

— Octobre 2023 —

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

IMPULSION

N°81

FOCUS

Jeux olympiques
2024

À quoi faut-il
s'attendre ?

VIE DE LA FÉDÉ

Garden Party
2023

VOS DROITS

Les règles applicables au temps
de trajet domicile/travail

SERVICES

Au nom
du sport

COMMERCE

Auchan à la croisée
des chemins



**SANTÉ
PRÉVOYANCE
ÉPARGNE
SERVICES FINANCIERS
RETRAITE**

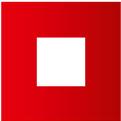
**SE SAVOIR
ENTOURÉ,
ÇA CHANGE
LA VIE**

Nous nous engageons au quotidien
à vous accompagner dans vos projets.
Car nous savons que se savoir bien entouré
est nécessaire pour avancer.

Et ça change la vie !

groupe-apicil.com

APICIL Transverse - Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901, enregistrée sous le n° SIREN 417 591971, ayant son siège social au 38 rue François Peissel 69300 Caluire et Cuire. GRESHAM Banque - Société anonyme à directeur et conseil de surveillance au capital de 8 997 634 € immatriculée au RCS de Paris sous le n° 341 911 576, établissement de Crédit N°14.120, dont le siège social est situé 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris CEDEX 08. APICIL Asset Management - Société anonyme au capital de 8 058 100 € enregistrée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le n° 343 104 949, agréée en qualité de Société de Gestion de Portefeuilles par l'Autorité des Marchés Financiers sous le n°GP98038, et dont le siège social est situé 20 rue de la Baume, 75008 Paris. Communication non contractuelle à caractère publicitaire - IN20/FCR005- 05/2020. Photo : @shutterstock

 **GROUPE
APICIL**

IMPULSION N°81

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

Octobre 2023



06

Actus

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



08

Vie de la Fédé

Garden Party
2023



10

Commerce

« Auchan est à
la croisée des chemins »



13

Vie de la Fédé

La belle équipe



14

Vos droits

Tout savoir sur les règles applicables
au temps de trajet entre le domicile
et le lieu de travail



17

Focus

Jeux olympiques :
À quoi faut-il s'attendre
en 2024 ?



26

Services

Au nom du sport

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

« UNE RENTRÉE BRÛLANTE »

Après un été alternant canicule et mauvais temps, nous nous attendons à une rentrée politique sur le même ton.

Nous nous sommes largement mobilisés contre la réforme des retraites et avons tenté de faire passer des idées permettant un projet plus équitable, mais personne n'a daigné tendre l'oreille.

A présent on nous impose à coup de 49.3 un budget national qui tentera de faire 16 milliards économies en essayant de rogner sur les dépenses de santé (les jours de carences, la surveillance des acteurs du médical concernant les arrêts maladie...) et en supprimant progressivement les aides sur les prix de l'énergie qui explosent toujours ! De même, plusieurs acteurs de la grande distribution ont annoncé qu'il serait impossible de revenir à des prix d'avant l'inflation... sans oublier les scandales liés à la shrinkflation !

Il est clair, encore une fois, que ces mesures viendront mettre en difficulté tous les salariés qui, déjà fragilisés, n'auront plus de recours !

Les syndicats ont une mission primordiale : préserver les droits des travailleurs dans un environnement en mutation. Les valeurs de justice sociale et de droits fondamentaux doivent rester au premier plan. Ensemble, par la vigilance et l'engagement, nous forgeons un avenir où les travailleurs sont respectés et protégés.

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





LES ACCIDENTS DE LA VIE AU CŒUR DES NÉGOS

Après l'adoption de la réforme des retraites, les partenaires sociaux ont souhaité relancer les négociations sociales.

Concernant les couvertures dites de « prévoyance complémentaire », le patronat et les syndicats veulent y voir plus clair sur les aides financières proposées aux salariés ou à leur famille, en cas d'invalidité, d'arrêt de travail long, de décès. Un constat : les contrats de prévoyance ne protègent pas tous les salariés, et il existe des disparités dans les couvertures proposées. À suivre...

ASSURANCE CHÔMAGE



Les partenaires sociaux ont reçu la lettre de cadrage de l'assurance chômage qui donne les lignes directrices des futures règles du régime lors des trois prochaines années. Les négociations entre les syndicats et le patronat sur l'avenir du régime doivent aboutir à un accord avant le 15 novembre prochain.

L'agenda est donc serré pour les organismes paritaires qui gèrent habituellement ce pan de l'État-providence au travers de l'Unedic. Une nouvelle fois, l'exécutif demande aux partenaires sociaux « de réduire le nombre de contrats courts après une explosion entre 2005 et 2019 ». Mais aussi de réduire « significativement la dette » de l'Unedic, qui s'élève toujours à 60,7 milliards d'euros fin 2022. Enfin, pas question de revenir sur l'allongement de la durée de cotisation nécessaire pour pouvoir percevoir une indemnité ou encore la réduction de la durée maximale d'indemnisation lorsque le taux de chômage passe sous les 9 %.

LES DÉFAILLANCES D'ENTREPRISE S'ENVOLENT

Plus de 13 000 entreprises ont mis la clé sous la porte entre avril et juin 2023, soit une hausse de 35 % par rapport à la même période en 2022 (cabinet Altarea). Un chiffre record favorisé par l'inflation et l'érosion du pouvoir d'achat des ménages. Au total, ce sont près de 56 000 emplois qui sont menacés. Ce sont les PME (petites et moyennes entreprises) et les TPE (très petites entreprises), notamment dans l'habillement, qui sont les plus touchées. En effet, on rogne plus facilement sur une sortie au restaurant ou sur des achats de vêtements que sur des courses au supermarché. La situation est également très compliquée dans la restauration, particulièrement dans la restauration rapide.



SALAIRE

3,7 %

c'est la faible augmentation du salaire moyen en 2022. Sur la même période, les dividendes par actions versés par les quarante du CAC ont flambé, de près de + 23 % ! (rapport Oxfam/Le Basic).

RETRAITES

TOUT ÇA POUR ÇA !

Le nouveau rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) fait état d'une situation toujours dégradée du régime de retraite. La réforme des retraites ne permettra pas de ramener les régimes à l'équilibre à horizon 2030. En effet, « le solde du système resterait négatif à moyen terme dans l'ensemble des scénarios envisagés par les experts du COR et ne reviendrait positif au milieu des années 2040 que dans le scénario où la croissance atteindrait 1,6 % du PIB », indique le rapport. La prédiction du COR d'un déficit « durable » du système, contrairement aux promesses de l'exécutif, ne démontre-t-elle pas que cette réforme était inutile et injuste.



SALARIÉ ITINÉRANT : AVEC LE TEMPS...

Le temps de trajet d'un salarié itinérant entre son domicile et son premier client, puis entre son dernier client et son domicile doit-il être pris en compte pour le paiement de son salaire ? C'est la question posée à la Cour de cassation. Dans un arrêt daté du 23 novembre 2022, la plus haute instance judiciaire a tranché : le temps passé en voiture est bien considéré comme du temps de travail effectif. C'est un revirement majeur de la part des magistrats : les tribunaux français se sont toujours refusés à s'aligner sur la position de la Cour de justice de l'Union européenne en la matière en se basant sur l'article L.3121-4 du code de travail. Celui-ci stipule que « le temps de travail de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. »



SOLDES

UN BILAN EN DEMI-TEINTE

Après quatre semaines de ristournes chez les commerçants, les soldes d'été 2023 ont pris fin le 1^{er} août 2023 sur un bilan mitigé. À l'arrivée, le chiffre d'affaires des commerçants s'affiche en très légère baisse de 1 % par rapport à 2022, selon les chiffres de l'Alliance du commerce.

INFLATION

4,3 %

c'est le **taux d'inflation** sur un an en juillet 2023, après 4,5 % en juin et plus de 6 % en début d'année

(Insee)



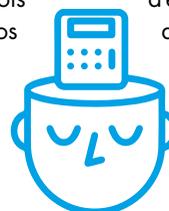
VOUS AVEZ DIT

« MONTANT NET SOCIAL » ?

Depuis le mois de juillet 2023, une nouvelle ligne figure sur votre bulletin de paie, tout en bas à côté du salaire net : il s'agit du montant net social, soit le « revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires », indique le ministère du Travail. Celui-ci correspond aux ressources que les salariés doivent déclarer pour évaluer leurs droits à certaines prestations sociales, telles que la prime d'activité ou le RSA. Une indication qui vise donc à faciliter les demandes d'aides sociales pour les allocataires.

MISÈRE, MISÈRE...

Alors que près d'un Français sur trois se retrouve avec moins de 100 euros sur son compte le 10 du mois, on comprend mieux les sacrifices des ménages les plus modestes face à l'inflation. Quand leur porte-monnaie se vide, à quoi renoncent les Français, et notamment les 42 %



d'entre eux au SMIC ? Selon l'Ifop, un sur deux saute des repas, d'autres renoncent à aller chez le coiffeur... L'étude alerte aussi sur les conséquences de l'inflation sur la santé physique et la santé mentale des plus pauvres, davantage concernés par la dépression, par exemple.

