

— Avril 2023 —

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

# IMPULSION

N°79

## FOCUS

Réforme des  
retraites : plus  
belle la vie !

### VIE DE LA FÉDÉ

2023, en quête  
d'un nouveau souffle !

### SERVICES

« Faire de la RSE  
un levier d'attractivité ! »

### VOS DROITS

Quels sont mes droits en cas  
de départ à la retraite ?

# 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 Amarak



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°79

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

Avril 2023



06

## Actus

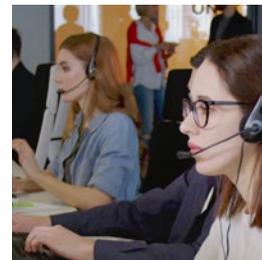
Retrouvez tout ce qui fait l'actualité  
et les chiffres clés



08

## Vie de la Fédé

Dernières nouvelles  
de l'AFR...



09

## Services

Téléperformance  
coche la grille gagnante



10

## Vie de la Fédé

2023, en quête  
d'un nouveau souffle !



12

## Services

« Faire de la RSE  
un levier d'attractivité ! »



13

## Services

GO Sport  
dans la tourmente !



14

## Vos droits

Quels sont mes droits  
en cas de départ à la retraite ?



17

## Focus

Réforme des retraites :  
plus belle la vie !



## AGRICA PRÉVOYANCE,

Une nouvelle référence  
de la protection sociale  
collective des entreprises  
agri, agro et affinitaires

### Une protection sociale complémentaire dédiée à vos adhérents

**AGRICA PRÉVOYANCE accompagne, partout en France, les entreprises des secteurs agricole, agroalimentaire et affinitaire.**

Organisme paritaire, **AGRICA PRÉVOYANCE** apporte aux salariés du secteur des **solutions globales** de protection sociale complémentaire, **grâce aux accords négociés par les partenaires sociaux**, aussi bien en **prévoyance**, en **santé** qu'en **épargne retraite**.

Vous souhaitez en savoir plus  
et suivre l'actualité d'AGRICA PRÉVOYANCE,  
connectez-vous sur [groupagricra.com](http://groupagricra.com)



Présent aux côtés des entreprises et salariés depuis près de 70 ans, **AGRICA** s'appuie sur son **expertise de la protection sociale et du monde agricole** pour les accompagner dans la mise en place, la gestion et l'évolution de cette couverture sociale.

Adhérer aux offres **AGRICA PRÉVOYANCE**, c'est s'assurer de bénéficier d'une couverture conforme aux **obligations réglementaires et conventionnelles, au meilleur prix.**



**AGRICA  
PRÉVOYANCE**

Proches par nature, engagés à vos côtés

# « L'INJUSTICE SOCIALE NUIT GRAVEMENT À LA SANTÉ »

Cette phrase n'a jamais été aussi vraie en cette année 2023.

Si dans certaines entreprises, les négociations annuelles obligatoires ont pu aboutir, ce n'est clairement pas le cas partout ! Combien d'adhérent avons-nous reçu qui nous disaient que leur direction refusait au moins d'augmenter les salaires au même niveau que celui de l'inflation ?

Pourtant la situation ne s'améliore pas, et d'après les économistes il faudra encore plusieurs mois avant de revenir à une situation stable.

En parallèle, le gouvernement rajoute de la tension imposant une réforme des retraites injuste. La façon de procéder en coupant court à tout débat et toute discussion tant avec les syndicats qu'avec les parlementaires ! La situation est extrêmement tendue mais votre Fédération reste à vos côtés pour rétablir l'ordre des choses et faire reculer le gouvernement grâce à la mobilisation de tous les travailleurs lésés par cette réforme !

Ensemble, nous sommes plus forts !

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





## LES MILLIARDAIRES N'EN FINISSENT PLUS DE S'ENRICHIR !

Portées par la flambée des cours de Bourse, les grandes fortunes se sont envolées au cours des dix dernières années : sur 100 dollars de richesse créée, 54,4 dollars sont allés dans les poches des 1 % les plus aisés, tandis que 70 centimes ont profité aux 50 % les moins fortunés. Et dans l'Hexagone ? Entre mars 2020 et mars 2021, les 42 milliardaires français (dont 6 femmes) se sont enrichis de plus de 200 milliards d'euros. L'homme le plus riche au monde, Bernard Arnault, a doublé sa fortune, passant de 85,7 à 179 milliards d'euros depuis le début de la pandémie de Covid-19.

## UNE CROISSANCE À LA BAISSÉ EN 2023

Selon le gouverneur de la Banque de France, la croissance sera faiblement positive en 2023, alors qu'elle était de 2,6 % en 2022. Dans sa dernière estimation de septembre, l'institution tablait sur une croissance comprise entre -0,5 et 0,8 % du PIB en 2023. Soit une estimation plus pessimiste que celle du gouvernement qui espère 1 % de croissance.



## LA FRANCE À LA TRAÎNE POUR L'EMPLOI DES SÉNIORS !

56 % des personnes âgées de 55 à 64 ans continuent à travailler, en France, selon une étude de la Dares. Toutefois, ce taux d'emploi est inférieur à la moyenne européenne. Ce constat est particulièrement marqué pour les 60-64 ans, dont le taux d'emploi atteint 35,5 % dans l'Hexagone, contre 46,4 % en moyenne dans l'Union européenne, alors qu'il grimpe au-dessus de 60 % en Suède, aux Pays-Bas ou encore en Allemagne. Ainsi, le niveau d'emploi diminue nettement avec l'âge, en France : de 50 à 56 ans, le taux reste proche de 80 %. Il passe ensuite en deçà de 60 % à 60 ans, pour atteindre moins de 20 % à partir de 64 ans.

## CES MÉTIERS QUI ÉCHAPPENT À LA RÉFORME DES RETRAITES

La réforme annoncée du gouvernement qui prévoit de supprimer les régimes dits « spéciaux » de la RATP, des industries électriques et gazières (IEG), des clercs de notaires et des membres du Cese (Conseil économique social et environnemental) pour les futurs embauchés, ne s'appliquera pas finalement à toutes les professions. La loi prévoit d'en conserver quelques-uns : c'est le cas notamment les régimes spéciaux de l'Assemblée nationale, du Sénat, des avocats, de l'Opéra de Paris ou encore de la Comédie-Française. Bizarre, vous avez dit bizarre ?



### COMMERCE

## PLACE DU MARCHÉ, LIQUIDÉ !

L'entreprise, qui était en redressement judiciaire depuis octobre 2022, a été placée en liquidation judiciaire, entraînant la suppression de 1 900 emplois. Créée en 1947, la société Toupargel a été reprise en 2020 par les frères Bahadourian, actionnaires de l'enseigne Grand Frais. Rebaptisée Place du marché en 2021 avec l'idée d'étendre son offre, au-delà du surgelé, vers les produits frais et l'épicerie. Ce projet avait aussi pour objectif d'accélérer les ventes en ligne, alors que l'entreprise avait bâti son modèle économique sur les ventes par téléphone. Au final, cette stratégie s'est avérée inefficace : le volume de ventes est ainsi passé de 271 millions d'euros en 2017 à 200 millions en 2021-2022 !





## QUAND L'INFLATION GALOPE !

Selon l'Insee, l'inflation a atteint 5,2 % en moyenne en 2022.

Ce chiffre marque une forte accélération en référence aux deux années précédentes. Cette hausse de l'inflation était de 1,6 % en 2021 et de 0,5 % un an plus tôt. Celle-ci s'explique avant tout par l'accélération des prix de l'énergie qui affichent une hausse de 23,1 % en 2022 après 10,5 % un an plus tôt. L'alimentation et les produits manufacturés ne sont pas en reste puisqu'ils ont été multipliés par 10. Sans oublier les prix de nombreux services de transport.

### IL A DIT



**« Vous vivez plus longtemps ?  
J'en suis fort aise. Eh bien ! Travaillez  
plus longtemps maintenant. »**



En détournant la citation de la Cigale et la fourmi de Jean de La Fontaine, l'économiste Nicolas Postel veut exprimer qu'en optant pour un allongement de la durée de cotisation, le gouvernement va à contre-courant des changements idéologiques et économiques et fait délibérément le choix d'une stratégie du conflit social.



