on veut que le CSE prenne le relais. Pour rappel, la commission SSCT n’est pas le CHSCT, lequel est dans le CSE. En fait, cette commission est la « cheville ouvrière » du CSE qui délègue tout ou partie de ses prérogatives SSCT à la commission. Cependant, il est important que le CSE garde un œil dans ses réunions sur les questions de santé, mais pour cela il lui faut être alimenté par la commission SSCT. Enfin, pour ne pas que ces commissions soient “embolisées” par des ordres du jour importants, le CSE peut prendre et traiter en partie certains sujets.

Un conseil à nos élus CFTC ?

R. V. — Je leur dirai : connaissez les missions dont vous avez la charge et surtout organisez-vous ! Il faut absolument gagner en efficacité, rendre visible ses actions et son point de vue et afficher

les choix de la direction et du coup la vitrine syndicale sera plus attrayante. Face à des directions qui ne jouent pas toujours le jeu du dialogue social : il faut s’organiser et muscler les prises de parole, muscler les diagnostics pour essayer de convaincre, établir un rapport de force qui soit moins défavorable et ça passe par des diagnostics en béton. Le CSE veille à (ce que la direction applique...) et contribue à... (l’amélioration des conditions de travail). Finalement, si vous vous rendez visible, alors vous mobiliserez plus facilement les salariés.

59 %

des entreprises n’ont pas mis en place de représentants de proximité.

Source : Enquête Syndex Ifop sur l’état du dialogue social 2022.

UNE POSITION DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ À CLARIFIER

Le thème des représentants de proximité se révèle problématique quelle que soit la situation dans l’entreprise :

- **leur mise en place** peut apparaître mal définie ou mal articulée avec le CSE, et être perçue comme un moyen de sortir les questions individuelles du CSE ;
- **leur absence** peut donner l’impression d’un CSE éloigné du terrain ou encore phagocyté par les questions individuelles.

Ça sent bon la reprise !



LE RACHAT DE 41 MAGASINS NOCIBÉ PAR LE GROUPE FRANÇAIS DE PARFUMS ET DE PRODUITS COSMÉTIQUES BOGART, VIA SA FILIALE DE DISTRIBUTION APRIL, A PERMIS DE PRÉSERVER 221 EMPLOIS. DÉCRYPTAGE POUR SE METTRE AU PARFUM.

En janvier 2021, l'annonce du groupe allemand Douglas, propriétaire de Nocibé, de fermer 62 magasins d'ici l'automne 2022, avec à la clé la suppression de 347 emplois, avait mis à mal le moral de tous les salariés, créant une véritable onde de choc ! « Cette reprise est une véritable bénédiction pour nous ! En passant sous l'enseigne April, 38 magasins et plus de 200 emplois sont sauvés ! » explique Persis Mouloungui, RS April.

Majoritaire chez Nocibé, la CFTC s'est battue pour accompagner les salariés qui ont perdu leur emploi : « Nous avons négocié la possibilité de faire des formations, de déménager pour travailler dans les magasins où l'on a besoin de personnel ; certaines même peuvent se mettre à leur compte en tant qu'esthéticienne. Un cabinet de conseil a même pu les accompagner. » Grâce à la CFTC, les salariés ont bénéficié de solutions pour alléger les effets négatifs de ces suppressions d'emplois.

« LE PIRE C'EST L'INCERTITUDE ! »

Cette reprise a suscité beaucoup de soulagement, mais aussi de l'inquiétude car April est une entreprise que les salariés ne connaissaient pas. « Le pire c'est l'incertitude ! En octobre, la société April est ainsi passée de 30 magasins à 71 ; autant dire qu'ils étaient dans le jus, perdus... souligne Persis Mouloungui. Ils ont pris des magasins qui sont bien mieux organisés que leurs boutiques. En revanche, nous sommes montées d'un cran en qualité et en savoir-faire avec la gamme April et le groupe Bogart qui est fabricant de produits de luxe comme Ted Lapidus, Carven ou encore Jeanne Piauvert. »

Après quinze ans d'ancienneté, Persis Mouloungui ne comprend toujours pas que son ancien groupe se soit séparé de tous ces salariés qui sont des femmes à 98 % avec des salaires pas très élevés.

