



# IMPULSION

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

84  
Juillet 2024

**VOS DROITS**  
**CONGÉS PAYÉS ET**  
**ARRÊTS MALADIE,**  
**LE MODE D'EMPLOI**

**VIE DE LA FÉDÉ**  
**SE MOBILISER CONTRE**  
**LA VIOLENCE ET LE**  
**HARCÈLEMENT**

**FOCUS**

## **SPÉCIAL** **NAO 2024**

**PAROLE D'EXPERT**

« LA PAUVRETÉ  
S'AGGRAVE,  
SURTOUT POUR  
LES FEMMES ! »

**COMMERCE**

Nature et  
Découvertes  
dans le  
brouillard

# Découvrez vos garanties conventionnelles santé prévoyance

AG2R LA MONDIALE est l'interlocuteur des branches professionnelles dans la mise en place, le suivi et le pilotage des régimes de protection sociale complémentaire conventionnelle.

Adaptées à chaque convention collective nationale (CCN), nos offres coconstruites avec les partenaires sociaux s'accompagnent d'actions ciblées spécifiques aux besoins de chaque secteur d'activités.



[https://www.ag2rlamondiale.fr/  
conventions-collectives-nationales](https://www.ag2rlamondiale.fr/conventions-collectives-nationales)

0.0006469-230223-01 - GIE AG2R - MEMBRE D'AG2R LA MONDIALE - 14-16 BOULEVARD MALESHERBES 75008 PARIS - 8 01 847 052 RCS PARIS



**AG2R LA MONDIALE**

Prendre la main  
sur demain

Épargne  
Retraite  
Santé  
Prévoyance



# 16

## Focus

### Spécial NAO : La bataille des salaires

Temps fort des négociations, les NAO 2024 se préparent dans un contexte toujours marqué par une forte inflation

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

8

### VIE DE LA FÉDÉ

Violence et harcèlement :  
« Il est temps de faire  
bouger les lignes ! »

12

### COMMERCE

Nature et  
Découvertes dans  
le brouillard

14

### VOS DROITS

Congés payés et  
arrêts maladie,  
le mode d'emploi

26

### PAROLE D'EXPERT

« La pauvreté  
s'aggrave, surtout  
pour les femmes ! »



*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

## ÉDITO



# SOYONS LES PORTEURS DE LA FLAMME SOCIALE !

À la veille des Jeux olympiques, symbole de paix et de fraternité, soyons à notre tour les porteurs de la flamme sociale pour fonder une société plus juste. Cet événement mondial est aussi l'occasion pour la France et l'Union européenne de promouvoir la paix et la résolution des conflits dans un monde en crise.

Dans nos entreprises, c'est le dialogue social qui se tend comme dans le reste de la société. En effet, de plus en plus de situations de conflits éclatent entre les partenaires sociaux et les directions qui ne jouent pas le jeu notamment de la négociation salariale. C'est souvent le cas lors des NAO où les employeurs mettent un coup de frein aux augmentations générales et renforcent la smicardisation des salaires.

Le gouvernement doit aussi faire évoluer son regard sur les travailleurs et les travailleuses de ce pays. Le salaire et le pouvoir d'achat, les conditions de travail, l'accès aux soins et l'accès aux logements sont autant de sujets qui n'ont pas été suffisamment pris en compte par le passé et qui doivent impérativement être traité par la nouvelle assemblée nationale.

D'ores et déjà, je vous donne rendez-vous le 10 septembre pour notre traditionnelle Garden-party 2024 afin de partager la rentrée sociale qui s'annonce. N'oubliez pas que « le plus beau métier d'homme est le métier d'unir les hommes », selon la formule de l'écrivain Antoine de Saint-Exupéry. En attendant, je vous souhaite les plus belles vacances possibles !

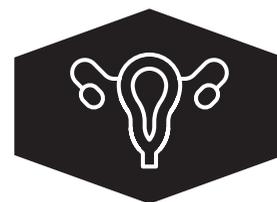


**Patrick Ertz,**  
**président de la CSFV-CFTC**  
06 80 21 29 12  
patrick.ertz@csfv.fr



## JO PARIS 2024, UNE COMPENSATION POUR LES ENTREPRISES IMPACTÉES ?

Les entreprises et leurs salariés ne veulent pas être les dindons de la fête olympique. Un courrier du comité de suivi de la charte sociale des Jeux Olympiques a été envoyé au gouvernement alors que le flou persiste sur les aides accordées aux entreprises situées dans les périmètres de sécurité. Ce comité qui regroupe syndicats et patronat réclame un « *dispositif de compensation intégrale pour les entreprises et les salariés qui se verraient empêchés dans leur activité du fait des Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) et des mesures de sécurité qu'ils imposent.* » Face aux « *modifications dans l'organisation du travail, des horaires, du recours au télétravail, de la prise des congés payés ou pour d'autres mesures* », le comité souhaite « *des dispositifs d'adaptation qui apparaîtront nécessaires pendant ce moment exceptionnel* ».



## CLAP DE FIN POUR LE CONGÉ MENSTRUEL !



La proposition de loi écologiste permettant aux femmes souffrant de règles douloureuses et invalidantes de prendre un congé menstruel a été rejetée en commission à l'Assemblée le 27 mars 2024. Le Sénat a également voté contre ! Le texte, qui s'inspire du modèle espagnol, prévoyait un arrêt menstruel c'est-à-dire 13 jours d'arrêt par an, disponibles après obtention d'un certificat médical pour « menstruations incapacitantes ». Dur, dur...

### EN CHIFFRE

# 5,5 %

**DU PIB (PRODUIT INTÉRIEUR BRUT)**

**c'est le taux du déficit public**

qui confirme un dérapage spectaculaire en 2023, soit 154,0 Md€ ! Des économies supplémentaires pour 2024 seront annoncées à l'été.

### SÉCURITÉ

## LES ACCIDENTS DE TRAVAIL DANS LE VISEUR DU GOUVERNEMENT

« *On a trop d'accidents, trop de Français meurent au travail* », lançait le Premier ministre Gabriel Attal lors de son intervention télévisée en mars dernier. Évoquant la statistique de deux morts par jour, le chef du gouvernement annonçait « *une grande initiative, réunissant l'ensemble des partenaires, des partenaires sociaux, les élus, les parlementaires* ». En 2021, on dénombrait encore 640 000 accidents du travail, dont 39 000 graves et 696 mortels, selon des chiffres de l'Assurance maladie. Face à ce fléau, l'exécutif souhaite améliorer la prévention, mais aussi faire des économies en rallongeant le délai de carence.

EN CHIFFRE

# 2,3%

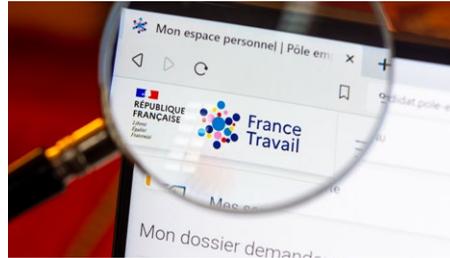
**SUR UN AN EN MARS,  
L'INFLATION A BIEN RALENTI  
EN FRANCE APRÈS 3 %  
EN FÉVRIER**

**selon les chiffres publiés  
par l'Insee** qui invoque un  
« ralentissement » de la hausse  
des prix de l'alimentation, des  
services, du tabac, de l'énergie  
et des produits manufacturés...



## GALERIES LAFAYETTE : LE PLAN DE SAUVEGARDE VALIDÉ !

Le jeudi 21 mars, le tribunal de Bordeaux a tranché en faveur du plan de continuation proposé par la direction et son homme d'affaires Michel Ohayon. Les élus CFTC se sentent soulagés de cette réponse même si, comme ils l'ont souligné précédemment, « le prix à payer pour redresser la barre sera lourd et reposera sur les salariés. » Sans attendre, la CFTC continue de se mobiliser pour cette nouvelle période qui s'ouvre !



## **ASSURANCE CHÔMAGE : ENCORE UNE RÉFORME !**

Les dernières règles de l'assurance-chômage n'ont toujours pas été validées par le gouvernement, que ce dernier en veut déjà de nouvelles, encore plus dures, dès le 1<sup>er</sup> juillet ! Les responsables des cinq grandes centrales syndicales ont appelé lundi 18 mars le gouvernement à renoncer à cette nouvelle réforme, la cinquième depuis 2017, estimant qu'il faut « cesser la stigmatisation populiste des chômeurs », dans une tribune publiée dans le quotidien *Le Monde*. Les déclarations de l'exécutif sont d'ailleurs en totale contradiction avec le principe « de bon sens », brandi en février 2023 : la « contracyclicité » de l'assurance-chômage, à savoir : « *Quand la conjoncture économique s'améliore, on peut limiter les droits des chômeurs, quand elle se dégrade, il faut améliorer les protections* ». Un an plus tard, demi-tour toute !



## **À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL : PLUS QU'UN VŒU PIEUX**

À temps de travail égal, les femmes salariées dans le secteur privé gagnaient en moyenne 14,9 % de moins que les hommes en 2022, selon une étude de l'Insee publiée le 5 mars 2024. Le premier facteur explicatif des inégalités de salaires provient des différences de temps de travail. Plus d'une femme sur quatre travaille à temps partiel, ce qui n'est le cas que de moins de 10 % des hommes.



