

— Octobre 2022 —

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

# IMPULSION

N°77

## FOCUS

Au révélateur  
des élections  
professionnelles

### VIE DE LA FÉDÉ

Garden-party 2022  
La CSFV fait sa rentrée !

### AGRO

L'heure de gloire  
de la boucherie !

### SERVICES

« L'assurance évolue  
et le mal-être aussi ! »

### SÉCURITÉ

Accord  
perdu

# 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 <sup>(1)</sup>
- 160 000 cancers évitables sur un total de 400 000 diagnostiqués chaque année <sup>(2)</sup>
- 15,2 % des 3 millions de travailleurs non-salariés en risque d'épuisement professionnel <sup>(3)</sup>

Sources :

(1) UFSBD.

(2) e-cancer 2017.

(3) Étude BPI France Observatoire Amarok



Plus d'information sur  
[www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante](http://www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante)  
[bgbranchezvousante@ag2rlamondiale.fr](mailto:bgbranchezvousante@ag2rlamondiale.fr)

# IMPULSION N°77

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

Octobre 2022



06

## Actus

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



08

## Vie de la Fédé

Garden-party 2022  
La CSFV fait sa rentrée !



10

## Agro

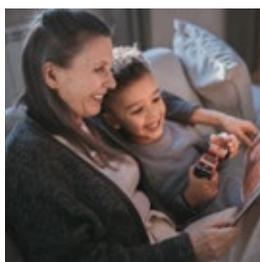
L'heure de gloire de la  
boucherie !



12

## Services

« L'assurance évolue  
et le mal-être aussi ! »



13

## Tribune libre

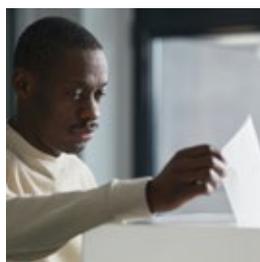
Que voulons-nous  
transmettre à nos enfants ?



14

## Vos droits

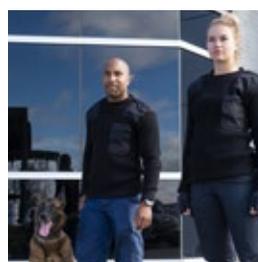
Mon employeur doit-il  
m'augmenter cette année ?



17

## Focus

Au révélateur des élections  
professionnelles



25

## Sécurité

Accord perdu



## 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](mailto:relation.partenaire@groupe-vyv.fr)

\* Enquête BVA.

\*\* Étude Harris Interactive – Groupe VYV 2020.

# « COMMENCEZ AVEC CE QUI EST JUSTE, PLUTÔT QU'AVEC CE QUI EST ACCEPTABLE »

Les rentrées syndicales se suivent et commencent, hélas, à se ressembler !

Chaque année, on nous annonce de nouvelles réformes qui ont pour objectif affiché de rogner sur le peu que possèdent encore les travailleurs ou les retraités ! Cette année nous l'avons vu avec l'inflation galopante qui touche à la fois la nourriture mais aussi l'énergie... Et le gouvernement, plutôt que d'agir directement pour ceux qui en ont besoin préfère poursuivre une réforme des retraites indésirable, s'obsédant sur un âge de départ qui n'a aucun sens.

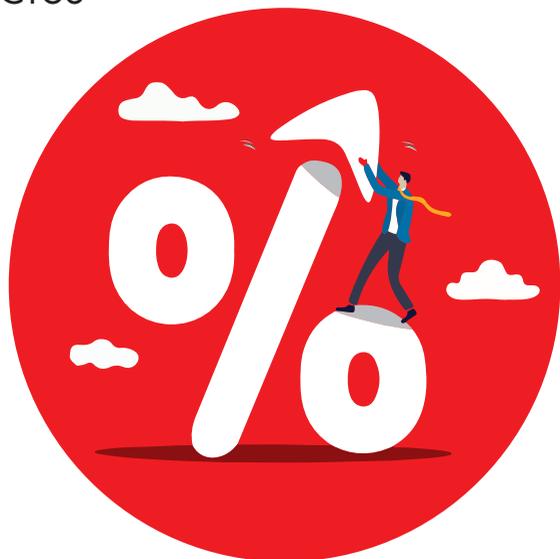
Tout le monde est prêt à faire des efforts mais comment aller au travail quand on habite loin et qu'on se retrouve à choisir entre faire le plein et faire les courses ? Comment vivre avec dignité dans cette situation ? Et quand on perd son travail comment gérer avec des aides de plus en plus réduites ?

Nous savons que l'augmentation du SMIC ne permettra pas de répondre à toutes ces questions. Pour apporter des solutions concrètes aux travailleurs, c'est aux syndicats de prendre toute leur place dans les négociations futures !

Alors négocions ! Trouvons ce qui est juste pour les salariés et les retraités ! Basons la retraite sur la carrière et pas sur l'âge. Parlons de salaire, mais pas seulement ! Le pouvoir n'a-t-il pas changé de camp ? Après tout de plus en plus de métiers sont quittés, – voire fuits ! – parce que les conditions de travail comptent tout autant pour la nouvelle génération ! Il est temps de se pencher enfin vers celles et ceux qui permettent aux entreprises de fonctionner et d'écouter leurs demandes pour redonner au travail tout son sens et ne pas se contenter de l'acceptable.

Raphaël Guina,  
Secrétaire général de la Fédération CFTC-CSFV  
06 88 71 04 71  
[raphael.guina@csfv.fr](mailto:raphael.guina@csfv.fr)





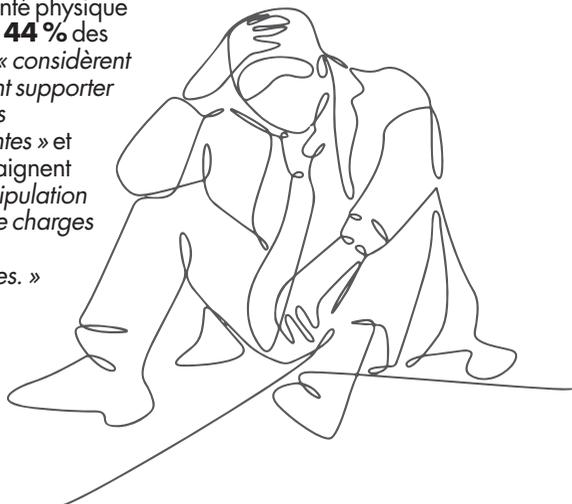
POUVOIR D'ACHAT

## IL Y A URGENCE !

L'inflation, qui pointe à **6,1 %** en juillet sur un an selon l'Insee, est plus que jamais l'une des préoccupations majeures des Français. Adopté le 3 août par le Parlement, ce paquet de mesures d'urgence porte sur un total de 20 milliards d'euros de dépenses. Il prévoit notamment une augmentation de **4 %** des pensions de retraite et de plusieurs allocations avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juillet 2022, le plafonnement de la hausse des loyers à **3,5 %** dans l'Hexagone, ou encore le triplement du plafond de la prime Macron pouvant être versée par les employeurs. Les députés ont aussi ajouté au train la déconjugalisation de l'allocation adultes handicapés.

## J'AI MAL À MES CONDITIONS DE TRAVAIL !

Selon une vaste enquête réalisée par des services de prévention et de santé au travail, publiée en juin 2022, plus de la moitié des salariés français se considèrent exposés quotidiennement à au moins un risque pour leur santé physique ou mentale. **44 %** des travailleurs « considèrent qu'ils doivent supporter des postures contraignantes » et **27 %** se plaignent de la « manipulation et du port de charges lourdes ou de personnes. »



## LE REVENU RÉEL DES FRANÇAIS A BAISSÉ DE 1,9 %

Le revenu réel des ménages français a enregistré la baisse la plus importante parmi les pays de l'organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), au premier trimestre 2022. Selon l'étude Croissance et bien-être économique de l'organisation, le revenu réel des ménages, duquel est retranché l'inflation, a chuté de **1,9 %** sur cette période.

HARCÈLEMENT SEXUEL

## LES DÉFIS DU RÉFÉRENT EN ENTREPRISE

Réflexions inappropriées, gestes déplacés, sexisme au travail, promotions en échange de faveurs... tous ces comportements sont punis par la loi. Pour prévenir, agir et lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail, la loi de septembre 2018 a créé l'obligation (dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019) de désigner un à deux référents harcèlement sexuel dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés.



INFLATION

# 6,8 %

c'est le taux d'inflation sur un an en septembre en France. Selon l'Insee, ce niveau inédit depuis 1985 va se poursuivre durant les derniers mois de l'année.



## LE TÉLÉTRAVAIL DOPERAIT LA PRODUCTIVITÉ

« Déployé massivement pendant la pandémie de Covid-19, le télétravail peut stimuler sur le long terme la productivité des entreprises s'il continue à être aussi répandu », souligne le Conseil national de la productivité (CNP) dans un rapport publié en mai 2022. Un nouvel argument de poids pour tous les salariés qui veulent continuer à travailler à domicile.