Pourtant, la raison de la vente des magasins Nocibé s'explique par la stratégie de favoriser internet pour être performant. « Pour Douglas, l'avenir est au numérique, rappelle Persis Mouloungui. Le Covid est aussi passé par là : on pouvait ainsi rester des mois sans aller en magasin, et Nocibé a été l'une des parfumeries qui a le mieux marché durant cette période. C'est même Nocibé France qui a été le fer de lance du groupe en réussissant à faire des bénéfices. Ils ont pourtant décidé de se débarrasser des magasins qui ne marchaient pas bien ou qui faisaient doublons. »

LE DIALOGUE SOCIAL EST AU RENDEZ-VOUS !

Aujourd'hui, la stratégie d'April vise à se rapprocher de sa clientèle en étant présent partout pour mieux accompagner et conseiller.

Numéro un en Israël, à Dubaï, au Luxembourg, April investit en France, le pays qui incarne le mieux le luxe, pour gagner des parts de marché.

« La direction d'April semble être à l'écoute et le dialogue social est au rendez-vous. Des négociations sont prévues dans les prochains mois pour revaloriser nos salaires et nos avantages. On doit pouvoir se transformer en même temps que le groupe April pour que tout le monde arrive à être heureux ! » conclut Persis Mouloungui.

April



Contact
Persis Mouloungui
RS April
06 25 77 47 91
persis.mouloungui@yahoo.fr



QUAND AÉMA FAIT SON MIEL...

AVIVA FRANCE RENONCE AU BLEU ET AU VERT DE SON LOGO POUR LUI PRÉFÉRER LE JAUNE ET LE NOIR. EN PASSANT DANS LE GIRON DU GROUPE AÉMA, ELLE RESSUSCITE SA MARQUE HISTORIQUE ABEILLE ASSURANCES. EXPLICATIONS...

La page est définitivement tournée pour Aviva France. « C'est le 6 août 2020 que la présidente d'Aviva PLC a communiqué son souhait de céder notre périmètre, afin de recentrer les activités du Groupe sur ses principaux marchés. Nous nous sommes alors aussitôt constitués en intersyndicale et avons signifié notre préférence pour notre reprise par le groupe Aéma, constitué de Macif et d'Aésio à l'époque. Avec dans un deuxième temps un retour aux sources, par sa dénomination : Abeille Assurances. C'était la moins mauvaise solution », explique Olivier Bergès, son DSC CFTC.

Cette marque a en effet une histoire, elle vit le jour en 1856, sous le nom d'Abeille Bourguignonne, devenue par la suite tout simplement : l'Abeille.

Olivier Bergès revient sur vingt-cinq ans d'actionariat d'Aviva PLC. « La filiale française d'Aviva était celle qui rapportait le plus au groupe et toute occasion était bonne pour nous faire "remonter" toujours davantage de dividendes : nous étions de fait la vache à lait d'Aviva PLC. Compte tenu du stock énorme de contrats en euros, la solvabilité d'Aviva Vie était devenue insuffisante au regard des exigences de "Solvabilité 2", d'où la décision de se séparer de ce fleuron de ses filiales pour se concentrer sur ses activités au Canada et dans les îles britanniques. »

Depuis ce changement d'actionnaire, la section CFTC fait face à un groupe aux cultures très hétérogènes : le dialogue social y est difficile à mettre en place, mais cela n'effraie pas ses membres, qui y sont préparés ! Aéma est devenu, après cette intégration, le 5^e assureur en France, avec 11 millions de contrats en gestion, soit 1 assuré sur 6. « Il semble qu'à l'horizon 2023-2024, Abeille Assurances représentera, avec seulement 5 000 salariés, environ 50 % des ressources du groupe (qui compte 19 000 salariés). L'intention affichée par les dirigeants est en tout cas que nous soyons un acteur majeur et incontournable de l'assurance en France. »

UN RACHAT ESPÉRÉ !

Le sentiment des salariés est unanime sur la reprise : « Nous ne regrettons pas d'avoir été rachetés par la Macif, rappelle Olivier Bergès. Nous avons ainsi évité la "vente par appartements" envisagée par Allianz (qui aurait repris le dommage), en lien avec Athora (qui aurait repris la Vie). Pour paraphraser la fameuse réplique de Bernard Blier dans "Les Tontons flingueurs", à l'heure qu'il est, nous serions éparpillés façon puzzle. »

Plus que jamais, la CFTC va continuer de butiner dans l'intérêt de tous les salariés : « Pour les NAO, nous avons obtenu une augmentation de 2 % pour tous, dans la limite de 64 000 euros. Toutes les OS ont demandé depuis la réouverture des négos pour tenir compte des effets de l'augmentation de l'inflation, surtout sur les plus bas salaires : nombre de salariés sont obligés d'utiliser leur voiture pour aller travailler. Nous avons reconquis, en 2019, notre représentativité avec environ 12 % des suffrages, et nous avons beaucoup d'espoir pour la suite », conclut Olivier Bergès.