## **LES COMPTES DE L'AGIRC-ARRCO SONT DANS LE VERT !**

Pas de déficit ni de dette à rembourser, les comptes sont bel et bien dans le vert. L'Agirc-Arrco, qui gère de façon paritaire les retraites complémentaires des salariés du privé, a enregistré en 2023 un excédent de 4,3 milliards, après 5,6 milliards en 2022. Le résultat technique révèle un excédent de 4,3 milliards d'euros, qui permet de garantir l'équilibre du système à long terme. Un résultat jugé « positif et rassurant pour les retraites des salariés du privé » qui confirme la bonne santé financière du régime géré par les partenaires sociaux.



## Violence et harcèlement

« Il est temps  
de faire  
bouger les  
lignes ! »

L'heure est à la mobilisation sur la question des violences et du harcèlement sur le lieu de travail. Sans attendre, la Fédération des syndicats CFTC-CSFV s'est emparée de ce sujet en réalisant un sondage auprès de ses représentants sur ces agissements. Entretien avec Patrick Ertz, président de la CSFV-CFTC.



Patrick Ertz,  
président de la CSFV-CFTC

### Pourquoi la fédération est-elle si engagée dans ce combat ? Y a-t-il urgence à agir ?

Partout dans le monde, le constat est le même : aujourd'hui, nous assistons à une explosion des actes de violence commis par des clients envers des travailleurs dans tout le secteur du commerce, de l'hôtellerie et de la restauration. Déjà, en août 2023, nous avons eu connaissance d'un rapport de l'Uni Global Union, la fédération syndicale internationale, qui nous informe sur la lutte contre la violence et le harcèlement par des tiers dans le commerce. En France, ce phénomène n'épargne personne, à tel point que les incivilités représentent un véritable fléau avec son lot d'impolitesse, d'insultes, voire de violence dans certains cas. Dans nos magasins et ailleurs, nous sommes tous concernés et avons des exemples de ces actes insupportables ou encore de la pression managériale exercée par le management dans cer-

taines entreprises du commerce où l'on humilie les caissières en affichant leur productivité avec des annotations de mauvais goût ou encore en les stigmatisant quand elles échangent avec un client. Il est temps de faire bouger les lignes et d'en finir avec le régime de la peur et de l'impunité. Il n'y a pas de place pour la violence et le harcèlement dans le commerce !

### Que disent les résultats du sondage organisé par la CSFV-CFTC ?

Dans notre sondage, un chiffre est révélateur : 32,25 % des témoins ou victimes de violences ou de harcèlement ne les signalent pas. Encore une fois, les femmes sont au premier rang de ces agissements pour plus de 60 % d'entre elles. Qu'attend-on pour agir et faire cesser cette violence au travail. Aujourd'hui, les entreprises ne sont pas à même de prendre le problème à bras-le-corps.





Comme toujours, les femmes ne sont pas épargnées par ce fléau des violences sur le lieu de travail. Elles représentent plus de 60 % des victimes de ces agissements, mais ne les évoquent pas spontanément. Les entreprises doivent élaborer et mettre en œuvre des politiques claires contre les violences faites aux femmes. D'autant que 32,25 % des témoins de violences et de harcèlement sur leur lieu de travail ne les signalent pas. Le sujet reste encore tabou et la majorité des victimes et parfois des témoins préfèrent se taire. C'est un comportement qui détruit l'individu et le social. Le harcèlement sexuel peut également impacter sur la productivité en entreprise.



Dans les commerces non alimentaires (24,6 %), alimentaires (20 %), et les services (22,7 %), la répartition des victimes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail s'établit à plus de 50 % chez les salariés de 51 ans et plus issus de la catégorie des employés (63 %).

## VIOLENCE ET HARCÈLEMENT, DE QUOI PARLE-T-ON ?

La convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) définit la violence et le harcèlement comme des comportements inacceptables susceptibles de causer un dommage, qu'ils se produisent une fois ou de manière répétée. Le harcèlement sexuel implique des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui portent atteinte à la dignité de la victime ou créent une atmosphère intimidante ou offensante. Il peut également inclure des pressions graves pour obtenir des faveurs sexuelles. Le harcèlement moral consiste en des propos ou comportements répétés qui dégradent les conditions de travail, affectent la santé physique ou mentale, ou compromettent l'avenir professionnel de la personne concernée. Cela peut inclure le dénigrement, les mesures vexatoires et la mise à l'écart.

## AU NOM DE LA LOI...

**En Écosse, la loi sur la protection des travailleurs dans le commerce de détail est entrée en vigueur le 24 août 2021 au terme d'un vote historique de 118 voix pour et 0 voix contre. La campagne Freedom fear (à l'abri de la peur) du syndicat Usdaw a été le déclencheur de l'adoption de cette loi. Celle-ci institue un nouveau délit pour agression, menace, comportement abusif, obstruction et entrave à l'encontre d'un travailleur du secteur du commerce de détail qui peut donner lieu à une sanction pouvant aller jusqu'à une peine d'emprisonnement de 12 mois.**

**La même campagne a produit les mêmes effets en Angleterre et au Pays de Galles. Grâce au syndicat Usdaw qui mène le combat sur ce sujet depuis vingt ans, une loi a été adoptée en avril 2022 qui fait de l'agression d'un travailleur du commerce un délit aggravé.**

**En Suède, en janvier 2021, une nouvelle loi sur le refus d'accès aux magasins de détail a été adoptée par le Parlement suédois, s'il existe un risque qu'une personne de plus de 15 ans commette un délit ou qu'elle harcèle quelqu'un dans le magasin... La loi a été accueillie favorablement par les syndicats et les employeurs du commerce.**



Pour nos représentants, les mesures existantes de contrôle et de prévention de la violence et du harcèlement mises en place dans leur entreprise sont efficaces pour seulement 29 % des sondés. Encore une fois, les formations ne règlent rien car le client est roi et a toujours raison. La suppression des prérogatives des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), désormais exercées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 par le comité social et économique (CSE), a contribué à dégrader les conditions de travail. À la CSFV-CFTC, on ne veut pas arriver à une situation où des salariés subiraient des actes détériorant leur santé, mais qui, de peur d'être en arrêt maladie et de voir leur salaire diminué, préfèrent ne rien dire.

### **Que peut faire la CFTC pour dénoncer cette omerta ?**

Il faut savoir qu'aujourd'hui, même si la France a ratifié officiellement la 190<sup>e</sup> Convention de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), contre la violence et le harcèlement dans le monde

du travail, elle n'entraîne aujourd'hui aucune modification législative. Faute d'être transcrite dans la loi, nous sommes de fait face à un véritable vide juridique. Déjà, dès le 31 août 2023, la fédération a écrit à la Première ministre Élisabeth Borne pour l'alerter sur la violence et le harcèlement dont sont victimes les salariés du secteur du commerce. Mais notre courrier est resté aux abonnés absents ! Nous avons donc décidé de nous adresser cette fois à la présidente de la commission des affaires sociales et au président de la commission des affaires économiques à l'Assemblée nationale pour leur demander d'agir afin de faire changer la loi. Car c'est seulement en renforçant la législation nationale et en introduisant des sanctions fortes et dissuasives à l'encontre de ceux qui menacent, agressent ou harcèlent, que nous pourrions enfin répondre efficacement à cette préoccupation majeure.



”

« On ne veut pas arriver à une situation où des salariés subiraient des actes détériorant leur santé, mais qui, de peur d’être en arrêt maladie et de voir leur salaire diminué, préfèrent ne rien dire. »



70 % des sondés avouent ne pas avoir reçu de formation sur les mauvais agissements des clients. Pourtant, les salariés devraient recevoir une formation spécialisée en matière de service à la clientèle afin de réduire les dysfonctionnements évitables et améliorer la confiance en leur capacité à répondre aux clients problématiques. 54 % des sondés estiment que les mesures existantes de contrôle et de prévention ne sont pas efficaces. Pour 17 %, ces mesures n'existent pas. Il faut savoir que la violence et le harcèlement sur le lieu de travail peuvent avoir un effet néfaste sur le bien-être physique et mental d'une personne. En outre, ils peuvent entraîner une baisse de productivité et une augmentation de l'absentéisme. Il est donc essentiel de créer un environnement de travail sûr et favorable pour tous les employés. En revanche, quasiment 1 sondé sur 2 pense qu'en matière de prévention la situation évolue favorablement.





# NATURE ET DÉCOUVERTES DANS LE BROUILLARD

Après l'annonce d'un accord de performance collective (APC) visant à supprimer le 13<sup>e</sup> mois, la CFTC a fait connaître sa ligne rouge : pas question de toucher au pouvoir d'achat. Place au dialogue social et à la mobilisation des salariés !