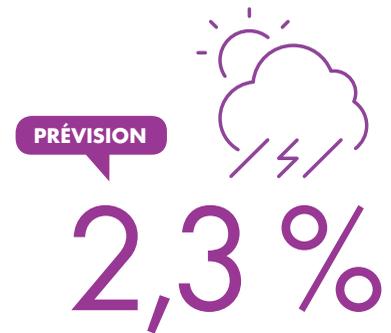
## **QU'EST-CE QUE LE "DIVIDENDE SALARIÉ" PROMIS PAR EMMANUEL MACRON ?**

Lors du débat de l'entre-deux-tours, le président candidat a évoqué sa promesse d'imposer le versement d'une prime ou d'une participation lorsqu'une société verse des dividendes. Alors actionnaires-salariés même combat ? L'idée est de conditionner le versement de dividendes à un accord de participation. Autrement dit, empêcher qu'une entreprise ne récompense ses actionnaires sans en même temps distribuer une part de la valeur ajoutée à ses salariés. En attendant, il préfère promouvoir sa prime pouvoir d'achat... Paroles, paroles...

### DÉFAILLANCE D'ENTREPRISES

## **OÙ EN EST-ON ?**

En ce début d'année, le chômage continue de baisser, à 7,4 % de la population active, et celui des jeunes est tombé à son plus bas niveau depuis quarante ans. Les entreprises du CAC 40 annoncent, elles, des résultats records. Mais tout le monde n'est pas logé à la même enseigne. Malgré l'embellie économique, les PME restent dans une situation critique. En cause notamment, le remboursement du Prêt garanti par l'État, contractés pendant la crise sanitaire. Selon Allianz Trade, le leader mondial de l'assurance-crédit, le nombre de défaillances d'entreprises croîtra de 15 % en 2022 et de 33 % en 2023.



C'est la prévision de croissance  
du produit intérieur brut (PIB)  
pour l'année 2022 en France,  
contre 6,8 % en 2021  
(Source : INSEE)



## **LE SAVIEZ- VOUS ?**

Crée par la loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" promulguée le 5 septembre 2018, le Projet de Transition Professionnelle (PTP) remplace le Congé Individuel de Formation (CIF) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Il permet de se faire financer une formation tout en bénéficiant du maintien de sa rémunération. Une opportunité pour changer de job en douceur.

# Garden-party 2022 La CSFV fait sa rentrée !

LE 6 SEPTEMBRE, LA GARDEN PARTY DE LA CSFV-CFTC A RÉUNI PLUS DE 200 ADHÉRENTS, MILITANTS ET PARTENAIRES POUR PARTAGER CETTE RENTRÉE SOCIALE PAS COMME LES AUTRES. IMAGES.





C'est dans la joie et la bonne humeur que tous se sont retrouvés à la veille d'une rentrée sociale qui s'annonce compliquée sur fond d'inflation inégale... Les militants ont ainsi délaissé la table des négociations pour un vrai déjeuner festif sous une tente immense. Le micro en mains, le président de la CSFV-CFTC, Patrick Ertz a d'abord tenu à rappeler l'attachement de la CFTC aux entreprises tout en dénonçant les conditions de travail qui se dégradent. « Selon une étude, le revenu réel des ménages par tête a chuté de 1,1 % dans la zone OCDE au premier trimestre 2022, sous l'impact de l'inflation. Et la France a enregistré la baisse la plus importante parmi ces pays avec une baisse de 1,9 %. Dans ce climat, nous devrions attendre du gouvernement qu'il soutienne les salariés et pas qu'il les provoque en permanence. Et souvent les discours ne sont pas suivis d'actes... » Un message fort qui ne laisse pas indifférent les militants. En pleine forme, le président poursuit : « Nous sommes exigeants sur les salaires et demandons un coup de pouce au SMIC et à toute la grille pour ne pas dévaloriser les métiers. » Pour conclure, Patrick Ertz a rappelé que 2023 est une grande année électorale et que la CSFV, première fédération de la CFTC, doit continuer sur le chemin du succès. « Notre force, ce sont les hommes et les femmes engagés dans l'entreprise, sans qui nous ne sommes rien ! »



# L'heure de gloire de la boucherie !

DÉBUT SEPTEMBRE, LA COUPE DU MONDE DE BOUCHERIE S'EST DÉROULÉE À SACRAMENTO, AUX ÉTATS-UNIS. L'ÉPREUVE QUI RÉUNISSAIT 13 PAYS A PERMIS DE RÉCOMPENSER INDIVIDUELLEMENT 3 BLEUS. SUR PLACE, LA CFTC AGRO EN A FAIT SON VEAU GRAS.

Saviez-vous qu'il existait une équipe de France de boucherie ? Après avoir remporté le titre de champion du monde en 2016 et de champion d'Europe par équipe en novembre 2021, elle s'est envolée à Sacramento pour disputer les 2 et 3 septembre le World Butchers' Challenge, entendez le challenge mondial des bouchers. Cette compétition rassemble les meilleurs hommes et femmes de la Boucherie de 13 pays, aussi affûtés que leurs couteaux. Véritable show à l'américaine, l'événement s'est déroulé au centre du parquet du Golden 1 Center, le stade de l'équipe de basket-ball NBA des Kings. Trois compétitions dans la compétition : coupe du monde par équipe, coupe du monde des apprentis bouchers et coupe du monde des jeunes bouchers. À l'issue du suspense, c'est l'Allemagne qui a remporté la compétition par équipe, devant l'Australie et la Nouvelle-Zélande. Si la France n'est cette fois pas montée sur le podium, trois Bleus se sont distingués individuellement. Il s'agit de Mickaël Chabanon, champion du monde pour le travail du bœuf, Christophe Ip Yan Fat, champion du monde catégorie découpe et parage et Gauthier Détrés, champion du monde dans la catégorie « jeunes bouchers ».

Promojeunes, association paritaire pour l'insertion des jeunes dans l'univers professionnel national en fin d'apprentissage, en partenariat avec la Confédération Française de la Boucherie, a rendu possible

le déplacement de 32 jeunes de CFA et de leurs professeurs dans le cadre d'un voyage pédagogique. « Tous ces apprentis ont pu visiter des boucheries américaines et échanger avec les responsables avant d'assister à l'événement. Ils sont repartis avec les yeux pleins d'étoiles et surmotivés pour la suite de leur parcours. L'idée est aussi de faire reconnaître la découpe bouchère française en tant que patrimoine immatériel à l'UNESCO et de recevoir la Coupe du monde en France dans trois ou quatre ans », conclut Philippe Soulard, secrétaire National Agroalimentaire chez CFTC-CSFV et président de Promojeunes.





*Ci-dessus, Gauthier Détrés, champion du monde dans la catégorie jeunes bouchers.*



*Ci-contre, les jeunes du centre de formation d'apprentis (CFA) et leurs professeurs qui ont pu assister à l'événement et vivre leur rêve américain.*



*L'équipe de France de boucherie et les Bleus qui se sont distingués individuellement. À droite, au premier rang, Philippe Soulard de la CSFV-CFTC.*

**Contact**  
Philippe Soulard  
Secrétaire national agroalimentaire  
06 70 27 93 29  
[philippe.soulard@csfv.fr](mailto:philippe.soulard@csfv.fr)



# « L'ASSURANCE ÉVOLUE ET LE MAL-ÊTRE AUSSI ! »

LA DIGITALISATION CONSTITUE UNE LOURDE CONTRAINTE DANS L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS DE L'ASSURANCE. ASSOCIÉE UNE HAUSSE DE LA SINISTRALITÉ, CE COCKTAIL A POUR CONSÉQUENCE LA DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL.

Entretien avec **Virginie Le Pape**, présidente du Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance (SN2A).

## SN2A, quel drôle de nom pour un syndicat ?

Ce sigle représente le Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance. En tant que présidente, j'anime les sections dans des compagnies d'assurance, dans l'assistance, le courtage et les experts en assurance. À elles seules, les sociétés d'assurance regroupent environ 152 000 salariés.

## Comment expliquez-vous la surcharge de travail ?

Aujourd'hui, on observe un socle commun dont le premier pan est l'évolution des métiers du fait de la digitalisation et la robotisation. De plus, la crise inédite de la Covid-19 a été un véritable accélérateur de ces phénomènes confirmant de nouveaux usages par les consommateurs comme pour les assurés qui attendent davantage de rapidité dans les réponses qu'ils reçoivent.

## Cette transformation numérique a-t-elle véritablement changé votre manière de travailler ?

Absolument, l'assurance évolue et le mal-être aussi ! Ce changement implique de nouveaux process et logiciels informatiques. Du coup, les salariés doivent se former à de nouveaux outils-métiers et monter toujours plus en compétences. Si vous ajoutez de gros bugs informatiques qui sont visibles partout, même chez les acteurs importants de l'assurance, alors vous comprendrez que les conditions

de travail ont fortement tendance à se dégrader dans ce nouvel univers où la charge de travail des salariés est devenue trop lourde.