**GARDEN-PARTY
2023**

La CSFV prépare la rentrée des clashes !

JOURNÉE HAUTE EN COULEUR POUR LA GARDEN PARTY DE LA CFTC-CSFV. ARRÊT SUR IMAGES.

Sur le thème de l'Espagne, la Garden party du 6 septembre a réuni plus de 200 adhérents, militants et partenaires pour partager cette rentrée sociale pas comme les autres. Sous le soleil, le président de la CFTC-CSFV, Patrick Ertz a pris la parole : « C'est la rentrée sociale et nous serons encore tous dans la rue le 13 octobre, à l'appel de l'inter-syndicale pour défendre notre pouvoir d'achat et lutter contre les politiques d'austérité ! Il ne vous a pas échappé que les salaires sont une vraie préoccupation dans le pays, et ce n'est pas la convention sociale que le gouvernement veut mettre en place qui va remplir les portes monnaies ! Aujourd'hui, on travaille de plus en plus, mais on gagne de moins en moins. Le bla bla bla gouvernemental, ça suffit ! Face aux dégradations des conditions de travail, à la course à la productivité, à la montée des incivilités, il faut continuer le combat. » C'est au tour de Cyril Chabannier, le président confédéral de faire entendre sa voix : « Bravo pour ces 14 mobilisations contre la réforme injuste des retraites. Je sais que certains ont dû prendre des congés, des RTT, jouer sur leur salaire en se mettant en grève. Qu'un gouvernement reste sourd à ces chiffres de mobilisation, c'est hallucinant ! On ne baissera pas les armes ! »





”

« Aujourd’hui, on travaille de plus en plus, mais on gagne de moins en moins. Le bla bla bla gouvernemental, ça suffit ! Face aux dégradations des conditions de travail, à la course à la productivité, à la montée des incivilités, il faut continuer le combat. »

Patrick Ertz
Président de la Fédération CFTC-CSFV




 Auchan

« Auchan est à la croisée des chemins »

ALORS QUE LE GROUPE CASINO EST EN PROIE À DES SOUCIS FINANCIERS ET JUDICIAIRES, CARREFOUR ET SURTOUT AUCHAN METTENT EN PLACE DES DÉCISIONS STRATÉGIQUES VISANT À ACCROÎTRE LEUR RENTABILITÉ. C'EST AINSI QUE LE GROUPE AUCHAN VIENT D'ANNONCER LA VENTE DE SEPT SUPERMARCHÉS ET LE DÉVELOPPEMENT DE LA FRANCHISE. INTERVIEW DE BRUNO DELAYE, DS AUCHAN RETAIL FRANCE.

Pouvez-vous nous faire un état des lieux du marché de la grande distribution ?

La grande distribution est divisée en deux camps, avec, d'une part des chaînes de magasins indépendants tels que E. Leclerc, Système U ou Intermarché, essentiellement franco-français. Ils sont structurés avec des organisations communes au niveau de leurs centres de décisions, de leurs centrales d'achat et de leurs entrepôts logistiques. Ensuite, ces indépendants ont une organisation managériale et économique propre à la taille de chaque magasin, d'où une certaine agilité. À ce jour, Leclerc est à plus de 23 % de parts de marché et leader du secteur en France. Juste derrière, Intermarché brigue la seconde place, devant Système U, puis Carrefour. De l'autre côté, il y a les organisations d'entreprises intégrées comme Carrefour, Auchan, Cora, Casino qui intègrent toutes les fonctions de gros (entrepôts, centrales d'achats...) à la fonction de détail (points de vente). Présents à l'international, les intégrés ont beaucoup misé sur le modèle des hypermarchés. Or les très grandes

surfaces ont de moins en moins les faveurs des Français. Autre nuance importante : aujourd'hui, l'ensemble des frais, et notamment des charges de personnel, ne sont pas les mêmes entre une entreprise intégrée et un indépendant. Les intégrés ont construit des statuts sociaux confortables pour leurs salariés et notamment des accords de mutuelle, de prévoyance, de partage de résultats et d'organisation du travail. Quant aux indépendants, ils appliquent principalement la convention collective de la grande distribution, beaucoup moins favorable ; leurs charges de frais de personnel sont ainsi 3 à 4 points moins élevées que celles d'un intégré. Cet écart est considérable dans le compte de résultat. Dans le paysage de la grande distribution, n'oublions pas les hard discounts comme Lidl ou Aldi, qui, comme les enseignes intégrées, ont un fonctionnement centralisé. Ils possèdent des magasins de même surface partout ou presque, qui écrasent leurs frais de structure au maximum, ce qui les rend moins chers, avec des offres commerciales adaptées à leur cible de clientèle. Des entreprises historiques comme Carrefour,

Auchan ou Casino se trouvent confrontées aujourd'hui à une vraie problématique de structures de comptes de résultats. D'où la nécessité de mettre en place des décisions stratégiques visant à accroître ou à restaurer leur rentabilité.

Après les années 2019-2020 avec les confinements, 2021-2022 avec les pénuries et l'inflation, 2023 sera-t-elle une année encore tumultueuse pour la grande distribution ?

On voit le feuilleton qui est en train de s'opérer mais qui ne date pas d'aujourd'hui. Casino est en difficulté depuis plusieurs années, avec un taux d'endettement très lourd ; Carrefour s'est beaucoup développé depuis plusieurs décennies et plus d'un tiers de ses magasins et enseignes (hypers, market, proxi...) sont des franchisés, sans compter les locations gérances. Quant à Auchan, c'est une entreprise qui a décidé de regrouper en 2016 toutes ses enseignes sous une seule marque, franchissant ainsi une nouvelle étape dans sa transformation, sachant qu'Auchan réalise encore 80 % de ses ventes en hypermarché.

Pour la première fois depuis neuf ans, Auchan Retail a annoncé, en 2022, des résultats annuels positifs en France. Les ventes annuelles sur le marché français ont représenté 16,6 milliards d'euros, soit une croissance de 1,7 %. Depuis un an et demi, nous avons une nouvelle équipe dirigeante, sous la direction de Philippe Brochard, qui a initié une nouvelle stratégie autour de plusieurs chantiers majeurs liés à l'offre, le commerce, la reconquête du client. Auchan ne peut plus entrer dans une guerre de prix avec des concurrents indépendants comme Leclerc, mais préfère miser sur le rapport qualité/prix des produits français et le soutien à des filières durables. On essaie de fidéliser une clientèle plus ciblée et plus identifiée sur les items du bien-être, bien manger et consommer français... On n'a pas le choix, le commerce doit se réinventer face à l'inflation, la perte de pouvoir d'achat, l'appétence des consommateurs pour des structures de proximité, la livraison à domicile et d'autres modes de commerce.

N'êtes-vous pas encore trop dépendant du modèle des hypermarchés ?

Effectivement, quand nos hypers perdent des parts de marché et du résultat, ça fait



toussier l'entreprise toute entière ! Depuis 2016, l'association familiale Mulliez qui détient une forêt d'enseignes (Decathlon, Leroy Merlin, Boulanger...) cherche la solution pour stopper le déclin de son enseigne phare Auchan. Auchan France a ainsi changé quatre fois d'équipe de direction, et, en parallèle, les hypers et les supermarchés sont entrés dans des process de transformation qui ont capté

leur surface de vente et les rendre plus accueillants et mieux proportionnés entre alimentaire et non-alimentaire. Nous avons aussi engagé une stratégie commerciale majeure de repositionnement de notre offre et de nos prix avec un recentrage vers plus de marques propres très appréciées des consommateurs. L'hypermarché n'est pas mort mais, il a encore besoin de se transformer.

”
Pour la première fois depuis neuf ans, Auchan Retail a annoncé, en 2022, des résultats annuels positifs en France.

plus de 350 millions d'euros d'investissements l'année dernière. Vu la faiblesse des résultats, on peut se dire que c'est insuffisant mais c'est plus que le résultat dégagé. La crise Covid, la guerre en Ukraine, l'inflation, mais aussi le changement de comportement des consommateurs qui en découle, ne sont pas dans la même temporalité que les investissements d'entreprise qui sont sur un temps long. Une chose est sûre : ces magasins ont besoin d'être restructurés et réaménagés afin d'adapter

La direction a annoncé, le 25 mai dernier, aux partenaires sociaux sa volonté de céder sept supermarchés. Cela vous inquiète-t-il ?