Le 5 mars 2024 : lors de la réunion CSE, la direction de Nature et Découvertes a présenté son plan stratégique ainsi que ses résultats financiers, indiquant une perte de plus de 8 millions d'euros. En conséquence, ses représentants ont annoncé l'ouverture d'un Accord de Performance Collective (APC). « Pour redresser les comptes de l'entreprise, ils ont identifié le 13<sup>e</sup> mois comme une source potentielle d'économies, estimant qu'en le supprimant, ils pourraient récupérer au moins 3 millions d'euros nécessaires pour atteindre leurs objectifs financiers », explique Laurence Bonnal, DS Nature et Découvertes magasin.

Aujourd'hui, l'entreprise, conçue comme un lieu de reconnexion à la nature et de produits éco-conçus, compte environ 937 salariés et 109 magasins au total, dont 84 en France. Avant le rachat par la Fnac, en 2019, l'enseigne rassemblait environ 1 100 salariés. Au fil des ans, l'entreprise Nature et Découvertes a traversé de nombreuses crises sociales qui l'ont mises en difficulté à commencer par le mouvement des Gilets jaunes dès novembre 2018. « Il faut savoir que nous réalisons notre chiffre d'affaires pendant les 3 derniers mois de l'année propices à faire des cadeaux, précise Ghislain Hocde, DS CFTC Nature et Découvertes Siège. Puis, en décembre 2019, c'est la plus longue grève de l'histoire de la SNCF. Après, le Covid est arrivé en février 2020 avec son lot de confinements à répétition et la fermeture des commerces et centre commerciaux considérés comme non essentiels. Enfin, les années 2022 et 2023, qui ont été marquées par une inflation élevée et un très fort ralentissement de la croissance, ont aussi accéléré les difficultés de notre entreprise. »

« Entre le 5 mars et le 10 avril, nous avons vécu des semaines compliquées



Nature & Découvertes  
comprend un réseau de  
97 magasins en Europe et  
un site internet enregistrant  
plus de 17 millions de  
visiteurs par an.



à rassurer les salariés confrontés à cette difficulté, mais aussi à rassembler leurs propositions, rappelle Laurence Bonnal. En parallèle, notre leitmotiv est de poursuivre un dialogue constructif et positif. Nous y sommes arrivés grâce aux soutiens d'Élodie Martinez, responsable du service juridique et de Charlotte Martinon-Uro, responsable communication. »

Le 10 avril, la CFTC est au rendez-vous d'une nouvelle réunion avec la direction pour négocier l'APC. Sans attendre, elle signifie son désaccord et réaffirme son souhait de ne pas toucher aux salaires, c'est la ligne rouge qu'elle ne veut pas franchir. « En effet, dans l'entreprise, nous avons beaucoup de femmes célibataires avec des enfants, donc pas question de baisser leur pouvoir d'achat. La direction l'a bien compris. Par ailleurs, invités à partager leurs idées, les salariés se sont mobilisés et engagés pour stimuler l'innovation et l'efficacité dans nos magasins », assure Laurence Bonnal.

### Une offre pas adaptée ?

Au-delà d'une conjoncture économique dégradée et d'événements sociaux à répétition qui ont eu un impact sur la santé financière de Nature et Découvertes, la CFTC n'a eu de cesse de faire remonter à la direction que l'offre n'était plus adaptée aux attentes de la clientèle. « En fait, on n'a plus osé, avoue Laurence Bonnal. Avec le passage sous la bannière Fnac Darty, la direction a essayé de se constituer une nouvelle clientèle en proposant des marques premium et des produits assez qualitatifs. Sauf que les prix ont évolué et que notre clientèle a aussi

perdu du pouvoir d'achat. Finalement, on s'est retrouvé face à une clientèle qui ne pouvait plus acheter, et celle qui avait les moyens ne venait pas forcément dans nos magasins. Résultat : nous avons alerté notre direction en CSE sur les difficultés que l'on rencontrait en magasin. Hier, on pouvait attirer les clients en étant les seuls à proposer quelque chose de nouveau. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas, et, du coup, nos meilleures ventes deviennent des choses communes dans les autres magasins. On ne fait plus la différence comme avant ! »

Comment en est-on arrivé là ? N'aurait-il pas fallu anticiper ? « Depuis la pandémie de Covid, la direction a demandé aux acheteurs de ne plus partir chercher de nouvelles niches à travers le monde, se rappelle Laurence Bonnal. Mais d'aller dans les grands salons internationaux où tous les autres acheteurs se retrouvent. N'aurait-il pas fallu être plus innovant ? En 2023, ils ont missionné les directeurs de magasins pour aller chercher de petites niches d'artisans locaux, c'est ainsi qu'à Nîmes, nous avons introduit dans nos magasins la Barbaude, une bière locale qui a bien cartonné. Mais, ça reste une initiative locale. De plus, notre métier n'est pas acheteur, nous sommes en magasin où nous devons gérer la caisse, renseigner les clients, faire du merchandising et le boulot d'animatrice. Je pense que l'on a toujours été en retard et en décalage avec les attentes du marché et des clients qui ont un comportement insaisissable, au gré de leurs envies. » En écho, Ghislain Hocde avoue également que « le fait d'être racheté par la Fnac, en 2019, a tout compliqué avec la mise en place de processus que l'on ne

connaissait pas. Puis, l'entreprise s'est aussi aperçue qu'il y avait une dette informatique importante due à l'obsolescence des matériels et des problèmes de comptabilité entre magasins et franchisés ».

Une forte inquiétude est née chez les salariés à l'annonce de l'APC, mais ils ont été vite rassurés par l'engagement de la CFTC, un syndicat constructif en qui ils ont toute confiance. « Quelle décision va prendre Fnac Darty ? s'interroge Laurence Bonnal. On n'a jamais été géré par des actionnaires. Chez Nature et Découvertes, notre engagement est intact, où chaque salarié considère qu'il est une partie de l'entreprise. Sur le pont, la CFTC mise sur le bon relationnel qu'elle entretient avec la direction pour faire repartir notre enseigne. »



#### Contact

Laurence Bonnal  
DS Nature et Découvertes magasin  
06 20 62 27 48  
lbonnal@nature-et-decouvertes.com



#### Contact

Ghislain Hocde  
DS CFTC Nature et Découvertes Siège  
06 83 80 38 47  
ghocde@nature-et-decouvertes.com

# CONGÉS PAYÉS ET ARRÊTS MALADIE, LE MODE D'EMPLOI



À la suite des jurisprudences du 13 septembre 2023, le législateur a profondément bouleversé les règles sur les congés payés avec la loi du 22 avril 2024 dite loi DDADUE. Cette loi a donné lieu à de nombreuses publications et les règles ont changé, sans que la clarté soit toujours au rendez-vous. Nous vous proposons notre décryptage.

### \* **ACQUIERT-ON OUI OU NON DES CONGÉS PAYÉS PENDANT QUE L'ON EST EN ARRÊT MALADIE ?**

Oui, désormais les congés payés sont acquis de plein droit pendant les arrêts maladie. Néanmoins, le nombre de jours acquis sera différent selon l'origine de la maladie. Ainsi :

- Si la maladie est d'origine non professionnelle, le salarié acquiert 2 jours ouvrables de congés par mois d'absence, **soit 24 jours ouvrables s'il a été absent toute la période d'acquisition.**
- Si la maladie est d'origine professionnelle ou si le salarié est arrêté à cause d'un accident du travail, celui-ci acquiert **2.5 jours ouvrables de congés par mois d'absence, dans la limite de 30 jours ouvrables par période d'acquisition.**

### \* **MAIS QUE SE PASSE-T-IL SI LES CONGÉS N'ONT PAS PU ÊTRE PRIS PENDANT LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE ?**

La période de prise de congés payés s'étend du 1<sup>er</sup> juin de chaque année au 31 mai, sauf dispositions conventionnelles contraires. Il revient donc aux salariés de poser leurs congés durant cette période.

Néanmoins, les arrêts maladie et absences de longue durée peuvent empêcher cela. C'est pour cela que la loi du 22 avril 2024 prévoit **une période de report de 15 mois** pour poser les congés payés non pris pendant la période de référence.

### **NOTEZ-LE !**

Une convention collective ou un accord d'entreprise pourra prévoir une période de report plus importante.

À l'issue de ces 15 mois, et si le salarié n'a toujours pas pu poser l'intégralité de ses congés payés, ils sont perdus. Attention, ce délai de 15 mois ne court qu'à compter du moment où l'employeur a averti le salarié du nombre de jours de congés dont il dispose et de la date jusqu'à laquelle ils peuvent être posés. L'employeur a, en principe, un mois pour le faire à compter de la reprise du travail par le salarié.

### \* **ET SI L'EMPLOYEUR REFUSE LA PRISE DES CONGÉS, PEUT-ON LES LUI IMPOSER ?**

En cas de refus, il sera nécessaire de mener une action en rappels de salaires devant le Conseil de prud'hommes pour réclamer une indemnisation au titre des congés payés qui n'ont pas pu être pris, et il est également possible que l'employeur soit condamné à une amende.