## Concrètement, quels sont les premiers métiers impactés ?

En première ligne, on trouve la fonction d'indemnisation qui intervient à la suite d'un sinistre : accident, incendie, vol... Non seulement, l'expert doit se former sur son nouveau métier, mais aussi répondre à différents appels téléphoniques émanant de nos clients, et nos intermédiaires Agents et Courtiers. Il faut aussi savoir que dans l'assurance, l'employeur a mis un taux de décrochage très élevé. Il faudrait que le salarié règle le problème du client tout de suite en "one shot" comme sur une plateforme téléphonique. Mais ce n'est pas possible car ces demandes sont plus complexes avec des recours, des fraudes, des réclamations... Aujourd'hui, les salariés se plaignent des objectifs démesurés de traitement de dossiers qu'on leur impose malgré le manque d'effectifs et de qualifications, avec également une gestion souvent chronophage des plateformes de sous-traitance de premier niveau... et dans un contexte économique défavorable.

## Vous devez aussi faire face aux sinistres liés au dérèglement climatique...

C'est effectivement la deuxième raison de notre surcharge de travail. Nous sommes véritablement impactés par l'augmenta-

## ZOOM

Entre 2019 et 2020, le chiffre d'affaires du secteur de l'assurance en France a effectivement reculé de **8,3 %** pour atteindre **271 Md€**.

tion, à la fois des gros sinistres en termes de dégâts matériels à la suite de la recrudescence des inondations, tempêtes, pluie de grêlons, incendies en Gironde... Ce dérèglement amène des dossiers plus complexes à gérer avec de réelles spécificités exigeant du personnel qualifié, mais aussi une multitude de dossiers sinistre à chaque événement climatique. Pour compenser le manque d'effectif compétent, les dirigeants mettent en place des heures supplémentaires et des samedis travaillés sur la base du volontariat, mais pour autant rien n'est réglé ! Résultat : le stress et le burn-out guettent les salariés. À la CFTC, nous sommes sur le pont pour défendre les intérêts et la santé au travail de nos salariés !

### Contact

Virginie Le Pape  
Présidente du syndicat SN2A  
06 74 72 82 12  
[sn2a.cftc.presidente@gmail.com](mailto:sn2a.cftc.presidente@gmail.com)



# Que voulons-nous transmettre à nos enfants ?



CHACQUE FAMILLE POSSÈDE SA PROPRE HISTOIRE, ET LE DÉSIR D'INSUFFER UN PEU DE NOUS AUX GÉNÉRATIONS SUIVANTES. AFIN DE DONNER UN SENS À NOTRE EXISTENCE, CHACUN PEUT CHOISIR CE QU'IL VEUT LÉGUER : RÉCIT, MAISON, ARGENT, VALEURS MORALES...

## UN ROMAN DE FAMILLE Josépha, 83 ans

« **Mes parents sont arrivés d'Espagne en 1938, fuyant la guerre civile qui sévissait dans leur pays. Ils avaient tout quitté, partant avec quelques valises seulement et leurs 4 enfants. Même si cette histoire est aujourd'hui bien lointaine, je pense que mes descendants la connaissent. Il est question de leurs racines, j'ai donc écrit un livret où je fais le récit de l'émigration de ma famille et de son installation en France. Je l'ai offert à mes enfants et petits-enfants.** »  
Dépositaires d'un passé familial douloureux, certains peuvent avoir le désir de la taire. Peut-être pour tenter de l'oublier ou de pas "encombrer" les générations suivantes. Josépha a fait le choix contraire. « **Conter l'histoire d'une migration familiale à ses enfants et petits-enfants constitue un cadeau extraordinaire. Il s'agit non seulement de**

leur délivrer un savoir sur leurs origines qui évitera les questions sans réponse, les "trous" dans leur histoire. **Mais aussi de leur offrir une magnifique leçon de vie, de courage, d'honneur et de résilience incarnée par leurs aïeux, source d'inspiration dans la conduite de leur propre existence** » avance Martine Teillac, psychanalyste et auteure de "Je dis stop à ceux qui me gâchent la vie".

**La transmission s'est faite sous la forme d'un livre, sans doute parce que les écrits restent.** « Ce support, encore plus que la parole, donne la garantie d'une transmission pérenne qui pourra se poursuivre au fil des générations. **Chacun s'appropriant ce "roman familial" à sa manière, en faisant sa propre lecture l'enrichissant et le transmettant à son tour** », constate la psychologue Geneviève Djénati.

## UNE AIDE FINANCIÈRE Jacques, 69 ans

« La vie est devenue très compliquée pour les jeunes générations. Il leur est quasiment impossible d'effectuer un achat immobilier sans un coup de pouce financier. Voilà pourquoi **avec mon épouse, nous nous sommes organisés pour faire des dons d'argent à nos 2 enfants.** L'idée d'une transmission est rassurante, c'est concret et nous avons pu voir le résultat à travers les appartements qu'ils ont achetés. » Ils seront, ainsi que leurs petits-enfants matériellement à l'abri ancestral de l'héritage qui avait lieu

seulement après leur mort. Désormais, ils veulent transmettre de l'argent ou des biens de leur vivant au moment où les jeunes en ont le plus besoin. « **C'est une transmission utile et pragmatique, qui vise à sécuriser le parcours des enfants, à leur éviter tous les tracas matériels qui peuvent assombrir le devenir d'un jeune couple.** »

« Une transmission réussie, qui n'engendrera ni tensions ni rancœurs, doit respecter la liberté de l'enfant d'en faire ce qu'il veut. Donner de l'argent n'autorise pas à contrôler ses choix de vie ni à exercer un chantage affectif. »

## L'ENGAGEMENT COMME HÉRITAGE Clarisse 76 ans qui a à cœur de léguer des valeurs.

Chaque génération a repris à son compte, semble-t-il avec bonheur cette mission de se mettre au service d'autrui. Mais à l'inverse, ce type de transmissions peut mener au pire, un enfant se retrouvant prisonnier d'un modèle auquel il se sent obligé de se soumettre, de peur d'être rejeté par sa famille. **Veillons donc à ne pas enfermer nos enfants et petits-enfants dans des valeurs familiales qui pourraient leur faire violence.**

**Contact**  
Marie-Thérèse Lothier



# MON EMPLOYEUR DOIT-IL M'AUGMENTER CETTE ANNÉE ?

Dans un contexte d'inflation galopante inédite, la plupart des salariés sont confrontés à une baisse de leur pouvoir d'achat et les négociations salariales deviennent un sujet crucial dans bon nombre d'entreprises.

Si les employeurs sont obligés d'engager chaque année des négociations sur les salaires, ils n'ont en règle générale aucune obligation d'accorder des augmentations de salaires.

Quelques exceptions existent : certaines augmentations sont rendues obligatoires par la revalorisation du SMIC ou des grilles de salaire conventionnelles.

L'application du « principe à travail égal salaire égal » peut conduire également certains salariés à revendiquer le bénéfice d'une évolution de salaire.

Enfin dans certains cas (retour de congé maternité, représentants du personnel), certaines garanties d'évolution salariale sont prévues par la loi.

## 1/ L'OBLIGATION ANNUELLE DE NEGOCIER SUR LES SALAIRES (NAO)

L'obligation de négocier sur la rémunération s'impose dans toutes les entreprises où au moins un délégué syndical a été désigné.

Cette négociation doit s'engager chaque année (sauf périodicité différente prévue par un accord collectif) et elle porte notamment sur les **salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.**

Si l'employeur est tenu d'engager cette négociation, il n'a aucune obligation de parvenir à un accord. Selon les cas, la négociation se terminera soit par la signature d'un accord collectif majoritaire soit par un procès-verbal de désaccord.

### NOTEZ-LE !

La NAO peut être l'occasion de négocier des augmentations générales de salaire mais d'autres formes de rémunération peuvent également être discutées, telles que :

- le bénéfice de la prime de partage de la valeur (exonérée de cotisations sociales et fiscales dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € si un accord d'intéressement existe, et versée sous conditions de rémunération)
- le montant des primes de transport (prise en charge des frais de transport public, et le cas échéant des frais de carburant de façon facultative), des titres-restaurants
- l'instauration d'une prime de 13<sup>e</sup> mois, d'ancienneté, de vacances, etc.

Dans les branches, l'article L.2241-8 prévoit l'obligation de négocier une fois par an (sauf périodicité différente prévue par accord) sur les salaires.

Par ailleurs, les syndicats peuvent demander l'engagement de négociations lorsque les 1<sup>ers</sup> niveaux de la grille conventionnelle deviennent par l'effet du SMIC inférieurs à ce dernier. Dans ce cas, la négociation

s'engage dans les 15 jours suivant la demande.

De nombreuses branches ont vu leurs 1<sup>ers</sup> niveaux rattrapés par le SMIC du fait des augmentations successives récentes de ce dernier. En conséquence de nombreuses négociations salariales sont actuellement en cours dans les branches.

## 2/ DES AUGMENTATIONS DE SALAIRE A CARACTERE OBLIGATOIRE

### \* LA REVALORISATION DU SMIC

L'employeur est tenu de verser un salaire qui ne peut être inférieur au SMIC. Aussi à chaque augmentation du SMIC, les employeurs sont tenus d'augmenter les salariés qui sont payés au SMIC.