### INÉGALITÉS

## LES FEMMES TOUJOURS LAISSÉES POUR COMPTE ...

Les différences sont profondes d'une retraite à l'autre. Ainsi, les femmes touchent une retraite de 28 % inférieure à celle des hommes en moyenne, pensions de réversion comprises. Cet écart augmente jusqu'à 41 % dès lors que l'on ne prend en compte que les pensions de droits directs. En termes de carrière et de salaires, les femmes sont moins bien loties que les hommes. Elles sont plus touchées par les emplois précaires : en 2018, 29,3 % d'entre elles occupent un emploi à temps partiel, contre 8,4 % des hommes. Elles sont aussi moins bien payées : en 2018, les femmes gagnent en moyenne 20,3 % en moins que les hommes. Si on isole les inégalités de temps de travail, cet écart reste toutefois de 16,8 %.

### LE CHIFFRE

# 40%

des Français déclarent se restreindre pour boucler leurs fins de mois, selon un sondage Elabe publié en février 2022.



## ET POURQUOI PAS LA SEMAINE DE 4 JOURS ?

« Je crois que beaucoup de Français aspirent aujourd'hui à travailler différemment », indique Gabriel Attal, le ministre délégué aux Comptes publics. Le gouvernement a annoncé le lancement d'une expérimentation sur le bien-être au travail des agents de l'Urssaf de Picardie. Ils pourront, s'ils le souhaitent, concentrer leurs 36 heures de travail sur quatre jours au lieu de cinq. « La semaine de 35 heures en quatre jours, que 10 000 Français expérimentent déjà dans des secteurs économiques très variés comme le recyclage industriel ou l'informatique, cela peut être moins de temps passé dans les transports, moins de stress, au final, plus de bien-être au travail », estime-t-il.



# Dernières nouvelles de l'AFR...

L'AFR, OU ASSOCIATION DES RETRAITÉS DE LA FÉDÉ S'EST REMISE EN ORDRE DE MARCHÉ. APRÈS LES ALÉAS PANDÉMIQUES DES ANNÉES PRÉCÉDENTES, NOUS VENONS DE CONNAÎTRE UNE PÉRIODE RICHE EN MOUVEMENTS.

Notre congrès, adossé au congrès de la fédé à Tours a vu se mettre en place une nouvelle équipe. Nous avons agrégé de nouveaux conseillers, salué le départ de certains et l'arrivée d'une nouvelle secrétaire générale Mme Christine Courbot.

Notre Président Christian Jean-Jacques en poste depuis de nombreuses années a vu ses compétences reconnues en haut lieu et a été élu Président de la structure confédérale, LUNAR, qui gère les retraités CFTC. Ne pouvant cumuler les mandats, il a donc laissé son poste de président de l'AFR à Claude Beausire, le bien nommé, qui nous vient du secteur des assurances.

Notre réunion décentralisée d'Aix les Bains a été, comme les précédentes, un succès. Nous avons reçu la visite de l'Union

Départementale, et avons pu présenter notre mouvement. Au-delà du plaisir de nous rencontrer, du travail effectué, les moments culturels et de détente ont été présents et cet enrichissement fait aussi partie du statut des retraités.

L'AFR est un organe voulu et soutenu par la Fédération CSFV. Peu de fédérations ont la volonté et la clairvoyance de se doter d'une telle structure. C'est d'abord un geste de reconnaissance envers le travail des aînés qui ont bien souvent, au détriment de leur carrière, leur avancement, leurs familles, donné de leur temps et leurs compétences au syndicat, et aux idées qu'il véhicule. C'est ensuite une certaine lucidité et un sens de l'Histoire qui conduit la fédé à rassembler les forces qui ont pu être les siennes. M. Macron déclame volontiers que la moitié

des métiers de demain n'existent pas encore aujourd'hui ! La belle promesse ! Comment s'y préparer ? Ce que nous savons, c'est que tout ce que nous possédons maintenant, nous l'avons construit avec les métiers d'hier... Et que l'on vient de remettre en route la centrale thermique de St Avold au charbon...

Le travail de mémoire est un de nos ateliers. Nous encourageons tous les anciens, de quelques secteurs dont ils peuvent être issus, de rassembler leurs souvenirs, leurs archives, photos, journaux et autres. Raconter notre histoire et l'histoire de l'entreprise, par quelque moyen que ce soit, récits écrits, enregistrés, est un devoir que nous pouvons satisfaire. Le monde de demain ne naîtra pas *ex nihilo* mais du savoir et de l'expérience du passé. Notre fédération CSFV l'a bien compris et nous vous encourageons à nous rejoindre.

**AFR CFTC-CSFV**  
34, Quai de la Loire 75019 Paris  
Tél. : 01 46 07 04 32  
Fax : 01 40 05 91 10  
[afr@csfv.fr](mailto:afr@csfv.fr)

# Téléperformance coche la grille gagnante

CHEZ LE LEADER DES CENTRES D'APPELS, LA CFTC S'EST MOBILISÉE POUR OBTENIR UNE VRAIE REVALORISATION DES NIVEAUX DE SALAIRES LES PLUS BAS QUI SE RETROUVENT EN DESSOUS DU SMIC. RETOUR SUR UN ACCORD DE BRANCHE HISTORIQUE.

L'augmentation du Smic entraîne systématiquement un tassement des grilles salariales. Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, le Smic a augmenté de 1,81 %, son montant mensuel passe donc à 1 709,28 € bruts soit 11,27 € de l'heure. En 2022, ce n'est pas moins de trois revalorisations qui font évoluer le Smic : d'ailleurs 143 des 171 branches professionnelles de plus de 5 000 salariés se sont retrouvées avec au moins un coefficient de leur grille salariale en dessous du Smic. Conseiller clientèle et DSC chez Téléperformance, mais aussi président du syndicat CFTC 4S et Négociateur de branche P2ST, Félicien Okoyo connaît bien ce mécanisme de tassement des salaires par le bas compte tenu des hausses automatiques liées à l'accélération de l'inflation. « Chez Téléperformance, les 6 premiers niveaux de la grille salariale étaient déjà rattrapés par le Smic. Que tu sois un nouvel entrant ou un ancien avec quinze ans d'ancienneté, si tu as le statut d'employé, tu auras le même salaire. Suite à la négociation annuelle obligatoire (NAO) de mai 2022, l'augmentation des premiers



niveaux a été rapidement rattrapée par la hausse du Smic. Du coup, en août, nous avons négocié et signé un nouvel accord sur la rémunération pour obtenir près de 7 % d'augmentation, ce qui a permis d'aérer la grille des salaires. »

## TÉLÉPERFORMANCE MONTRE L'EXEMPLE

Face au contexte inflationniste, le secteur des services tertiaires a été largement impacté par la crise économique. Et pourtant ! Pour la première fois de l'histoire de la branche, les syndicats patronaux ont tenu compte des exigences des salariés. « Nous nous sommes inspirés de notre accord chez Téléperformance pour dire aux syndicats patronaux : "Vous avez déjà un adhérent qui a fait des efforts, à votre tour maintenant !" Unanime, l'intersyndicale a proposé 100 euros d'augmentation pour chaque niveau au-dessus du Smic. Au final, nous avons obtenu près de 70 euros dès le 1<sup>er</sup> niveau », se félicite Félicien Okoyo.

On l'aura compris : cette revalorisation a eu pour effet d'aérer la grille des salaires qui est écrasée à chaque fois que le Smic augmente : « Avec cet accord de branche historique, qui harmonise le niveau salarial des entreprises de prestataires de services, tous les salariés du secteur sont logés à la même enseigne ! Hier, les employés étaient des smicards, mais cette négociation a permis de quitter la zone du Smic. À la CFTC, on va continuer la bataille pour la revalorisation des salaires pour toutes les catégories socio-professionnelles. On attend déjà les prochaines NAO pour demander aux employeurs de faire encore des efforts car la hausse de l'inflation pourrait se poursuivre en 2023 », conclut-il.

