

— Décembre 2022 —

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

# IMPULSION

N°78

## FOCUS

« Se développer  
pour faire  
gagner  
la CFTC ! »

### VIE DE LA FÉDÉ

La route  
du Forum DSC

### TENDANCE

Ces syndicats qui détestent  
le dialogue social

### HCR

Un hôtel en hiver

+ INCLUS DANS CE NUMÉRO :

Plan de formation  
syndicale 2023

  
**cftc-csfv**  
Fédération des Syndicats Commerciaux  
Services et Force de Vente

# DEVENEZ L'ACTEUR D'UNE TRADITION

## POISSONNIER

## ÉCAILLER

*Un savoir-faire d'artisan*

100 % d'embauche à l'issue du CAP  
Rémunération avantageuse  
Perspectives de carrière

*Jordan Goube*

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

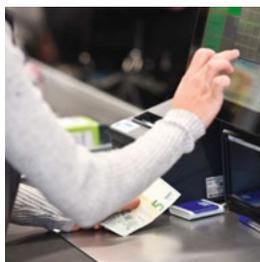
CONTACTEZ L'OPEF : 09 81 44 44 43  
CONTACT@POISSONNIERS.COM



# IMPULSION N°78

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

Décembre 2022



06

## Actus

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



08

## Vie de la Fédé

La route  
du Forum DSC



13

## Vie de la Fédé

Rencontres de la réussite :  
au plus près des régions



14

## Vos droits

Démission : quels sont les  
formalités et délais à respecter ?



17

## Focus

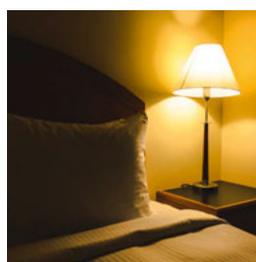
« Se développer pour  
faire gagner la CFTC ! »



25

## Tendance

Ces syndicats qui détestent  
le dialogue social



26

## HCR

Un hôtel  
en hiver



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main  
sur demain

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

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

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

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

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

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

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

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



Retrouvez ici  
le rapport complet  
de l'étude

# « LE DIALOGUE SOCIAL VA-T-IL DEVENIR UNE ESPÈCE EN VOIE DE DISPARITION ? »

Alors que l'inflation galope comme jamais et que le pouvoir d'achat est en berne, la CFTC ne cesse de faire entendre sa voix pour réclamer enfin un dialogue social constructif. Car comme le répète à l'envi notre Première ministre, Élisabeth Borne : « *Toutes les entreprises qui le peuvent doivent augmenter les salaires, a fortiori dans la période d'inflation que nous connaissons* ». La hausse des salaires ne doit plus être un sujet tabou pour les entreprises qui jouent la montre et préfèrent miser sur les aides de l'État. Le dialogue social va-t-il devenir une espèce en voie de disparition ? Les salariés l'ont tellement bien intégré qu'ils ne sont plus prêts à se mobiliser tellement ils n'y croient plus. Ils n'identifient même plus les syndicats comme un vecteur d'augmentation de salaires. Alors que la CFTC-CSFV était présente dans la plupart des mouvements sociaux, nous n'avons rien obtenu sauf du blablabla... Est-ce que le salaire permet de vivre aujourd'hui ? Celui qui est étranglé et qui survit, c'est le charcutier, le fleuriste ou le boulanger qui est toujours en première ligne ! Dans le même temps, les grandes entreprises continuent de se gaver dans leur coin. Qu'attend-on pour partager la valeur avec les salariés ?

Plus que jamais, les salariés sont mécontents, et le phénomène de la grande démission n'épargne pas non plus les cadres. Satisfaits de leur direction, 58 % d'entre eux songent malgré tout à la quitter. On assiste aussi à la dégradation des conditions de travail, et le gouvernement a tort de ne pas s'en préoccuper car les arrêts de travail pour stress, dépression et burn-out se multiplient avec des répercussions inévitables sur les comptes sociaux.

Comme une ritournelle, le sujet de l'emploi des séniors revient dans l'actualité avec une prochaine réforme annoncée ! On voit bien qu'à partir de 55 ans, les salariés sont mal aimés dans les entreprises qui les considèrent souvent comme des sujets du passé. Soyons sérieux, imaginez-vous un couvreur monter sur un toit à 65 ans ?

En attendant, pour relever les défis qui nous attendent, soyons les poètes que décrivait ainsi Victor Hugo : « *Le poète ne doit avoir qu'un modèle, la nature ; qu'un guide la vérité.* »

Je vous souhaite à tous au nom de la Fédération CSFV une excellente année 2023 et de joyeuses fêtes !

Patrick Ertz,  
président de la CSFV-CFTC  
06 80 21 29 12  
[patrick.ertz@csfv.fr](mailto:patrick.ertz@csfv.fr)





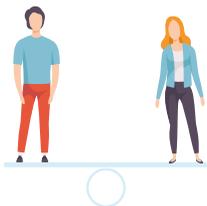
CRISE DE L'ÉNERGIE

**LES ENTREPRISES ACCUSENT LE COÛT !**

Les entrepreneurs français ne cachent pas leurs inquiétudes. À tel point que le poids grandissant de la facture énergétique est devenu central dans les budgets prévisionnels des chefs d'entreprise. Selon l'enquête de conjoncture de la CPME, **21 %** des chefs d'entreprise interrogés estiment que le coût de l'énergie est passé de **3 %** à **41 %** de leur chiffre d'affaires entre 2021 et 2022. Un chiffre qui devrait atteindre **60 %** l'an prochain. Pour près d'un dirigeant sur deux (45 %) cette hausse des prix va impacter négativement les résultats de leur entreprise en 2022 et certains envisagent même un arrêt de leurs activités.

L'ÉGALITÉ SALARIALE

**UNE PRIORITÉ !**



D'après un baromètre du Medef, l'organisation patronale, l'égalité salariale serait le pilier sur lequel repose l'égalité des chances en entreprise. Les salariés à 53 % y sont très attachés. Ce chantier prioritaire se place devant l'égalité entre femmes et hommes pour la deuxième année consécutive, ainsi

que devant l'âge ou le handicap. Une deuxième étude révèle que les salariés comprennent mieux, la démarche RSE (responsabilité sociale des entreprises) de leur entreprise.

**TOUCHE PAS À L'ÂGE DE MA RETRAITE !**

 Les Français sont majoritairement opposés à un report de l'âge légal à 64, 65, voire 67 ans (comme le préconise Édouard Philippe, l'ex-Premier ministre). Pour eux, la prétendue hausse de l'espérance de vie (qui n'est pas la même selon que l'on soit parmi les plus pauvres ou les plus riches) ne justifie pas de travailler plus longtemps. Ils sont plutôt favorables à une

augmentation des taxes sur les foyers aisés pour financer le système. Ainsi, si, selon le sondage « Opinion en direct » Elabe pour BFMTV, 46 % des personnes interrogées souhaitent maintenir l'âge légal de départ à la retraite à 62 ans, 33 % préfèrent l'abaisser. Ils ne sont en revanche qu'une minorité (21 %) à vouloir l'augmenter, comme le souhaite le chef de l'État.

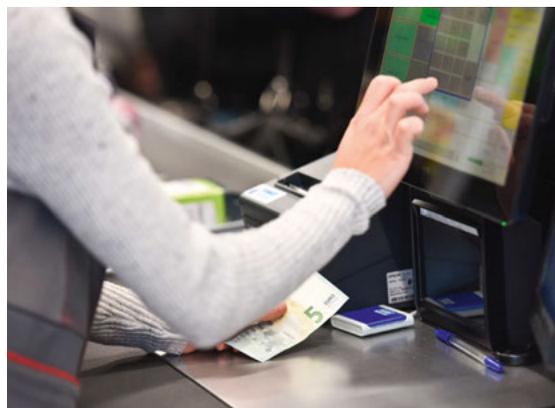


**LE PANIER MOYEN DES FRANÇAIS FLAMBE...**

La hausse des prix alimentaires s'élève à 12 % en octobre par rapport à octobre 2021, selon l'indice calculé par l'UFC-Que Choisir. En cause le coût de l'énergie pour les industries agroalimentaires, mais, on peut redouter que cette inflation s'accroisse en 2023. Selon l'Insee, les prix à la consommation ont augmenté de 6,2 % en octobre 2022. Du jamais vu depuis 1990 et, dans un tel contexte, les étiquettes en grande surface risquent fort de poursuivre leur valse les prochains mois.

**... ET 4 FOYERS SUR 5 VONT RÉDUIRE LEURS DÉPENSES ALIMENTAIRES**

Le nombre de foyers français « fragilisés » par l'inflation a presque doublé en un an, selon Nielsen, le leader mondial de la mesure d'audience, des données et des analyses. Du coup, ils ont modifié leur comportement : ils n'achètent plus les mêmes produits, ne fréquentent plus les mêmes magasins et réduisent leurs dépenses.



SUPPRESSION DES TICKETS DE CAISSE

**GARE AUX PIÈGES !**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'impression automatique des tickets de caisse sera interdite dans les supermarchés ! Une bonne nouvelle pour l'écologie, mais les risques d'arnaque et d'exploitation de données personnelles sont réels. Cette mesure est donc susceptible de faciliter via des techniques marketing la création de base de données par les commerçants et notamment d'entraîner l'essor de publicités intrusives ou non désirées. Enfin, cette loi anti-gaspillage aurait aussi des effets négatifs sur l'environnement : certains spécialistes évaluent que les émissions de gaz à effet de serre du ticket dématérialisé sont supérieures à celles du ticket traditionnel.