Au 1<sup>er</sup> août 2022, le SMIC est fixé à 11,07 € brut de l'heure soit 1 678,95 € brut mensuel pour 35h. Il a subi en 2022 plusieurs augmentations successives (+0,9 % au 1<sup>er</sup> janvier / +2,65 % au 1<sup>er</sup> mai / +2,01 % au 1<sup>er</sup> août)

**Remarque :** Toutes les sommes versées au salarié ne sont pas à prendre en compte pour vérifier que le SMIC est respecté. Selon la Cour de Cassation seule la rémunération du temps de travail effectif compte. Ainsi la rémunération d'une pause ou d'un temps d'habillage et de déshabillage ou encore une prime d'intéressement ne sont pas pris en compte dans le salaire à comparer au SMIC.

### \* L'AUGMENTATION DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

#### De branche...

Les conventions collectives définissent pour chaque catégorie de personnel les salaires minima qui leur sont applicables selon leur échelon ou coefficient. Légalement, les salariés ne peuvent pas bénéficier d'un salaire inférieur à ces minima conventionnels.

Par conséquent, en cas d'augmentation des minima conventionnels, le salarié dont le salaire correspond à ces minima doit bénéficier automatiquement de cette augmentation. Les salariés qui bénéficient déjà d'une rémunération supérieure à celle prévue par la convention collective ne perçoivent pas d'augmentation.

### L'extension des accords salariaux

Lorsqu'un accord est conclu dans une branche, le ministre engage une procédure d'extension qui a pour but de rendre obligatoire les dispositions de cet accord à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application. Il faut donc en général attendre l'avis d'application de l'accord salariaux (qui peut être publié plusieurs mois après la signature de l'accord) pour que les nouvelles grilles s'appliquent.

Certains accords prévoient une application à la date de signature. Dans ce cas les nouvelles grilles de salaire s'appliquent dès la date de signature aux salariés des entreprises adhérentes à l'une des organisations patronales signataires.

## 3/ LE PRINCIPE « À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL »

Le principe « à travail égal, salaire égal » est un principe dégagé par la jurisprudence de la Cour de Cassation, qui contraint l'employeur à assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés qui sont placés dans une situation identique. Néanmoins, ce principe connaît des exceptions.

En effet, un employeur peut appliquer une différence de salaire entre deux salariés effectuant un travail de valeur égale dès lors que cette différence de traitement est fondée sur des éléments objectifs. (diplôme – ancienneté – expérience...)

En pratique, un salarié qui s'estime victime d'une inégalité de traitement relative à son salaire, doit tenter d'obtenir des explications sur les raisons objectives légitimant cette différence. À défaut de raison objective, un procès peut être engagé devant les juridictions prud'homales.

## 4/ LES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX FEMMES DE RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ ET AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

### \* GARANTIE D'AUGMENTATION DE SALAIRE AU RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ

Le Code du travail a prévu au profit des salariés revenant d'un congé de maternité ou d'adoption une garantie d'augmentation de salaire. (Article L.1225-26 du Code du travail)

À ce titre, leur rémunération est majorée en prenant en compte les augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés **relevant de la même catégorie professionnelle** ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

En pratique, les salariées rentrant de congé maternité doivent se renseigner auprès des représentants du personnel afin de savoir si des augmentations de rémunération ont été accordées dans votre entreprise pendant leur absence (hors augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie). Si tel est le cas, elles sont fondées à demander une revalorisation salariale.

### \* GARANTIES D'ÉVOLUTION SALARIALE AU BÉNÉFICE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

L'article L. 2141-5-1 du Code du travail prévoit une garantie salariale pour les représentants ayant un mandat d'importance (c'est-à-dire dont les heures de délégation représentent 30 % de leur temps de travail).

À défaut d'accord de branche ou d'entreprise prévoyant cette garantie, ces représentants doivent bénéficier d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.



## Le Groupe APICIL s'engage à vos côtés

Nous sommes le 3<sup>e</sup> groupe de protection sociale français, spécialiste des métiers de la santé, de la prévoyance, de la retraite et de l'épargne.

Paritaire et mutualiste depuis plus de 80 ans, nous nous engageons depuis toujours aux côtés des entreprises et des salariés sur l'ensemble du territoire.

Notre expertise auprès des branches est reconnue par les partenaires sociaux de divers secteurs d'activité qui sont de plus en plus nombreux à nous rejoindre.

Pour en savoir plus :

<https://pro.apicil.com/liste-des-ccn/>





# AU RÉVÉLATEUR DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES



AVEC LE NOUVEAU CYCLE ÉLECTORAL 2021-2024, LA CFTC SE MET EN ORDRE DE MARCHÉ POUR MENER LA BATAILLE DES IDÉES ET RENFORCER LE LIEN QUE LES MILITANTS ONT TISSÉ AVEC LES HOMMES ET LES FEMMES DE LEURS ENTREPRISES. CES ÉLECTIONS REPRÉSENTENT UN MOMENT DE VÉRITÉ POUR ÊTRE AU RENDEZ-VOUS DES SALARIÉS ET RÉPONDRE AU DÉFI DE LA REPRÉSENTATIVITÉ. ●●●



**L**e temps des élections professionnelles est un moment primordial de l'activité syndicale où l'on mesure "le poids" de son organisation dans l'entreprise. À cette occasion, la sacro-sainte représentativité représente donc un enjeu primordial pour les organisations syndicales afin d'accéder à la possibilité de négocier des accords collectifs. Quelles sont les règles à respecter pour réussir sa campagne ? Et pour reprendre un thème fort du Congrès fédéral CSFV-CFTC de Tours 2022 : « *Comment faire entendre la voix de la CFTC ?* » Autant de questions que se posent les élus à la veille de leurs élections professionnelles pour atteindre le Graal de la représentativité. Petit rappel : sur le précédent cycle électoral (2017-2021), la Fédération CSFV a su conforter sa représentativité avec 12,79 % (+ 1,19 point), et compte pour 30,84 % des voix en faveur de la CFTC. Qu'en sera-t-il durant ce nouveau cycle électoral ? Certains élus ont déjà organisé leurs élections du comité social et économique (CSE), et d'autres s'activent sur le terrain, forts de leurs convictions. Tour d'horizon.

**CHAUSSEA / LA CFTC BIEN DANS SES SOULIERS**

Avec plus de 500 magasins en France et 4 000 salariés, le groupe Chaussea est devenu le leader de la chaussure en France. L'enseigne, qui revendique 7 000 références de chaussures, détient désormais une quarantaine de points de vente en Belgique, au Luxembourg et en Espagne, et réalise un chiffre d'affaires de 500 millions d'euros. Éparpillés façon puzzle, selon la célèbre réplique des mythiques Tontons flingueurs, les magasins ont pourtant reçu la visite des équipes de la CFTC à la veille des élections professionnelles d'avril 2022. Pour Pamela Cronier, DSC Chaussea, « *les élections au CSE ont été un franc succès pour nos sections qui sont ressorties majoritaires avec 92,77 % et tous les postes de délégués syndicaux (DS), malgré le très faible nombre de votants. On a milité, envoyé des tracts, mais le mois d'avril a coïncidé avec une période chargée coïncidant avec les retours saison et un retard sur les marchandises provenant d'Asie. Et le scrutin qui a pris la forme d'un vote électronique n'y a rien changé !* »

Pour faire entendre la voix de la CFTC, tous les moyens de la communication sont bons : site internet, page Facebook, Instagram, Twitter... sauf qu'ils restent peu visités. « *Encore une fois, rien ne peut remplacer le terrain, surtout quand il nous faut 22 titulaires et 22 suppléants pour établir nos listes électorales, note Pamela Cronier. Malgré notre appel à candidatures, les salariés restent hésitants à s'engager du fait des déplacements pour assister aux réunions au siège social.* »

Chez Chaussea, la CFTC a choisi de communiquer sur son bilan entre 2019 et 2022 pour rappeler aux salariés que les

avancées sociales ne sont pas tombées du ciel. « *Sur ces trois dernières années, la CFTC n'a pas chômé lors de nos NAO, et ses acquis sont nombreux : revalorisations des salaires, tickets-restaurants, jours enfants malades supplémentaires, primes pour les inventaires, prime d'ancienneté... Aujourd'hui, ce sont 76 % de nos propositions qui ont été retenues et appliquées chez Chaussea* », se félicite Pamela Cronier.

Pour demain, la CFTC entend continuer de porter la voix des salariés et leurs revendications au quotidien. « *Le combat syndical ne s'arrête jamais, avertit Pamela Cronier. Ainsi, nous continuons de revendiquer pour le pouvoir d'achat, mais aussi étendre la prime d'inventaire à tous les salariés travaillant en magasin. Aujourd'hui seuls le responsable, l'adjoint et la première vendeuse touchent cette prime alors que les vendeurs qui participent à la vie du magasin ne la perçoivent pas. Nous allons demander la mise en place de jours spécifiques pour des salariés qui ont des enfants en situation de handicap, et l'ouverture d'un compte épargne temps (CET) pour le résiduel des congés et RTT. Celui-ci permet au salarié d'affecter des congés ou repos non pris, pour accumuler des droits à congés ou à rémunération.* »

Le combat de la CFTC paie et le dialogue social n'est pas figé. « *On essaie de travailler intelligemment avec la direction pour construire, c'est un peu du donnant-donnant. Aujourd'hui, l'objectif est de garder nos salariés et de les fidéliser car les gens ne restent pas sur des métiers de vendeuses où elles ne touchent que le SMIC. Plus que jamais, la CFTC est à l'écoute !* » conclut Pamela Cronier.