Malheureusement oui ! Chez Auchan, nous avons 237 supermarchés, et, chaque année, la direction se sépare des points de vente déficitaires. C'était le cas de 3 supermarchés en 2022 mais il ne faut pas oublier les fermetures ou cessions des dernières années dont l'hypermarché de Villetaneuse en 2019. Cette année, une nouvelle annonce fait état de la cession de 7 supermarchés et du développement de la franchise. Ces magasins sont identifiés par la direction comme non-rentable, sans perspective de redressement et générant des pertes économiques importantes. Pourtant, des investissements ont été réalisés sur la mise à niveau de ces points de vente pour les adapter à l'offre commerciale et à la stratégie de l'entreprise, cela n'a donc pas été suffisant... Dans cette logique, l'entreprise décide de les céder à des franchisés notamment, et met un coup d'accélérateur sur ce mode de collaboration contractuel. Le jour où des magasins en propre passent

en franchise, la conséquence, à terme, est la perte du statut social pour les salariés de l'entreprise Auchan. Chez le franchisé, ces derniers relèvent uniquement de la convention collective qui est généralement moins disant qu'un accord social d'entreprise. C'est une véritable crainte pour les salariés concernés par ces cessions. Malheureusement, nous n'avons aucune capacité à peser sauf à préconiser le maintien de l'ancienneté et les différents accords qui peuvent être transposables. Encore une fois, la franchise reste marginale à Auchan comparativement à l'enseigne Carrefour qui a transféré plus du tiers de ses 3 500 magasins et enseignes ces dernières années en franchise. On peut se féliciter du maintien de l'emploi par une activité économique maintenue, mais à quel prix pour ces salariés, rarement pour mieux.



AUCHAN, UNE HISTOIRE DE FAMILLE

Le groupe, fondé en 1955 et détenu par les 700 cousins de la famille est en fait un groupement d'intérêt économique, l'AFM (Association familiale Mulliez), et rassemble, à travers des participations diverses, près de 50 enseignes (Decathlon, Leroy Merlin, Saint Maclou, Boulanger, Jules, Kiabi...). Auchan est le troisième des groupes français les plus internationaux avec 49,3% de son chiffre réalisé hors de France : 16,22 milliards d'euros, sur un total de 32,89 milliards pour Auchan Retail. Les trois autres principaux acteurs français, Leclerc, Les Mousquetaires et Système U ont, eux, une présence internationale nettement plus anecdotique : seulement un peu moins de 5 milliards d'euros de chiffre d'affaires, par exemple, pour Intermarché et Netto, au sein des Mousquetaires. En France, Auchan détient 237 supermarchés, 119 hypermarchés et compte 52 000 salariés en France en 2022.



Sous-effectifs en permanence, turn-over est important, baisse de résultats... Savez-vous où va Auchan ?

La situation de sous-effectif est fondée et paradoxale. En fait, les effectifs sont très mal répartis et cloisonnés, surtout en hypermarché, entre des secteurs comme ceux de la vente d'équipement, du textile, de la décoration de la maison, des PGC ou des métiers de bouche. Ce dernier secteur est au cœur de la stratégie de reconquête et de développement de l'entreprise, et inversement, il y a des orientations de réduction et de réorganisation d'activités des secteurs non-alimentaires. Le sous-effectif est donc bien réel dans les secteurs qui nécessitent le besoin immédiat de personnels qualifiés. Nos dernières NAO ont ainsi mis l'accent sur le recrutement et la revalorisation des salaires de ces métiers de bouche et des fonctions logistiques. Enfin, le turn-over est aussi très important et parfois de l'ordre de 35 à 50 %, notamment dans certains magasins parisiens. Il concerne principalement des salariés peu qualifiés de moins de 5 ans d'ancienneté, et qui, aux yeux de l'entreprise, peuvent se remplacer facilement. C'est difficile à entendre quand il y a tant de besoins. Néanmoins, ça déstabilise les équipes avec le sentiment d'être en sous-effectif permanent. On commence aussi à avoir du turn-over de salariés plus anciens car les résultats et la stratégie de l'entreprise ne correspondent plus à ce qu'ils ont pu connaître par le passé et ils ne se projettent pas dans les demandes de leurs directions où la polyvalence est gran-

dissante. La CFTC se mobilise aujourd'hui sur un vrai chantier de ressources humaines portant sur l'attractivité des métiers, la formation, la reconnaissance professionnelle et engage dès à présent la négociation du futur accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). Nous avons aussi la problématique de personnel d'encaissement avec de plus en plus de magasins qui sont dans des schémas d'encaissement dit automatique. Ce personnel est appelé à travailler une partie de son temps sur des métiers qui sont en besoin et nécessiteront du temps d'accompagnement et de formation.

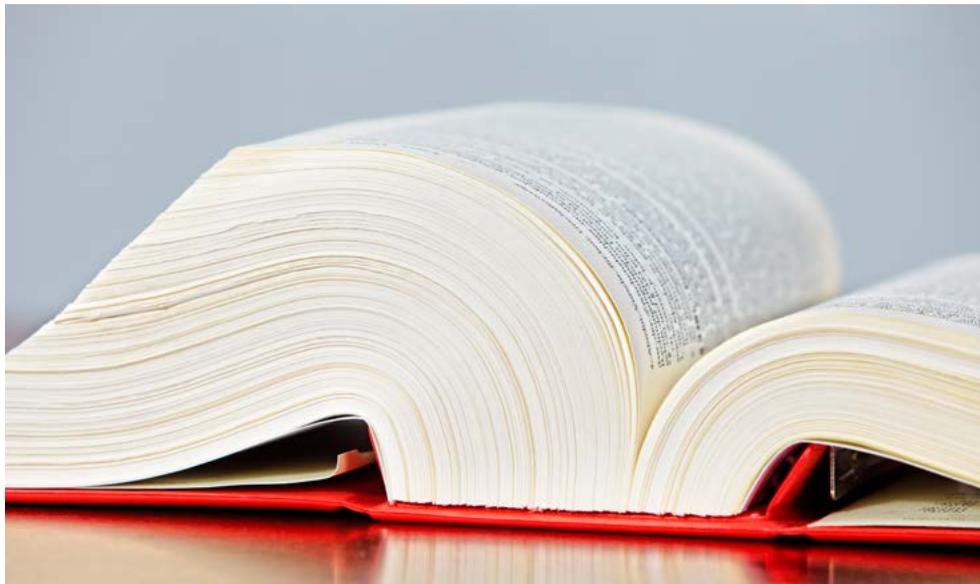
Résultat : on a des équipes qui sont aujourd'hui fatiguées et déboussolées ! Le moral des troupes est en berne, les efforts sont mal récompensés avec la baisse des résultats et la conséquence sur la distribution de participation ou de primes. Les perspectives sont moroses, beaucoup de projets sont en déploiements et nécessitent du temps. Auchan est à la croisée des chemins et la convalescence de l'entreprise est longue. Le groupe Auchan a présenté sa vision à 2032 avec une croissance importante, à l'international mais surtout en France, pays natif et majeur, mais on ne la voit pas suffisamment au quotidien. La nouvelle équipe dirigeante en place depuis un an et demi obtiendra-t-elle des résultats avec sa nouvelle stratégie ? L'avenir nous le dira...

Contact
Bruno Delaye
DS Auchan Retail France
06 17 14 17 13



La belle équipe

LE SERVICE JURIDIQUE SE RESTRUCTURE ET UNE NOUVELLE ÉQUIPE SE MET EN ORDRE DE MARCHÉ POUR MENER SES MISSIONS ET APPORTER UNE AIDE QUOTIDIENNE AUX ADHÉRENTS ET REPRÉSENTANTS DE LA FÉDÉRATION. PRÉSENTATION.



Après vingt ans de bons et loyaux services au sein du service juridique, Virginie Demoucron est partie sous d'autres cieux professionnels. C'est désormais Élodie Martinez qui reprend les rênes pour diriger ce service : « Je suis arrivée le 1^{er} décembre 2009 comme juriste entreprise, et ça fait bientôt quatorze ans que je suis liée à la Fédération. En tant que responsable, je souhaite faire évoluer le service juridique pour que nous soyons encore plus novateurs et force de proposition afin que notre Fédération puisse continuer de grandir. La partie management est également une découverte dans ce poste mais je vais faire en sorte d'être juste, bienveillante, et à l'écoute de mon équipe à l'image des valeurs que notre Fédération

”
 Quand tu travailles trois ans à la Fédération, c'est comme si tu avais acquis une expérience de dix ans en entreprise.

prône. Aujourd'hui, je peux m'appuyer sur Enes Kefelioglu qui est arrivé comme juriste en janvier 2020 et sur Nathan Bothereau qui nous a rejoints le 1^{er} septembre, en passant des études au monde du travail. »

Jamais sans le service juridique !