## UNE FRANCE AGRICOLE EN DÉCLIN...

*Selon le rapport de la commission économique du Sénat, la France importe de plus en plus de denrées alimentaires, tandis que le nombre d'exploitations diminue. Le texte précise que le pays est passé de « deuxième à cinquième exportateur mondial en vingt ans », alors même que ses importations alimentaires « ont doublé depuis 2000 ». Aujourd'hui, la moitié du contenu de nos assiettes est importée.*

### UNE RETRAITE EN BONNE SANTÉ ?

La notion d'espérance de vie en bonne santé, c'est-à-dire le nombre d'années où l'on vit sans souffrir d'incapacité dans les gestes de la vie quotidienne, est devenue inséparable des négociations sur l'âge de départ à la retraite. En France, l'espérance de vie en bonne santé s'élève à 65,9 ans pour les femmes et 64,4 ans en 2020 pour les hommes, selon les chiffres publiés par l'Insee et basés sur les calculs d'Eurostat.



SOBRIÉTÉ

## LE GRAND RETOUR DU TÉLÉTRAVAIL ?

La France lance un plan de sobriété énergétique tous azimuts pour affronter l'hiver. Tous les secteurs ont été sollicités : monde du sport, du travail, administrations, commerces, industries... Parmi les mesures mises en avant par le gouvernement, l'une d'elles ne fait pas l'unanimité : le recours accru au télétravail. Pour ses opposants, elle ne permet pas réellement d'économiser de l'énergie et fait gonfler la facture des ménages.

CHIFFRE

# 2 600

emplois supprimés et 511 magasins fermés à Camaïeu. Un jour sombre de plus pour la filière textile, notamment pour la région des Hauts-de-France, pour l'emploi et le commerce : mercredi 28 septembre a été prononcée, au tribunal de commerce de Lille, la liquidation judiciaire de la marque Camaïeu.



### LE SAVIEZ-VOUS ?

À partir du mois de janvier vous pourrez faire vos demandes de remboursement en ligne.

Pour cela vous devez avoir un compte sur notre site internet (csfv.fr) et vous recevrez un lien par mail pour rejoindre la plateforme.

Nous avons ajouté dans votre espace toutes les explications pour faciliter vos demandes.

Plus de papier perdu, des remboursements plus rapides ! Vous êtes bien à la CFTC-CSFV !



# La route du Forum DSC

COMME PAR MAGIE, UNE SOIXANTAINE DE MILITANTS SYNDICAUX (DSC ET DS) SE SONT RETROUVÉS DU 15 AU 17 NOVEMBRE 2022, À PROXIMITÉ DU PARC DISNEYLAND, POUR MIEUX ÉCHANGER SUR LES BONNES PRATIQUES, À LA VEILLE DE LEURS ÉLECTIONS. AU COURS DE CE PREMIER FORUM ORGANISÉ PAR LA CFTC-CSFV DIFFÉRENTS THÈMES ONT ÉTÉ ABORDÉS : LE JURIDIQUE, LA COMMUNICATION, L'ÉTHIQUE OU ENCORE LA RSE (RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE).

Mardi 15 novembre 2022 : bienvenue au Grand Magic Hotel ! Dès le grand hall, vous pénétrez dans un univers haut en couleur, puis un tunnel de panneaux numériques découvre une prairie immense où virevoltent des papillons. D'un coup de baguette magique, vous pourriez même voir surgir un lapin blanc ! Une invitation au voyage pour les visiteurs de la CSFV avant d'entrer dans le vif du sujet : le forum DSC. Dans une immense salle, les tables sont disposées en U pour accueillir les 60 délégués syndicaux centraux et délégués syndicaux. L'équipe fédérale est en place, et, sans attendre Patrick Ertz, le président de la CFTC-CSFV prend le micro pour déclarer ouvert ce premier forum. « Bienvenue aux DSC et DS, à tous les militants qui font gagner la CFTC depuis de nombreuses années ! À la Fédération, on s'est aperçu que certains d'entre vous viennent dans nos murs et travaillent souvent avec nos équipes, alors

que d'autres ne font jamais ce chemin vers la Fédération. Alors, on s'est dit qu'il fallait mettre à l'honneur toutes ces personnes en se rencontrant pour favoriser l'échange d'idées dans un lieu assez prestigieux. Ce forum nous permet donc d'accueillir de nouveaux délégués qui pourront sortir de ces débats avec de beaux outils pour construire une CFTC encore plus forte. » C'est au tour de Charlotte Martinon-Uro, responsable communication de la CSFV, de lancer les travaux. « On est vraiment sur un forum basé sur de l'échange. Alors, vous trouverez un petit bout de papier avec 9 items indiqués (J'utilise les transports en commun/J'ai des responsabilités dans mon UR/Mon secteur c'est l'habillement/Je fais avancer la RSE dans mon entreprise...). L'objectif va être de se lever et de trouver 9 personnes qui correspondent aux items de votre document, ce qui permet de discuter et de faire connaissance ». La chasse est ouverte ! Un brouhaha joyeux accompagne



les déplacements des militants qui arborent sourire et bonne humeur. Et Charlotte d'ajouter : « On veut donner tous les outils nécessaires à ceux qui vont avoir leurs élections, mais aussi profiter du retour d'expérience de ceux qui les ont déjà eues. »

« Derrière le bonheur de se rencontrer », comme le répète Patrick Ertz, l'heure est venue de présenter le trio fédéral avec Raphaël Guina, secrétaire général et Didier Bourget, trésorier, et les structures de la CSFV. « N'ayant pas beaucoup d'ancienneté dans vos mandats, il est essentiel de présenter l'organisation de la Fédération car on s'est rendu compte que le schéma de la CFTC est méconnu et pas maîtrisé par les adhérents. La CSFV reste la plus grande des 14 fédérations de la CFTC. Elle regroupe un certain nombre de secteurs et de métiers et a besoin de ses syndicats qui agissent sur le terrain. Avec près de 35 000 adhérents, la CSFV est une machine bien huilée où l'on vous donne tous les services dont vous devez vous saisir, à tel point que l'on agit comme des prestataires de services. Aujourd'hui, la Fédération souhaite avoir 13 régions et ainsi 13 interlocuteurs à leur tête, dynamiques et proches de la fédé qui transmettent l'information afin que nos services soient connus par les militants et les syndicats. Pour des raisons d'efficacité, la Fédération doit devenir un guichet unique ! »

### CONSTRUIRE UN LIVRE BLANC SUR LES SALAIRES POUR 2023 !

Une fois les présentations faites, il est temps de rentrer dans le vif du sujet et d'aborder les thématiques liées aux salaires et notamment au pouvoir d'achat. Que négocier pendant ses NAO ? « Face à cette question, l'idée de la Fédération est de construire un livre blanc sur les salaires début 2023 qui pourrait donner des idées et du grain à moudre aux sections syndicales lors des prochaines négociations,



explique Patrick Ertz. À travers des exemples concrets, on veut aussi montrer aux salariés que l'on revendique des choses réalisables et que l'on est dans la co-construction. Ensuite, on transmettra le livre blanc au président confédéral pour qu'il puisse le faire suivre aux différents ministères. »

Depuis plus de vingt ans, une fiche salaire est éditée chaque année par la Fédération qui a d'ailleurs été reprise par la confédération pour toucher l'ensemble du mouvement CFTC. « On y retrouve comme toujours les repères économiques, le déroulement et des conseils sur la négociation, ainsi que les documents sur lesquels vous pouvez vous baser. Petite nouveauté pour 2022 : avec l'inflation et l'augmentation du SMIC, nos équipes vous ont préparé quelques conseils complémentaires, y compris pour les négociateurs de branche ! Vous aurez également accès à un projet d'argumentaire que vous pourrez personnaliser avant envoi à votre direction pour ouvrir les négociations », précise Patrick Ertz.

Au fil des discussions, il ressort aussi que le livre blanc devra prendre en compte l'évolution professionnelle et la reconnaissance de l'ancienneté. « Ces sujets font partie des idées à intégrer dans le livre blanc sur les salaires. Il est en effet choquant que l'ancienneté dans l'entreprise ne soit absolument pas reconnue. Pourtant, je suis convaincu que l'âge est une valeur ajoutée pour l'entreprise », rappelle

”  
 CE FORUM NOUS PERMET D'ACCUEILLIR DE NOUVEAUX DÉLÉGUÉS QUI POURRONT SORTIR DE CES DÉBATS AVEC DE BEAUX OUTILS POUR CONSTRUIRE UNE CFTC ENCORE PLUS FORTE.





## BRUITS DE COULOIR

**Farid Bardad,  
DSC Fnac Relais**

« J'attendais que ce forum me donne des outils pour les élections, et je suis agréablement satisfait car nous avons appris beaucoup de choses au niveau communication ou juridique sur le PAP. Ces échanges d'expérience m'ont permis d'enrichir mes connaissances sur le sujet. À la veille de mes élections, j'ai l'intention de mettre en application certaines idées notamment sur les réseaux sociaux et des exemples d'affichage. »

**Bernard Cuenot,  
DSC Mabéo**

« Si je devais qualifier ces trois jours en deux mots, je dirais : convivial et instructif car on apprend toujours des autres, c'est vraiment à recommencer ! Avec mes futures élections de juin, le retour des autres élus est instructif et me permet ainsi de piocher les bonnes idées. Même si l'on a déjà une bonne expérience syndicale, il y a toujours un petit truc qui va venir percuter ta façon de penser. »



● ● ● Patrick Ertz. Dans ce débat d'idées, Richard Campillo, DSC Boulanger souligne aussi que « la semaine de 4 jours devient une vraie démarche et fera partie des items importants, notamment dans le secteur du commerce. » À son tour, Lakdar Belhadri précise que « lors de nos NAO, les salariés préfèrent avoir une meilleure qualité de vie au travail et pas forcément une augmentation de salaires. » À méditer...