### \* **JUSQU'À QUAND EST-IL POSSIBLE DE REMONTER ? QUELLE EST LA PORTÉE RÉTROACTIVE DE CES NOUVELLES RÈGLES ?**

Ces règles étant censées s'appliquer au niveau européen depuis la ratification du Traité de Lisbonne, il est possible, en théorie, de réclamer l'ensemble des congés payés acquis en maladie entre le 1<sup>er</sup> décembre 2009 et le 24 avril 2024 dans la limite de 24 jours par mois. Cependant il faut comprendre que le délai de 15 mois pour reporter la prise de ses congés sous peine de les perdre, qui trouve à s'appliquer désormais, est également rétroactif.

En conséquence, la rétroactivité s'apprécie en ajoutant 15 mois à la période de référence de prise des congés payés applicables aux salariés dans leur entreprise.

### **EXEMPLE PRATIQUE : CONGÉS GAGNÉS DU FAIT DE LA RÉTROACTIVITÉ**

Madame M. a eu un arrêt maladie d'un mois au cours de la période de référence s'étendant du 1<sup>er</sup> juin 2022 au 31 mai 2023. Du fait de la rétroactivité de la loi nouvelle, madame M. a acquis 2 jours de congé payé pendant cet arrêt maladie d'un mois.

Et puisque le délai de quinze mois est également rétroactif, cela signifie que madame M. bénéficie d'un délai de 15 mois depuis le 31 mai 2023 pour poser ses congés payés, c'est-à-dire que son employeur doit lui permettre de les prendre d'ici au 31 août 2024.

### \* **QUEL DÉLAI A-T-ON POUR AGIR EN JUSTICE AFIN DE RÉCLAMER L'INDEMNISATION POUR LES CONGÉS PAYÉS NON PRIS ?**

Pour un salarié encore en poste, le délai pour réclamer l'application de la loi nouvelle est de deux ans. Pour un salarié ayant quitté l'entreprise, le délai d'action devant la juridiction prud'homale est de trois ans.

### **Le cas particulier des salariés ayant quitté leur emploi**

Le cas des salariés qui ne sont plus en poste dans l'entreprise et qui en sont partis avec des congés dus alors que le délai de 15 mois n'était pas écoulé fait débat. Ainsi l'exemple fourni ici est indicatif mais demande à être confirmé en justice.

### **EXEMPLE PRATIQUE : SITUATION DE LA PERSONNE AYANT QUITTÉ SON EMPLOI**

Monsieur K a eu un arrêt maladie d'un mois au cours de la période de référence s'étendant du 1<sup>er</sup> juin 2013 au 31 mai 2014. Il a quitté l'entreprise le 6 janvier 2015.

Monsieur K a donc bien acquis, en application des dispositions de la nouvelle loi, deux jours de congés payés pendant le mois où il était en arrêt de travail. Or, le délai de report des congés payés de quinze mois est largement dépassé en 2024.

Cependant quand il est parti de l'entreprise, ledit délai n'était pas arrivé à terme, il restait en effet 8 mois avant que ce ne soit le cas !

Aussi, la question se pose de savoir si le salarié ayant quitté les effectifs peut, dans le présent, demander à être indemnisé pour les congés payés qu'il a acquis dans une entreprise qu'il a quittée avant qu'ils ne se perdent par l'écoulement du délai de 15 mois.

Il pourrait être mis en avant pour que le salarié puisse revendiquer ses droits à congés que l'employeur n'avait pas, durant la période de présence du salarié dans l'entreprise, informer ce dernier de ses droits (nombre de jours de CP et date jusqu'à laquelle le salarié peut les prendre). Aussi, le délai de 15 mois n'a jamais pu courir étant donné que ce dernier démarre à compter de l'information des droits à CP du salarié. Le salarié serait donc encore libre de les revendiquer.

Si tout semble indiquer que oui, des incertitudes juridiques subsistent et la jurisprudence devra préciser le cadre applicable...

A person is seen from behind, wearing a light-colored hoodie with the hood pulled up. Their right arm is raised, with a clenched fist. The background is a bright, hazy scene, possibly a protest or a large gathering, with many other people visible in silhouette. The lighting is warm and golden, suggesting a sunrise or sunset. The overall mood is one of solidarity and struggle.

FOCUS

**Spécial NAO**

# La bataille des salaires

Temps fort des négociations, les NAO 2024 se préparent dans un contexte toujours marqué par une forte inflation. Coincés par les hausses des prix de l'énergie, une baisse de la productivité générale et l'incertitude de l'inflation, les employeurs vont-ils mettre un coup de frein aux augmentations générales. Tour d'horizon.



ivre dignement de son travail, c'est la plus légitime des revendications ! Pourtant, de plus en plus de Français n'y parviennent plus : la réalité est que le 15 du mois, ils n'ont plus les moyens de faire leurs achats. Selon une récente étude, 75 % d'entre eux déclarent avoir des fins de mois difficiles. La faute à l'inflation élevée et un pouvoir d'achat en berne. De fait, près d'une personne sur 5 (17,3 %) est aujourd'hui payée au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) dans le secteur privé contre 14,5 % en 2022 et 12 % en 2021. Soit selon la Dares, 1 million de personnes de plus entre janvier 2021 et janvier 2023. Car le SMIC, indexé sur la hausse des prix, augmente plus vite que les salaires juste au-dessus qui ne progressent pas à la même vitesse. Dans le même temps, les entreprises, incitées par le gouvernement, ont préféré donner des primes plutôt que d'augmenter les bas salaires. Résultat : de plus en plus d'actifs sont rattrapés par ce niveau minimum qui est passé en trois ans de 1 230,60 à 1 389,69 au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Pour les syndicats, le SMIC ne permet plus de boucler le mois. C'est aussi l'avis du patron du groupe Michelin qui a annoncé la mise en place d'un salaire décent supérieur au SMIC pour ses 132 000 salariés dans le monde. Il serait donc de 39 638 euros bruts annuels à Paris, mais 25 356 euros à Clermont-Ferrand, alors que le SMIC n'est que de 21 203 euros. L'idée de Michelin est de considérer que le montant de la décence dépend du lieu où on travaille et du cadre de vie. Voilà une annonce qui n'est pas passée inaperçue. Comment alors porter les revendications des salariés confrontés depuis des années à une smicardisation graduelle des salaires ? À quoi faut-il s'attendre pour les NAO en 2024 ?



**LORS DE CES NAO 2024, LA DIRECTION A PROPOSÉ UNE AUGMENTATION DE + 1,5 % POUR LES EMPLOYÉS ET 1,2 % POUR L'ENCADREMENT.**



## Auchan

### LE DIALOGUE SOCIAL À L'ARRÊT !

Première organisation syndicale chez Auchan, la CFTC est montée dans le train des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) en janvier 2024 avec une stratégie claire axée sur le maintien du pouvoir d'achat des salariés. « *Malgré les négociations réussies et les réajustements de salaires associés en 2023, on observe que le problème de la "smicardisation" persiste au sein du groupe depuis plusieurs années ; en clair les salaires sont tirés vers le bas, se rapprochant du SMIC. Néanmoins, on avait le sentiment que les dirigeants étaient disposés à prendre des mesures pour atténuer les effets de la pression inflationniste qui pesait fortement en 2023 sur le pouvoir d'achat des salariés. Lors de ces NAO 2024, la direction a proposé une augmentation de + 1,5 % pour les employés et 1,2 % pour l'encadrement. Et n'a fait aucune proposition sur une amélioration du titre-restaurant... Non seulement, les augmentations proposées étaient non-négociables, mais la direction a aussi menacé de réduire les ristournes sur achats*





que nous avons aujourd'hui à 15 % sur les produits alimentaires et 10 % sur l'ensemble des magasins... » déplore Bruno Delaye, délégué syndical central CFTC d'Auchan Retail France.

Face à des propositions de la direction insuffisantes et provocatrices, ces NAO n'ont pas donné lieu à un accord ; la direction a donc décidé de donner unilatéralement +1,3 % d'augmentation sur les salaires réels. La CFTC a donc repris la main et décidé de créer une intersyndicale avec les 4 autres organisations syndicales afin d'envisager une revendication commune principalement sur le salaire. « L'inflation était à 4,9 % en 2023, nous avons donc proposé 5 %, pour garder le même niveau de pouvoir d'achat, note Bruno Delaye. Devant le refus de la direction de poursuivre les discussions, nous avons lancé des premiers appels à des actions de débrayage pour les 22 et 29 mars plutôt qu'un blocage qui ne correspond pas aux valeurs de notre syndicat. » Les salariés ont répondu présents à l'appel et une centaine de magasins et entrepôts du groupe ont décidé de se mobiliser. « C'est un mouvement inédit et réussi de débrayage intersyndical qui s'explique aussi par l'attitude d'une direction s'inscrivant dans une logique purement antagoniste. On a même vu des lignes de caisses complètement désertées et des managers obligés d'assurer l'encaissement », poursuit Bruno Delaye.

### UNE PARTICIPATION DÉRISOIRE EN 2023

Parmi les raisons du mécontentement, l'échec des négociations salariales, mais aussi la faiblesse de la participation (0,08 %) cette année. D'autant que chez Auchan comme ailleurs, les grilles de salaires sont rattrapées par les multiples augmentations du SMIC de ces deux dernières années. Pour Bruno Delaye, « l'ensemble de notre statut social est mis à mal par la faiblesse de nos résultats en 2023. Désormais, la participation se résume à peau de chagrin et le grand principe du partage de la valeur ne joue plus ».