**Contact**  
Félicien Okoyo,  
DSC Téléperformance,  
06 66 74 93 46  
[okoyofelicien@yahoo.fr](mailto:okoyofelicien@yahoo.fr)

### En chiffres

Téléperformance est une multinationale d'origine française. Leader des centres d'appel, le groupe emploie plus de

**420 000** personnes dans

**88** pays, dont

**2 000** en France, répartis sur

**13** centres d'appels.

En 2021, il a réalisé un chiffre d'affaires de

**7,1** milliards d'euros.



# 2023, en quête d'un nouveau souffle !





## FIDÈLE AU TRADITIONNEL RENDEZ-VOUS DES VŒUX, LA FÉDÉRATION CFTC-CSFV A INVITÉ MILITANTS, PARTENAIRES ET REPRÉSENTANTS DE LA CONFÉDÉRATION AUTOUR DE LA FAMEUSE GALETTE DES ROIS. ARRÊT SUR IMAGES.

Au siège de la Fédération CFTC-CSFV, à Paris, ce 10 janvier 2023, les voix s'élevèrent et les rires ne sont jamais loin qui traduisent l'immense bonheur de se retrouver à la veille d'une année 2023 riche en événements. Dans cette ruche militante, Patrick Ertz, le président de la Fédération fait entendre sa voix pour remercier les militants « qui ont accompli un travail énorme, en 2022, afin de répondre aux attentes de nos collègues salariés, notamment avec la pression sur les salaires due à l'inflation galopante. » Il poursuit : « Sans attendre, la Fédération a déjà eu l'idée de construire un livre blanc sur les salaires avec des préconisations pour les prochaines négociations à destination de vos sections syndicales. Nous vous demandons aussi de nous aider sur le sujet du partage de la valeur, une vieille revendication de la CFTC. Il est essentiel de partager le fruit de la croissance d'une entreprise : 1/3 pour l'investissement, 1/3 pour les salaires et 1/3 pour les actionnaires. » Un rappel qui résonne assurément quand on sait que les entreprises

du CAC 40 ont distribué 80 milliards à leurs actionnaires en 2022, soit le meilleur exercice des vingt dernières années. « Il doit y avoir du grain à moudre pour les salariés de ces entreprises », ajoute-t-il. Un sentiment bien partagé par l'assemblée qui fait entendre son adhésion pour une plus grande justice sociale.

« En 2023, nous devons être en capacité d'avoir des réponses nouvelles pour faire la preuve que l'on n'est pas un syndicat "ringard" qui revendique bêtement sans arguments. » Rien n'arrête l'élan revendicatif du président de la CSFV : « On observe aussi que les conditions de travail se dégradent nettement et les risques psychosociaux augmentent sensiblement, selon la Dares, une direction du ministère du Travail. Et que dire des séniors en souffrance au travail et souvent sans emploi ou en incapacité. Il est temps de réfléchir à notre modèle de société, aux valeurs sur lesquelles nous voulons fonder notre pacte social car chaque personne a sa place dans l'entreprise : Pour toutes ces raisons, nous nous

opposons à cette réforme des retraites qui préconise de partir à 64 ans. Pour nous c'est non, et l'on a montré que l'on pouvait trouver l'argent sans repousser l'âge légal ! D'ailleurs, nous appelons à la mobilisation dans la rue, et mes baskets sont prêtes depuis 3 mois ! » s'amuse Patrick Ertz.

Enfin, 2023 est aussi une année électorale avec 63 % des entreprises qui vont organiser leurs élections lors de ce nouveau cycle. « Le travail est énorme et la Fédération est mobilisée avec ses équipes pour vous accompagner afin que vive la CFTC ! Que 2023 vous apporte le meilleur dans la paix et l'unité ! »

C'est au tour de Cyril Chabanier, le président de la CFTC en pleine négociation de la réforme des retraites, de prendre le micro pour rappeler « qu'il y a d'autres solutions que de reporter l'âge légal de départ à la retraite ! » Après ce moment de partage et de rencontre, l'heure est à la galette et au champagne !

# « FAIRE DE LA RSE UN LEVIER D'ATTRACTIVITÉ ! »

POUR LA CFTC-CSFV, LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES (RSE) EST DEVENUE UNE PRIORITÉ POUR DEMAIN. COMMENT METTRE EN PLACE DES STRATÉGIES SYNDICALES EN MATIÈRE DE RSE ?

Interview de **Sylvain Page**, responsable du cabinet conseil Silbo, et partenaire de la Fédération pour la RSE.

## Comment accompagnez-vous la Fédération sur les différents volets de la RSE ?

Aujourd'hui, nous aidons la Fédération à mettre en œuvre une démarche sur le sujet de la RSE, que la CFTC-CSFV a inscrit sur le long terme dans sa motion d'orientation lors de son Congrès, à Tours, en mars 2022. La CFTC a donc fait le choix de s'emparer de la RSE pour faire le pont entre les sujets environnementaux et sociaux et faire en sorte que le syndicat et ses représentants fassent entendre leur voix sur un sujet plus que jamais stratégique pour les entreprises. Cet engagement marque aussi sa volonté de faire de la RSE un levier d'attractivité. La Fédération cherche en effet à accompagner une évolution de la société, en particulier auprès des jeunes, afin d'attirer de nouveaux électeurs et adhérents sensibles aux enjeux de la RSE. Pour relever l'ensemble de ces défis, nous essayons de définir une ligne de conduite et une stratégie RSE à adopter. Et ensuite, nous élaborerons un plan d'action et une feuille de route pour sa mise en œuvre.

## Concrètement, comment s'inscrire dans cette démarche RSE ?

Au départ, nous avons échangé avec les sections pour bien comprendre où elles en étaient de cette question RSE et quels étaient leurs besoins. Il faut savoir que la



RSE est aujourd'hui pilotée par l'entreprise et, le plus souvent, les syndicats en sont dessaisis. Tout l'enjeu est que les élus soient moteurs par rapport à ce sujet. Pour accompagner la CSFV, nous développons une phase de sensibilisation et de formation des élus et des délégués. Cette action est un levier essentiel pour comprendre à quoi va servir cette démarche.

## Quels sont les outils développés ?

À ce jour, nous avons mis à disposition des militants syndicaux des ressources et des outils via l'intranet de la CFTC-CSFV afin qu'ils puissent s'approprier le sujet. Cela

prend la forme d'éléments scientifiques sur le dérèglement climatique par exemple, mais aussi réglementaires. À terme, nous intégrerons des sujets plus spécifiques pour savoir comment négocier un accord-cadre autour de la RSE... Après cette partie sensibilisation et connaissance, l'intranet accueillera une autre partie dédiée à la communication.

## Y a-t-il une vraie montée en compétences sur la formation

La formation RSE permet assurément de prendre conscience des enjeux sociaux et environnementaux. C'est pourquoi, sur 2022, nous avons fait cette sensibilisation et commencé à former les formateurs et planifier des sessions de formation. Le but du jeu pour 2023 est d'avoir cette montée en compétences sur la formation, de nourrir l'intranet et aussi d'aller sur des actions de partage d'expérience entre les élus. On commence d'ailleurs à identifier des pilotes ou des ambassadeurs très avancés sur le sujet RSE. Ils vont ainsi pouvoir partager leurs expériences avec des gens qui veulent négocier. *In fine*, il appartient aux sections syndicales de se mettre en action et de redevenir acteur du sujet en embarquant les salariés.

**Contact**  
Sylvain Page  
co-fondateur de l'entreprise SILBO  
[spage@silbo.fr](mailto:spage@silbo.fr)



d'euros. « Il faut savoir que Go Sport avait bénéficié de deux prêts garantis par l'État, en 2020 et 2021, pour un montant total de 55 millions d'euros. On a toujours été inquiet de la gestion, et, sur des transferts de fonds de plus de 50 millions d'euros opérés depuis la trésorerie de Groupe Go Sport, notamment vers Camaïeu. Une première ponction, de près de 18 millions d'euros, aurait servi à payer les salaires de cette enseigne. On s'interroge aussi sur le rachat de Gap, que la FIB avait imposé à Go Sport, pour un montant de 36 millions d'euros, alors même que notre enseigne n'était pas en bonne santé. Cette affaire Gap a d'ailleurs entamé le peu de confiance qui nous restait ! » Aujourd'hui, on observe une véritable inquiétude chez les salariés sur les conséquences vis-à-vis de la clientèle qui a déjà enterré l'enseigne dans certaines régions.