### DES ACCORDS CSE ET PAP...

Programme chargé pour la journée du mercredi 16 novembre qui sera consacrée aux élections professionnelles et à la communication. C'est au tour de Virginie Demoucron de jouer les maîtres de cérémonie et de s'attaquer à la négociation des accords sur le CSE et le protocole d'accord préélectoral (PAP).

« Les CSE ont été mis en place à partir de 2018 et au maximum jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2020, rappelle Virginie Demoucron. Du coup, on va être confronté à une vague d'élection sur les deux prochaines années. Un tsunami d'élections nous attend pour lesquelles nos services sont mobilisés, mais nous comptons aussi sur vous pour que vous soyez les mieux préparés et formés à l'approche de ces élections professionnelles. » Dans l'accord sur le CSE, les 3 points de négociation vont porter sur le périmètre de l'élection du CSE, les éventuels représentants de proximité (RP), les commissions, mais aussi bien d'autres dispositions... sans oublier de préciser les modalités de fonctionnement du CSE. « L'idée, c'est d'imposer le RP notamment pour les établissements multiples, et l'autre évolution demandée par les syndicats est de redonner la personnalité morale au comité d'hygiène, de sécurité et

des conditions de travail (CHSCT), et de remettre cette instance au cœur des entreprises tellement les conditions de travail se dégradent. Pour moi, le syndicalisme ne retrouvera pas de couleur si l'on s'éloigne toujours plus de là où est le salarié. Je rêve même que les RP soient élus sur leur site », insiste Patrick Ertz. Derrière ces sujets très techniques et pointus, il vient aussi rappeler l'importance de ces élections où 300 entreprises seront concernées jusqu'à fin 2023. « Le législateur a fait de nous des politiques parce que le but premier d'un élu est de défendre les salariés et non de gagner les élections comme l'a rappelé l'Organisation internationale du travail (OIT). »

### ... À LA COMMUNICATION

Sur le refrain du chanteur Michel Fugain, Charlotte Martinon-Uro et Antony Jolivet, community manager CSFV, le binôme de la communication entre en piste : « Attention, mesdames et messieurs car dans un instant ça va commencer : bienvenue dans le monde de la communication ! » Comment réaliser une campagne des élections réussie ? Quelle stratégie adoptée ? La liste des recommandations s'égrène : analyser le contexte, définir un objectif, cibler son public, choisir son message, choisir ses moyens. Et enfin, les points de vigilance : contraintes sur le choix du support, contraintes sur le contenu de la communication, RGPD ou Règlement Général sur la Protection des Données. Pour Patrick Ertz, l'occasion est belle de rappeler que les délégués CFTC sont libres et indépendants : « C'est ça le syndicalisme différent ! »

Antony reprend la parole pour rappeler que « chaque communication et chaque

réseau social a son public. Par ailleurs, si vous choisissez un site internet c'est pour avoir un contenu mis à jour et de qualité sinon il devient vite contreproductif. Ne cherchez pas à copier les autres, mais évaluez le meilleur moyen de communiquer à travers le meilleur support. » En conclusion, Charlotte insiste « sur la nécessité de faire un planning pour lister ce que vous avez décidé de faire et comment vous allez organiser vos actions. Planifier est assurément la clé de la réussite ! »

Lors de la matinée du jeudi 17 novembre qui marque la fin du forum, les militants reçoivent une piqûre de rappel sur le plan de formation 2023 qui est traité dans nos pages Focus avec une interview de sa responsable Agnès Marchat. Enfin, pour clore ce forum, un temps d'échange attendu par les délégués est prévu avec Cyril Chabanier, le président de la CFTC pour aborder notamment la réforme des retraites (voir 3 questions à... ). Après ce

”  
**UN TSUNAMI D'ÉLECTIONS NOUS ATTEND POUR LESQUELLES NOS SERVICES SONT MOBILISÉS, NOUS COMPTONS SUR VOUS POUR QUE VOUS SOYEZ LES MEUX PRÉPARÉS ET FORMÉS À L'APPROCHE DE CES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES.**

débat passionnant sur des sujets sensibles qui vont mobiliser la CFTC-CSFV, l'heure est venue de retrouver la magie de Disney après celle de la Fédération. Tous repartent avec la conviction d'avoir fait un grand pas en avant sur le chemin de la réussite de leurs prochaines élections. Armés de liens indéfectibles avec les militants qu'ils ont ren-

contrés, ils sentent aussi qu'ils appartiennent à la même famille, celle de la CFTC-CSFV, portée par le respect du salarié, de la différence et des valeurs humaines.

**Pour aller plus loin**, consulter nos guides : l'accord relatif au CSE, Protocole d'accord préélectoral, et notre fiche : constitution des listes de candidats.

### 3 QUESTIONS À **CYRIL CHABANIER, PRÉSIDENT DE LA CFTC**

**Vous avez fait le voyage pour rencontrer les militants de la Fédération CSFV. C'est important d'être là ?**

Avec ce forum, on entre aussi dans le monde magique de la CSFV qui est la première Fédération de la CFTC avec beaucoup de travaux importants déjà réalisés. On le voit aujourd'hui dans les entreprises où l'on recueille de fortes audiences syndicales, mais la CSFV est aussi à la pointe sur la formation... Elle est ainsi la première fédération à avoir développé un plan d'action et des formations sur la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Il est toujours très plaisant de venir dans un environnement aussi merveilleux et de rencontrer des délégués exceptionnels qui s'investissent autant dans leur entreprise ; c'est prometteur pour l'avenir.

**Que pensez-vous de ce forum DSC, organisé à la veille des élections professionnelles ?**

C'est important de planifier de telles rencontres entre délégués syndicaux afin



d'échanger et de partager les expériences et les bonnes pratiques. Tous ces militants peuvent aussi se conseiller, et l'on observe souvent que, suite à ce type de forum, des liens se tissent. Ce forum permet de s'enrichir d'informations, mais aussi de pouvoir échanger avec sa fédération et de bénéficier de ses services. Grâce à

l'émergence de ce véritable réseau, nos élus sont ainsi beaucoup plus forts par la suite.

**Qu'avez-vous envie de dire aux militants de la Fédération ?**

Premièrement, j'ai envie de les remercier pour leur investissement. Ensuite, je veux leur dire que la CFTC se porte plutôt bien puisque notre mouvement est en progression. Face aux sujets difficiles comme les retraites, la réforme de l'assurance chômage et le pouvoir d'achat, la confédération est bien présente et agit de manière responsable. Plus que jamais, on négocie pour défendre leurs intérêts, sans être dans la surenchère, mais dans la construction. La bataille est difficile, mais on essaie d'obtenir tout ce que l'on peut, même parfois sur des mesures qui sont compliquées. Encore une fois, on est là pour vous accompagner, vous pouvez compter sur nous ! Je voudrais aussi ajouter que ce forum me permet aussi de m'enrichir de toutes ces idées partagées. La CFTC est belle, et dans cette Fédération elle est encore plus belle !



## 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/>



**APICIL Prévoyance**, Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du Code de la Sécurité sociale. Enregistrée au répertoire SIRENE N° 321 862 500, dont le siège social est situé 38 rue François Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire

Document non contractuel à caractère publicitaire. SP22/FCR0127 - 04/2022 - Conception : APICIL



## Rencontres de la réussite

# Au plus près des régions

L'ÉQUIPE FÉDÉRALE CSFV-CFTC S'EST RENDUE À DIJON, LE 5 OCTOBRE, POUR RENCONTRER LES REPRÉSENTANTS DE NOS SECTIONS SYNDICALES DE BOURGOGNE. LE BUT ? MIEUX FAIRE CONNAÎTRE LA FÉDÉRATION ET TISSER DAVANTAGE DE LIEN AVEC NOS ADHÉRENTS ET MILITANTS.

« L'idée des Rencontres de la réussite est d'aller sur le terrain dans les régions pour échanger avec nos adhérents, militants et délégués syndicaux de façon à leur faire découvrir notre Fédération et ses dirigeants. Lors de cette journée, nous leur présentons tous les services que la Fédération peut leur apporter : la formation, la communication, le volet juridique... » explique Freddy Dargelly, Vice-président en charge des événements. Dans les structures régionales de la CFTC-CSFV, les adhérents ne savent pas forcément que ces services sont déjà bien référencés à la Fédération.

### SE RAPPROCHER DU TERRAIN

Chaque syndicat régional est donc une structure professionnelle de proximité, présente sur l'ensemble du territoire. Elle agit sur le terrain, en soutien aux équipes syndicales de tous les champs professionnels couverts par la Fédération. « Durant cette journée, nous avons eu un échange avec les militants sur les problématiques qu'ils peuvent rencontrer au sein de leur entreprise ou dans leur mandat, note Freddy Dargelly. Certains sont en train de préparer leurs élections CSE et nous interpellent sur leurs besoins d'informations. Comment valoriser le syndicalisme et créer du lien social dans les entreprises ? Autant de questions abordées lors de ces rencontres.