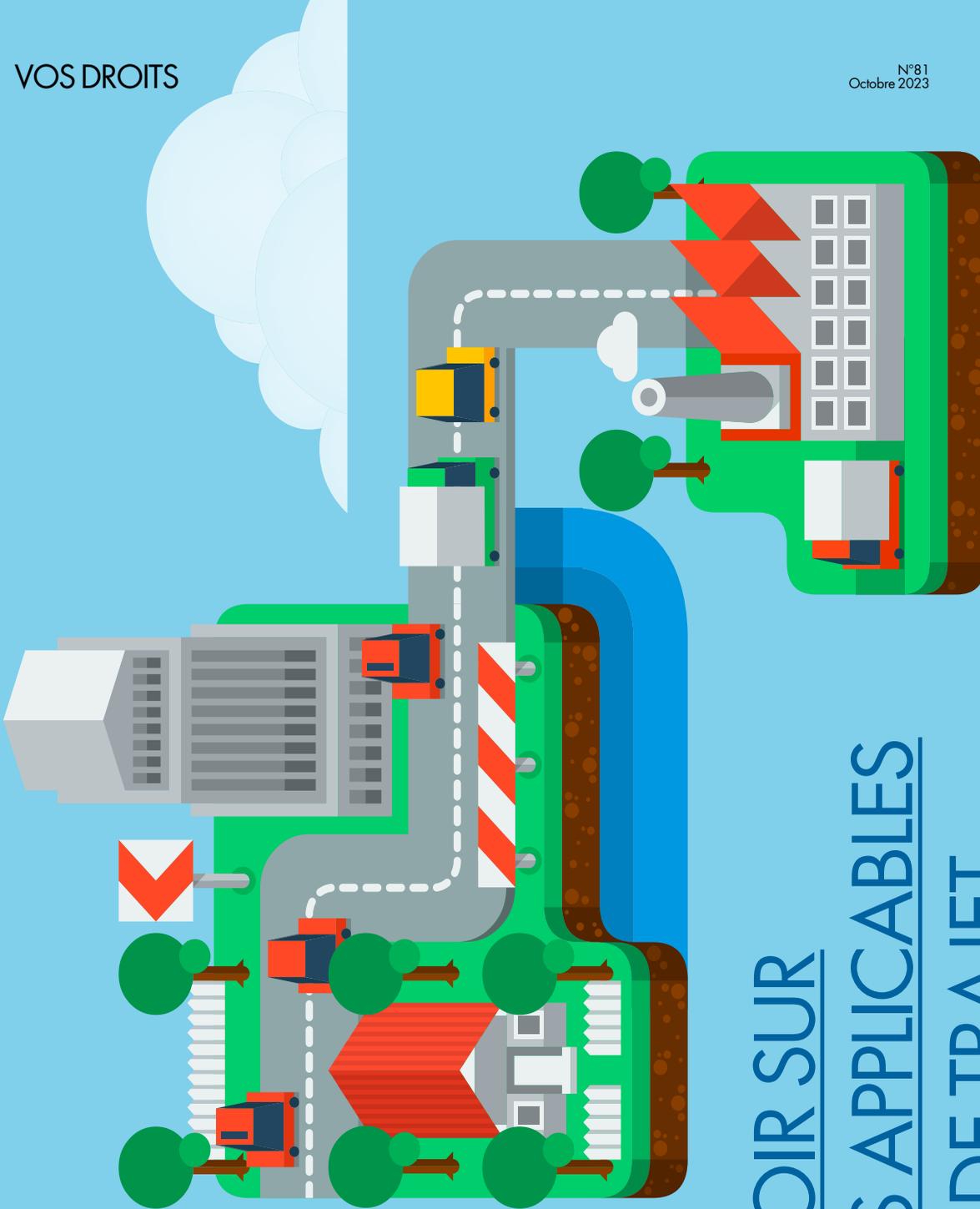
On l'aura compris : grâce au service juridique, vous

n'êtes plus seul face à votre employeur. À la disposition des adhérents et des représentants de la CFTC, l'équipe juridique vous assiste et vous conseille sur vos droits qu'il s'agisse des questions individuelles (procédure de licenciement, harcèlement moral, discrimination...) ou des problématiques collectives (restructuration, PSE, élections professionnelles). Il intervient

aussi lors des négociations de conventions collectives auprès des négociateurs de branche. Sans oublier la partie des contentieux. « Dans ce vaste domaine d'intervention, ce qui est le plus récurrent est l'accompagnement des représentants syndicaux (délégué syndical, membre du CSE...) sur des questions juridiques, mais également pour toute analyse de projets d'accords d'entreprise. Quand tu travailles trois ans à la Fédération, c'est comme si tu avais acquis une expérience de dix ans en entreprise. En termes de formation, il est difficile de trouver mieux, et intellectuellement c'est idéal pour un juriste ! », souligne Élodie Martinez.

Le service juridique se veut donc un support technique au service des adhérents et des élus. « Nous apportons les conseils nécessaires à nos représentants du personnel afin qu'ils puissent exercer efficacement leur mandat dans l'entreprise et qu'ils puissent être une source sûre pour les salariés sur le terrain : "LA personne à aller voir en cas de question juridique". Si vous avez un doute, il est préférable de nous appeler pour éviter toute erreur qui sera plus difficile à récupérer pour nous mais qui aura aussi pour effet de vous faire perdre en crédibilité. N'oubliez pas que les services juridiques et communication fonctionnent ensemble et forment un véritable duo de choc pour que vous puissiez faire rayonner la CFTC dans votre entreprise. Enfin, il ne faut pas oublier le service Formation car plus vous serez formés plus vous serez efficaces et sûrs de vous dans votre entreprise. », conclut Élodie Martinez.

Contact
 Permanence du service juridique
 01 46 07 04 32



TOUT SAVOIR SUR LES RÈGLES APPLICABLES AU TEMPS DE TRAJET ENTRE LE DOMICILE ET LE LIEU DE TRAVAIL

Le **temps de trajet**, également appelé temps de déplacement professionnel, fait référence au temps nécessaire pour se rendre sur le lieu d'exécution habituel du contrat de travail. La loi prévoit expressément que ce temps ne constitue pas du temps de travail effectif (temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles). À ce titre, le salarié ne perçoit aucune rémunération pour le temps passé pour se rendre de son domicile à son lieu de travail.

Toutefois, dans certains cas de figure et pour certains déplacements, ce temps de trajet domicile-lieu de travail peut être considéré comme étant du temps de travail effectif ou faire l'objet de contrepartie.

★ **LE SALARIÉ BÉNÉFICIE-T-IL D'UNE COMPENSATION LORSQU'IL PART DE SON DOMICILE POUR SE RENDRE SUR LE LIEU D'EXÉCUTION DU TRAVAIL QUI N'EST PAS SON LIEU DE TRAVAIL HABITUEL ?**

Si la durée du temps de trajet entre son domicile et son lieu de travail est la même qu'avec le lieu d'exécution prévue alors le salarié ne bénéficiera d'aucune compensation car il n'y a aucun préjudice.

Si ce temps trajet dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il devra obligatoirement faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. Cette contrepartie n'équivaut pas à une rémunération au taux horaire du salarié car le temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif. Elle est déterminée par l'employeur et ne doit pas être dérisoire selon la jurisprudence (Cass. Soc., 30 mars 2022, n° 20-15.022)

Ce cas de figure peut se présenter notamment lorsque le salarié est amené à assister à une réunion dans un autre établissement de l'entreprise ou pour rencontrer un client sur un lieu de travail inhabituel impliquant un temps de déplacement plus long.

★ **LA MÊME RÈGLE S'APPLIQUE-T-ELLE AU TRAJET POUR SE RENDRE À UNE FORMATION PRÉVUE PAR L'EMPLOYEUR ?**

En principe, même lorsqu'une action de formation est prévue par l'employeur et est assimilée à du temps de travail effectif, cela n'englobe pas le temps de trajet pour s'y rendre, et ce quelle que soit sa durée.

Le salarié se rendant en formation bénéficiera d'une contrepartie pour ce déplacement exceptionnel que si le temps de trajet pour se rendre à la formation est plus conséquent que son temps de trajet habituel pour se rendre sur son lieu de travail. Ce ne sera que la partie excédentaire qui sera compensée par l'employeur.

★ **QU'EN EST-IL POUR LE TEMPS DE TRAJET ENTRE DEUX LIEUX DE TRAVAIL ?**

Le temps passé entre deux lieux de travail constitue du travail effectif et doit être comptabilisé comme tel. Ainsi, la période correspondant à ce déplacement professionnel effectué sur son horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

★ **COMMENT EST PRIS EN COMPTE LE DÉTOUR EFFECTUÉ PAR UN SALARIÉ DURANT LE TRAJET DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL ?**

Le salarié qui effectue volontairement un détour durant son trajet domicile-lieu de travail ne bénéficie d'aucune contrepartie.

Si toutefois ce détour est imposé par l'employeur, alors cela sera considéré comme un trajet effectif entre deux lieux de travail et sera décompté comme du temps de travail effectif.

★ **COMMENT EST PRIS EN COMPTE LE TEMPS DE TRAJET D'UN REPRÉSENTANT DU PERSONNEL QUI SE REND À UNE RÉUNION OBLIGATOIRE ORGANISÉE PAR L'EMPLOYEUR ?**

• Lorsque le temps de trajet d'un représentant du personnel est pris pendant l'horaire normal de travail, celui-ci doit être considéré comme du temps de travail effectif et doit être rémunéré.

• Lorsqu'il est pris en dehors de l'horaire normal de travail, il doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

 **NOTEZ-LE !**

Les temps d'attente ouvrent droit à rémunération dans les mêmes conditions. Il s'agit notamment du temps entre l'horaire fixé pour la réunion et l'heure d'arrivée compte tenu des horaires de transport ainsi que les temps d'attente entre les divers modes de transport empruntés.

Les représentants du personnel doivent donc, lorsque la réunion se déroule en un lieu distant, être rémunérés pour l'ensemble du temps du trajet, sans déduction sur leur éventuel crédit d'heures de délégation.