Sur l'année 2023, Auchan affiche une perte nette de 379 millions d'euros, ce bilan a-t-il pour autant contribué à tendre le dialogue social ? « Il est sûr



#### Contact

Bruno Delaye  
DSC Auchan Retail France  
06 17 14 17 13  
bdelaye@auchan.fr



**DEVANT LE REFUS DE LA DIRECTION DE POURSUIVRE LES DISCUSSIONS, NOUS AVONS LANCÉ DES PREMIERS APPELS À DES ACTIONS DE DÉBRAYAGE.**



que la situation économique de l'entreprise est très préoccupante, reconnaît Bruno Delaye. Marquée par une forte inflation et une guerre des prix importante, l'année 2023 a connu des résultats très en deçà des attentes de la direction, et 2024 s'avère finalement encore plus compliquée que prévu. »

L'autre élément à prendre en compte est le rachat par Auchan de 98 magasins Casino. Une opération stratégique qui n'en reste pas moins coûteuse et qui va nécessiter des investissements de l'ordre de 400 millions d'euros jusqu'en 2028 pour moderniser et remettre à neuf ces points de vente. « À travers cet investissement colossal, Auchan veut marquer son ambition de redevenir une entreprise capable de peser dans le paysage français en reprenant des parts de marché. Mais les salariés ne comprennent pas que l'on mobilise autant d'argent pour ce rachat et que, dans le même temps, l'actionnaire n'ait pas les moyens d'améliorer leurs conditions de travail et leurs rémunérations. Le sentiment d'injustice prédomine vraiment chez les salariés », avoue Bruno Delaye. Face à un dialogue social à l'arrêt, l'intersyndicale reste toujours mobilisée. « Nous avons décidé d'aller voir les salariés afin de recueillir leurs signatures et de leur demander s'ils étaient prêts à poursuivre le mouvement. Si la direction est prête à rouvrir une négociation, on aimerait l'entendre faire un premier pas vers un juste milieu sur les salaires », conclut Bruno Delaye.

# Lego

## DÉCONSTRUIT LE SYNDICALISME

Lego – contraction de « Leg Godt », signifiant « joue bien » – a été créé en 1932. Pas loin d'un siècle après la conception des premiers jouets en bois par Ole Kirk Christiansen, les petites briques en plastique, que le charpentier conçoit en 1952, fascinent toujours autant. Aujourd'hui, le groupe Lego se porte (très) bien, et le célèbre fleuron danois a même conforté sa place de numéro un mondial du jouet en 2023. « Je travaille pour Lego Brand retail (LBR) qui possède 9 magasins Lego en France, 3 en Île-de-France et 6 en province, et compte environ 150 salariés. À présent, la moitié de nos magasins français sont franchisés. Au fil des années, l'entreprise a fait des bénéfices tous les ans, y compris durant l'année du Covid, alors que nos points de vente étaient fermés, et, l'année dernière, Lego a récupéré l'intégralité de nos bénéfices. J'ai quitté la CFDT, il y a un an, et monté une section CFTC avec l'accord de mes adhérents. Aujourd'hui, avec 100 % de représentativité nous sommes le syndicat majoritaire, mais n'avons jamais pu négocier une seule augmentation collective. J'ai rapidement compris que le groupe se fichait totalement de la loi française et du partage des bénéfices », avoue Mathieu Aucourt, DS Lego LBR.

Pour contrer le pouvoir des syndicats dans l'entreprise, le représentant de l'employeur a fait en sorte d'installer des salariés non syndiqués pro-employeur au sein du CSE. « Et comble de tout, le secrétaire du CSE, depuis trois mandats, est toujours la même personne, c'est-à-dire le bras droit du représentant de la direction. Devant une telle mascarade, on comprend mieux pourquoi le dialogue social, à son paroxysme en 2019, est depuis lors en panne », se désole Mathieu Aucourt.



Aujourd'hui, Lego continue de refuser toute négociation avec les syndicats, mais décrète, juste avant les NAO, des augmentations collectives de manière unilatérale. « Aujourd'hui, l'essentiel de nos négociations se porte sur les avantages sociaux. En effet, nous avons fait augmenter deux fois la valeur du ticket-restaurant, et obtenu le remboursement intégral de la carte d'abonnement de transport en commun, deux pauses rémunérées de 10 minutes par jour pour tous les temps pleins ou encore une prime d'habillement... », précise Mathieu Aucourt.

## OÙ EST DONC PASSÉ LE DIALOGUE SOCIAL CHEZ LE GÉANT DES JOUETS ?

Entre 2022 et 2023, alors que le chiffre d'affaires était en très forte progression, le groupe Lego a augmenté le tarif des produits qu'elle vend à Lego Brand Retail pour la revente en magasins. « Nous avons un peu l'impression d'être une vache à lait, d'autant que le groupe récupère ensuite l'intégralité des bénéfices de notre entreprise en France », résume Mathieu Aucourt.

Depuis plusieurs années, le syndicat majoritaire se bat pour faire respecter le Code du travail et la convention collective. Mais aujourd'hui la plupart des accords signés à la belle époque ne sont plus respectés. « Le service juridique de la CSFV m'accompagne très fortement sur ce sujet. Alors oui, on peut dire que le dialogue social est en panne et j'espère que nous arriverons à le refaire démarrer. Il serait temps d'avoir des personnes respectueuses des droits sociaux à la tête de notre entreprise », conclut Mathieu Aucourt.



### Contact

Mathieu Aucourt  
DS LEGO LBR  
06 67 69 37 96  
lego.cftc@gmail.com

# Berner

## IL EST OÙ LE PARTAGE ?

Acteur majeur de la distribution omnicanale de produits chimiques, de consommables, d'équipements de protection individuelle (EPI) et d'outillage pour les professionnels, le groupe Berner avoue un record historique au cours du premier semestre de son exercice fiscal 2023-2024 : son chiffre d'affaires atteint environ 581 millions d'euros ! Malgré ce succès, le PDG de Berner se dit préoccupé par le contexte économique, notamment dans le secteur de la construction où les conditions de marché ne cessent de se dégrader. Ce groupe international, qui est implanté dans 23 pays européens, compte 9 000 personnes, dont 1 600 en France. « Le modèle commercial de Berner repose sur le conseil personnalisé de ses 5 500 commerciaux en Europe, dont plus de 1 000 sur le territoire français. Aujourd'hui, on développe de plus en plus nos canaux de distribution alternatifs entre nos 8 magasins, l'e-Procurement ou l'approvisionnement en ligne et la force de vente », explique Frédérick Martin, DS Berner.

Au sein de l'entreprise allemande, la CFTC a recueilli 23 % des suffrages lors des dernières élections de janvier 2024. Sans attendre, la section doit faire face à une nouvelle direction qui n'hésite pas à rogner les acquis sociaux.



**ON EST BIEN LOIN DE NOS REVENDECTIONS INITIALES, À SAVOIR 5 % POUR LES EMPLOYÉS ET DES AVANTAGES POUR LES COMMERCIAUX.**



« Sans conteste, la situation économique de l'entreprise est bonne, mais la direction nous a fait savoir qu'elle entend garder ses facultés d'autofinancement en vue de la création de nouveaux bâtiments pour stocker les produits chimiques. Rien d'étonnant alors que la direction ait refusé toute augmentation de salaires dès notre première réunion NAO », se rappelle Frédérick Martin.

Au final, la direction a fait une ultime proposition avec 3 % d'augmentation des salaires, dont 0,5 % en général et 2,5 % en individuel. « Ce blocage du dialogue social est historique chez Berner : la direction applique son PV de désaccord de façon unilatérale après que l'ensemble des syndicats ait refusé de signer un tel accord, véritable marché de dupes ! On est bien loin de nos revendications initiales, à savoir 5 % pour les employés et des avantages pour les commerciaux », commente Frédérick Martin.

Résultat : une intersyndicale a été créée pour essayer de passer à l'offensive, sauf que la force de vente, disséminée sur toute la France, est toujours très difficile à mobiliser. « Aujourd'hui, on reste vigilant et proche des commerciaux et employés. On leur demande de nous faire un retour sur les augmentations individuelles afin d'agir si nécessaire auprès de la direction. À ce jour, cette dernière essaie, au travers des négociations en cours sur les seniors, de garder le lien avec les organisations syndicales. Nous n'avons pas dit notre dernier mot », assure Frédérick Martin.