Parfois, ils viennent à la Fédération, mais ne rencontrent pas forcément l'équipe dirigeante. On est là pour ouvrir des portes ! » Après Dijon, l'équipe fédérale va continuer de faire le tour des autres régions pour soutenir les adhérents et leur être utile dans leur quotidien. « Ces rencontres figurent d'ailleurs en bonne place dans la motion d'orientation du congrès de Tours de mars 2022, ajoute Freddy Dargelly. Il faut vraiment que l'on aille sur le terrain pour rassembler les forces vives de la CFTC ! ».

**Contact**  
 Freddy Dargelly  
 Vice-président  
 06 09 60 11 34  
[cftcboulanger@hotmail.com](mailto:cftcboulanger@hotmail.com)



# DÉMISSION : QUELS SONT LES FORMALITÉS ET DÉLAIS À RESPECTER ?

La loi Marché du travail du 24 novembre 2022 a mis en place une présomption de démission en cas d'abandon de poste. Une telle présomption est inédite car la démission doit résulter selon une jurisprudence constante d'une volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin à son contrat de travail. Une présomption de démission était donc jusqu'alors impossible.

Le point sur les formalités et les délais applicables à la démission, autour de quelques questions.

### \* DANS QUELS CAS PEUT-ON DÉMISSIONNER ?

Seuls les salariés en CDI, peu important leur temps de travail, sont concernés par une démission. Pour les CDD, seule une rupture anticipée, d'un commun accord par exemple, est possible. Toute notion de « démission » est exclue pour un CDD.

### \* QUEL FORMALISME DOIT-ON RESPECTER POUR DÉMISSIONNER ?

Il n'y a aucun formalisme particulier imposé par la loi. Cependant, la démission doit résulter d'une manifestation claire du salarié de sa volonté de rompre son contrat de travail. Cette manifestation peut résulter de l'envoi d'une lettre de démission, d'une annonce verbale, voire, plus rarement, de son comportement. Pour une raison de preuve, il est préférable de notifier sa démission par lettre recommandée avec accusé de réception. Ce droit peut être exercé à tout moment, même si le contrat de travail est suspendu.

### NOTEZ-LE !

Certaines conventions collectives ou le contrat de travail peuvent prévoir une procédure à respecter, comme l'envoi d'une lettre de démission. Néanmoins, le non-respect d'une telle procédure n'impacte pas la validité de la démission.

**Attention :** jusqu'à ce jour, l'abandon de poste d'un salarié ne pouvait pas s'analyser en une démission compte tenu du principe selon lequel la démission ne se présume pas. Toutefois, la loi Marché du travail du 17 novembre 2022 (qui n'est pas encore applicable) met en place une présomption de démission en cas d'abandon de poste. Il s'agirait là d'un cas spécifique pour lequel la démission serait alors présumée.

### \* LE SALARIÉ PEUT-IL SE RÉTRACTER APRÈS UNE DÉMISSION ?

Le principe veut qu'une démission soit claire et non équivoque. Néanmoins, il arrive dans certains cas que la situation oblige le salarié à prendre une décision hâtive l'empêchant de tirer toutes les conséquences de cette décision.

Par exemple : le salarié décide de démissionner sous le coup de l'émotion (dispute avec son supérieur ou un collègue) ou suite à des pressions hiérarchiques ou du harcèlement (menace de procédure

disciplinaire) ou même du fait d'un trouble psychique sous l'emprise de l'alcool ou de médicaments...

Dans ces cas, lorsqu'il y a ambiguïté sur sa volonté réelle de démissionner, il est possible pour le salarié démissionnaire de tenter de revenir sur sa décision en avertissant dans les plus brefs délais son employeur et en indiquant par écrit les circonstances particulières l'ayant incité à prendre une décision précipitée. L'employeur n'est en aucun cas tenu d'accepter son changement de décision.

Si l'employeur n'accepte pas la demande de rétraction du salarié, le salarié peut faire deux types de recours en contestation devant les Prud'hommes afin de pouvoir éventuellement réintégrer son poste :

- Invoquer un **vice du consentement** dès lors qu'il a été menacé ou trompé et qu'il peut démontrer que son consentement n'était pas libre.

- Demander la **requalification de sa démission en prise d'acte de la rupture** aux torts de l'employeur. Le juge appréciera alors si la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou ceux d'une démission n'ouvrant droit à aucune indemnité.

Ex : « Une lettre de démission rédigée en même temps qu'un écrit reconnaissant un vol, en présence de la direction, dans un contexte de grande fatigue, et après l'annonce d'un possible appel à la gendarmerie et d'un dépôt de plainte, suivie d'une rétractation quelques jours plus tard, peut être considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse. » (Cass. Soc., 23 jan 2019, pourvoi n° 17-26.794)

### \* QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ DÉMISSIONNAIRE ?

Le fait d'avoir informé l'employeur de sa volonté de démissionner n'autorise pas le salarié à quitter immédiatement l'entreprise. **Il est tenu d'effectuer un préavis** sauf si l'employeur l'en dispense.

### NOTEZ-LE !

Il peut être mis en place une dispense partielle ou totale du préavis. Si elle est à la demande du salarié, il ne sera pas payé par l'employeur. Au contraire, si c'est l'employeur qui l'en dispense, le préavis non effectué sera rémunéré.

La durée du préavis est fixée, en principe, soit dans la convention collective, soit dans le contrat de travail, soit par usage. C'est la même durée que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel. Il court à compter de la notification de la démission à l'employeur.

### NOTEZ-LE !

De nombreuses conventions collectives prévoient le droit pour le salarié (le plus souvent en cas de licenciement) à bénéficier d'un certain nombre d'heures payé pendant le préavis pour rechercher un emploi.

Le préavis ne peut en principe ni être reporté ni suspendu sauf accord des parties. Ainsi en cas de maladie du salarié, le préavis continue à courir. Il existe deux exceptions à ce principe :

- les congés payés prévus avant la notification de la démission suspendent l'exécution du préavis.

### NOTEZ-LE !

L'employeur ne peut pas imposer de congés payés pendant le préavis. Cela ne peut se faire que d'un commun accord. Les congés ainsi pris ne reportent pas d'autant le préavis sauf accord en ce sens entre les parties.

- les absences pour accident du travail et maladie professionnelle suspendent également l'exécution du préavis.

Lorsque le salarié démissionnaire ne respecte pas le délai de préavis, il ne peut prétendre au paiement, par l'employeur, de l'indemnité compensatrice de préavis.

En revanche, l'employeur peut, dans cette hypothèse, prétendre au versement, par le salarié, de cette indemnité compensatrice de préavis.

### \* QUELS SONT LES DROITS DU SALARIÉ DÉMISSIONNAIRE ?

La démission ouvre droit pour le salarié au versement des sommes qui lui sont dues en application de son contrat de travail : rémunération du mois en cours / indemnité de congé payé pour les congés acquis et non pris / paiement de RTT...

L'employeur doit également lui remettre ses documents de fin de contrat à la fin de son préavis : solde de tout compte – attestation Assedic et certificat de travail.

### NOTEZ-LE !

En principe, la démission ne donne pas droit à l'allocation-chômage. Néanmoins, il existe des exceptions, ce sont les démissions considérées comme légitimes par le Pôle emploi. Tel est notamment le cas lorsque le salarié démissionne pour suivre son conjoint qui déménage pour motif professionnel, ou lorsqu'en raison du mariage/PACS du salarié, il est contraint de changer de lieu de résidence etc.

**Nouveau cas :** depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, un nouveau cas de démission légitime a été créé : « la démission pour reconversion professionnelle ». Sous certaines conditions, les salariés qui ont un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise pourront démissionner au préalable et bénéficier de l'allocation-chômage.



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

## **POISSONNIER ÉCAILLER**

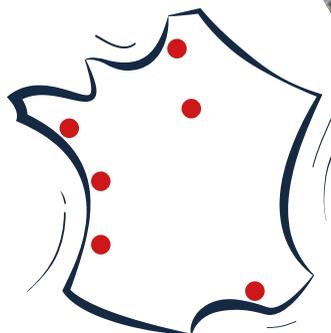
*Un savoir-faire d'artisan*

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

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

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

**WWW.POISSONNIERS.COM**



# Plan de formation

# « SE DÉVELOPPER POUR FAIRE GAGNER LA CFTC ! »



LA FORMATION SYNDICALE EST AU CŒUR DE LA DÉMARCHE DE LA CFTC. C'EST UNE ÉTAPE INDISPENSABLE ET UN ATOUT MAJEUR POUR NÉGOCIER, RENFORCER SES COMPÉTENCES, ET ALLER À LA RENCONTRE DES SALARIÉS. EN POINT D'ORGUE, ELLE CONTRIBUE AU DÉVELOPPEMENT SYNDICAL ET À LA REPRÉSENTATIVITÉ DE LA CFTC. ENTRETIEN AVEC AGNÈS MARCHAT, RESPONSABLE DE FORMATION CFTC-CSFV.