★ **COMMENT EST PRIS EN COMPTE LE TEMPS DE TRAJET LORSQU'UN SALARIÉ N'A PAS DE LIEU DE TRAVAIL « HABITUEL », COMME C'EST LE CAS POUR LES ITINÉRANTS ?**

Initialement, le temps de trajet effectué par un salarié itinérant entre son domicile et son premier client, puis entre son dernier client et son domicile n'était pas du temps de travail effectif.

Or, par un récent arrêt, la Cour de cassation a opéré un revirement sur ce point. Sous l'influence de la Cour de justice de l'Union européenne, il est désormais considéré que lorsque les temps de déplacements accomplis par un salarié itinérant entre son domicile et les sites des premiers et derniers clients répondent à la définition du temps de travail effectif, ce temps sera considéré et rémunéré comme du temps de travail effectif.

★ **EXISTE-T-IL UN RÉGIME JURIDIQUE SPÉCIFIQUE POUR LE TEMPS DE TRAJET DANS LE CADRE D'UNE ASTREINTE ?**

En matière d'astreinte, la Cour de cassation précise que le temps de déplacement accompli lors des périodes d'astreinte fait partie intégrante de l'intervention et constitue un temps de travail effectif.

★ **QUEL EST LE RÉGIME JURIDIQUE APPLICABLE AUX ACCIDENTS SURVENUS DURANT CES TEMPS DE TRAJET ?**

Lorsqu'un salarié est confronté à un accident pendant son trajet domicile-lieu de travail, la qualification à retenir sera celle d'accident du trajet. En effet, dans ces cas de figure la notion d'accident du travail est exclue.

Il est à préciser que lorsque les circonstances de fait démontrent que l'accident s'est produit sur l'itinéraire normal et au temps normal du trajet, ledit accident est présumé être un accident de trajet. Ainsi, l'accident doit survenir dans un temps de trajet considéré comme normal par rapport aux horaires habituels.

branchez-vous santé

Économiquement
vertueux, socialement
indispensable



Ensemble, relevons le défi

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

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



Sources :

(1) UFSBD,

(2) e-cancer 2017,

(3) Étude BPI France Observatoire Amarok

Plus d'information sur
www.ag2ramondiale.fr/branchez-vous-sante
bgbranchezvousante@ag2ramondiale.fr

Jeux olympiques

À QUOI FAUT-IL S'ATTENDRE EN 2024 ?



À UN AN DES JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES DE PARIS 2024, DE NOMBREUSES QUESTIONS PEUVENT ENCORE TROUBLER LA FÊTE. AU PREMIER RANG, LA SÉCURITÉ : LE COMITÉ D'ORGANISATION COMPTE SUR LE RENFORT DE 20 000 AGENTS DE SÉCURITÉ PRIVÉE, MAIS CEUX-CI MANQUENT TOUJOURS À L'APPEL. SERA-T-IL NÉCESSAIRE DE RECOURIR EN APOINT À L'ARMÉE ? QUANT AUX SECTEURS DE L'HÔTELLERIE, DE LA RESTAURATION ET DU COMMERCE, SERONT-ILS PRÊTS ET EN ORDRE DE BATAILLE POUR ACCUEILLIR AU MIEUX LES TOURISTES ? ET SURTOUT AU PRIX DE QUELS EFFORTS ? ENQUÊTE.



© PARIS 2024

L

es Jeux Olympiques de Paris 2024 se dérouleront du 26 juillet au 11 août 2024, suivi des Jeux Paralympiques du 28 août au 8 septembre. Plus l'événement se rapproche et plus les sujets d'inquiétude se font jour pour ce chantier de tous les dangers. Au premier rang, la gestion de la sécurité est un immense défi : la France sera-t-elle capable de répondre à cet enjeu de sécurité comme l'affirme le ministre de l'Intérieur Gérald Darmanin ? Cet optimisme n'est pas partagé par les professionnels du secteur et notamment par le président de la fédération française de la sécurité privée, Pierre Brajeux : « C'est une équation compliquée, pour ne pas dire impossible ». En effet, comment trouver 20 000 agents d'ici à l'été prochain, dans un métier déjà en tension ? Pas rassurant, si l'on se remémore la débâcle des JO de Londres en 2012 où quelques semaines avant l'ouverture, la firme de sécurité privée G4S, principal prestataire des organisateurs en la matière, n'avait pu fournir que 7 000 agents sur les 10 400 attendus pour la cérémonie d'ouverture, obligeant le gouvernement à dépêcher en urgence 3 500 militaires, puis encore 1 200 renforts.

LA SÉCURITÉ : UN IMMENSE DÉFI ?

Pour Stéphane Boudon, président du SNEPS CFTC, « on estime qu'il faudra entre 20 000 et 30 000 agents de sécurité privée supplémentaires pour assurer la sécurité des JO, alors que la profession manque déjà de

20 000 personnels, soit 10 % de ses effectifs puisque l'on compte 180 000 agents de sécurité en France. Au total, c'est bien 50 000 agents de sécurité privée dont on a besoin pour compléter le dispositif de sécurité de cet événement majeur. »

Même si la sécurité privée est un secteur qui a le vent en poupe, pourquoi les entreprises n'arrivent-elles pas à recruter ? « La réponse est simple, le métier n'est pas valorisé ; notre quotidien ce sont des horaires décalés, avec 1 week-end travaillé sur 2, des conditions de travail difficiles, et, surtout, un salaire équivalent au SMIC qui n'est pas légitime par rapport au travail que l'on accomplit, et rien ne change ! Nous subissons même les tentatives des organisations patronales qui voulaient nous faire signer un nouvel accord des classifications en cédant au passage des acquis sociaux. Résultat : aucune organisation de salariés n'a signé, et, aujourd'hui, la profession est complètement à l'arrêt. Pire, les syndicats patronaux n'envisagent même pas d'augmentations de salaires pour compenser l'inflation d'ici l'année prochaine alors même que les deux premiers coefficients se retrouvent en dessous du SMIC de la grille conventionnelle », explique Stéphane Boudon. Dans ce secteur de la sécurité, les difficultés de recrutement ne datent pas d'hier. À un an des Jeux Olympiques, la situation était pourtant prévisible et dénoncée depuis de nombreuses années par la CFTC.



© PARIS 2024



LE DÉFI DE LA SÉCURITÉ

Pour les Jeux Olympiques et Paralympiques à Paris, en 2024, entre 20 à 30 000 agents de sécurité privée supplémentaires seront nécessaires alors que la profession manque déjà d'environ 20 000 personnes.

« Si Paris 2024 pratique le moins-disant ou tire les prix vers le bas, les entreprises de sécurité privée n'auront pas envie de candidater », prévient Cédric-Paulin, secrétaire général du GES, le syndicat national patronal des entreprises de la sécurité privée.

”
AUTANT DEMANDER RAPIDEMENT
AUX MILITAIRES ET AUX FONCTIONS
RÉGALIENNES DE L'ÉTAT D'ASSURER
LA SÉCURITÉ PARCE QUE ÇA
VA ÊTRE LA BÉRÉZINA DANS LE
SECTEUR DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE.

« Aujourd'hui, les entreprises de la prévention sécurité sont en plein désarroi, affirme Stéphane Boudon. D'une part, elles sont bien incapables de répondre au besoin des 50 000 agents de sécurité privés, selon l'estimation du ministère de l'Intérieur, et, d'autre part, ne savent donc plus comment faire pour recruter dans une profession qui a perdu toute attractivité. Dommage que les syndicats patronaux, GES en tête, ne comprennent pas que nos professions méritent une vraie reconnaissance et des augmentations de salaire dignes de ce nom. »

Pourtant, la sécurité est bien l'épreuve que Paris 2024 ne doit pas rater. À l'issue du premier appel d'offres lancé en mars 2023, seuls 4 200 agents de sécurité privée ont été recrutés, soit un cinquième des besoins. D'importantes sociétés du secteur n'ont même pas candidaté, préférant rester fidèles aux entreprises avec lesquelles elles travaillent toute l'année. Le marché des JO serait-il moins rémunérateur ?