### Contact

Frederick Martin  
DS BERNER  
06 76 74 71 16  
frederick63@orange.fr



# Caroll

## DÉSHABILLER LES MAGASINS POUR HABILLER LE SIÈGE !

Hier, la marque Caroll appartenait au groupe Vivarte, spécialisé dans la distribution de prêt-à-porter et de chaussures. Depuis 2021, elle a rejoint le groupe breton Beaumanoir (Bonobo, Bréal, Cache Cache...). Créé il y a déjà soixante ans, Caroll détient 430 magasins sur la France et compte aujourd'hui environ 800 personnes après avoir quitté le navire Vivarte à la dérive. En 2023, près de 70 boutiques du parc ont bénéficié de travaux d'embellissement ou de rénovation. Caroll a également pu s'appuyer sur le groupe Beaumanoir pour diversifier son modèle commercial, désormais plus omnicanal, avec un nouveau site marchand, des arrivées en marketplace, mais aussi un développement nouveau chez les revendeurs multimarques. *« Caroll se porte bien malgré la conjoncture économique, une forte concurrence et un phénomène de déconsommation qui s'amplifie, avoue Zahra Amda, DS Caroll. Alors que le pouvoir d'achat diminue et que l'inflation persiste, notre clientèle n'a plus le même comportement d'achat. »*

Chez Beaumanoir, la CFTC a recueilli 9 sièges et reste majoritaire dans le groupe. Chez Caroll, elle a obtenu 34 % des voix. La première réunion des NAO de février a laissé peu d'espoir aux organisations syndicales de voir leurs revendications aboutir : *« Dès le début de la réunion, la direction a annoncé d'emblée : "En raison des résultats économiques actuels, aucune augmentation générale des salaires ne sera réalisée cette année". A bon entendeur salut... Alors que les salariés ont contribué à réaliser le chiffre d'affaires de 8 millions en 2023, l'incompréhension des élus est totale ! Et que dire du sentiment d'injustice partagé par l'ensemble du personnel. Nous avons fortement contesté cette non-proposition et la direction est revenue avec un petit 2 % d'augmentation ridicule... »* lâche Zahra Amda.

La CFTC, qui avait réclamé une augmentation de 5 % et une revalorisation des grilles de salaires, a refusé de signer cet accord. *« La direction a proposé unilatéralement 2 % uniquement*

*pour ceux qui sont dans les grilles de salaires. Du coup, tous les cadres responsables de magasins, adjointe responsable (ancien contrat) et les conseillères de vente expertes n'ont rien obtenu. En revanche, pas de soucis pour le personnel du siège qui comprend en majorité des cadres et salaires élevés. Ces derniers obtiennent une révision à la hausse des salaires de base avec une enveloppe consacrée de 2,6 % de la masse salariale 2023 de la population concernée. Sans compter des primes exceptionnelles allant de 250 à 750 euros. Dans les magasins, les salariés qui font prospérer la marque, sont véritablement des laissés-pour-compte, surtout les conseillères de vente et les conseillères expertes à temps partiel. Une majorité de ces 310 salariés sont des jeunes mamans qui perçoivent le SMIC, et, le comble c'est qu'on leur refuse une augmentation. Alors qu'il faudrait valoriser les bas salaires en vue de la conjoncture et de l'inflation », se lamente Zahra Amda.*

Dans le même temps, le Groupe Beaumanoir annonce qu'il va racheter au géant new-yorkais Authentic Brands Group (entreprise évaluée à 20 milliards de dollars) les marques emblématiques du monde du surf (Quiksilver, Billabong)... La pilule est dure à avaler !

*« En espérant que le dialogue social puisse retrouver des couleurs avec l'arrivée d'une nouvelle DRH, la CFTC espère des avancées de la direction courant juin pour celles qui n'ont pas été revalorisées. On tend la main, mais l'année prochaine risque d'être tendue si rien ne se passe aux NAO », promet Zahra Amda DS CFTC.*



### Contact

Zahra Amda  
DS CAROLL  
07 60 62 53 63  
zahra.carollcftc@yahoo.com

# Rémy Martin et Cie

## LES RAISINS DE LA COLÈRE !

Fondé en 1724, la maison de cognac Rémy Martin, célèbre son tricentenaire dans une conjoncture économique dégradée ! Ses affaires florissantes en 2022-2023, avec un résultat de 405 millions d'euros (contre 638,1 il y a un an à la même période), se rétractent aujourd'hui d'un tiers. Pas de reprise annoncée avant 2025.

En France, Rémy Martin, qui fait partie du groupe Rémy Cointreau (900 salariés), regroupe environ 400 salariés. Au niveau mondial, le groupe compte environ 2 000 salariés. Aux élections professionnelles, la CFTC a obtenu 40 % des voix et occupe la 2<sup>e</sup> position dans l'entreprise. « *La situation économique est un peu difficile du fait de la très forte diminution des ventes sur nos marchés en Chine et aux États-Unis. Il faut savoir que nous exportons 40 % de notre production vers les États-Unis* », reconnaît Olivier Paquet, RSC.

Dans ce contexte, les NAO ont été nettement plus chiches que l'an dernier. « *On visait + 3,6 % d'augmentation compte tenu de l'inflation, plus 1,5 % qu'il ne nous avait pas versé de l'année dernière, soit 5,1 %. Résultat : la direction a tout refusé en bloc, et, finalement, elle a daigné nous accorder 2,5 % en augmentation générale, mais seulement pour les employés ouvriers et les agents de maîtrise. Sans attendre, nous avons monté une intersyndicale qui a refusé de signer les accords* », avertit Olivier Paquet.

On l'aura compris : le compte n'y est pas sur les NAO d'autant que la direction a décidé de ne rien verser aux cadres pour faire des économies face à un marché trop tendu. « *De plus, la direction a demandé un nouvel effort aux cadres et agents de maîtrise en réduisant leurs bonus de 50 %. Ils savent aussi que les cadres ne réagissent pas en général, et pourtant ils représentent 50 % du nombre de salariés. L'intersyndicale a donc décidé de contacter l'inspection du travail car, une fois que les grilles de bonus sont figées, la direction a en effet 3 mois pour les dénoncer... Finalement, nous avons obtenu le rétropédalage de la direction sur les 50 % de bonus grâce à un accord d'entreprise signé en 2001, en*



**LA DIRECTION A TOUT REFUSÉ EN BLOC, ET, FINALEMENT, ELLE A DAIGNÉ NOUS ACCORDER 2,5 % EN AUGMENTATION GÉNÉRALE, MAIS SEULEMENT POUR LES EMPLOYÉS OUVRIERS ET LES AGENTS DE MAÎTRISE.**



### Contact

Olivier Paquet  
RSC REMY MARTIN ET CIE  
06 34 96 68 15  
paquetolivier16@gmail.com

*France. La direction a compris dorénavant que les organisations syndicales feront front toutes ensemble et que nous serons très vigilants lors de leurs futures annonces. Les NAO ont vraiment été à sens unique et, faute de dialogue social, ça se tend un peu... »* conclut Olivier Paquet.





# Darty

## AU RENDEZ-VOUS DES NAO !

Le groupe Fnac Darty a connu pour la seconde année consécutive, en 2023, un chiffre d'affaires en recul. Il constate un niveau d'inflation élevé impactant fortement le pouvoir d'achat des ménages, mais confirme que la croissance devrait reprendre en 2024 soutenue par le repli de la hausse des prix. « Darty est composé de 3 unités économiques et sociales (UES) complètement indépendantes : Darty Grand Est, Darty Grand Ouest et Darty Île-de-France (DIF) et compte 9 000 salariés. Chez Darty Grand Est où je suis élu, la CFTC est le premier syndicat avec plus de 38 % des voix aux élections professionnelles. Cette UES compte 140 sites entre les magasins, les entrepôts, les SAV et la logistique et 3 300 salariés. Après un chiffre d'affaires à la baisse de - 5,7 % en 2023, les NAO de 2024 ne s'ouvraient pas sous les meilleurs auspices, mais avec beaucoup d'incertitudes. Et malgré ce contexte incertain, Darty Grand Est n'a pas freiné ses engagements », reconnaît Damien Tetard, DS Darty Grand Est.

Les NAO ont commencé, en mars, dans une entreprise où le dialogue social est au beau fixe. Et, comme chaque année, la CFTC suit les recommandations du petit livret « Salaires : appui à la négociation » pour bien préparer ses NAO avec des éclairages chiffrés. « Avec une inflation à 3,23 %, nous avons donc demandé 4 % d'augmentation des salaires et nous avons finalement obtenu 2,80 %, se félicite Damien Tetard. Compte tenu de nos grilles de salaires, les augmentations diffèrent selon les qualifications. Toujours force de propositions, la CFTC a négocié 100 euros de remboursement pour l'achat d'équipements pour renforcer la sécurité des salariés dans leur mobilité. Nous avons aussi obtenu la revalorisation de la prime vacances à 580 euros, soit 400 de façon pérenne et 180 de supra. »

Pour les responsables Darty, les conditions économiques en 2024 restent très difficiles, « le secteur du retail traverse une période de turbulences majeure et l'amélioration des conditions de marché n'est pas attendue avant le 2<sup>e</sup> semestre 2024 ». « Il est vrai que le groupe a moins d'argent et cherche à faire des économies notamment sur les primes vendeurs. Dans ce contexte inflationniste, on observe que les clients sont plus frileux. Chez Darty Île-de-France, les salariés ont fait 3 jours de grève pour réclamer de meilleures conditions de travail et une participation aux bénéfices. Par rapport à sa facture d'énergie, on remarque que Paris et l'Île-de-France s'en sortent moins bien que la province ; ils ont eu aussi beaucoup de magasins touchés par les récentes émeutes. Malgré la conjoncture sociale et économique actuelle, la CFTC Darty Grand Est a néanmoins réussi à construire un accord NAO acceptable pour 2024 », assure Damien Tetard.