Abeille Assurances en chiffres

2021

Le 30 septembre, Aviva France a rejoint Aéma Groupe. Avec ce changement d'actionnaire, Aviva France change de nom pour porter celui d'**Abeille Assurances**

7,2 milliards d'euros de chiffre d'affaires réalisés sur 2021

4 382 collaborateurs

3 millions de clients


 abeille


Contact
 Olivier Bergès
 DSC Abeille Assurances
 06 07 78 86 09
olivier_berges@icloud.com

« AU-DELÀ DE LA RÉMUNÉRATION SE POSE LE PROBLÈME DE QUALITÉ DE VIE »

EN FORTE PROGRESSION LORS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES, L'ÉQUIPE CFTC DU CLUB MED A SU COMPOSER AVEC LA CRISE SANITAIRE TOUT EN FAISANT ÉVOLUER LE BIEN-ÊTRE DE SES SALARIÉS. MAIS RIEN NE SERA PLUS COMME AVANT. ENTRETIEN AVEC FRANÇOISE FALGA, DSC CLUB MED.

Comment se sont passées vos élections ?

Avec ce dernier scrutin de février 2022, la CFTC a connu la meilleure des progressions en passant de 22 % des suffrages à 33 % ! Sur 25 élus au CSE, nous sommes désormais 8 ! On ne peut que se féliciter du travail de nos équipes sur le terrain.

Quel bilan tirez-vous de cette crise sanitaire ?

Nous avons été fortement impactés par le Covid-19 : en 18 mois, nous avons perdu presque une année de chiffre d'affaires. Cette crise a été internationale et très longue. Aujourd'hui, nous poursuivons notre développement en Chine et en Europe et notre positionnement reste le même, c'est-à-dire haut de gamme, convivial et multiculturel.

Quelles sont les problématiques de votre secteur d'activité ?

Sur notre secteur de l'hébergement touristique, nous n'échappons pas aux problèmes de recrutement de notre main-d'œuvre hôtelière. Cette pénurie est-elle liée à un problème de rémunération ? Est-ce un problème de recrutement ? Dans nos resorts, les conditions de travail sont-elles le nœud du problème avec du personnel qui travaille 6 jours sur 7 ? Est-ce que ces jeunes veulent absolument avoir leurs deux jours off dans la



restauration ? Nos métiers de service sont-ils toujours intéressants ? On s'interroge...

La crise du Covid n'a-t-elle pas accéléré la quête de sens au travail ?

Au-delà de la rémunération se pose effectivement un problème de qualité de vie : est-ce que j'ai envie de travailler le samedi et le dimanche, de me séparer de ma famille et de mes amis ? Aujourd'hui, on réfléchit à passer aux 39 heures pour toujours plus de rémunération et faire évoluer notre concept avec un jour et demi, voire deux jours de repos par semaine. Pour le siège, nous étions déjà à 2 jours de télétravail par semaine avec une possibilité de télétravailler une semaine entière tous les trimestres. À l'initiative de la CFTC, nous avons proposé de télétravailler une semaine dans nos resorts, et ça marche plutôt bien.

Avez-vous un combat qui vous tient à cœur ?

Dans une démarche plus large d'aménagement du temps et de bien-être au travail, nous essayons de mettre la graine dans les esprits pour passer à la semaine de travail à 4 jours au siège. Ça a déjà été expérimenté en Suède, au Danemark, en Allemagne... En France, on commence à en parler et j'espère que ce projet aboutira dans les prochaines années. Il faut concilier le travail et la vie personnelle car on voit bien que l'on peut travailler en distanciel. D'ailleurs, revenir sur site pose de vrais problèmes, à tel point qu'au siège, la direction a mis en place des activités sportives comme le Pilates ou le yoga pour attirer ses salariés, mais ça reste difficile !

Club Med



Contact
Françoise Falga
DSC Club Med
06 16 80 31 20
françoise.falga@clubmed.com



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'aide. 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'aide en entreprise

L'aide 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.



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous. **KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.**

KLESIA
Assureur d'intérêt général