Enfin, la CFTC se félicite de la décision du tribunal d'écarter l'actionnaire Michel Ohayon de la prise de toute décision. « Comme le futur acheteur n'est pas obligé de reprendre tous les magasins, il risque cependant d'y avoir des licenciements économiques, avertit Marc Jolive. Les éventuels repreneurs de Go Sport ont jusqu'au 10 mars pour se faire connaître. En attendant, Go Sport possède la trésorerie pour payer nos salaires jusqu'à fin avril. Avec une nouvelle direction et une stratégie adaptée, on peut redresser la barre ! »

**PLACÉE EN REDRESSEMENT JUDICIAIRE, GO SPORT CHERCHE UN REPRENEUR. CERTAINS MAGASINS POURRAIENT FERMER ET DES CENTAINES D'EMPLOIS DISPARAÎTRE. FACE À CE NAUFRAGE, LA CFTC EST SUR LE PONT !**

C'est l'histoire d'un mec... Celle de Michel Ohayon propriétaire de la holding financière immobilière bordelaise (FIB) et de parts dans la division distribution du groupe FIB, Hermione People & Brands (HPB). En perte depuis des années, Go Sport, fondé en 1978 et basé à Sassenage dans l'Isère, avait été racheté fin 2021 pour un euro symbolique par HPB. D'ailleurs, ces dernières années, l'homme d'affaires bordelais s'est fait connaître en rachetant de nombreuses autres enseignes de la distribution souvent à bas prix ou devant les tribunaux : Camaïeu, mais aussi certains magasins Galeries Lafayette en France, La Grande Récré, Gap France ou encore Café Légal.

**UNE GESTION INQUIÉTANTE**

Après la liquidation judiciaire de l'enseigne de prêt-à-porter Camaïeu, c'est au tour de Go Sport d'être placé en redressement judiciaire depuis le 19 janvier 2023. « Les élus du comité social et économique (CSE) et les organisations syndicales, face aux nombreuses alertes, ont ainsi demandé, début décembre, la désignation d'un administrateur judiciaire dans le cadre d'une procédure de droit d'alerte économique », précise Marc Jolive, DS UES Go Sport. Résultat : cette autorité judiciaire a déclaré avoir constaté l'état de cessation des paiements caractérisé de la société Groupe Go Sport au 5 janvier 2023 avec un passif s'élevant à plus de 14 millions

**Go Sport en chiffres**

- 2 000** employés
- 85** magasins et
- 48** affiliés en France
- 430** millions d'euros de chiffre d'affaires, en 2020

**Contact**  
Marc Jolive  
DS UES Go Sport  
06 82 38 46 57  
[jolive.marc@orange.fr](mailto:jolive.marc@orange.fr)



# QUELS SONT MES DROITS EN CAS DE DÉPART À LA RETRAITE ?

- Pour connaître les droits en cas de départ à la retraite d'un salarié, il convient de distinguer deux cas de figure :**
- Le départ volontaire à la retraite
  - La mise à la retraite par l'employeur

## I. LE DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE

Il s'agit du cas où le salarié quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse. (C. trav., art. L. 1237-9). Cela n'est possible que si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite.

### Formalisme à respecter

La loi ne prévoit aucun formalisme particulier. Il convient donc de se référer à la convention collective applicable ou à tout texte interne apportant des précisions sur ce point (accords ou usage d'entreprise, contrat de travail...). Il est tout de même recommandé de notifier sa décision par écrit pour une question de preuve.

En pratique, lorsqu'il notifie son départ en retraite, le salarié a déjà accompli les démarches auprès de la Sécurité sociale pour faire liquider sa retraite. Compte tenu des délais de traitement des dossiers, il aura entrepris ces démarches environ 6 mois à l'avance. Sans motifier « officiellement » à l'employeur son départ en retraite, il peut donc, dès qu'il entreprend ces formalités administratives, le prévenir de manière informelle de la date prochaine de son départ.

### Préavis à respecter

Le salarié qui demande à partir en retraite doit respecter un préavis qui est, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, égal à :

- 1 mois en cas d'ancienneté chez le même employeur comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois en cas d'ancienneté chez le même employeur supérieure à 2 ans.



### NOTEZ-LE !

En principe, le point de départ de ce préavis est la date à laquelle le salarié a notifié son départ en retraite à l'employeur et son terme n'est susceptible d'aucun report (même en cas de congés ou maladie durant le préavis par exemple).

### Indemnité en cas de départ volontaire à la retraite

Sauf disposition conventionnelle plus favorable, le salarié bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite dont le taux varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise :

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité
Moins de 10 ans d'ancienneté	Néant
10 à 15 ans d'ancienneté	0,5 mois de salaire*
15 à 20 ans d'ancienneté	1 mois de salaire*
20 à 30 ans d'ancienneté	1,5 mois de salaire*
30 ans d'ancienneté	2 mois de salaire*

\* Le salaire pris en compte pour calculer l'indemnité est le salaire moyen calculé dans les mêmes conditions que pour l'indemnité de licenciement soit le 12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou le tiers sur les 3 derniers mois selon ce qui est le plus favorable pour le salarié.

En complément de cette indemnité, le salarié pourra également percevoir s'il en remplit les conditions :

- L'indemnité compensatrice de congés payés,
- L'indemnité compensatrice de préavis,
- Une contrepartie pécuniaire prévue en cas de clause de non-concurrence.

**ATTENTION :** sauf en cas de départ en retraite dans le cadre d'un PSE, cette indemnité est soumise à cotisations et est donc imposable sur le revenu.

## II. LA MISE À LA RETRAITE PAR L'EMPLOYEUR

Un employeur peut prononcer la mise à la retraite d'office d'un salarié âgé d'au moins 70 ans. Avant 70 ans, l'employeur peut proposer au salarié de partir à la retraite s'il a atteint l'âge d'ouverture automatique du droit à pension à taux plein sans qu'il n'y ait obligation pour ce dernier d'accepter.

### Formalisme à respecter

- Si le salarié n'a pas 70 ans : 3 mois avant le 67<sup>e</sup> anniversaire du salarié, l'employeur peut l'interroger par écrit sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite. Le salarié a alors 1 mois pour lui donner sa réponse. En cas de réponse négative (ou si l'employeur n'a pas satisfait à son obligation d'interroger le salarié), aucune mise à la retraite ne peut être prononcée pendant une année. La même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69<sup>e</sup> anniversaire du salarié.

- Si le salarié a 70 ans : la loi ne prévoit aucun formalisme particulier. Il convient donc de se référer à la convention collective applicable ou à tout texte interne apportant des précisions sur ce point (accords ou usage d'entreprise, contrat de travail...).

**Salarié protégé :** si le salarié bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement (détenteur d'un mandat), l'employeur est tenu d'obtenir au préalable l'autorisation de l'inspection du travail avant de mettre le salarié en retraite.

### Préavis à respecter

Les règles à respecter concernant ce préavis sont les mêmes que pour le départ volontaire à la retraite.

### Indemnité en cas de mise à la retraite

Sauf disposition conventionnelle plus favorable, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement. Le montant de l'indemnité légale est de 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, et ce pour les dix premières, auquel s'ajoute 1/3 par année au-delà de 10 ans. Le calcul du salaire moyen et les autres indemnités pouvant être perçues par le salarié sont identiques à ce qui est prévu en cas de départ volontaire à la retraite.



### NOTEZ-LE !

Si le salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail avant sa mise à la retraite par l'employeur, il bénéficie de l'indemnité spéciale de licenciement qui est égale au double de l'indemnité légale (C. trav., art. L. 1226-14).

**ATTENTION :** les indemnités de mise à la retraite sont exonérées de cotisations de sécurité sociale dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit dans la limite de 87 984 € pour 2023. Toute somme supérieure à ce montant verra sa partie excédentaire soumise à la CSG/CRDS. Pour la partie fiscale, l'indemnité est en partie exonérée d'impôt sur le revenu selon la solution la plus avantageuse pour le salarié :

- Exonération totale pour tout montant correspondant au minimum légal ou conventionnel de l'indemnité retraite ;
- En cas de montant supra légal, elle est exonérée d'impôt, dans la limite de cinq fois le plafond annuel de la sécurité sociale soit 219 960 € pour 2023, à hauteur du plus élevé des deux montants suivants :
  - 2 fois le montant de la rémunération brute annuelle perçue l'année précédant la mise à la retraite ;
  - Ou 50 % du montant de l'indemnité.