**CHAUSSEA EN CHIFFRES**

- 1984 création de Chaussea
- 500 millions d'€ de chiffre d'affaires
- 500 magasins dans 4 pays
- 25 ouvertures par an
- 1 500 créations de modèles par saison
- 22 millions de paires de chaussures vendues par an
- 5 000 collaborateurs
- 450 apprentis



”

**AU FINAL, NOUS AVONS DÉMONTRÉ AUX SALARIÉS QUE L'ON ÉTAIT CAPABLES AUSSI DE DURCIR LE TON. EN JUIN, LA CFTC A PRIS SES RESPONSABILITÉS EN TANT QUE SYNDICAT MAJORITAIRE ET A FINI PAR TROUVER UN ACCORD.**

### **NOCIBÉ / DÉFENDRE LA VIE AU TRAVAIL !**

Quatre ans après les élections professionnelles de novembre 2018 où la CFTC a atteint le score de plus de 63 % des suffrages, les équipes sont déjà dans les starting-blocks pour faire gagner la CFTC lors de l'échéance de novembre 2022. « Pour la petite histoire, on est toujours Nocibé dont le propriétaire est le groupe Douglas, précise d'emblée Véronique Moreau, DSN Nocibé. En 2020, nous avons subi un PSE ou "plan de sauvegarde de l'emploi", un intitulé qui ne dit pas son nom. Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2021, 41 parfumeries Nocibé sont passées dans le giron du groupe français Bogart, leur repreneur. Aucune urgence ne justifiait ce plan, et l'argument de la crise sanitaire a bon dos ! Aujourd'hui, il nous reste 440 magasins et environ 3 700 salariés, mais beaucoup d'élus sont passés chez le repreneur April. »

Avec ce plan social de toute beauté, la CFTC a néanmoins dû s'engager dans sa première grève. « Au final, nous avons démontré aux salariés que l'on était capables aussi de durcir le ton. En juin, la CFTC a pris ses responsabilités en tant que syndicat majoritaire et a fini par trouver un accord afin de négocier les indemnités et bien d'autres mesures comme les aides aux formations... » se félicite Véronique Moreau.

Bien connue pour son engagement au CSE, la CFTC ne lésine pas sur les moyens de communication. Au premier rang, le site internet CFTC Nocibé joue la carte permanente de l'information avec des actualités, mais aussi des rubriques pour mieux connaître ses avantages et ses droits notamment. « Grâce à mes Bons à savoir, on communique régulièrement sur les droits des salariés concernant les congés payés, arrêts maladie, intéressement ou la parentalité ; toutes les règles issues des accords passés avec l'entreprise. Avec des salariés très peu portés vers le syndicalisme, l'idée est de nous rapprocher d'eux en communiquant sur des sujets qui les concernent et peuvent les intéresser. En effet, nous avons une population de conseillères beauté qui n'ont pas les connaissances en matière syndicale », précise Véronique Moreau. Les enjeux pour réussir sa campagne ? « Il faut mettre en avant ce que l'on a obtenu pendant les quatre dernières années, et notamment des avantages probants qui parlent aux salariés. En parallèle, je dois préparer ma liste d'élus soit 25 titulaires et 25 suppléants, ce qui sous-entend que je pourrais présenter 50 personnes. Sachant que nos boutiques sont dispersées sur toute la France, ça suppose que les gens se déplacent alors même qu'ils sont déjà peu motivés pour s'investir. Néanmoins, grâce à la plateforme Teams, les réunions CSE peuvent aussi se dérouler en visioconférence. »



### **LA SANTÉ DES SALARIÉS EN QUESTION**

Selon une enquête menée auprès de 163 814 salariés et 48 718 entreprises et publiée en juin 2022 par une dizaine de services de prévention et de santé au travail, plus de la moitié des salariés français se disent être exposés à des risques au travail. Ainsi, 52 % des salariés se déclarent au moins exposés à un facteur biomécanique, 32 % à des horaires atypiques et 29 % à des agents chimiques. Dans le détail, 44 % des travailleurs « considèrent qu'ils doivent supporter des postures contraignantes » et 27 % se plaignent de « la manipulation et du port de charges lourdes ou de personnes ». Si cette vision est partagée par les employeurs sur certains risques (facteurs biomécaniques -gestes répétitifs notamment- et travail de nuit), les salariés se déclarent plus exposés sur d'autres risques que ne les déclarent leurs employeurs. Cela concerne plus particulièrement « les ultrasons, les difficultés liées à l'éclairage, le travail dans des tranchées et les agents biologiques ». Ils sont aussi 32 % à souligner l'impératif de se dépêcher pour faire son travail. Certains (23 %) relèvent les exigences émotionnelles, dont le devoir de faire mine d'être de bonne humeur, et la difficulté qu'engendre le fait d'être en contact avec des interlocuteurs difficiles ou agressifs, notamment lorsqu'ils doivent calmer les gens ! Mais tout n'est pas noir : parmi les indicateurs positifs, 68 % des salariés peuvent choisir la façon de s'organiser pour réaliser les tâches qui leur sont demandées, 64 % estiment que leur travail leur permet de développer des compétences professionnelles. Enfin, 65 % des salariés se sentent reconnus par leurs collègues de travail et presque la moitié se sentent reconnus par leurs supérieurs. En conclusion, cette étude vient souligner les efforts encore à réaliser pour améliorer le quotidien des salariés.





## HÔTELS RAPHAEL & MAJESTIC / LA CFTC DANS DE BEAUX DRAPS

C'est au Raphael, le palace préféré de Serge Gainsbourg, et au Majestic que la CFTC est arrivée en tête aux dernières élections de juin 2022 à égalité avec une autre organisation syndicale, soit 3 sièges chacun. Ces deux établissements de luxe font partie des Hôtels Baverez, le groupe hôtelier de trois hôtels 5 étoiles à Paris avec le Regina qui appartient à la famille Baverez. « *Femme de chambre au Raphael depuis seize ans, je crois que ça me plaît car j'y suis encore !* » s'amuse Christiane Landry, DSC Hôtel Raphael et Majestic. Le prix moyen d'une chambre standard est de plusieurs centaines d'euros la nuit, mais on est loin du tarif des chambres de luxe et prestige avec leur salon. Un rêve inaccessible pour les nouveaux employés même s'ils sont rémunérés au-delà du SMIC dans les métiers de femme de chambre.

Comment faire entendre la voix de la CFTC dans ce lieu prestigieux qui devient le refuge des stars d'Hollywood dans les années 30 comme Cary Grant, Audrey Hepburn, Spencer Tracy, puis plus tard Steeve McQueen... Le cinéma français n'est pas en reste avec Belmondo qui y tourne le Magnifique et l'hôtel de luxe sert au décor de films et de publicités... « *Nous avons beaucoup de métiers différents pour apporter aux clients le service qu'ils attendent. Il faut aussi que les équipes travaillent en coordination pour que ces derniers ne soient pas exposés à tout le travail que suppose un séjour parfait. Enfin, nous devons faire preuve de discrétion pour les clients qui ne veulent pas être reconnus. Ils sont pour la majorité habitués aux établissements haut de gamme, l'exceptionnel peut être le quotidien pour eux.* »

Dans cet univers hors norme, les élections ont concerné les 200 salariés des hôtels Majestic et Raphael. Fier de son coup d'État comme elle l'appelle, Christiane Landry raconte : « *Hier encore, j'appartenais à la CGT. Suite à la démission de ma collègue DS, je devais reprendre le poste sauf qu'un camarade, comme ils disent, en a jugé autrement. Du coup, je suis partie gentiment et, en cherchant partout sur le Net, j'ai trouvé la CFTC qui me convenait bien avec ses valeurs humaines. Des militants de la CFTC m'ont expliqué le fonctionnement de leur organisation, et, compte tenu de la trahison dont j'ai été victime, nous avons décidé ensemble que je poserais une liste à quelques jours des élections. Quand les salariés ont su que je me présentais, à leur plus grande surprise, ils se sont retournés vers moi, et finalement on a fait jeu égal avec la CGT.* »

Pour Christiane Landry, point de stratégie, mais, après onze ans en tant que délégué syndical, les salariés connaissent le personnage, comme elle le laisse entendre : « *Ils savent que je les ai toujours défendus : sur les deux dernières années, nous avons obtenu une prime d'intéressement de 1 000 euros par salarié, ainsi que des matériels pour les femmes de chambre, comme des lèves-lits pour toutes les chambres afin de limiter le mal de dos et les troubles musculo-squelettiques (TMS), et des balais pivotants... Nous avons eu droit aussi à des jours d'enfants malades rémunérés, et, enfin, nous avons négocié des horaires plus flexibles et sans coupures, avec un roulement correct grâce à une équipe du soir et une autre de jour.* »

Aujourd'hui, les conditions de travail sont bonnes et les accidents de travail en constante diminution. « *J'essaie d'être le plus possible en accord avec la direction même si l'on n'obtient pas ce que l'on a demandé. On est d'abord un syndicat force de propositions !* », avoue Christiane Landry.