**LES NAO DE 2024  
NE S'OUVRAIENT  
PAS SOUS LES  
MEILLEURS  
AUSPICES [...]  
ET MALGRÉ  
CE CONTEXTE  
INCERTAIN, DARTY  
GRAND EST N'A  
PAS FREINÉ SES  
ENGAGEMENTS.**



### Contact

Damien Tetard  
DS DARTY  
06 81 43 46 71  
damien.tetard@dbmail.com



## ASSURER UN MINIMUM DE POUVOIR D'ACHAT POUR TOUS LES SALARIÉS !



« METRO France est une entreprise allemande qui compte 99 halles, des plates-formes, un siège social et environ 9 000 collaborateurs. C'est un acteur majeur de la distribution alimentaire en France et le premier fournisseur de la restauration indépendante.

Syndicalement, la CFTC est historiquement le premier syndicat de METRO France et notre implantation s'accroît régulièrement. Lors des NAO des 29 février et 1<sup>er</sup> mars, notre principale revendication portait sur la reconnaissance et la valorisation du travail des salariés. Nous avons insisté sur l'importance d'obtenir des augmentations individuelles basées sur des critères bien définis, ainsi que sur l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Concernant le pouvoir d'achat, nous avons réussi à obtenir des augmentations générales pour faire face au coût de la vie et assurer un minimum de pouvoir d'achat pour tous les salariés. De plus, nous avons également obtenu des augmentations individuelles visant à récompenser les performances de chacun, soit entre 3 et 3,6 % d'augmentation de salaire. Nous avons aussi obtenu des ristournes sur achat, 18 % sur les produits MDD et 15 % sur le reste des produits. Nous avons également limité de manière importante l'augmentation annuelle des frais de santé et de notre prévoyance à 3,4 %. Nous avons fait évoluer notre politique d'épargne salariale, dès le 1<sup>er</sup> euro versé volontairement sur le PERECO, dans la limite de 350 € par salarié et par an, un abondement de 120 % se déclenche ! La santé des femmes au travail est aussi un sujet majeur que notre organisation syndicale porte depuis de nombreuses années. L'année dernière, l'entreprise a mis en place pour les collaboratrices souffrant de règles douloureuses telle que la dysménorrhée, l'endométriose... la possibilité de bénéficier de deux jours d'absence payés. Cette année, nous sommes allés encore plus loin en proposant l'installation de distributeurs de protections hygiéniques dans l'ensemble de l'entreprise. Cette mesure vise à répondre aux besoins des collaboratrices et à favoriser un environnement de travail plus inclusif et respectueux.

*Ou encore, afin de permettre une solidarité entre collaborateurs, nous mutualisons les dons de RTT afin de pouvoir donner du temps à tous collaborateurs se retrouvant en situation de proche aidant ou parent d'un enfant gravement malade ou victime d'un accident grave. Nous nous engageons sur les sujets de sociétés indispensables pour le mieux-vivre en entreprise. Nous allons également étudier la possibilité de mettre en place la semaine de 4 jours et le télétravail pour les salariés des halles ! Si nous arrivons à trouver un accord, nous ne pourrions qu'être fiers de faire partie de ces entreprises qui ne craignent pas d'innover ! C'est grâce à un dialogue social ouvert, régulier, exigeant, durable et responsable, que nous avons réussi à mettre en place nos revendications, que nous y arriverons, j'en reste convaincu ! »*



### Contact

Sabrina SIFOUANE  
DSC CFTC Metro France  
06 50 62 06 53  
sabrina.sifouane@metro.fr

# #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

# « La pauvreté s'aggrave, surtout pour les femmes ! »



Daniel Verger, responsable département accès digne aux revenus-emploi et prestations sociales du Secours Catholique



Le Secours Catholique-Caritas France poursuit sa « révolution fraternelle » comme une invitation à l'engagement pour sortir de la précarité et de l'isolement social des millions de pauvres en France. Face à des inégalités qui ne cessent d'augmenter partout dans le monde, il y a urgence à agir !



## PAROLE D'EXPERT

### Pouvez-vous nous présenter le Secours-Catholique-Caritas France ?

Créée en 1946, notre association constitue la branche française du réseau Caritas Internationalis et intervient dans une cinquantaine de pays du monde entier. Un constat : les inégalités n'ont cessé d'augmenter, et, au cours des 25 dernières années, les 1 % les plus riches ont capté 27 % de la croissance mondiale, tandis que les 50 % les plus pauvres n'en ont capté que 12 %. En France, en 2020, un million de personnes ont ainsi basculé dans la pauvreté. Depuis sa création, le Secours Catholique agit pour lutter contre la pauvreté, les inégalités sociales et l'exclusion. À ce titre, notre association s'appuie sur une organisation forte d'un réseau de 60 000 bénévoles présents partout en France et près de 950 salariés qui agissent en faveur de la solidarité, en France dans ses 3 500 lieux d'accueil. Vous l'aurez compris, notre mission est d'accueillir et d'écouter les personnes qui

font appel au Secours Catholique en leur offrant un espace sûr et sans jugement car il est souvent difficile de faire une demande d'aide auprès d'une association quand on n'en a pas l'habitude. Il y a aussi beaucoup d'accueil de personnes migrantes sans papiers qui vivent dans des conditions extrêmement précaires. Contrairement aux préjugés, peu d'aides leur sont accordées. Nous agissons au quotidien pour faire changer le regard sur ces personnes.

### La pauvreté s'aggrave en France et touche en premier les femmes. C'est en substance ce que montre votre rapport annuel « État de la pauvreté 2023 » ...

En effet, notre rapport fait le constat d'un recul du niveau de vie médian des personnes accueillies par l'association, avec un nombre croissant de personnes en situation d'extrême pauvreté dont les femmes en sont les premières victimes. Elles sont d'ailleurs devenues majoritaires à pousser la porte de notre association en 2022. La pauvreté des femmes se conjugue fréquemment avec la charge des

enfants avec des demandes spécifiques concernant l'aide alimentaire, l'habillement, ou encore l'accompagnement éducatif et scolaire.

Comme l'a confirmé l'Insee, le taux de pauvreté s'est établi à 14,5 % de la population, en 2021 en France. Un taux en hausse de 0,9 point par rapport à l'année précédente, en raison notamment de la progression de l'inflation. Aujourd'hui, 9,1 millions de personnes vivent sous le seuil de pauvreté et disposent donc de revenus mensuels inférieurs à ce seuil qui est fixé à 60 % du revenu médian, soit 1 158 euros pour une personne seule.

Par ailleurs, notre rapport établit le niveau de vie médian des personnes accueillies par notre association à 538 euros par mois en 2022. Cela représente un budget journalier de 18 euros pour subvenir à l'ensemble des besoins du ménage, soit moins de la moitié du seuil de pauvreté. La situation est alarmante : 95 % des personnes que nous rencontrons vivent sous le seuil de pauvreté (à 60 % du revenu médian) et les trois quarts vivent même en situation d'extrême pauvreté (sous le seuil de 40 % du revenu médian), contre

65 % en 2017. Victimes de la hausse des prix, certains d'entre eux n'ont aucune ressource régulière et vivent uniquement de débrouille, d'aides alimentaires et du coup se privent sur le chauffage ou l'alimentation. Nous pensons qu'il y a un véritable enjeu à réduire les inégalités et à s'engager plus fortement qu'actuellement pour faire en sorte que les plus pauvres ne s'enfoncent pas davantage.

### Le gouvernement devrait-il revoir sa copie ?

Au Secours Catholique, nous sommes très critiques face à la politique du gouvernement, d'abord parce qu'il y a toujours un discours qui cherche à culpabiliser les pauvres, notamment les chômeurs, mais aussi les allocataires du RSA. Les préjugés ont la vie dure : les chômeurs seraient responsables de leur situation alors que 5,4 millions de personnes sont éloignées de l'emploi. Nous rencontrons beaucoup de personnes qui voudraient avoir un emploi, mais qui en sont aujourd'hui privées, soit du fait d'un manque d'activité économique sur leur territoire, de discriminations à l'embauche ou d'offres inadaptées à leur état de santé physique, psychologique ou à leurs contraintes de vie. On demande aux personnes de s'adapter à l'emploi, mais l'emploi, lui, ne s'adapte pas aux personnes. On pense donc qu'il y a un vrai enjeu à rehausser les *minima* sociaux, et, en particulier, ceux qui sont le plus bas comme le RSA. Ainsi, le Secours Catholique propose d'instaurer un revenu minimum garanti d'au moins 735 euros, et, à terme, de 50 % du niveau de vie médian, soit environ 900 euros aujourd'hui.