### Sort de la complémentaire santé en cas de départ à la retraite

La loi Evin permet au salarié de continuer de bénéficier de la couverture santé qu'il avait dans l'entreprise s'il en fait la demande dans les 6 mois suivant son départ en retraite. Le salarié devra alors supporter seul la totalité des cotisations. Attention, concernant la prévoyance, si l'article 4 de la loi Evin garantit le maintien de la complémentaire santé pour les salariés qui liquident leur retraite, cela ne concerne pas les garanties de prévoyance.



## 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/>



## Réforme des retraites

# PLUS BELLE LA VIE !



FACE À LA RÉFORME DES RETRAITES QUALIFIÉE D'INJUSTE ET VIOLENTE, LES SYNDICATS SONT UNIS COMME JAMAIS DEPUIS DOUZE ANS. PARTOUT EN FRANCE, DES MILLIONS DE PERSONNES SONT SORTIES DANS LA RUE AVEC UN SEUL MOT D'ORDRE : « LA RETRAITE À 64 ANS, C'EST NON ! » COMME UNE ODE À LA VIE ! RETOUR SUR CES FORTES MOBILISATIONS AU CŒUR DES CORTÈGES DE LA CFTC.



A

l'appel des huit grandes centrales syndicales, des millions de Français ont battu le pavé contre la réforme des retraites. Après la première journée du 19 janvier, les mobilisations se sont multipliées partout dans l'Hexagone. Celle du 31 janvier est d'ailleurs considérée comme la plus importante manifestation nationale des trente dernières années rassemblant plus de 2,8 millions de personnes. Près de trois cents cortèges ont défilé à travers les villes de France, où, une nouvelle fois, les villes moyennes semblaient en pointe. Pour l'anecdote, 320 personnes s'étaient même réunies sur l'île de Groix (Morbihan).

Dans les sondages, l'opposition à la réforme ne faiblit pas et environ 70 % des Français y sont opposés, mais ils sont 90 % chez les actifs, un chiffre explosif, issu d'une étude de l'Institut Montaigne. Seuls 7 % sont favorables à la réforme voulue par le chef de l'État. Ainsi, « *malgré la propagande du gouvernement qui ne convainc pas du bien-fondé de sa réforme, l'écrasante majorité des salariés font preuve de "bon sens" et rejettent cette réforme brutale, inacceptable et inutile* », ont écrit les organisations syndicales de salariés et les organisations de jeunesse.



En effet les deux principales mesures proposées par l'exécutif, à commencer par le report de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans et l'accélération de la durée de cotisation pour bénéficier d'une pension à taux plein, sont en revanche très majoritairement désapprouvées. À commencer par les femmes qui dénoncent le discours mensonger du gouvernement, et redoutent l'impact de cette réforme sur leur vie. Alors que la Première ministre Élisabeth Borne promettait une réforme plus juste pour les femmes, son ministre des Relations avec le Parlement, Franck Riester, avouait que « *les femmes seraient un peu pénalisées par la réforme* ». Dans la rue, une enseignante déclarait : « *Je me sens comme une moins que rien, une épuisée qui se fait berner !* » Plus loin une autre « *quinqua* » déclarait à son tour : « *On s'est senti trahies, mais on milite pour nos vies. Si je perds mon emploi, je sais qu'à mon âge je n'en retrouverai pas.* » Plus loin, une femme de ménage qui en a plein le dos : « *J'ai éduqué mes 3 enfants, usé mes tendinites, je serai cassée à 64 ans.* » Pris en flagrant délit de mensonge, le gouvernement est inaudible. Que dire du rétropédalage sur le chiffre des 1 200 euros où les membres du gouvernement ont affirmé que 1,8 million de retraités seraient concernés par ce minimum de pension. Et finalement, ils ne seraient que 10 000 ou 20 000 ! Pour l'économiste Michaël Zemmour, « *la seule chose qu'il y a dans la réforme, c'est une revalorisation de certaines petites pensions, celles des personnes qui ont touché leur retraite à taux plein.* » Il ajoute :



« Donc, on aura facilement un quart des retraités qui resteront en dessous des 1 200 euros. Et plutôt de l'ordre de 40 % pour les femmes. »

Après avoir mis tout un panel de solutions sur la table des négociations, la CFTC avait prévu qu'elle se mobiliserait contre un recul de l'âge légal de départ à la retraite. La vague bleue a donc déferlé dans la rue pour combattre cette réforme injuste et restera mobilisée tant que le gouvernement n'écouterait que lui-même...

### LA CFTC FORTEMENT MOBILISÉE DANS LA RUE !

Les militants de la CFTC n'ont pas hésité à chausser leurs baskets pour défiler, mais il faut bien avouer que les manifestations et les mouvements de grève ne sont pas ancrés dans leur culture syndicale. De tous les cortèges, Patrick Bajic a plusieurs casquettes dans la vie syndicale : il est secrétaire général du syndicat national des employés de la prévention et de la sécurité (SNEPS), de l'Union



## LES 7 PRINCIPALES MESURES DU PROJET DE RÉFORME DES RETRAITES

### ÂGE LÉGAL

Il sera relevé de 62 à 64 ans, au rythme de trois mois par an à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023 jusqu'en 2030. Néanmoins, les travailleurs handicapés pourront toujours partir en retraite à partir de 55 ans, et ceux en invalidité à 62 ans. La génération 1968 sera la première à devoir travailler jusqu'à 64 ans.

### DURÉE DE COTISATION

Pour partir avec un taux plein (sans décote), vous devrez avoir cotisé pendant 43 ans (172 trimestres) dès 2027 - contre 42 ans (168 trimestres) actuellement. Ce qui signifie que pour certains travailleurs, partir à 64 ans sera possible, mais avec une décote, c'est-à-dire une pension moins élevée qu'un taux plein.

### LE RELÈVEMENT DU MINIMUM DE PENSION

La hausse du minimum de pension à 85 % du Smic net, soit autour de 1 200 euros, représente une hausse moyenne de 100 euros. Attention, tout le monde ne pourra pas en bénéficier mais seulement ceux qui ont réalisé une carrière complète à temps plein payée au Smic...

### EMPLOI DES SENIORS

La réforme prévoit de créer un index sénior pour les entreprises de plus de 1 000 salariés, dès cette année, et, en 2024, pour celles de 300 salariés. En cas de non-publication de cet index, les entreprises seront sanctionnées. Les règles du cumul emploi-retraite seront modifiées afin que les retraités reprenant une activité professionnelle améliorent leurs pensions, en prenant en compte les trimestres travaillés supplémentaires. La retraite progressive, qui permet de passer deux ans à temps partiel avant de partir en retraite tout en touchant une partie de sa pension sera assouplie.

### LA SUPPRESSION DES RÉGIMES SPÉCIAUX

Plusieurs régimes spéciaux devraient être fermés avec ce que l'on appelle la clause du grand-père : la RATP, les industries électriques et gazières, la Banque de France et le Conseil économique, social et environnemental (CESE). Ainsi, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023, les nouveaux entrants ne disposeront plus du statut favorable de ces régimes, mais seront considérés comme des salariés de droit privé. D'autres seront préservés comme ceux de l'Opéra de Paris, de la Comédie française et des marins, sans oublier les députés et sénateurs. Pour ces derniers, il n'y aura pas non plus de relèvement de l'âge légal de départ.

### UN DISPOSITIF ADAPTÉ POUR LES CARRIÈRES LONGUES

La Première ministre Élisabeth Borne a annoncé souhaiter créer un nouveau palier à 18 ans, permettant à ceux nés avant cet âge de bénéficier d'un départ anticipé à 60 ans. Aussi, un seuil à 21 ans devrait naître pour permettre de partir à 63 ans (un an plus tôt que le nouvel âge légal). Pour bénéficier des carrières longues il convient d'avoir commencé à travailler tôt (avant 20 ans), d'avoir cotisé 5 trimestres avant cet âge-là et d'avoir validé 43 annuités et 172 trimestres.