Chez Nocibé, les élus font le constat au quotidien que le nom de la CFTC est peu connu par les salariés. L'enjeu est véritablement de faire connaître les valeurs et l'identité de la CFTC. « *On avait envie de faire des sketches sur Facebook avec nos T-shirts bleus CFTC pour parler de notre métier et sur le fait que l'on nous confond avec la CGT* », note avec humour Véronique Moreau.

À l'approche des élections CSE de novembre 2022, la CFTC ambitionne de faire vivre un dialogue social de qualité au plus près des réalités et besoins des salariés. « *À partir de septembre, je vais faire des questionnaires sous la forme de Vrais ou Faux pour inciter les salariés à aller sur la page de notre site. Ensuite, nous allons sortir un guide que l'on va baptiser GPS (guide pour salarié) qui sera distribué dans les magasins avec des infos sur les avantages sociaux et droit du travail.* »

Rien n'arrête la CFTC chez Nocibé qui entend faire du bruit et se montrer. Les visites dans les magasins partout en France vont succéder à la signature du PAP (protocole d'accord pré-électoral), en septembre où la CFTC va insister sur les moyens supplémentaires à mettre en œuvre notamment au CSSCT car les conditions de travail se sont fortement dégradées en magasin tout comme au siège et en logistique.

« *Il faut aussi que l'on recrute les salariés qui ne sont pas Facebook et au-delà ceux qui ne nous connaissent pas* », avertit Véronique Moreau. Après avoir obtenu une augmentation générale de 3,9 % lors des NAO de mars 2022, la CFTC continuera de négocier en 2023 pour renforcer le pouvoir d'achat des salariés. Encore une fois, la CFTC n'attend pas les prochaines élections pour défendre la vie au travail.





## **LIDL/ DÉPOUSSIÉRER L'IMAGE DU SYNDICALISME**

Chez Lidl, l'entreprise de distribution allemande détenue par le groupe Schwarz, les ventes sur l'exercice 2020-2021 enregistrent une belle hausse de ses ventes de 9,6 % pour un chiffre d'affaires total de 125,3 milliards d'euros ! Rien que ça ! Mais il faut dire que la pandémie a beaucoup bénéficié aux enseignes de proximité et de taille moyenne.

Avec 1 500 points de vente sur la France et 48 000 salariés, Lidl pointe à 8 % de parts de marché et s'installe à la 4<sup>e</sup> position des enseignes sur le territoire.

Sans attendre les élections professionnelles qui auront lieu en 2023, Christophe Lefevre, DSC Lidl a déjà commencé à faire le tour de France des directions régionales pour rencontrer les sections. « Aujourd'hui, la CFVC est présente sur 23 sites sur un total de 27. On travaille sur les professions de foi, les appels à candidatures, les créations de sections pour faire le plein d'électeurs. Il y a quatre ans, on avait un bon score de 17,58 % aux dernières élections grâce au formidable travail des équipes CFVC », rappelle Christophe Lefevre. La stratégie ? Communiquer le plus possible, se dématérialiser en utilisant les nouvelles technologies et les réseaux sociaux, utiliser des vidéos pour convaincre... « On va sûrement s'appuyer sur une ressource externe pour gérer Facebook et LinkedIn, prévient Christophe Lefevre. Pour aller plus loin et relever le défi de la représentativité, nous devons partir des valeurs de la CFVC tout en étant exemplaires tant sur le plan syndical que professionnel. »

Pour réussir notre campagne, Christophe Lefevre entend dépoussiérer la vieille image du syndicalisme d'avant : « Être innovant et créateur d'idées car les gens que l'on côtoie ne sont plus les mêmes, il faut enlever l'image du syndicalisme pépère. Il faut être soi-même et accompagner les salariés en permanence », reconnaît Christophe Lefevre. Aujourd'hui, comme dans de nombreux secteurs d'activité, la distribution éprouve aussi beaucoup de difficultés à recruter sur des postes d'équipier(e) polyvalent(e) ou d'opérateur(trice) logistique. « Et pourtant, nous sommes l'un des meilleurs payeurs de la grande distribution (+3.2 % NAO 2022). Comme dans la restauration, on travaille le matin très tôt, le soir jusqu'à 22 heures, les jours fériés, les dimanches... Ce qui n'est pas fait pour attirer... », lâche Christophe Lefevre.

**EN UN MOT : ÊTRE FIDÈLE  
À NOS ENGAGEMENTS  
EN ÉTANT AU QUOTIDIEN  
AU PLUS PRÈS DES SALARIÉS !**

La CFVC peut s'appuyer sur son bilan et sa capacité à être force de propositions pour réaliser son rêve et passer la ligne d'arrivée en tête : « On a été signataire d'une grande partie des accords mis en place dans l'entreprise qui vont avoir un impact sur les salaires : intéressement, participation, prime de pouvoir d'achat dite Macron, compte épargne-temps (CET), plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (Pereco)... mais aussi sur les conditions de travail (égalité professionnelle femmes-hommes, journée de déménagement, congé proche aidant, télétravail), sans oublier un avenant sur l'emploi des seniors et le handicap, la refonte du système de mutuelle/complémentaire santé et prévoyance incapacité invalidité décès.

Mais nous avons aussi su nous opposer quand il le fallait (courrier de réouverture de négociation sur les salaires et le pouvoir d'achat, accord portant sur la pénibilité, demande écrite d'ouverture d'un observatoire des conditions de travail). Pour gagner la bataille électorale, nous devons être visibles dans les supermarchés, les plateformes logistiques et faire du syndicalisme de terrain. En un mot : être fidèle à nos engagements en étant au quotidien au plus près des salariés ! », conclut Christophe Lefevre.

## **LIDL POURSUIT SA MARCHÉ EN AVANT**

Sur la période du 16 mai au 12 juin 2022, le discounter allemand a connu la plus forte croissance de la distribution en part de marché selon le panéliste Kantar. L'enseigne gagne 0,4 point par rapport à la même période l'année précédente, atteignant 8,1 % de part de marché en valeur. Lidl a même dépassé pour la première fois la barre des 100 milliards d'euros au cours de l'exercice 2021-2022, selon les chiffres publiés par la société mère Schwarz Gruppe.

# « La qualité de vie au travail est devenue un vrai enjeu pour les entreprises »

Aurélie Blanchet

responsable Services et R&D, APICIL



L'ABSENTÉISME AU SEIN DES ENTREPRISES RESTE UN PHÉNOMÈNE EN CONSTANTE HAUSSE DEPUIS QUELQUES ANNÉES, ET LA CRISE SANITAIRE N'A FAIT QUE L'ACCENTUER. MAIS, LES CAUSES DE L'ABSENTÉISME EN FRANCE APPARAISSENT COMME PLUS PROFONDES. AFIN D'ANALYSER LE RESSORT DE CES ARRÊTS DE TRAVAIL, LE GROUPE APICIL A RÉALISÉ UNE ÉTUDE AVEC "L'OBSERVATOIRE DES ARRÊTS DE TRAVAIL".

## PAROLE D'EXPERT

“L'Observatoire des Arrêts de Travail” est une grande première pour le groupe APICIL. Pourquoi cette étude ?

**Aurélie Blanchet** — Cette première édition dévoile les chiffres clés sur l'absentéisme post-crise. Mieux l'appréhender représente une première étape pour les entreprises pour agir concrètement en faveur de la prévention des arrêts de travail. « L'Observatoire des Arrêts de Travail » a été réalisé auprès de 53 000 entreprises qui représentent plus d'un million de salariés du secteur privé et sur l'ensemble du territoire français grâce aux données déclarées en 2020 et 2021 via la Déclaration Sociale Nominative (DSN). Elle permet d'avoir cette cartographie de l'absentéisme des entreprises en France, tous secteurs confondus. C'est aussi un moyen de démontrer notre engagement et notre volonté d'agir au côté de nos clients à travers des dispositifs variés que nous leur proposons : diagnostics, actions de sensibilisation et de prévention...

Un taux d'absentéisme en forte baisse en 2021

4,97 %



En passant de 6,55 % en 2020 à 4,97 % en 2021, le taux d'absentéisme a chuté de 24 %

Alors que la page de la crise sanitaire liée au Covid-19 est tournée, la publication des résultats de cette étude tombe à point nommé pour faire un état des lieux...