Et Stéphane Boudon d'insister : « Nous allons à la catastrophe car les autorités et les patrons n'ont à ce jour pas de solutions. Autant demander rapidement aux militaires et aux fonctions régaliennes de l'État d'assurer la sécurité parce que ça va être la Bérézina dans le secteur de la sécurité privée. La seule réforme qu'a fait le gouvernement est de proposer un titre de formation professionnelle grand événement de 106 heures pour attirer les demandeurs d'emploi et les jeunes. Mais si, demain, ces mêmes personnes ont aussi le choix de devenir serveur en salle dans un restaurant, sans aucune formation requise, pour le même salaire et des conditions de travail plus favorables, à votre avis que vont-ils choisir ? Si l'on veut faire quelque chose de sérieux il faut mettre des moyens financiers pour rendre ce métier d'agent de sécurité attractif. »

Enfin, faute de personnel suffisant pour assurer la sécurité des Jeux Olympiques de Paris, la région Île-de-France a chargé Pôle emploi d'une mission cruciale : réaliser 20 000 « entrées en formation » d'agents de sécurité d'ici avril 2024 pour pourvoir 15 000 postes afin d'assurer le bon déroulement des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris. « On croit rêver ! Aujourd'hui, même avec la meilleure des volontés, les centres de





formation agréés, le CNAPS (conseil national des activités privées de sécurité) ou l'ADEF (association pour le développement de la formation professionnelle dans la branche sécurité privée) qui ont le pouvoir de délivrer le titre de formation professionnelle de 175 heures, ne sont pas en mesure de former 20 000 agents d'ici le mois d'avril. Techniquement, ce n'est pas possible, à moins de sortir des décrets spécifiques pour faire de la formation en masse. »

À l'heure actuelle, 350 000 personnes possèdent une carte professionnelle d'agent privé en France, mais seulement 180 000 sont en exercice. Où est passée l'autre moitié qui ne travaille plus dans la sécurité ? « Ces gens sont partis de notre profession parce qu'ils ont trouvé mieux ailleurs et ne veulent plus travailler le week-end, les jours fériés, la nuit avec un salaire de misère. La crise sanitaire majeure provoquée par le Covid-19 a également pesé sur les effectifs car beaucoup de salariés se sont retrouvés en chômage partiel, mais aussi dans l'incapacité de faire de l'événementiel ou de travailler dans les stades de foot comme ils avaient l'habitude de le faire pour trouver un indispensable complément de salaire. Du coup, ils ont rejoint d'autres professions qui étaient restées ouvertes à l'emploi ; ils ont découvert d'autres métiers et ne sont pas revenus. »

Aujourd'hui, il y a urgence et un besoin impératif de renfort du privé, mais chacun sait dans les rangs des professionnels du secteur et des policiers de métiers que l'on ne devient pas agent de sécurité du jour au lendemain, et sûrement pas avec seulement 106 heures de formation. « À la CFTC, notre volonté est que l'on reconnaisse enfin notre importance stratégique dans le dispositif sécuritaire français. La preuve, on nous a même sollicités pendant les émeutes alors que notre métier n'est pas d'assurer l'ordre. Chacun a son domaine de compétence, mais si, l'on veut une vraie profession capable de collaborer dans le cadre d'un continuum de sécurité, il faudrait définir les contours et les règles, et on aurait dû le faire depuis des années... aujourd'hui il manque toujours 20 000 personnes. »

Alors, les JO, un rêve, un espoir ou bien une catastrophe ? « Je pense qu'il est impossible de relever le défi de la sécurité privé pour cet événement. Cependant, j'espère que cette inquiétude va servir de révélateur au malaise qui perdure dans notre secteur et qui se traduit par une panne de recrutement. Face à ce grand électrochoc, les patrons n'auront plus le choix que de valoriser nos métiers qui ne consistent pas seulement à garder une grande surface. Il faut que ça bouge et

que des mesures exceptionnelles soient prises dès la rentrée sur les salaires, ce qui pourrait permettre de boucher le trou des 20 000 personnes qui manquent dans la profession. »

HÉBERGEMENT ET RESTAURATION : À L'ÉPREUVE DU RECRUTEMENT

Ils ne sont pas dans la course aux titres et aux médailles, mais les hôteliers et restaurateurs d'Île-de-France et des villes hôtes figureront parmi les grands gagnants des JO de Paris 2024 avec une fréquentation touristique estimée entre 15 et 20 millions supplémentaires. Mais une chose est sûre, il ne faudra pas se reposer sur ses acquis mais anticiper pour être dans les starting-blocks l'été prochain. De son côté, le gouvernement se veut incitatif avec un Label « Qualité tourisme », des aides aux travaux pour améliorer l'accessibilité ou encore une formation linguistique... Mais tous ne bénéficieront pas du rayonnement des Jeux, notamment les salariés d'un secteur peu attractif avec des salaires peu élevés, des amplitudes horaires plus importantes qu'à la normale. Pour Jean Salvado, président du Shrif CFTC, « c'est déjà compliqué à l'heure actuelle. Dans les branches de la restauration collective, on constate déjà cette difficulté et nos adhérents nous remontent qu'ils travaillent



© PARIS 2024

HCR : BESOIN DE 60 000 EMPLOIS

Dans la restauration, les établissements vont devoir se mettre en ordre de bataille pour accueillir 10 000 athlètes et 15 millions de touristes à nourrir pendant toute la durée des Jeux Olympiques et Paralympiques, soit un volume supérieur à une année normale. À la veille des JO, le secteur des hôtels-café-restaurants (HCR) s'inquiète.

Alors que près de 400 000 emplois restent non pourvus dans le secteur en 2023 selon Pôle emploi et qu'il faudra en créer au moins 60 000 de plus pendant les JO, ce sont près d'un demi-million d'emplois qui risquent de ne pas trouver preneur l'année prochaine. Et la situation ne semble pas s'améliorer. Les professionnels continuent d'enchaîner les services où il manque un équipier, en salle ou en cuisine, et de supporter une surcharge de travail.



À titre indicatif, 13 millions de repas seront servis pendant l'événement à plus de 10 000 athlètes, mais aussi aux membres de l'organisation et 45 000 volontaires, aux 26 000 médias accrédités et à des millions de visiteurs. « En ce moment, beaucoup d'hôtels sont en train de finaliser leurs travaux pour le bien-être des clients. Mais l'hôtellerie et la restauration devront recruter plusieurs milliers d'emplois pour recevoir au mieux les touristes du monde entier. On est encore loin du compte, et l'on espère que les employeurs vont mettre la main à la poche pour les salaires, sinon le personnel sera aux abonnés absents. » En 2022, 30 % des emplois saisonniers n'ont pas trouvé preneurs. Ce secteur fait face à des fortes difficultés de recrutement qui se sont accrues sous l'effet de la crise sanitaire puis de la reprise. « Durant cette période, les cafés et restaurants étaient souvent fermés, créant un effet pandémie où les personnels sont partis vers d'autres métiers pour essayer de vivre mieux, rappelle Jean Salvado. Ils ont fait des essais ailleurs et ne sont pas revenus. Ils ont préféré d'autres métiers pour gagner la même chose plutôt que de travailler le soir ou les samedis et dimanche. On est en manque de cuisinants et on le sera de plus en plus si le métier continue de ne plus être attractif. On voit même des établissements pratiquer un dumping en vue de recruter des cuisiniers, serveurs ou femmes de chambre dans l'établissement d'à côté. Les employeurs recrutent aussi des gens qui ne sont pas du métier en les formant parfois sur le tas, ce qui ne donne pas forcément une bonne image de notre métier. »

COMMERCE : QUAND LE DIMANCHE S'IMPOSE POUR LES JEUX...

Pour ne pas passer à côté de la manne financière des quelque 10 millions de spectateurs français et étrangers, et des 10 000 athlètes attendus dans l'Hexagone, l'ouverture dominicale des commerces est à l'ordre du jour. La question a été partiellement tranchée par le Sénat, dès le 31 janvier 2023, qui a approuvé l'ouverture exceptionnelle de certains commerces le dimanche pendant les Jeux Olympiques et Paralympiques 2024. Sauf que le projet déplaît à la mairie de Paris, qui juge que la loi encadrant aujourd'hui les ouvertures dominicales convient très bien. Par ailleurs, la mesure votée par le Sénat ne se limite pas à la durée des Jeux (en cumulé 29 jours) puisqu'elle s'étendrait sur une période comprise entre le 1^{er} juin 2024 et le 30 septembre 2024. Pour rappel, les commerces concernés devront être situés dans les communes d'implantation des sites de



souvent à flux tendu. De plus, en région parisienne, loger le personnel de la restauration et de l'hôtellerie va poser un souci. » Face à l'afflux considérable de touristes, en pleine période estivale, le secteur de l'hébergement et de la restauration va avoir besoin de sang neuf dans tous ses métiers et surtout des gens motivés pour faire face à l'afflux des touristes. D'après les estimations, plus de 13 000 emplois sont nécessaires pour les métiers de la cuisine et de la restauration. Quant au service en salle, on estime à plus de 10 000 postes. Bien évidemment, l'hôtellerie ne fait pas exception et recrutera presque 5 000 emplois. « Aujourd'hui, nous avons peu de visibilité, mais nous savons par avance que l'amplitude horaire va être très élevée, mais seulement pour les personnes qui peuvent se le permettre car les salariés ont aussi des vies de famille ou alors ils seront en vacances. C'est pourquoi il faudra anticiper pour qu'ils ne partent pas », rappelle Jean Salvado.



EN RÉGION PARISIENNE,
LOGER LE PERSONNEL
DE LA RESTAURATION
ET DE L'HÔTELLERIE VA
POSER UN SOUCI.

#OCIRPAIDANTS

La garantie sur-mesure pour le salarié aidant

- > Aide financière
- > Accompagnement social et services dédiés dès l'adhésion



OCIRP : Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance régi par le Code de la Sécurité sociale.

OCIRP.FR

Assureur à vocation sociale au service du salarié et de sa famille

L'OCIRP, Union d'institutions de prévoyance à but non lucratif et à gouvernance paritaire, innove 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. 6,6 millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. 1,5 million d'entreprises et leurs salariés nous font confiance. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, un accompagnement social et des services dédiés.

VEUVAGE - ÉDUCATION - HANDICAP - DÉPENDANCE - AIDANTS

OCIRP
protéger. agir. soutenir



© AFP / G. S.