### PÉNIBILITÉ

Le compte professionnel de prévention prenant déjà en compte le travail de nuit et d'autres critères de pénibilité pourra être utilisé pour financer un congé de reconversion professionnelle. D'autres critères comme le port de charges lourdes, les postures pénibles et les vibrations mécaniques seront eux pris en compte au moyen d'un nouveau fonds d'investissement dans la prévention de l'usage professionnel, qui sera doté d'un milliard d'euros sur le quinquennat.



régionale d'Île-de-France (URIF) et secrétaire général adjoint de l'Union départementale (UD) de Paris. « Lors des manifestations, c'est l'Union régionale de la région concernée qui organise, et c'est le même usage pour toutes les organisations syndicales (OS). Au-delà des négociations entre les OS et la Préfecture de Police pour définir le parcours, ces manifestations réclament une préparation logistique afin de mettre à disposition le matériel, mais aussi assurer la sécurité des cortèges, sans oublier le carré de tête qui regroupe les politiques confédéraux. »

Le 31 janvier, on n'y voyait que du bleu avec le cortège de la CFTC fort de 3 000 personnes environ. En tête de cortège, les militants avaient sorti le grand jeu pour tirer ce serpent humain dont on ne voyait pas la queue. Un autre parcours de délestage avait été prévu face à l'affluence des manifestants. À l'avant, les gros ballons champignon sur les véhicules, déjà équipés de matériel sono, marquent le territoire de la CFTC. « On doit souvent presser nos fournisseurs pour avoir du matériel en nombre. Pour les militants, des chasubles, drapeaux, sifflets, et le fameux vuvuzela (clairon d'origine sud-africaine). Avec l'URIF, on cherchait aussi des moyens de se démarquer ; d'où l'idée d'attacher sur les militants des ballons publicitaires de 1 mètre pour être visible. Avec tous ces ballons en pesanteur à 3 mètres au-dessus du sol, nous

avons marqué les esprits visuellement, à tel point que de nombreux médias ont parlé du cortège de la CFTC. »

La sécurité est aussi l'affaire de l'URIF dans l'organisation d'un service d'ordre pour encadrer la manifestation. « On agit forcément un peu dans la précipitation... En qualité de syndicat de négociation, on possède moins cette culture de la manifestation. Pourtant, on avait une affiche que l'on n'a pas eu le temps de faire imprimer qui détournait la réflexion de Macron lors de ses vœux 2023 : "Qui aurait pu prédire l'urgence climatique ?" devenait : "Qui aurait pu prédire que la CFTC serait dans la rue ?" » De la métallurgie à la banque, en passant par les transports ou la CSFV, tous les secteurs d'activité étaient réunis pour dire non à la réforme des retraites ! « Cette réforme a pour point d'orgue de réunir toutes les forces syndicales même si l'on n'a pas les mêmes façons d'agir. À la CFTC, ce combat fait aussi l'unanimité. Des adhérents sont venus nous dire spontanément dans les défilés qu'ils n'avaient pas eu l'occasion de descendre dans la rue depuis des années. Plusieurs manifestaient pour la première fois tellement ils étaient déterminés face à la brutalité de cette réforme. »

Beaucoup ne comprennent pas pourquoi le gouvernement a fait de ces mesures de report de l'âge légal un marqueur, alors que le système de retraites n'est pas en danger et qu'il n'y a aucune



”  
 On s’est senti trahies,  
 mais on milite pour nos vies.  
 Si je perds mon emploi,  
 je sais qu’à mon âge  
 je n’en retrouverai pas.

urgence financière. Pour la CFTC « cette réforme va frapper de plein fouet l’ensemble des travailleurs, et plus particulièrement ceux qui ont commencé à travailler tôt, les plus précaires, dont l’espérance de vie est inférieure au reste de la population, et ceux dont la pénibilité des métiers n’est pas reconnue. » À son tour, Patrick Bajic dénonce : « On a une financiarisation à outrance du monde. Alors, faire cette réforme, c’est aussi montrer aux marchés financiers que la France est un pays capable de se transformer. Je sens de l’exaspération chez les gens. Si les adhérents CFTC se mobilisent autant, c’est le signe qu’ils sont prêts à faire des sacrifices pour protéger l’acquis de leur retraite et l’opportunité d’une nouvelle vie sans attendre 64 ans. N’oublions pas que la moitié des personnes de 55 à 62 ans ne sont pas au travail aujourd’hui et sont de fait rémunérées par d’autres dispositifs alternatifs de protection sociale tels que le chômage ou l’assurance maladie. Malheureusement, il n’existe pas en France de dispositif comme en Suisse où les employeurs forment les séniors et leur propose une reconversion sur des postes du tertiaire. » Cette réforme n’est pas sérieuse, elle est faite à la va-vite par un gouvernement du mépris et des mensonges. Ils doivent sûrement penser que le peuple est idiot ! »

### LA COLÈRE MONTE À MONTPELLIER !

Paris et Montpellier, même combat ! Dans la rue, on peut aussi retrouver Djamilla Guerouahane, vendeuse et représentante de la section syndicale CFTC à la Fnac. « Je suis syndiquée depuis juillet 2022, c’est l’âge qui m’a poussé à franchir le pas, clame-t-elle. Petit à petit, le besoin d’être rassurée et de se dire qu’il y aura quelqu’un qui peut t’aider m’a encouragé à rejoindre la CFTC... »

À la Fnac, les salariés sont de moins en moins nombreux mais toujours plus polyvalents. « Ajoutez que nous n’avons eu aucune augmentation de salaire : la direction nous a proposé royalement 15 euros bruts. C’était tellement honteux que 90 % de nos collègues salariés ont débrayé pendant 2 heures devant notre magasin en juin 2022. »

Mais la réforme vient ajouter de l’inquiétude à l’idée de ne pas pouvoir profiter longtemps de sa retraite. C’est la goutte d’eau qui fait déborder le vase pour Djamilla : « J’ai manifesté pour la première fois en janvier contre ce texte, puis j’ai enchaîné les défilés pour marquer ma solidarité au mouvement. Entre 20 000 et 30 000 personnes ont manifesté à Montpellier pour faire entendre leur voix dans une ambiance bon enfant où j’ai rencontré des collègues d’autres secteurs d’activités. »

Tous les opposants à cette réforme ont de bonnes raisons de la rejeter, mais surtout ils ont le sentiment que le dialogue n’est plus possible avec ce gouvernement qui n’écoute plus personne, ni même les syndicats. « Le point de crispation de cette réforme est bien sûr le recul de l’âge de la retraite à 64 ans. Je fais un travail usant et ne me vois pas continuer à vendre des téléphones à 64 ou 66 ans. Ce sont autant d’années perdues pour profiter de la vie, voyager ou me reposer. On nous cite les exemples de l’Allemagne et des autres pays d’Europe où les salariés sortent du marché du travail le plus tard, soit en moyenne à 65 ans. Ils jouent sur la peur et, du coup, les jeunes pensent que de toute façon ils n’auront pas de retraite. Alors, à quoi bon manifester ? Je trouve ça très grave de leur mettre dans la tête qu’il faudra capitaliser pour leur retraite. »





*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



L'injustice, c'est le sentiment qui émerge de nombreuses discussions dans ces manifestations. « On engraisse les TotalEnergies et les labos, les plus riches se gavent et les plus pauvres se saignent. C'est aussi une réforme plus injuste pour les femmes qui ont des carrières hachées et des salaires plus bas que les hommes. Par ailleurs, les collègues qui pensaient partir dans un an ou deux sont directement impactés. On nous prend pour des imbéciles, et, sous prétexte qu'on a voté pour le président, on devrait accepter tout ce qu'il nous propose. On ne peut pas gouverner contre la majorité des Français, c'est dangereux pour la démocratie ! »

Le mot de la fin à l'intersyndicale : « Le gouvernement et le président de la République restent sourds et dégradent la cohésion sociale du pays en refusant toujours de retirer ce projet injuste. Notre unité a construit un mouvement social solide, déterminé, ancré dans le paysage social de tout le pays. » Vive la vie !



### 3 QUESTIONS À PATRICK ERTZ, PRÉSIDENT DE LA CFTC-CSFV

#### Pourquoi la CFTC est-elle dans la rue ?

La CFTC estime qu'avant de faire une réforme des retraites et de reporter l'âge légal à 64 ans, une négociation aurait été plus que nécessaire pour traiter les sujets qui ne le seront pas avec la loi ; d'autant que l'on nous prédit déjà une nouvelle réforme à l'horizon 2030. Le gouvernement a reçu les syndicats, mais il n'écoute pas. Finalement les concertations se suivent et se ressemblent : les membres de l'exécutif arrivent avec leur dossier bouclé et ne tiennent pas compte de nos revendications. C'est un dialogue de sourds ! Enfin, on nous dit que cette réforme doit couvrir les déficits, mais avant même qu'elle ne soit votée il y a déjà un tiers de l'économie potentielle qui est dépensée par de nouvelles mesures correctrices.