## Quel bilan tirez-vous du plan de formation 2022 ?

**Agnès Marchat** — L'exercice 2022 a marqué le retour à un cycle de formation très attendu après deux années de crise sanitaire liée au Covid-19. Se former représente un acte fort qui montre l'importance que nos élus accordent à cette mission de représentant. Ainsi, nos stagiaires étaient heureux de venir à nouveau se former en présentiel. Le moral au beau fixe, ils continuent à se professionnaliser pour mieux négocier dans leurs entreprises, leurs branches. Et l'enjeu est de taille dans un contexte économique difficile. Avec nos formateurs, nous sommes ravis de les retrouver et de les accueillir à nouveau dans nos locaux pour relever tous les défis à venir. D'ailleurs, dans le cadre de la politique de formation fédérale et confédérale, nous travaillons aussi régulièrement avec nos formateurs pour vous proposer des formations de qualité.

### L'accueil et la pédagogie sont aussi au rendez-vous...

**A. M.** — Pour bien entrer dans la danse de la formation, nous nous accordons à accueillir nos stagiaires avec de nouveaux documents qui leur permettront de connaître nos services et les nombreux outils que la CFTC met à leur disposition, mais qui restent parfois méconnus. Ainsi, la formation va permettre à nos militants de se sentir à l'aise dans leur mandat.

### Y a-t-il un besoin de formation sur des sujets particuliers ?

**A. M.** — Effectivement, nous nous rendons compte que les risques psychosociaux ont augmenté durant ces deux ans de Covid-19, et nos stagiaires ressentent le besoin de se former pour répondre aux salariés en souffrance, mais aussi pour se protéger eux-mêmes. Les compétences à acquérir sont nombreuses et il leur faut apprendre à fonctionner dans le cadre d'un collectif.

### Quelle est la stratégie de la Fédération en matière de formation pour 2023 ?

**A. M.** — En 2021, un nouveau cycle d'élections professionnelles a démarré dans les entreprises et, pour



agir, nos élus ont notamment donné la priorité au module de formation « Élections professionnelles » : négocier son protocole et construire une stratégie électorale gagnante. Il nous appartient de former nos stagiaires pour les aider à établir un plan d'action afin d'obtenir de bons résultats aux élections tout en attirant de nouveaux adhérents, en un mot se développer pour faire gagner la CFTC ! Pour y parvenir, nos militants auront besoin de bien communiquer auprès des salariées, de s'organiser dans l'établissement pour établir des listes, ce qui n'est pas simple avec la proportionnalité, ou encore négocier un protocole d'accord préélectoral (PAP). In fine, ces formations les aident à donner du sens à leur action.

### Formations à la carte, nouveaux modules, où en êtes-vous ?

**A. M.** — Bien sûr, nous continuons de proposer des formations d'une même section syndicale par exemple qui permettent une synergie d'équipe et de repartir avec des idées plein la tête et une rage de conquête électorale incroyable ! Vous l'aurez compris, il nous faut aussi intégrer de nouveaux formateurs afin de répondre aux fortes demandes de formations. Nous nous efforçons de construire une politique de formation que nous souhaitons innovante avec de nouvelles formations et des modules intégrant les mises à jour des dernières informations juridiques. Concernant les nouveautés, la formation "Action Logement" sera également dispensée en 2023 afin de répondre, non seulement à un besoin des stagiaires présents dans les commissions obligatoires de CSE, mais qui permet à la CFTC de



conforter sa position de syndicat de la famille. Enfin, depuis 3 mois, nous avons mis en place les évaluations en ligne qui nous permettront aussi de mieux cibler vos besoins et de nous y adapter.

### Y aura-t-il toujours des formations en visioconférence ?

**A. M.** — Oui, car les Visios correspondent à un besoin des stagiaires qui rencontrent des contraintes familiales ou problème de déplacement... Elles nous offrent aussi la possibilité de maintenir des formations car nous manquons cruellement de place dans les hôtels qui sont pris d'assaut par de nombreux salons professionnels ayant redémarré après un arrêt total lié au Covid.

### En 2023, les adhérents et les sections vont devoir répondre aux défis de la RSE, mais aussi défendre le pouvoir d'achat... Comment comptez-vous les accompagner ?

**A. M.** — Pour rappel, nous avons intégré la RSE (responsabilité sociétale des entreprises) dans la motion d'orientation de notre dernier congrès en mars 2022. Pour s'emparer de ce sujet, et faire contribuer les entreprises aux enjeux du développement durable, nous avons construit un module qui sera également dispensé en 2023. En parallèle, une sensibilisation au RSE sera mise en œuvre dans toutes nos formations, ce qui nous permettra de monter en compétences et d'avoir des outils dans les entreprises pour faire des demandes d'accord à nos directions en ayant déjà des idées et des propositions.

Concernant le pouvoir d'achat, nos formations négociation ou encore DS peuvent répondre aux besoins des stagiaires afin de négocier dans le cadre des NAO (Négociation Annuelle Obligatoire). Ces dernières sont le moment de négocier non seulement des augmentations de salaires, mais aussi des tickets-restaurants, jours d'ancienneté, enfants malades, journée de déménagement... autant de thématiques qui permettent d'améliorer le quotidien et le pouvoir d'achat des salariés. Charge à la CFTC de faire des propositions innovantes.

Enfin, notre service juridique peut aussi répondre aux questions de nos militants en proposant ses exemples d'accord et ses fiches.

### Quel message avez-vous envie d'adresser à tous les adhérents ?

**A. M.** — La formation est véritablement un défi pour toute la CFTC-CSFV qui contribue au développement syndical, et derrière, à la représentativité de la CFTC. Alors, continuez à relever les nouveaux défis en vous formant pour acquérir de nouvelles compétences et connaissances. Ce temps est aussi celui d'un véritable moment d'échanges et de partage d'expériences entre les participants. N'oubliez pas que les salariés de la Fédération peuvent vous aider dans vos missions (service formation, juridique, communication, marketing). Ramia, Bavani et moi-même serons ravis de vous accueillir, et de vous orienter selon votre parcours de formation. Et de vous aider à préparer au mieux vos élections professionnelles afin que la CFTC soit représentative au sein de vos entreprises.

### Le plan de formation 2022 en chiffres

145

formations

### Les Thématiques les plus demandées

Agir – développer sa section et réunion RENFOR

2500

personnes formées

8 101

journées stagiaires

68

formations à la carte pour environ 1 200 participants

17

formateurs 13 actifs et 15 en cours de recrutement ou formation pédagogique en cours.

### Contact

Agnès Marchat  
06 63 28 81 89  
[agnes.marchat@csfv.fr](mailto:agnes.marchat@csfv.fr)

### GARDEZ LE CONTACT !

Le Service Formation est à votre entière disposition pour tout renseignement et vous orienter dans votre parcours de formation.

N'hésitez pas à contacter le service formation par mail à l'adresse [formation@csfv.fr](mailto:formation@csfv.fr) ou par téléphone 01 46 07 65 65

Pour vous inscrire aux différentes sessions de formation, rendez-vous sur notre site internet [www.csfv.fr](http://www.csfv.fr)

# « Les militants ont besoin d'accompagnement, de confiance et de conseils. »

LES FORMATEURS ONT UNE MISSION D'ACCOMPAGNEMENT ET DE TRANSMISSION. À LEUR FAÇON, ILS DOIVENT S'APPUYER SUR LEUR EXPÉRIENCE ET COMPÉTENCES ET METTRE EN PLACE UNE PÉDAGOGIE QUI EST PRIMORDIALE DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION. LE BUT EST QUE LES STAGIAIRES REPARTENT AVEC DES OUTILS. ENTRETIEN AVEC ALAIN MADALENO, FORMATEUR.

P

## ARCOURS

**Alain Madaleno** — Je suis en activité, depuis plus de trente ans, dans le secteur du pétrole pour une société qui fait du transport pétrolier par pipeline. Il y a déjà quelques années, alors que j'étais stagiaire, le formateur est venu me voir pour m'inciter à faire de la formation. Il a senti que j'avais la fibre et les compétences dans ce domaine.

## SYNDICALISME

**A. M.** — Je suis entré dans le syndicalisme, et notamment à la CFTC, parce que l'on est venu me chercher pour contrer une autre organisation syndicale, mais honnêtement j'étais plutôt contre car l'image de ce que l'on peut voir dans les médias ne me convenait pas. Et finalement, en creusant, on s'aperçoit qu'il existe des étiquettes capables de correspondre à nos valeurs et à l'idée de proposer pas de s'opposer systématiquement. Notre rôle est d'abord la défense des salariés, tout en mettant de côté le volet politique. Aujourd'hui, je possède plus de vingt ans d'expérience en négociation d'entreprise et de branche à partager avec les stagiaires. Je pense pouvoir être de bon conseil et donner des outils pour les stagiaires qui se sentent souvent démunis.

## FORMATION

**A. M.** — J'anime les 3 modules communication orale, gestion des conflits et négociation. À chaque fois, il ressort que les militants ont besoin d'accompagnement, de confiance et de conseils pour s'exprimer. Ils aiment aussi l'aspect psychologique notamment sur la gestion de conflit où j'aborde l'analyse transactionnelle comme un outil pour améliorer et adapter les relations avec son interlocuteur. Le but est aussi d'apprendre à mieux se connaître, comprendre que la perception d'une personne à une autre peut être différente. Et surtout « ne pas juger », et faire la différence entre un fait, un sentiment et une opinion.

Je m'aperçois aussi que la prise de parole n'est pas si évidente pour certains stagiaires. Ensuite, je pense qu'il ne faudrait pas multiplier et empiler les formations sur des courtes durées... À la fin, les stagiaires sont saturés. Il serait bon de prioriser et de recueillir les besoins en fonction de ses mandats et de son expérience. Passez par les formations fondamentales, et quand vous serez à l'aise pour prendre la parole, écouter, comprendre, reformuler et clarifier, alors vous pourrez passer à l'étape supérieure.