DIFFICILE DE RECRUTER QUAND IL N'Y A PLUS D'ASCENSEUR SOCIAL ET QUE LES MÉTIERS NE SONT PLUS ATTRACTIFS EN FRANCE COMME AILLEURS.



compétition des jeux ainsi que dans celles limitrophes ou situées à proximité de ces sites. Enfin, la dérogation au repos dominical sera mise en œuvre par l'employeur sous réserve du volontariat du salarié. Il devra également bénéficier des contreparties prévues par le Code du travail : rémunération doublée et repos compensateur équivalent en temps. Prochaine étape : l'examen du texte à l'Assemblée nationale. « Au pire, le gouvernement fera comme il a l'habitude de le faire, notamment pour les soldes, à savoir fixer par arrêté de dernière minute une réglementation sans aucun respect des droits des salariés, avertit Patrick Ertz, président de la Fédération CSFV. Bien sûr, on trouvera toujours des volontaires pour travailler le dimanche si la journée est majorée. Sauf qu'aujourd'hui les entreprises qui ont le droit à 12 ouvertures dominicales les utilisent seulement quand elles n'ont pas besoin de majorer la rémunération ni de les rendre récupérables car ça leur coûte trop cher. » Pour les enseignes de la grande distribution, recruter des salariés n'est toujours pas une mince affaire car le marché de l'emploi continue d'être sous tension. À l'approche des Jeux, les candidats vont-ils répondre à l'appel ? Aujourd'hui, les salariés dénoncent plutôt la faiblesse de leur salaire face à l'inflation, et leur fatigue physique et morale face à des conditions de travail qui se dégradent de plus en plus. En effet, la réduction des effectifs entraîne une surcharge de travail. « Sur le recrutement, on observe de réelles difficultés qui sont liées souvent à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, mais aussi aux conditions salariales et de travail dégradé. Difficile de recruter quand il n'y a plus d'ascenseur social et que les métiers ne sont plus attractifs en France comme ailleurs. Et souvent, le salarié est devenu une variable d'ajustement », reconnaît Patrick Ertz. Dans le commerce, on observe aussi un phénomène lié aux incivilités des consommateurs notamment à l'encontre des hôtesses de caisse. « Il y a un rapport de l'UNI dont nous sommes adhérents, c'est le syndicat mondial des industries de services qui dénonce les incivilités croissantes dont sont

victimes les salariés. L'UNI rappelle à juste titre que les employeurs ne protègent pas assez leur personnel, c'est pourtant de leur responsabilité », assure Patrick Ertz. L'attractivité de ces métiers n'est toujours pas d'actualité, pourtant qualifiés d'essentiels pendant le confinement, de mi-mars à mi-mai 2020. De nombreuses personnes parmi ces travailleurs ont dû continuer à sortir de chez elles pour aller travailler, parce que leurs activités étaient essentielles à notre survie, à notre santé, au soin d'autrui, au bon fonctionnement de notre économie. Rappelez-vous la phrase d'Emmanuel Macron à l'époque : « Il nous faudra nous rappeler aussi que notre pays, aujourd'hui, tient tout entier sur des femmes et des hommes que nos économies reconnaissent et rémunèrent si mal. » Près de trois ans après, les difficultés de ces métiers sont restées en l'état, voire se sont aggravées. Enfin, dans ce modèle de la grande distribution en crise, la franchise est devenue une grande mode en France. « Imaginez que McDonald's ait un restaurant déficitaire et le propose en franchise à son directeur. Si celui-ci accepte, il devra s'acquitter d'une redevance d'exploitation. Sauf que les accords McDonald's ne vont plus s'appliquer aux salariés après 15 mois ; ces derniers bénéficieront de la convention collective bien moins-disante. Résultat : ce sont les salariés qui vont payer la franchise et ainsi s'appauvrir. » Une chose est sûre : les JO sont une opportunité et une véritable vitrine pour valoriser la France. « C'est dans moins d'un an, et le compte à rebours est lancé malgré de nombreux problèmes à régler, avertit Patrick Ertz. Comment va-t-on gérer la question des transports, de la propreté, de la sécurité et la pénurie de main-d'œuvre qui affectent l'organisation des Jeux. Sans compter que les délégations internationales vont venir en repérage au moins trois mois avant l'arrivée des sportifs. Dès janvier, la France devra vivre au rythme des Jeux ».



« La sécurité, c'est l'objectif numéro 1 des organisateurs »



Pierre Rabadan, ←

Adjoint à la Maire de Paris en charge du sport, des Jeux Olympiques et Paralympiques et de la Seine

À MOINS D'UN AN DU COUP D'ENVOI DES ÉPREUVES, LA FRANCE EST-ELLE EN MESURE DE RELEVER TOUS LES DÉFIS LIÉS À L'ORGANISATION DES JEUX OLYMPIQUES. ENTRETIEN...



PAROLE D'EXPERT

Quel est le rôle de la ville de Paris dans l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques ?

Pierre Rabadan — La Ville de Paris est la ville hôte du projet des Jeux de Paris 2024 : elle a signé, avec le Comité National Olympique Sportif Français (CNOSF) et le Comité International Olympique (CIO) le contrat qui acte l'attribution de la XXXIIIe Olympiade à la France.

Pour la première fois, une grande partie des épreuves, soit 64 % des disciplines, se dérouleront en cœur de Ville, et dans le cœur historique et iconique de la ville de Paris. De même, les deux cérémonies d'ouverture des Jeux seront organisées en dehors d'une infrastructure sportive : la cérémonie d'ouverture des JO se déroulera le 26 juillet 2024 sur la Seine, et celle des Paralympiques se tiendra également dans un cadre unique, sur la Place de la Concorde et en bas des Champs-Élysées, le 28 août.

L'ambition de la Ville de Paris est forte pour ces Jeux : démontrer qu'un nouveau modèle de Jeux est possible en organisant un événement sportif sobre, au cœur de ville, spectaculaire et qui laissera un héritage important aux Parisiennes et Parisiens.

Pensez-vous qu'il vous sera aussi possible de relever le défi de la sécurité privée, sachant que 20000 à 30000 personnes seront nécessaires pendant quelques semaines et qu'ils manquent à l'appel ?

P. R. — La sécurité, c'est l'objectif numéro 1 des organisateurs. Il y aura plus de 200 délégations, la planète entière va regarder Paris. Cela ne peut se faire que dans des conditions de sécurité parfaitement définies et respectées. À ce jour, le chiffre de 25 000 agents de sécurité privée a été évoqué par le ministre de l'Intérieur et correspond à des effectifs qui sont nécessaires pour l'État ou pour le comité d'organisation pour remplir les missions de sécurité qui leur reviennent, en lien notamment avec la

protection des sites olympiques et des épreuves.

La Ville, de son côté, dispose de ses propres marchés de sécurité privée qui serviront notamment à sécuriser les événements dont la Ville aura la responsabilité en propre, comme les lieux de festivité et d'accueil des visiteurs le long du canal Saint-Martin, sur le parvis de l'Hôtel-de-Ville, et dans tous les arrondissements de Paris. En décembre dernier, la Ville a relancé une procédure pour renouveler ses accords-cadres pluriannuels en matière de sécurité privée qui concerneront donc les Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP), mais également les événements habituels que la Ville organise tout au long de l'année (Nuit Blanche, 14 juillet, Paris Plages...), ce qui est attractif et rassurant pour les prestataires. Pour ces marchés, la maire de Paris, Anne Hidalgo, a d'ailleurs souhaité relever les exigences qualitatives afin de faire appel à des acteurs solides et sérieux qui vont donc s'engager sur plusieurs années.

Pour certaines associations faire travailler 45 000 bénévoles gratuitement ne s'apparente-t-il pas à du travail dissimulé ?

P. R. — La Ville de Paris organise un programme avec 5 288 volontaires à l'occasion des Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024. Ce programme de volontariat de la Ville donne l'opportunité à plus de 5 000 personnes de prendre part activement à ce moment historique et à une expérience unique, sans qualification professionnelle requise. Les missions des volontaires de la Ville ont été précisées lors de l'annonce du programme et reposent principalement sur l'accueil des visiteurs dans l'espace public parisien aux abords des sites de compétition, des gares et des lieux touristiques. Toutes les missions de la Ville de Paris ont été validées par l'État, et notamment l'URSSAF et le ministère du Travail. Les Jeux ne sont pas une exception puisque le recours aux volontaires est courant dans l'organisation des grands événements sportifs internationaux. L'engouement observé suite à la phase de candidature, plus de 300 000 candidats pour les programmes de Paris 2024 et de la Ville de Paris (50 000 volontaires en tout) démontre une forte volonté de s'impliquer dans les Jeux et de réaliser une action de volontariat.

Ces Jeux permettront-ils d'accélérer la mise en accessibilité de la capitale ?