#### Comment expliquez-vous le succès de ces mobilisations ?

S'il y a une telle mobilisation, c'est parce que les trois quarts des Français sont opposés à un recul de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle, leur catégorie d'âge ou leur sensibilité politique. Ils veulent partir à 62 ans. Ensuite, de nombreux sujets ne sont pas abordés dans ce texte à commencer

par l'emploi des séniors. Quid des salariés qui sont au chômage ou en maladie dès 55 ans ? On parle de cet index sénior [il serait obligatoire pour les grandes entreprises qui devront publier la part de seniors qu'elles emploient... NDLR] que l'on ne comprend pas et qui a d'ailleurs été rejeté par les députés à l'Assemblée. C'est révélateur du manque de volonté politique de ce gouvernement à régler le problème du chômage des séniors pour lequel la France est la lanterne rouge de l'Europe. Outre le contenu de la réforme, c'est aussi la méthode employée par le gouvernement qui suscite la colère. Enfin, la supercherie sur les carrières longues ne passe pas : même les ajustements proposés par Élisabeth Borne ne suppriment pas totalement la durée de cotisation de 44 ans pour ceux qui ont commencé à travailler tôt... Bienvenue en absurdie ! Et pour les femmes, rien n'est réglé !

#### Pourtant, le gouvernement persiste et défend un projet de réforme indispensable ?

On veut une réforme pour les hommes et pas pour les finances ! Leurs calculatrices ont dit qu'il fallait 17 milliards, alors, pour eux, c'est, circulez, il n'y a rien à discuter ! La Première ministre, Élisabeth Borne l'a dit, juste avant les débats au Parlement : le décalage de

l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans n'est « plus négociable ». C'est l'impossible dialogue, d'où la révolte des Français. Autre provocation, quand on a commencé à parler des retraites, Macron a présenté ses vœux aux armées et leur a annoncé un effort budgétaire de 400 milliards d'euros pour la période 2024-2030, soit une hausse de plus de 30 % par rapport à l'année précédente, alors que personne n'avait rien demandé. En revanche, il préfère mettre les Français dans la rue pour un déficit du système des retraites qui n'est pas une menace, loin de là ! Tous les syndicats sont unanimes à dire qu'il n'y a pas de caractère d'urgence à traiter ce sujet dans un tel contexte économique inflationniste, et après deux ans de Covid, les Français sont fatigués. Le Président Macron préfère la personne morale, l'entreprise, à la personne humaine. À la gare, il rencontre des gens qui ont réussi et des gens qui ne sont rien ! Un président de la République ne peut pas parler ainsi ! Après le succès de toutes ces mobilisations, je tiens à remercier les militants d'être là pour ce combat pour la vie. Finalement, la CFTC est là, même si Macron ne veut pas, comme dit la chanson !

# « Ramener dans l'emploi 825 000 seniors suffirait à sauver le système ! »

Jean-Hervé Lorenzi ←

fondateur du Cercle  
des économistes et  
de la chaire (TDTE).

APRÈS DES ANNÉES DE TRAVAUX, LA CHAIRE TRANSITIONS DÉMOGRAPHIQUES, TRANSITIONS ÉCONOMIQUES, A PROPOSÉ LES CONDITIONS D'UNE RÉFORME DES RETRAITES QUI POURRAIT LARGEMENT FAIRE CONSENSUS. AVEC UNE PRIORITÉ : L'AUGMENTATION DU TAUX D'EMPLOI DES SENIORS.



## PAROLE D'EXPERT

**Vous avez posé cet été les 10 principes d'une réforme des retraites réussie ? Comment est née cette étude ?**

**Jean-Hervé Lorenzi** — C'est l'équipe de la Chaire « transitions démographiques et transitions économiques » (TDTE) qui a réalisé depuis plusieurs années diverses études et modélisations, ce qui nous a permis de proposer une réforme en douceur. Elle se refuse donc à crispier les débats avec le totem de l'âge, estimant que celui concernant le report de l'âge légal de départ à la retraite n'a pas lieu d'être. La Chaire s'intéresse donc à la retraite, mais aussi à la dépendance en se concentrant notamment sur l'impact du vieillissement de la population française. L'approche macroéconomique adoptée repose sur la nécessité d'accroître la quantité de travail en France, tout en incitant les entreprises à développer de nouvelles politiques destinées au « bien-être » dans les situations de travail, en collaboration avec la médecine du travail.



**Taux d'emploi  
des seniors français  
de 55-64 ans**

**En fait, vous aviez anticipé la colère des Français en ne fixant pas un report de l'âge légal ?**

**J-H. L.** — Dans nos propositions, nous n'avons pas mis de mesures d'âge, il ne faut pas se focaliser sur ce débat mais plutôt sur la durée de cotisation. Le gouvernement aurait été inspiré d'éviter le totem des 64 ans qui résonne comme une forte symbolique pour les syndicats. Car il est évident que la quantité de travail fournie en France doit augmenter. Il faut que tout le monde fasse un effort

et en particulier, les entreprises vis-à-vis de leurs seniors de plus de 55 ans. Les réformes précédentes ont déjà profondément modifié le système, et là il faut plutôt essayer de mieux le faire fonctionner.

**Oui mais beaucoup d'économistes disent que l'on peut faire autrement, et vous le dites aussi d'ailleurs...**

**J-H. L.** — Quand on demande aux gens de travailler plus, objectivement, ils sont forcément contre... C'est vrai aussi que ce report de l'âge légal va frapper les employés et ouvriers ayant commencé tôt leur carrière. C'est pourquoi je privilégie un renforcement des mesures systémiques de la réforme, que ce soit sur la pénibilité, la prise en compte des carrières longues ou le cumul emploi-retraite. Encore une fois, le véritable défi consiste surtout à augmenter le taux d'emploi des seniors. En France, on a un problème depuis trente ans qui est de sortir les « vieux » de l'entreprise. C'est largement inscrit dans l'ADN de toutes ces générations à l'époque de Raymond Barre et de son million de préretraités.

## Mitterrand a mis la retraite à 60 ans, le sens du progrès ne serait pas alors de partir à la retraite à 55 ans ?

**J-H. L.** — Non, et je vais vous citer un chiffre qui va vous effrayer : en 2030, l'énorme problème ne sera pas les retraites, mais la dépendance. Aujourd'hui, 30 milliards d'euros sont consacrés pour financer la branche autonomie de la Sécurité sociale. Le reste à charge pour les particuliers est estimé à 7 milliards d'euros. En 2030, 21 millions de seniors de 60 ans ou plus vivront en France, soit 3 millions de plus qu'en 2019. Qui va payer ? Ce sont les jeunes ? Une chose est sûre : le poids accru des seniors va logiquement entraîner une augmentation très importante des dépenses de santé et de retraite, qui va absorber une part croissante du PIB. Aujourd'hui, les dépenses sont largement prises en charge par les 50-60 ans qui aident leurs parents ; ces indispensables aidants sont près de 9 millions. Sans compter que la moitié des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) ont de réelles difficultés à recruter alors même que le renouvellement du personnel est fréquent. Ça concerne tous les métiers, et notamment les aides-soignants qui sont souvent mal payés avec des conditions de travail difficiles et une absence totale de perspective. Dans ce contexte, il faut voir plus loin et trouver une solution pour financer la dépendance. On a besoin de tout le monde, des techniciens, des professeurs, des médecins, de tous ces professionnels seniors dans tous les secteurs, mais leur taux d'activité n'est pas suffisant. Si l'on veut préserver l'harmonie entre générations, il faut donc se préparer d'ores et déjà à cet enjeu en prenant de bonnes décisions.