”

Aujourd'hui, je possède plus de vingt ans d'expérience en négociation d'entreprise et de branche à partager avec les stagiaires. Je pense pouvoir être de bon conseil et donner des outils pour les stagiaires qui se sentent souvent démunis.



## COMMUNICATION VERBALE ET NÉGOCIATION

**A. M.** — Pour porter la parole de notre organisation, il faut bien évidemment savoir tout d'abord écouter et prendre la parole. J'insiste beaucoup sur la gestuelle, le paraverbal (le ton, le rythme, le débit, la gestion des blancs...) et le non verbal (regard, habillement, gestuel). Quant à la négociation, c'est tout d'abord la maîtrise de la communication avec un but. Ne pas confondre la stratégie qui est sur du long terme, alors que la tactique est sur du court terme. Il existe donc différentes méthodes : les petits pas, le jalonnement ou encore c'est à prendre ou à laisser...

## DIALOGUE SOCIAL

**A. M.** — C'est un grand mot utilisé par la direction d'entreprise et les organisations syndicales (OS) pour maintenir une cohésion et une relation sociale de qualité, mais au final les dirigeants s'en moquent ! Il n'y a qu'à voir sa faible mise en œuvre dans les entreprises. Il appartient aux OS d'observer la direction afin de voir et contrer la manipulation. Pour dialoguer il faut en effet être à deux.

## BLOCAGE

**A. M.** — Il faut savoir que la direction s'appuie sur les bienfaits du dialogue social qu'elle a généré en invitant les OS à les rejoindre pour avancer sur le terrain du social. Quand la direction ne veut rien entendre, il faut alors lui montrer qu'il peut y avoir un rapport de force où chacun prend ses responsabilités. On s'aperçoit aujourd'hui que les salariés sont beaucoup dans l'individualisme. Et notamment le télétravail va accélérer ce comportement en désocialisant les salariés. D'autant plus que les dirigeants peuvent s'apercevoir qu'une tâche réalisée à quelques kilomètres du lieu de travail peut s'exécuter dans d'autres pays à moindre coût. L'absence du collectif profite toujours aux dirigeants.

Enfin, tant que l'on n'aura pas réglé le problème du management en France où les dysfonctionnements sont nombreux (courage managérial) il va être très compliqué pour les salariés de trouver du bien-être ! Les managers sont incapables de maintenir une pression quand elle vient du dessus. Il est important de ne pas confondre le QE (quotient émotionnel) qui permet de gérer ses émotions et de s'adapter à celle des autres et le QI (quotient intellectuel).

## ATTIRANT

**A. M.** — Honnêtement, de toute ma vie syndicale, ce qui me plaît le plus reste la formation. C'est un moment d'échange et de partage. Je suis comme le chef d'orchestre avec la partition dans la tête. La bienveillance est la note la plus importante. J'agis pour transmettre tout en restant humble. Je me sers des stagiaires qui ont certaines facilités pour aider ceux qui rencontrent des difficultés. Il faut créer un climat de confiance et une certaine osmose au sein du groupe. La CFCTC reste un syndicat plutôt modéré où les gens se sentent bien.

## CONSEIL

**A. M.** — Ce n'est pas parce que l'on est représentant du personnel que l'on doit tout connaître. Je dirai qu'il est préférable de se spécialiser dans un domaine, et savoir s'orienter à ceux qui ont l'expertise et la compétence. Mais pour cela il faut savoir déléguer et faire confiance.



**Contact**  
Alain Madaleno,  
formateur  
06 80 67 53 56  
[amadaleno@orange.fr](mailto:amadaleno@orange.fr)

## VOS DROITS À LA FORMATION

**Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale (CFESS) organisés par les organisations syndicales de salariés a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés. Chaque année, les salariés peuvent partir 12 jours en CFEES. Ce nombre est porté à 18 jours pour les animateurs de formation ou pour les salariés ayant des responsabilités syndicales. Les membres du CSE doivent utiliser ce congé pour leur formation économique. La durée peut être augmentée dans le cadre d'un accord et la réglementation oblige au maintien du salaire pendant la formation.**

# « Le dialogue social existe, mais il n'est pas efficace »

L'ENQUÊTE ANNUELLE DU CENTRE DE RECHERCHES POLITIQUES DE SCIENCES PO (CEVIPOF) ET DE L'ASSOCIATION DIALOGUES MARQUE UNE ÉVOLUTION ENCOURAGEANTE POUR LES SYNDICATS ET LE DIALOGUE SOCIAL. MAIS CE PETIT REGAIN DE CONFIANCE NE SAURAIT MASQUER L'ÉLOIGNEMENT DES SALARIÉS VIS-À-VIS DES ORGANISATIONS SYNDICALES. AUTANT DE RÉPONSES QUI DOIVENT INTERPELLER LES SYNDICATS, MAIS AUSSI TOUS LES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL, PATRONAT ET GOUVERNEMENT COMPRIS.

Guy Groux  
sociologue au Cevipof



Martial Foucault  
directeur du Cevipof  
et professeur  
des universités  
à Sciences Po Paris

## PAROLE D'EXPERTS

**Pouvez-vous nous présenter l'étude réalisée à travers l'échantillon interrogé et la méthodologie utilisée ?**

**Martial Foucault :** En 2018, avec Guy Groux, spécialiste à Sciences Po des questions de relations sociales, syndicalisme et dialogue social, on s'est demandé comment on pourrait se saisir de la question de la démocratie sociale dans l'entreprise, qu'il s'agisse du contexte socioprofessionnel, de la qualité du dialogue social ou encore de l'action syndicale. Nous avons donc imaginé une enquête qui reposerait sur l'interrogation à la fois de personnel cadre (40 %) et non cadre (60 %), syndiqué (25 %) et non syndiqué (75 %). Chaque année, nous interrogeons, avec le concours d'Ipsos, un panel de 1 600 personnes des entreprises privées, publiques et du secteur associatif. Bien évidemment, on veille à avoir une bonne représentativité des secteurs d'activité et aussi de la taille de l'entreprise. Comment le dialogue social est-il perçu et organisé ? Comment les salariés le reçoivent, comment

le jugent-il ? En un mot, quel est l'état de notre démocratie sociale ?

**Cette étude, qui intervient après deux années de crise sanitaire due à la Covid-19, fait ressortir un léger regain de confiance inédit pour les syndicats. Comment l'expliquez-vous ?**

**Guy Groux :** Tout d'abord, ce baromètre annuel a toujours été heurté par des événements importants. En 2018, nous avons eu affaire au mouvement des Gilets jaunes, ensuite, en décembre 2019, débutait la mobilisation contre la réforme des retraites, un conflit long de 3 mois. Et maintenant la Covid-19 qui a commencé à circuler en 2020. Quelle a été l'influence de ces événements ? En premier lieu, si la majorité des salariés exprime toujours de la défiance face aux syndicats (60 %), on peut observer que la confiance à l'égard de ces derniers s'est améliorée de 2 points, en 2021, avec un pourcentage de 40 %. Il s'agit là d'un niveau qui dépasse celui de 2010 (36 %) et plus encore celui du milieu de la dernière décennie (28 % en 2013 et 29 % en 2017). Incontestablement, il s'est passé quelque chose pendant la Covid-19.

Pour autant, s'agit-il là de l'amorce d'une tendance haussière appelée à se pérenniser ? N'oublions pas que cette hausse de la confiance vis-à-vis des syndicats arrive loin derrière d'autres acteurs comme la Sécurité sociale (71 % de confiance), les Prud'hommes (66 %) et les directions d'entreprise (55 %). Assurément, ces résultats n'effacent pas le besoin de proximité immédiate pour les salariés non pas avec les syndicats, mais avec leur environnement et leurs collègues de travail.

**En effet, votre baromètre met aussi en avant un besoin d'autonomie accru des salariés...**

**G. G. :** Depuis plusieurs années, ce qui ressort des résultats de nos enquêtes est la recherche d'une autonomie des salariés face aux instances représentatives du personnel comme une expression directe pour influencer sur les négociations collectives. D'ailleurs à la question : « Pour défendre vos intérêts en tant que salariés quel recours privilégier ? », les salariés optent d'abord pour une coordination avec leurs collègues de travail qui partagent des préoccupations analogues, et cette tendance s'accroît avec 75 % (contre 71 % en 2019).

Puis, assez loin derrière viennent une discussion avec la hiérarchie (62 %) et un recours aux élus ou aux représentants du personnel (59 %). Au-delà de la recherche de proximité avec ses collègues, les salariés expriment aussi une attente de plus en plus manifeste pour de nouvelles formes d'expression concernant la gestion et les décisions mises en œuvre par les directions d'entreprises.

**M. F. :** On observe aussi que plus la taille de l'entreprise est grande et plus le niveau de confiance des salariés vis-à-vis des syndicats est élevé. En revanche, le débat d'idées intéresse globalement les Français et donc la conflictualité est consubstantielle du débat démocratique qu'il soit dans une arène syndicale ou politique. Dans l'enquête, les répondants semblent dire que la conflictualité est positionnée sur des enjeux qui ne sont pas prioritaires pour eux. Les organisations syndicales vont alors entrer dans un jeu d'opposition, de polarisation qui ne porte pas sur l'essentiel. De leur côté, les salariés trouveraient légitime que cette conflictualité s'exerce au bon endroit sur les conditions de travail et sur les négociations salariales annuelles. C'est le résultat majeur de notre enquête : le dialogue social existe, mais en fait il n'est pas efficace, ce qui oblige à s'interroger sur l'organisation de ce dialogue social. On peut s'opposer, s'agiter et être en conflit, mais si au final la situation reste figée, alors la défiance est de mise.