**A. B.** — Effectivement, cette étude intervient dans la continuité de nos actions autour de la santé au travail ; une thématique sur laquelle nous travaillons depuis plus d'une dizaine d'années en tant que groupe de protection sociale. Dans le passé, nous avons d'ailleurs publié un livre blanc sur la santé

au travail qui faisait état de témoignages et d'expérimentations observées dans plusieurs entreprises. Nous avons ensuite pu développer des expérimentations au sein d'entreprises pilotes et au sein même d'APICIL. Elles ont abouti au lancement de dispositifs et de services autour de la qualité de vie au travail et de la prévention de l'absentéisme. L'objectif est aujourd'hui de faire partager notre expertise pour sensibiliser les entreprises aux enjeux de l'absentéisme, et, au final, leur donner des clés pour agir. Les constats sont éclairants après deux années de crise. On observe que les mentalités évoluent et que la qualité de vie au travail, qui était auparavant l'apanage de précurseurs, est aujourd'hui un sujet de préoccupation partagé par de nombreuses entreprises.

Quels sont les premiers résultats de cet observatoire sur les arrêts de travail ?

**A. B.** — En 2021, la tendance est à un retour à la normale avec une diminution du taux d'absentéisme, mais avec des chiffres qui restent élevés. Ainsi, après avoir atteint un pic à 6,55 % en 2020, le taux d'absentéisme en entreprise a reculé de 24 % l'an dernier



pour redescendre à 4,97 %. Toutefois, on peut noter que les arrêts sont légèrement plus longs qu'en 2020, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles avec des arrêts dont la durée a augmenté de 17 %. Les principaux risques sont les troubles musculo-squelettiques (TMS) qui représentent à eux seuls plus de 80 % des maladies professionnelles selon l'Assurance Maladie, mais aussi les risques psychosociaux (RPS) dont la reconnaissance en maladies professionnelles est en hausse.

### Quel rôle a joué le groupe APICIL durant cette crise Covid ?

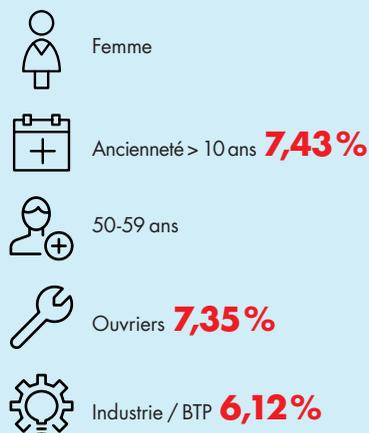
**A. B.** — Au-delà de notre rôle d'assureur, et dans ce contexte inédit, le groupe APICIL a été très sollicité sur de nombreux sujets concernant la souffrance psychologique en entreprise. Face à la dimension d'urgence, nous avons mis en place des services de soutien psychologique tout en privilégiant en parallèle le déploiement d'actions de prévention primaire. Ainsi, nous avons développé une solution baptisée GREEN@WORK qui permet de dresser un état des lieux de la qualité de vie au travail et de mettre à contribution les collaborateurs pour identifier les actions et les solutions capables de prévenir les problématiques identifiées. Bien sûr, nous veillons à y associer toutes les parties prenantes à savoir les DRH, la direction, mais également les représentants des salariés et du CSE, et les services de santé au travail. L'idée est de mettre en place une démarche fédératrice et durable.

### L'absentéisme s'est aggravé durant les deux années de pandémie, mais globalement c'est un phénomène courant en entreprise. Existe-t-il des réalités différentes d'un secteur d'activité à l'autre ?

**A. B.** — L'absentéisme est plutôt en progression sur tous les secteurs d'activité, mais il est vrai que les métiers qui ont été en première ligne durant la crise sanitaire sont particulièrement touchés. Selon notre étude, les secteurs les plus impactés par l'absentéisme sont l'industrie et le BTP avec un taux d'absentéisme de 6,12 %, ainsi que l'économie sociale, la santé et l'éducation (6,11 %). Nous connaissons tous les

## Les populations les plus touchées par l'absentéisme

### Taux d'absentéisme



### Durée moyenne des arrêts



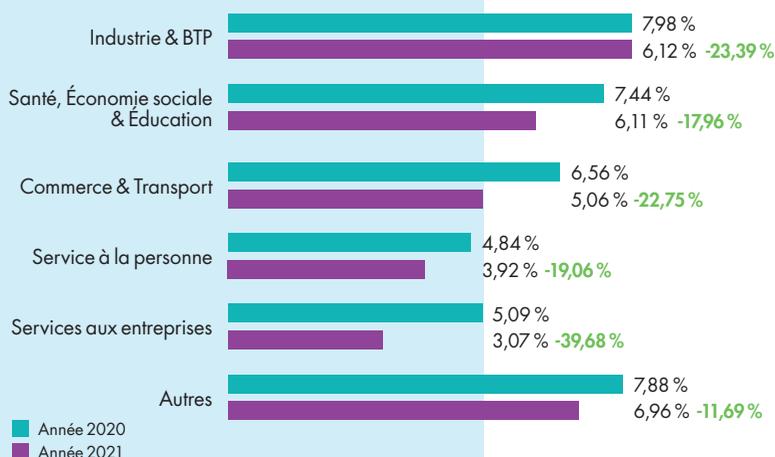
difficultés qu'ont traversé les hôpitaux avec des soignants épuisés, subissant de plein fouet les effets de la crise.

Parmi les profils les plus touchés par l'absentéisme, on retrouve, les femmes et les salariés à faible qualification ou les salariés les plus âgés. Ces populations sont plus à risque que d'autres, pour différentes raisons. Si l'on prend l'exemple des femmes, sans généraliser, elles ont souvent à cumuler leur vie professionnelle avec la charge de famille, et parfois un rôle d'aidant quand il faut s'occuper d'un parent âgé. Identifier des profils « à risque » n'a pas pour objectif de les stigmatiser, mais de placer ces populations au cœur des mesures de prévention.

### Autres conséquences de la crise sanitaire, les difficultés de recrutement ainsi qu'une perte de sens chez les collaborateurs, voire parfois une augmentation des démissions. Comment l'analysez-vous ?

**A. B.** — La crise sanitaire a profondément changé le rapport au travail. Il y a véritablement un avant et un après Covid-19. Les attentes des collaborateurs ont évolué : ils sont de plus en plus attentifs à leurs conditions de travail. Et la crise a mis en exergue toutes ces attentes. On parle même de crise de vocation dans certains secteurs comme chez les soignants, mais cela concerne aussi d'autres professions. Quitter son travail est plus facile aujourd'hui grâce à un marché de l'emploi particulièrement propice. Le télétravail permet de travailler

## Les secteurs les plus impactés par l'absentéisme



plus loin que son lieu de domicile, favorisant ainsi les mobilités. Les collectifs de travail ont été mis à mal avec des salariés qui ne se sentent plus forcément bien dans l'entreprise dans laquelle ils travaillent (perte de sens, liens sociaux distendus...). Tous ces éléments ont rebattu les cartes et font que la qualité de vie au travail est devenue un vrai enjeu pour les salariés. Chez APICIL, nous en avons toujours été convaincus. On le constate désormais sur le terrain : les DRH et les dirigeants ont véritablement pris conscience de cette dimension pour recruter et fidéliser leurs collaborateurs. Attention toutefois aux effets gadgets de certaines mesures. Lorsque nous parlons de qualité de vie au travail nous l'entendons bien au sens défini par l'ANI : les conditions de travail, le contenu du travail, les relations au travail, ce sont des fondamentaux auxquels les collaborateurs sont attentifs quels que soient les métiers.

**Le télétravail est-il une bonne ou mauvaise solution pour lutter contre l'absentéisme ?**

**A. B.** — Aujourd'hui, cette forme d'organisation de travail répond à une

forte exigence de certains collaborateurs dont le métier le permet ; il faut toutefois être attentif aux potentiels impacts sur la santé mentale et physique. Le télétravail a inévitablement un impact sur la cohésion dans les équipes et, certains collaborateurs peuvent souffrir d'une certaine forme d'isolement qui peut aussi engendrer un risque pour la santé mentale. Cette nouvelle organisation du travail nécessite également de repenser la place du manager dont le rôle est bouleversé, Contrairement à beaucoup d'idées reçues, les journées et les amplitudes horaires sont souvent plus longues en télétravail, avec des vraies difficultés pour certains à se déconnecter. Il y a donc un risque de sur-engagement qui peut *in fine* avoir des répercussions sur la santé. Par ailleurs, il ne faut pas négliger les risques sur la santé physique notamment avec des postes de travail à domicile peu ou pas adaptés. Le télétravail est plébiscité par les collaborateurs, il y a malgré tout des points de vigilance pour que celui-ci ait un effet bénéfique au global.

**Quels types d'actions développez-vous dans les entreprises ?**

**A. B.** — Avec GREEN@WORK, l'idée est de rendre les collaborateurs acteurs de leur qualité de vie au travail, en les faisant contribuer, via des ateliers d'intelligence collective à la recherche de solutions. Il en ressort des dispositifs au plus près des réalités du terrain et qui correspondent aux enjeux de l'entreprise et des collaborateurs. À titre d'exemple, dans le cadre d'un atelier sur la reconnaissance, les collaborateurs ont proposé des actions concrètes pour

développer davantage le management collaboratif et participatif, en prenant part à certaines instances internes. Concernant le travail hybride, l'une des actions identifiées a été de mettre en place des espaces de partage et de discussion au sein des équipes pour renouer le dialogue et développer la convivialité, dans une période où les collectifs sont dilués. Pour être efficace, il faut que la démarche soit pérenne dans le temps et qu'il ne s'agisse pas d'effets d'annonces. Aujourd'hui, le contexte est favorable à ces prises de conscience et notre moteur est de pouvoir faire évoluer les mentalités, notamment dans les PME qui sont moins outillées sur ces sujets.