## Comment on ramène les seniors vers le marché du travail ?

**J-H. L.** — On réunit le Medef, l'organisation patronale, représentant des chefs d'entreprises français, et la confédération des petites et moyennes

**Aujourd'hui, seuls 35 % des seniors qui quittent leur emploi, le font pour raison de santé. Pour inciter les autres à rester actifs et diviser le taux de chômage par deux, on doit les former mieux !**

entreprises (CPME), et on leur demande pourquoi les seniors, mais aussi les juniors, restent les plus touchés par le chômage et la précarité. Et pourquoi on est les seuls en Europe à ne pas garder nos seniors ? Il faut savoir que leur taux d'emploi est inférieur de 4,5 points à celui de la moyenne de l'Union européenne. Qu'attend-on pour faire une grande conférence sur ce thème de l'emploi des seniors afin de remettre à plat le travail et la manière d'organiser le travail. Le marché du travail n'est plus assez séduisant : les perspectives de progression ne sont plus les mêmes qu'il y a encore 30 ans ; à une époque où l'on parlait encore d'ascenseur social.

## Pour que la société française rebondisse, ne faudrait-il pas accélérer sur la formation ?

**J-H. L.** — Aujourd'hui, seuls 35 % des seniors qui quittent leur emploi, le font pour raison de santé. Pour inciter les autres à rester actifs et diviser le taux de chômage par deux, on doit les former mieux ! On ne s'en sortira que si nos sociétés donnent un rôle majeur à la formation continue car le taux de formation après 50 ans reste scandaleusement faible. On pourrait imaginer un engagement majeur des entreprises visant à concentrer cet effort

sur les 55-65 ans et que l'on instaure des surcotes majorées de 2,5 % par trimestre supplémentaire au lieu de 1,25 %. Cette faiblesse du taux d'emploi des seniors pèse sur la croissance économique, autrement dit sur le PIB. D'autres pays, comme la Suède, dépensent près de deux fois plus que la France en matière de formation. On comprend mieux pourquoi il nous manque près de 100 000 ingénieurs dans le numérique, mais aussi dans le nucléaire.

## La solution que vous proposez est de remettre au travail les seniors pour restaurer l'équilibre du système...

**J-H. L.** — Absolument ! Ramener dans l'emploi 825 000 seniors suffirait à sauver le système ! Il est en effet nécessaire d'accroître les taux d'emploi des seniors français de 55-64 ans qui est aujourd'hui de 56 % en France alors qu'il atteint 65 % au Royaume-Uni et, 72 % en Allemagne et 77 % en Suède. Il est urgent de faire changer les mentalités et notamment les représentations négatives à l'égard des travailleurs âgés. D'une part, la baisse de moitié du chômage des seniors aurait pour effet la création de 350 000 emplois. Ensuite, on pourrait mettre en place des incitations au maintien en activité qui pousserait 500 000 salariés à repousser de plusieurs semestres leur départ à la retraite (2 ou 3 par exemple), et donc à rester sur le marché du travail. Dans ces conditions, l'étude montre que le taux d'emploi des seniors augmenterait de 10 points, passant ainsi de 56 à 66 %, et nous enseigne que le PIB pourrait croître d'environ 2 points en 2032 engendrant une richesse supplémentaire de 50 milliards d'euros. D'ailleurs, ce ne sont pas les seuls leviers : on pourrait aussi encourager le cumul emploi-retraite qui concerne déjà 495 000 personnes et agir aussi sur la retraite progressive, 30 000 personnes aujourd'hui, dans le but de retenir des travailleurs expérimentés. L'ensemble de

Il faut bien comprendre ce qui permet à une société de s'apaiser : c'est l'estime du travail, les conditions de travail, les rémunérations et enfin donner des perspectives. Ce sont les 4 mots-clés de la trajectoire du travail.



ces mesures, en plus d'augmenter l'activité générale, aurait le mérite d'économiser 7 milliards en pensions et de faire rentrer 6 milliards de cotisations en plus.

**On a parlé de l'espérance de vie en bonne santé, et, comme vous le savez, on n'est pas tous logés à la même enseigne...**

**J-H. L.** — On sait aujourd'hui qu'entre un ouvrier et un cadre, il y a un écart de sept ans d'espérance de vie en raison des conditions de travail. On sait aussi qu'à la naissance, les femmes peuvent espérer vivre 67 ans sans incapacité et les hommes 65,6 ans en 2021. On a même dix ans de moins en bonne santé que les Suédois, et pourtant leur taux d'activité est supérieur de 20 à 30 % au nôtre.

Vous l'aurez compris : il faut mieux prendre en compte la pénibilité pour permettre aux personnes de demeurer en bonne santé tout au long de leur carrière et permettre aux seniors de profiter pleinement de leur retraite. La chaire TDTE invite donc à rétablir les 4 critères de pénibilité supprimés en les adaptant à la réalité des situations de travail. Prenez un gars sur une pelleuse ou avec un marteau-piqueur, c'est sûr qu'ils sont plus exposés aux travaux pénibles, et de ce fait, ils pourront partir plus tôt en retraite. Mais encore une

fois, il faut être imaginatif et faire en sorte que ces travailleurs aient des perspectives d'évolution. Dans votre vie, vous aurez 3 ou 4 jobs différents, et l'on n'est pas capable d'expliquer à un instituteur que dans ces dix dernières années il pourrait faire autre chose...

Il faut aborder le problème de l'âge, pas uniquement par le prisme des retraites, mais aussi par celui des carrières. Comme dans d'autres pays européens, la France est confrontée à la bipolarisation du marché du travail, c'est-à-dire que les emplois se concentrent aux deux extrêmes, emplois qualifiés à rémunération élevée, emplois peu qualifiés à rémunération faible. Outre l'augmentation mécanique des inégalités qu'elle induit, cette bipolarisation pose un autre problème important : elle freine également la mobilité sociale.

**Après la réforme de l'assurance chômage, le gouvernement a supprimé la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) sur les années à venir. Du coup, c'est 8 milliards qui manqueront à nos recettes. Faut-il faire payer les entreprises ?**

**J-H. L.** — La réalité de la trajectoire de l'économie française est assez favorable. L'idée de parler de plein-emploi était un gros mot il y a cinq ans, mais aujourd'hui ce n'est plus le cas. Aujourd'hui, les entreprises françaises paient 95 milliards d'euros d'impôts de production et les Allemands 25. Alors si on les réduit de 8 milliards, c'est bien pour le marché de l'emploi et la compétitivité des entreprises.

**La CFTC préconise 2 euros d'augmentation des cotisations pour les salariés et 5 euros coté employeurs, ce qui rapporterait 7 milliards d'euros. Qu'en pensez-vous ?**

**J-H. L.** — Je n'y crois pas... Il faut bien comprendre ce qui permet à une société de s'apaiser : c'est l'estime du travail, les conditions de travail, les rémunérations et enfin donner des perspectives. Ce sont les

4 mots-clés de la trajectoire du travail. Le deuxième sujet, c'est d'améliorer la qualification des Français car la demande de personnels qualifiés est énorme et les entreprises en sont actuellement dépourvues. Rien que dans le numérique, environ 5 000 postes ont été créés l'an passé. Pourquoi n'a-t-on rien fait avant ? Notre système est très généreux et il est temps de l'adapter à la réalité... et se battre pour aller chercher de la croissance. Sans croissance, aucune adaptation positive ne se fera.

## JEAN-HERVÉ LORENZI

Fondateur du Cercle des économistes, Président des Rencontres Économiques d'Aix-en-Provence, Conseiller spécial d'ISALT, Jean-Hervé Lorenzi est également titulaire de la chaire « Transition Démographique, Transition Économique » de la Fondation du Risque et directeur de la rédaction de la revue Risques. Jean-Hervé Lorenzi a commencé sa carrière, en 1975, en tant que professeur d'économie à l'université de Paris XIII et à l'École normale supérieure. Entre 1979 et 2000, il a été directeur adjoint de la Direction des industries électroniques et informatiques (DIEI) au ministère de l'Industrie, chef de la mission Informatique, conseiller technique du ministre de l'Industrie responsable des nouvelles technologies, conseiller économique du Premier ministre (industrie, services, télécommunications), directeur général de CEA Industrie et directeur général adjoint puis directeur général délégué de Gras Savoye. Il a été professeur à l'université Paris-Dauphine et directeur du Master 218. Il est docteur en sciences économiques et a reçu, pour cette thèse, le prix 1975 de l'AFSE (Association française de sciences économiques).

Crédits photo : Gettyimages, iStock/PeopleImages et Pictogram, Shutterstock/Trawilko/Studio et Frizles



# 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



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

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

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

Up cadhoc Up chèque culture

Up chèque lire Up kalidea

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

Le groupe Up est partenaire de la



Ça fait du bien au quotidien