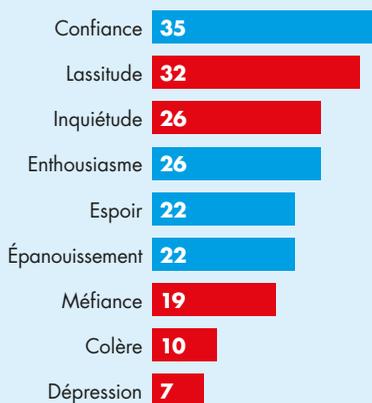
### Ce besoin d'expression plus ou moins autonome des salariés ne s'applique pas seulement aux décisions de l'entreprise, mais touche aussi au monopole syndical. De quoi s'agit-il ?

**G. G. :** La question du monopole des listes au premier tour concerne le « club des 5 » (CGT, CFDT, FO, CFTC et CFE-CGC) [si des organisations syndicales présentent des listes et que le taux de participation est supérieur à 50 %, alors il n'y a pas de deuxième tour permettant à des listes non syndiquées de se présenter N.D.L.R.]. Or, 81 % des salariés sont favorables à la fin de ce monopole. Ils estiment désormais qu'il faut permettre à des listes de non-syndiqués de se présenter dès l'ouverture des élections. On l'aura compris : cette question de la représentativité et surtout du monopole syndical au premier tour leur semble de moins en moins justifiée. À leurs yeux, les rapports contractuels et institutionnels ne

## Baromètre du dialogue social

en %

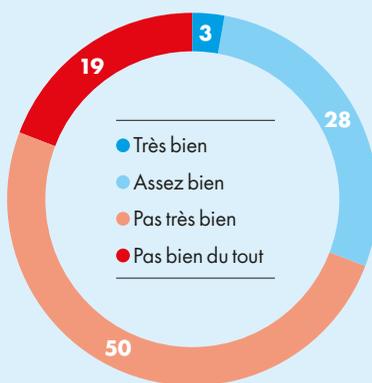
Question : « Parmi les qualificatifs suivants, quels sont ceux qui caractérisent le mieux votre état d'esprit actuel dans votre activité professionnelle ? »



## Le fonctionnement du dialogue social en France

en %

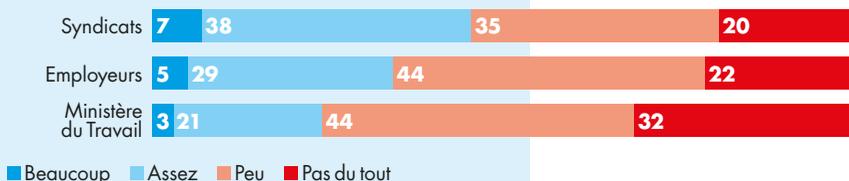
Question : « Sur un plan général, diriez-vous qu'en France, le dialogue social fonctionne très bien, assez bien, pas très bien ou pas bien du tout ? »



## L'intérêt des acteurs du dialogue social pour les salariés

en %

Question : « Pour chacun des acteurs suivants du dialogue social, diriez-vous qu'il se préoccupe beaucoup, assez, peu ou pas du tout de ce que pensent les gens comme vous ? »



doivent plus constituer une sorte de « chasse gardée » entre « employeurs et syndicats ». Ils sont d'ailleurs 90 % à souhaiter pouvoir donner leur avis avant ou pendant les négociations dans leur entreprise. Cette opinion largement partagée marque à sa façon la défiance ressentie à « la base » à l'égard des syndicats et plus largement des IRP (Instances représentatives des personnels) existantes. L'un des aspects de la crise du syndicalisme réside dans une véritable dissolution du lien entre syndicats et salariés...

### Est-ce que cette défiance s'adresse à tous les syndicats ?

**G. G. :** On sait qu'il y a deux grandes tendances dans le syndicalisme en France, le courant contestataire et le courant réformiste. Globalement, l'image que les Français ont en premier lieu du syndicalisme est celle de syndicats contestataires et politisés. Ceci est dû à l'histoire du mouvement syndical mais aussi à l'écho souvent puissant donné par les médias aux mobilisations protestataires – manifestations, grèves – menées le plus fréquemment par des organisations comme la CGT par exemple. Mais dès lors, on occulte l'existence de négociation ou d'accords innovants ; il est vrai moins spectaculaires que le spectacle offert par l'occupation de rue et la manifestation. Cette image des syndicats nourrit la défiance, une défiance qui on le sait demeure très majoritaire. Mais si le syndicalisme de protestation est surtout en cause ici, les organisations plus modérées ou réformistes ne recueillent pas forcément





une approbation massive loin de là, et pour cause. Fruit d'une histoire parfois lointaine du mouvement syndical ? En fait, la totalité des organisations sont perçues à tort ou à raison comme trop politisées et c'est aussi ceci qui explique la défiance des salariés. Ainsi à la question : quelles sont les raisons d'une moindre syndicalisation en France ? Ces derniers répondent à 45 % que les syndicats sont trop politisés et souvent très conflictuels et que cette conflictualité ne fait pas preuve d'efficacité vis-à-vis des revendications des salariés. À 22 %, ils estiment que les syndicats ne parviennent plus à obtenir gain de cause lorsqu'ils se mobilisent.

### Pour 69 % des salariés, le dialogue social ne fonctionne pas bien.

#### Est-ce une réalité ?

**G. G. :** En 2021, seulement 31 % d'entre eux estiment que ce dialogue marche bien, alors qu'ils n'étaient que 28 % en 2019 et surtout 19 % en 2018. Cette perception reste toutefois minoritaire. En fait, le dialogue social fait preuve d'une efficacité au moins relative si l'on considère par exemple l'évolution du pouvoir d'achat sur les vingt dernières années. Il s'agit là d'un héritage de la loi sur l'obligation annuelle de négocier. Les entreprises jouent le jeu et même si elles ne sont pas tenues d'aboutir à un accord, des acquis sont souvent obtenus a minima ou non. De fait, 78 % des salariés estiment que le dialogue social existe dans leur entreprise (+2 points par rapport à 2019). Là où le syndicalisme est présent, le dialogue social existe.

### Quels sont les thèmes prioritaires du dialogue social ?

**G. G. :** Après les revendications classiques et immédiates, à savoir les salaires et le pouvoir d'achat pour 56 % des sondés, suivent les conditions et l'organisation du travail (53 %). Mais l'influence des salariés sur le pouvoir et le modèle de l'entreprise viennent bien avant d'importantes revendications qualitatives. Ainsi, la participation du monde du travail aux décisions de l'entreprise (20 %) l'emporte largement sur l'absence de discriminations dans l'entreprise (13 %), les conditions d'embauche et de licenciements (12 %), la formation professionnelle (12 %) et en

## La perception du dialogue social au sein de sa propre entreprise

Question : « De façon plus concrète, dans votre entreprise, diriez-vous que... ? »



Baromètre du Dialogue Social : [https://www.sciencespo.fr/cevipof/sites/sciencespo.fr/cevipof/files/Enque%cc%82te%20Ipsos\\_Cevipof\\_DialogueSocial\\_2021.pdf](https://www.sciencespo.fr/cevipof/sites/sciencespo.fr/cevipof/files/Enque%cc%82te%20Ipsos_Cevipof_DialogueSocial_2021.pdf)

dernier lieu, les libertés syndicales (5 %). De telles données issues du Baromètre doivent interpeller les syndicats.

### C'est quoi un bon représentant du personnel ?

**G. G. :** Dans le passé existait une image sacrificielle du militant syndical dans l'entreprise qui faisait le sacrifice de sa personne, de son temps, voire parfois de ses rapports avec sa famille et qui restait sujet à de fortes représailles patronales. Ces élus, qui n'ont parfois jamais eu droit à la moindre augmentation individuelle, contribuaient beaucoup à donner une certaine crédibilité aux organisations syndicales. Aujourd'hui, cette image est désuète et ce qui importe en premier lieu pour les salariés, c'est que l'élu soit honnête (47 %), qu'il relaie la parole des salariés (37 %), qu'il connaisse bien ses dossiers et qu'il tienne ses promesses (29 %)...

**M. F. :** Le fait que la compétence soit aussi haute nous a surpris car même les répondants syndiqués à notre baromètre font preuve d'une grande sévérité ou d'une critique autoréflexive sur l'action syndicale. Près de 50 % estiment qu'un syndicalisme de qualité et efficace implique des représentants honnêtes. J'interprète cette

analyse autrement et, en toile de fond, il y a presque un procès en malhonnêteté des représentants syndicaux, lequel correspond au corollaire de la confiance. À partir du moment où vous estimez que la réponse ne vous a pas été apportée comme elle aurait dû l'être par le représentant du personnel, alors vous percevez cette non-réponse comme profondément injuste, et alors la défiance s'installe. Or un bon représentant du personnel est avant tout perçu comme une personne en qui on accorde sa confiance, elle-même déterminée par le sentiment de justice dans les décisions prises. Mais, il ne faut pas oublier que la confiance doit fonctionner dans l'autre sens : le degré de confiance des représentants du personnel vers les salariés.