P. R. — Les Jeux paralympiques constituent le plus grand événement au monde, mettant les personnes en situation de handicap sur le devant de la scène. Les jeux de Rio, et, dans une moindre mesure, ceux de Tokyo puisqu'il n'y avait pas de public du fait de la pandémie, ont confirmé que les Jeux paralympiques permettent d'embarquer une société toute entière autour de l'émancipation et de l'autonomie des personnes handicapées. C'est ce que nous souhaitons réussir à Paris, sous le regard du monde entier. Dans un an exactement, nous accueillerons les premiers Jeux Paralympiques dans notre pays, à Paris. Ces Jeux sont un formidable accélérateur de la transformation pour une ville plus inclusive et plus accessible. Avec 350 000 visiteurs en situation de handicap attendus pour l'été 2024,

notre Ville a déjà réalisé d'importants progrès de mise en accessibilité pour accueillir tous les spectateurs dans des conditions améliorées. Les travaux en cours constitueront un héritage concret pour les Parisiennes et les Parisiens après les Jeux. Depuis deux ans, nous avons ainsi investi 13 millions d'euros pour rendre accessibles l'ensemble des lignes de bus avant 2024 et faciliter les déplacements partout dans Paris. Mille places de stationnement à mobilité réduite supplémentaires s'ajoutent par ailleurs aux 4 400 aménagées aujourd'hui. Surtout, la Ville engage un effort sans précédent d'amélioration de l'accessibilité par la mise en place progressive des quartiers d'accessibilité augmentée (QAA). Conçus avec des associations d'usagers et au nombre de 17 – 1 par arrondissement – ils comprendront un parcours augmenté qui reliera intégralement un ERP (équipement recevant du public) à huit catégories de services différents : équipements sportifs, équipements de santé, bibliothèque, équipements de petite enfance, équipements scolaires, équipements de loisirs, espaces verts, équipements culturels. Ces parcours usagers changeront durablement l'accessibilité et l'autonomie de tous dans l'espace public. Des aménagements structurants et pérennes sont menés par les agents de la Ville de Paris pour réparer les chaussées et faciliter les traversées, notamment aux abords des futurs sites de compétition. L'accessibilité est toujours l'objectif central des travaux engagés dans les équipements sportifs de la ville à Pierre de Coubertin (16^e), Rousié (17^e), Poissonniers et Dauvin (18^e) et la piscine Vallerey (20^e) qui seront des sites d'entraînement pour les JOP.

Paris 2024 va-t-il « créer un élan vers une inclusion durable et totale des personnes en situation de handicap » ?

P. R. — Les Jeux seront l'occasion de démontrer notre savoir-faire en matière d'organisation de grands événements sportifs et, surtout, notre capacité à mobiliser toutes les forces de la société parisienne pour une ville écologique, solidaire et engagée. À travers notre programme héritage, « Transformations Olympiques », nous avons réaffirmé notre engagement à faire de cet événement un projet commun au service de nos habitants

et dont les bénéficiaires perdureront bien au-delà de 2024.

La force des Jeux, de même que l'élan qu'il procure, constituent une opportunité extraordinaire pour faire de Paris une ville plus inclusive qui contribuera durablement à l'épanouissement des 150 000 Parisiennes et Parisiens en situation de handicap.

Au-delà de l'héritage matériel, nous voulons faire de Paris une terre d'accueil des prochains grands événements parasportifs internationaux, comme l'a été le championnat du monde para-athlétisme cet été et comme le sera la coupe du monde de rugby fauteuil en octobre, tout en soutenant le développement du parasport sur notre territoire. La dynamique des Jeux permet en effet, et depuis cinq ans maintenant, de développer une offre parasportive à travers un réseau de clubs para-accueillants qui s'appuie dès aujourd'hui sur un tissu sportif de 23 clubs et 1 700 licenciés.

La Ville de Paris souhaite créer cet élan d'inclusion durable et totale des personnes en situation de handicap. 400 personnes en situation de handicap parmi les 5 288 volontaires de la Ville de Paris seront formées à l'accueil et à l'accompagnement des personnes ayant des besoins spécifiques. C'est aussi dans l'échange entre tous les publics, quelle que soit leur situation, que réside la clef de l'inclusion et la transmission des valeurs paralympiques !

BIO

Pierre Rabadan, 43 ans, a joué en équipe de France, et au poste de troisième ligne aile au Stade français durant dix-sept ans, club avec lequel il a remporté cinq titres de champion de France. Engagé de longue date dans le milieu associatif, il s'est investi auprès de l'association Un Maillot pour la vie, a été bénévole aux Restos du Cœur et a été très impliqué auprès de Sport sans frontières (maintenant Play International). Le 3 juillet 2020, il est nommé adjoint de la Maire de Paris en charge du sport et des Jeux Olympiques et Paralympiques.



CONNAISSEZ-VOUS LE SYNDICAT NATIONAL DES MÉTIERS
DES SPORTS ET DU GOLF ? L'ÉQUIPE CFTC A SU Y MONTRER
SES MUSCLES AFIN DE POUVOIR INFLUER SUR LA POLITIQUE
DE SES DEUX BRANCHES. PRÉSENTATION.

La CFTC, c'est aussi du sport. Pour preuve, la CFTC est le premier syndicat de la branche du golf avec plus de 42 % de représentativité à quelques points de la majorité absolue, mais, en revanche, elle n'est plus représentative dans la branche du sport depuis six ans. « *Aujourd'hui, nous n'avons pas de permanents, mais seulement quatre élus pour gérer les missions du syndicat,* explique Yves Béchu, président du Syndicat national des métiers des sports et du golf CFTC (SNMS). *Bien sûr, il faut signer les protocoles d'accords préélectoraux (PAP), mais surtout tisser des liens dans les entreprises pour trouver des candidats susceptibles de se présenter au premier tour sous notre étiquette. Notre objectif est de pouvoir influencer sur la politique de la branche et négocier des avancées pour les salariés, mais aussi sur la formation professionnelle continue et les formations diplômantes* ».

La branche du sport regroupe environ 140 000 salariés, dont 77 % d'emplois en équivalent temps partiel, et 23 000 entreprises. Elle dépend à 83 % du sport associatif, 11 % du sport marchand et 6 % du sport professionnel. À ses côtés, la branche du golf pèse économiquement avec 1,5 milliard de chiffre d'affaires annuel, 5 200 salariés, dont 90 % d'emplois en équivalents temps

plein. La CFTC est présente dans l'ensemble de la branche du sport, de la petite association sportive aux grandes entreprises du sport, que ce soit l'UCPA ou les fédérations sportives en passant par le sport marchand et le sport professionnel.

« NOTRE OBJECTIF EST DE POUVOIR INFLUER SUR LA POLITIQUE DE LA BRANCHE. »

CRÉER 100 000 NOUVEAUX EMPLOIS

En juin, Amélie Oudéa-Castéra, la ministre des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques, a lancé le Grenelle des métiers et de l'emploi dans le sport avec pour ambition de créer 100 000 nouveaux emplois et multiplier par 5 les bénéficiaires des actions d'insertion, par et dans le sport. « *C'est une réelle avancée, et, sans attendre, la CFTC*

a lancé un certificat de spécialisation (CS) pour le sport adapté qui s'adosse au brevet professionnel (BP) golf, rappelle Yves Béchu. *Il fallait que l'on ait des éducateurs qui soient le mieux armés possible pour encadrer les activités sportives handicap en toute sécurité. Mais ma première préoccupation, ce sont les pratiquants car sans eux il n'y a pas de sport. En tant que syndicat, notre rôle est aussi d'accompagner tous les salariés pour que l'emploi soit le plus proche de leurs attentes.* »

Fin 2024, les élections professionnelles seront closes pour mesurer la prochaine audience et représentativité. « *En 2025, on devrait donc savoir si l'on est à nouveau représentatif dans la branche du sport,* note Yves Béchu. *Enfin, on va avoir un deuxième challenge avec les rapprochements de branches car le rapport Ramain, a priori, n'est pas enterré. Je fais le forcing avec la branche du golf pour y réfléchir. Pour ma part, il y a 2 branches approchantes c'est le sport et l'équitation.* » Il va y avoir du sport !

Contact
Yves Béchu,
président du SNMS CFTC
06 69 00 56 75
cftcsport.snms@gmail.com

DEVENEZ L'ACTEUR D'UNE TRADITION

POISSONNIER

ÉCAILLER

Un savoir-faire d'artisan

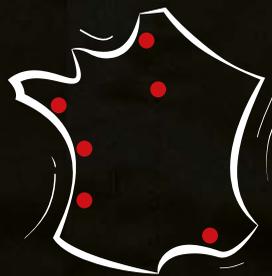


100 % d'embauche à l'issue du CAP
Rémunération avantageuse
Perspectives de carrière

Jordan Goube

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

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





Ajoutons du sens à la performance sociale des dispositifs de Branches

Notre ambition est d'apporter aux partenaires sociaux, acteurs du dialogue social au sein des branches professionnelles, l'expertise actuarielle, les solutions et les outils qui vont permettre de faire émerger des consensus sociaux durables et de renforcer l'attractivité des métiers. Pour cela, nous proposons, en fonction des enjeux et des risques professionnels de chaque branche, un socle de protection sociale adapté.

Plus de 30 ans d'expérience

Adding est l'une des références de l'actuariat conseil en protection sociale auprès des branches professionnelles, de la fonction publique d'état et des grandes entreprises.



www.adding.fr
contact@adding.fr