**Des arrêts de travail en diminution mais légèrement plus longs**



La part des salariés ayant eu un arrêt de travail a connu une baisse de 15 %, passant de 34 % en 2020 à 29 % en 2021



Le nombre moyen d'arrêts de travail par salarié reste stable : 1,7 arrêt en 2021 contre 1,71 en 2020



Les arrêts de travail sont légèrement plus longs (+3,6%) avec une durée de 22,04 jours en moyenne en 2021, contre 21,29 jours en 2020

**Les 40-49 ans : une population à risque face à l'absentéisme**

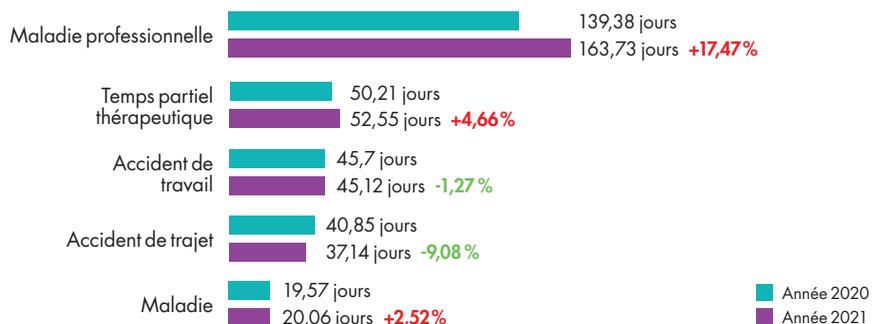


**Durée des absences** sur les 40-49 ans entre 2020 et 2021



Les taux d'absentéisme, même s'ils baissent significativement, restent supérieurs à la moyenne globale chez les 40-49 ans (5,35% en baisse de 25%).

**Durée moyenne des arrêts en fonction du motif d'arrêt**



# Accord perdu



**SIGNÉ PAR LE SNEPS-CFTC, MAIS DÉNONCÉ PAR TROIS ORGANISATIONS SYNDICALES, L'ACCORD SUR L'AUGMENTATION DES SALAIRES DE 3,25 % DANS LA BRANCHE PRÉVENTION SÉCURITÉ S'EST ENVOLÉ, LAISSANT LES SALARIÉS SANS AUGMENTATION. EXPLICATIONS.**

L'accord de branche relatif à la revalorisation salariale de 3,25 % signé le 23 mai dernier par le SNEPS (syndicat national des employés de la prévention et de la sécurité) n'aura tenu qu'un mois ! Bien que le SNEPS-CFTC ait rappelé que, bien qu'insuffisante, cette augmentation était nécessaire, et n'empêchait pas le maintien de l'intersyndicale et la poursuite de la mobilisation, trois organisations syndicales (OS) représentatives de la branche en ont jugé autrement. C'est ainsi que la CFDT, Sud et la CGT, qui détiennent ensemble plus de 50 % des suffrages exprimés, ont dénoncé cet accord laissant ainsi plus de 85 % des agents de la branche prévention sécurité en dessous du Smic. « Il n'y aura aucune nouvelle augmentation de salaire en 2022, avoue, dépité, Stéphane Boudon, président du SNEPS. Avec les augmentations successives du SMIC, on s'est retrouvé avec 3 coefficients en dessous de ce dernier, soit 85 % des salariés. Avec nos 3,25 % d'augmentation, ces coefficients auraient été remis au niveau du salaire minimum. »

## « Avec ce blocage, il n'y aura pas d'augmentation »

Comment en est-on arrivé là ? Alors même que le 18 février déjà, partout en France, à l'appel de l'intersyndicale, les salariés de la branche ont manifesté pour réclamer des augmentations de salaires et de meilleures conditions de travail... Ces trois syndicats ont donc rejeté cet accord pour la simple raison que cette augmentation n'était pas suffisante : elles estimaient que le premier coefficient de la grille conventionnelle serait resté 2 ou 3 centimes en dessous du SMIC. « C'est d'ailleurs historique que des OS bloquent des augmentations de salaires, rappelle Stéphane Boudon. L'objectif du SNEPS-CFTC a toujours été la revalorisation de 10 % tout en essayant de limiter la perte de pouvoir d'achat des salariés, creusée par une inflation galopante. On voulait donc signer pour remettre la grille au niveau du SMIC et faire bénéficier les salariés de 3,25 % d'augmentation, tout en continuant le combat et les actions dans l'intersyndicale.



## Prévention-Sécurité en chiffres

Selon les derniers chiffres de l'Observatoire des métiers de la prévention et de la sécurité, on dénombre

**12 000** entreprises.

Ces structures réalisent

**8** milliards d'euros de chiffre d'affaires et emploient environ

**183 000** salariés.

Source : Institut d'Informations et de Conjonctures Professionnelles  
ENQUÊTE DE BRANCHE  
Prévention - Sécurité (décembre 2020)  
Données 2019

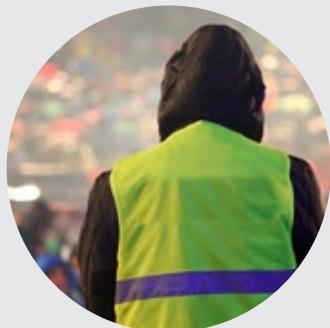


PARIS 2024



## LE CASSE-TÊTE DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE

À l'approche des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024, il manque toujours entre 22 000 et 30 000 agents de sécurité privée. Un véritable casse-tête pour les organisateurs ! Face au manque d'attractivité du métier et suite à la désertion post-crise sanitaire, le secteur ne pourrait fournir qu'entre 8 000 et 10 000 agents pour sécuriser cet événement. Pour Daniel Peltier, Vice-Président du SNEPS, la mission est impossible tant que les salaires ne bougeront pas. « Avec des salaires toujours plus bas et des négociations de branche bloquées, les agents n'hésitent plus à partir travailler dans d'autres secteurs d'activité. Le manque d'anticipation est véritablement une maladie française car on attend toujours le dernier moment pour faire quelque chose. »



*Avec ce blocage, il n'y aura pas d'augmentation... Nous sommes revenus à la case départ en attendant les prochaines négociations de branche en septembre. »*

### Hausse du SMIC et impact sur les salaires

Pour la quatrième fois en un an, le salaire minimum est revalorisé. Le SMIC augmente de 2,01 % en août passant de 1 645,58 à 1 678,95 euros brut pour un temps plein (11,07 euros brut de l'heure, soit 8,76 euros net de l'heure, 1 329,06 euros net mensuels pour un temps plein). Le coefficient 120 de la grille des salaires de la sécurité privée est maintenant à 105,78 euros bruts au-dessous du SMIC, le coefficient 130 à 85,16 euros au-dessous et le coefficient 140 à 37,36 euros au-dessous. Même si les employeurs ont l'obligation de ramener les salaires de ces 3 coefficients au niveau du SMIC, les primes et notamment la prime d'ancienneté sont basées sur le taux du coefficient. Le coefficient 150 AE n'est plus qu'à 24,05 euros brut au-dessus du SMIC (1 703,00 euros brut alors que le SMIC est maintenant à 1 678,95 euros brut pour un temps plein).

### Vers une stratégie commune

On l'aura compris : avec ces revalorisations la grille des salaires se retrouve à 7 % en dessous du SMIC. « Notre volonté est de relancer l'intersyndical en septembre. Si on veut faire plier les patrons avant la finalisation de notre accord de classification qui pourrait être structurant sur les salaires, il faut que l'on ait une stratégie commune.

*On se retrouve dans la même situation que le secteur HCR de la restauration dont l'accord prévoit une rémunération minimum supérieure de 5 % au SMIC, ce qui représente une augmentation moyenne de plus de 17 % sur l'ensemble des métiers du secteur, étant donné que la grille était 12 % en dessous du SMIC. » Et Stéphane Boudon de rappeler la stratégie patronale avec les allègements de charges Fillon : « Plus ton salaire est faible et plus l'employeur peut baisser le montant de ses cotisations patronales. Ce n'est vraiment pas une incitation à augmenter les salaires... Finalement, on ne signera rien du tout sur les classifications si notre grille n'est pas à minima à 10 % au-dessus du SMIC. Un accord s'il est réussi va impacter notre convention collective sur les vingt prochaines années. Il ne faut pas se loupier ! »*

SNEPS-CFTC



**Contact**  
Stéphane Boudon  
Président du SNEPS  
06 07 39 80 86  
[stephane.boudon@sneps-cftc.org](mailto:stephane.boudon@sneps-cftc.org)



*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

Crédits photo : Gettyimages, iStock/Peopleimages et Ridofranz, Shutterstock/TravnikoStudio et Fizles



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