### Le chemin à parcourir est encore long pour les syndicats afin de regagner la confiance... La période d'inflation est-elle propice pour y parvenir ?

**M. F. :** Les périodes de crise économique sont les plus compliquées pour les syndicats parce qu'ils sont parfois à rebours d'une opinion publique qui considère que les demandes peuvent paraître disproportionnées au regard des contraintes extérieures. Néanmoins, ils peuvent ensuite bénéficier d'un deuxième temps plus favorable sachant que l'effort pour sortir de cette crise repose principalement sur les salariés. Cet élément peut être mis à profit à condition que la qualité du dialogue social soit au rendez-vous et que les acteurs autour de la table ne soient pas malhonnêtes.

**G. G. :** La division des syndicats n'a cessé de s'aggraver depuis 1990 et pèse fortement sur les mobilisations. Cette évolution apparaît d'autant plus incompréhensible aux salariés que les projets de fond qui distinguent ces diverses organisations syndicales n'ont plus de divergences profondes. Ce qui fait dire à beaucoup de salariés que certains syndicats cherchent à garder leur petite parcelle de pouvoir au détriment des intérêts des salariés. Pour retrouver la confiance des salariés, les organisations syndicales ont tout intérêt à s'interroger sur leur mode de fonctionnement et les rapports qu'elles exercent entre elles.

# CES SYNDICATS QUI DÉTESTENT LE DIALOGUE SOCIAL



**SOUS PRÉTEXTE DE FAIRE FACE AU PATRONAT ET DÉFENDRE LES INTÉRÊTS DES SALARIÉS DES SYNDICATS COMME LE SCID OU LES GILETS JAUNES REJETENT LES ORGANISATIONS SYNDICALES ET BLOQUENT TOUT DIALOGUE SOCIAL. DÉCRYPTAGE.**

Connaissez-vous le syndicat commerce indépendant démocratique (SCID) qui se veut le syndicat révolté du commerce et des services ? Présents dans la société Logistique Galeries Lafayette (LGL) de Bussy-Saint-Georges (77), les représentants du SCID ont choisi d'empêcher toute esquisse de dialogue social avec la direction qualifiée sur leur site internet de « margoulins en col blanc ». Pour Isabelle Rivière, DS et DSC LGL, « ce sont toujours les mêmes énergumènes qui créent ces syndicats pour s'opposer systématiquement et empêcher tout dialogue social. Le 5 septembre, lors de la première réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP), il a fallu que la direction vérifie leur capacité à y participer. Du coup, la réunion a été reportée une semaine plus tard. »

### LGL : insultes et provocations !

Bis repetita lors de cette deuxième réunion avec lot d'insultes et provocations. En effet, la déléguée du SCID de Bussy avait choisi d'inviter deux représentants extérieurs pour venir négocier. « L'un d'eux a fait d'emblée obstruction en réclamant des accords tout en hurlant et en mettant de la musique pour confisquer le dialogue et empêcher la négociation. D'ailleurs, il a fallu faire intervenir le poste de garde contre ce représentant. Bis repetita lors de cette deuxième réunion avec lot d'insultes et des provocations. »

Le 20 septembre, une troisième réunion s'est déroulée sur l'établissement de Bussy-Saint-Georges et pour les autres élus de l'établissement d'Isle-d'Abeau LGL, géographiquement éloignés, en visioconférence, mais toujours en présence du triste personnage du SCID. « Celui-ci a pris son téléphone et a filmé la séance pour la diffuser sur Facebook et sur le site du syndicat des Gilets jaunes. À la demande de la direction, il n'a pas voulu sortir et a demandé à faire appel aux forces de l'ordre. Au final, nous avons dû changer de salle pour finir la réunion et finaliser le PAP pour signature de nos élections au CSE. » Majoritaire au sein de l'entrepôt de Bussy qui compte environ 300 salariés, la CFTC est confrontée à ce syndicat qui n'en a que le nom tellement il manipule les gens et rend le dialogue social difficile. « Il est vrai que l'ambiance est catastrophique avec un mal-être et une absence de reconnaissance ! »

### Foncia : je bloque, tu bloques...

Changement de décor chez Foncia où les négociations du PAP ont cette fois été bloquées par la CFDT ! « Lors de cette réunion, se sont présentés 5 syndicats. Comme d'habitude, Sud

et la CGT n'ont pas voulu signer pour retarder les élections et, à notre grande surprise, la CFDT s'est opposée en réclamant des représentants de proximité. En fait, il n'y avait pas de véritable raison de bloquer le PAP. Le dossier est parti à la Drieets, l'inspection du Travail, pour obtenir une décision sur la répartition des sièges dans les collèges électoraux... alors que ce sujet n'a fait l'objet d'aucune contestation lors de la négociation. Du coup, nos élections vont être déplacées sûrement en janvier » explique Sylvie Chêne, DSC CFTC. Alors que la CFTC avait fait un travail important de recrutement au printemps parmi les 600 implantations de Foncia sur le territoire, tout est remis en cause par ce blocage de plusieurs organisations syndicales. « Au final, ça pénalise les salariés ! », conclut Sylvie Chêne.



### Contacts

Isabelle Rivière  
DS et DSC LGL  
06 12 53 37 14  
isabelle.riviere77120@gmail.com

Sylvie Chêne  
DSC Foncia  
06 21 76 38 05  
sylvie.chene@foncia.com

# Un hôtel en hiver

**L'HÔTELLERIE NE VA PAS ÉCHAPPER AUX MESURES D'ÉCONOMIES D'ÉNERGIE ALLANT DE LA DIMINUTION DE LA TEMPÉRATURE À LA FIN DE L'ÉCLAIRAGE EXTÉRIEUR SUR CERTAINES PLAGES HORAIRES. COUP DE PROJECTEUR DANS LES HÔTELS F1.**

Piscines fermées, baisses des températures dans les chambres... c'est le plan choc d'Accor pour réduire sa consommation d'énergie, suite à une demande de l'État. Les 65 hôtels du GIE des hôtels super économiques, dont 8 Ibis Budget et 57 hôtels F1, appartenant au groupe AccorInvest, ont été précurseurs sur ces différentes mesures visant à réaliser des économies à court terme. « Je suis mitigée sur ces recommandations qui sont déjà une réalité dans nos hôtels. En effet, nous sommes en délestage de 8 h à 12 h, c'est-à-dire que nous n'avons plus de chauffage dans les chambres. Résultat : les clients affichent clairement leur mécontentement. Au final, ce sont les salariés qui vont encore être en première ligne », explique Elif Beaufils, DS hôtel F1 et Ibis Budget.

Dans un hôtel, les consommations d'énergie les plus importantes concernent le chauffage (31 %), l'eau chaude sanitaire (17 %) et l'éclairage (12 %). Dans la course aux

économies, la plupart des hôtels ont aussi pris la décision de ne pas changer les draps concernant les recouches ou seulement en cas de demande expresse du client. « On avait déjà mis en place cette mesure pendant le Covid, précise Elif Beaufils. À l'époque, c'était la bonne excuse car on avait moins de personnel pour nos soixante chambres. En fait, si on voulait vraiment faire de vraies économies d'énergie en mode durable, il faudrait installer des détecteurs de présence ou de mouvement sur les luminaires dans tous leurs hôtels... Mais ça nécessiterait un investissement de leur part... ».

## DES RISQUES D'AGRESSIONS

Dans la situation de crise liée au Covid-19, Elif Beaufils se remémore que travailler en contact avec le public a exposé les salariés à des risques accrus de violence et d'agression, que faut-il attendre avec ces nouvelles restrictions ? « Alors même que les conditions de travail des salariés sont déjà dégradées, ils se retrouvent souvent isolés en cas d'agression... Et, parfois, ça va très loin, surtout dans un tel contexte où les hôtels s'offrent des économies d'énergie au détriment du confort et du bien-être des clients... ».

Lors des dernières élections dans les hôtels F1 et Ibis Budget, la CFTC a répondu présent avec 33,7 % des suffrages. Et les préoccupations ne manquent pas dans ce secteur d'activité où, en 2021, un plan de départ volontaire autonome a été mis en place. « Comme toujours, le pouvoir

d'achat et la qualité de vie au travail ne sont pas à la hauteur de nos attentes ; alors on comprend pourquoi ils ont tant de mal à recruter aujourd'hui ! insiste Elif Beaufils. Chez nous les employés sont polyvalents et accomplissent toutes les tâches, de la réception aux chambres en passant par la sécurité... Parfois, on nous demande même de réparer des toilettes qui sont bouchées. L'humain passe toujours au second plan chez AccorInvest où seuls comptent les chiffres. Ce sont d'abord des financiers et des investisseurs qui n'hésitent pas à vendre les hôtels avec les salariés dedans comme si c'étaient des meubles ! Quand nous étions encore Accor, nous avions près de 280 hôtels F1 et Ibis budget. Une fois passé AccorInvest, les ventes ont continué, et, aujourd'hui nous n'avons plus que 57 hôtels F1 et 8 Ibis Budget, et ce n'est peut-être pas fini... »

hotelf1

**Contact**  
Elif Beaufils  
DS Hotel F1 et Ibis Budget  
06 51 16 37 12  
[elif.beaufils@gmail.com](mailto:elif.beaufils@gmail.com)



*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

# 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)  
[bgbranchezvoussante@ag2rlamondiale.fr](mailto:bgbranchezvoussante@ag2rlamondiale.fr)