### Pourtant, l'heure est à durcir les règles de l'assurance chômage et du RSA... N'est-ce pas contreproductif ?

Nous regrettons l'annonce de cette nouvelle réforme de l'assurance chômage qui ne fera qu'aggraver la situation avec des demandeurs d'emploi qui se retrouveront dans une plus grande précarité. Ne pas travailler ne signifie pas pour autant être inactif. Souvent, certaines personnes font face à des problèmes de mobilité et n'ont pas les moyens de se rendre chez les



**À PARTIR DES DONNÉES DE 2019, LE SECOURS CATHOLIQUE ESTIME QU'ENTRE 29 % ET 39 % DES PERSONNES ACCUEILLIES AU SEIN DE L'ASSOCIATION ET ÉLIGIBLES AU RSA NE LE PERÇOIVENT PAS. QUANT AUX ALLOCATIONS FAMILIALES, L'ENQUÊTE ANNUELLE PERMET D'ESTIMER QU'ENVIRON UN QUART DES PERSONNES ACCUEILLIES AU SECOURS CATHOLIQUE (ET ÉLIGIBLES) EST AUSSI EN SITUATION DE NON-RECOURS.**



employeurs. D'autres n'ont pas les moyens de se rendre à leurs entretiens pour des raisons de santé ou des rendez-vous médicaux. Ils ont parfois des personnes qu'ils aident dans leur entourage, ils peuvent aussi être tributaires des horaires de distributions alimentaires. C'est pourquoi le Secours Catholique prône plutôt un accompagnement global et personnalisé. Concernant la réforme du RSA qui sera généralisée dès 2025, de quoi parle-t-on ? C'est un durcissement des règles qui vise à conditionner le versement de cette prestation à la réalisation d'au moins 15 heures d'activité chaque semaine. Inévitablement, cette réforme va entraîner plus de radiations et de non-recours pourtant déjà très élevé. Pourquoi faut-il rendre plus difficile la vie des personnes pour qu'elles acceptent n'importe quel emploi, même très mal payé ? Si France Travail applique de façon stricte cette mesure, on aura beaucoup de personnes qui seront condamnées à des heures d'activité qui ressemblent à du travail dissimulé ou en tout cas une peine qu'il faut purger.

### Qui sont les pauvres en France ?

La pauvreté touche plus fortement les personnes sans emploi et les familles monoparentales : près de 40 % des personnes au chômage et une famille monoparentale sur trois sont pauvres. On

observe aussi que dans plus de 80 % des familles monoparentales, le parent est une femme. Alors, la pauvreté s'aggrave, surtout pour les femmes. Nous avons aussi repéré dans nos études, la population des 25-40 ans qui ne sont pas encore installés et connaissent une insertion un peu compliquée dans le monde du travail avec des enfants, en couple ou pas. La catégorie la plus importante concerne les hommes seuls, le plus souvent séparés, victimes d'une séparation, d'un licenciement et parfois de problèmes de santé, et qui se retrouvent parfois sans logement stable et décrochent progressivement.

### Quelles sont les causes et conséquences de la pauvreté ?

Bien évidemment, les inégalités économiques sont souvent considérées comme l'un des principaux facteurs contribuant à la pauvreté. Cet état s'aggrave face à l'inflation du fait du poids de l'alimentation, de l'énergie et du carburant dans les budgets des plus modestes. Au-delà de la crise économique, la pauvreté s'explique en grande partie à cause d'un modèle économique injuste qui concentre les richesses dans les mains d'une poignée d'hommes et qui exclut les moins performants et les fait basculer dans la misère. C'est le cas chez les plus de 50 ans, qui connaissent des problèmes de santé, mais ne sont pas encore reconnus par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). N'ayant pas la condition physique pour retrouver un emploi et prendre le métier qu'on leur demande, ils se retrouvent en *burn-out* ou en graves difficultés psychologiques. Par ailleurs, n'oublions pas aussi que les charges fixes augmentent : les loyers sont la principale source des impayés avec le gaz, l'électricité et l'essence. *In fine*, l'enjeu, c'est de faire en sorte que les mécanismes de protection sociale fonctionnent.



**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 !**

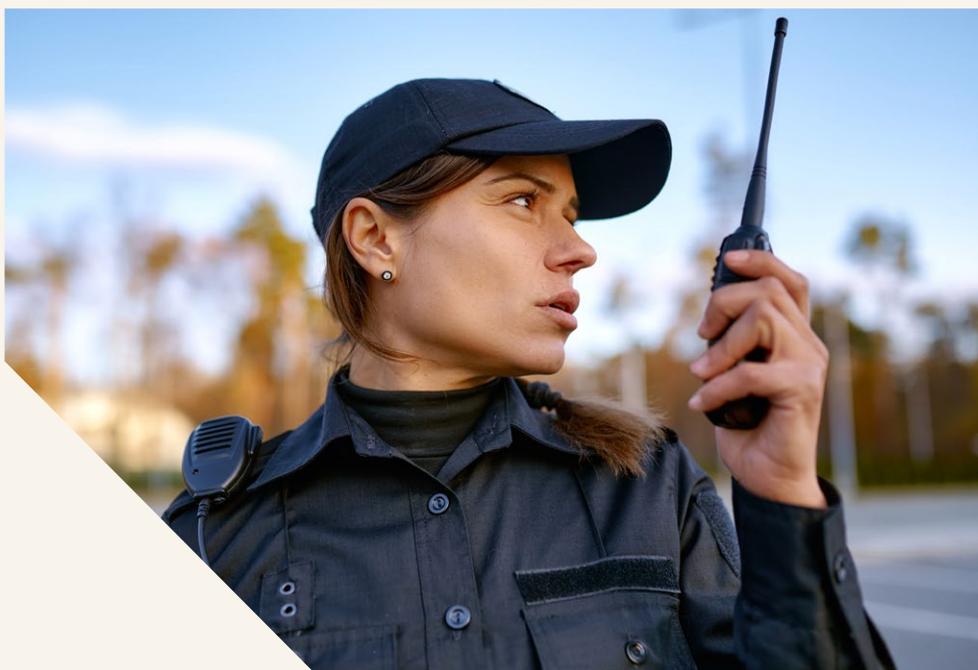
**[groupe-apicil.com](http://groupe-apicil.com)**

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 directoire 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**

# Le SNEPS sur tous les fronts !

Dans la sûreté aérienne, le SNEPS-CFTC demande la régularisation de la Prime de Performance Individuelle (PPI) prévue dans l'accord de 2019. Le syndicat écrit aussi au ministre de l'Intérieur pour lui rappeler que les agents de sécurité privée sont encore les oubliés des Jeux olympiques et paralympiques.



En janvier 2018, le SNEPS a signé l'avenant de l'article 3.06 de l'annexe VIII de la convention collective sur la Prime de Performance Individuelle (PPI). Dans cet accord qui a pris effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019, il est précisé que la PPI est composée d'une part fixe à 500 euros et d'une part variable correspondant au maximum à la différence entre la part fixe et un mois de salaire brut du salarié. Dans l'accord, il est

aussi mentionné que le montant de la part fixe, sera revalorisé, lors de l'entrée en vigueur de chaque révision conventionnelle de la grille des salaires, d'un taux égal à celui de l'évolution de cette grille. Or, il y aurait comme un loup...

## **Les Rapetous de l'aéro**

Dans la sûreté aéroportuaire, on constate que les entreprises appliquent des PPI à différents

montants, certaines ont revalorisé leurs grilles et d'autres pas. « La part fixe de la PPI devrait être au 1<sup>er</sup> janvier 2024 de 591,78 euros, explique Stéphane Boudon, président du SNEPS-CFTC. Comment les syndicats patronaux de ces grosses entreprises peuvent signer ces accords et derrière ne pas les mettre en application. Chaque année, l'entreprise doit présenter le montant de la PPI au comité social et économique



**LE COMITÉ D'ORGANISATION DES JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES (COJOP) ESTIME NÉCESSAIRE DE DISPOSER DE 17 000 AGENTS PAR JOUR, EN MOYENNE, PENDANT LA DURÉE DES JEUX, AVEC UN PIC À 22 000 PERSONNES AUX ALENTOURS DU 1<sup>er</sup> AOÛT, LORSQUE LA PLUPART DES SITES SERONT EN ACTIVITÉ.**



de l'entreprise et faire une note à tous les salariés, mais même ce temps-là n'est pas respecté. Il y a vraiment une lacune dans l'analyse et la vérification de l'application des accords. » Aujourd'hui, le SNEPS-CFTC demande à l'ensemble des sociétés de sûreté de régulariser tous les salariés sur une période de trois ans, et par la même occasion d'acheter des calculatrices pour leurs services comptables.

« Quant à la part variable, elle comprend une fraction liée à des critères définis par l'entreprise pour 50 %, selon des critères permettant d'évaluer la performance au poste de travail. L'autre fraction de 50 % de la part variable est versée selon des critères liés à l'assiduité et la ponctualité des salariés », rappelle Stéphane Boudon.



## Monsieur le ministre de l'Intérieur, je vous écris une lettre...

À la veille des Jeux olympiques et paralympiques que va organiser la France, force est de constater que ce grand événement nécessitera 25 000 agents de sécurité, dont environ 17 000 seront mobilisés quotidiennement. « *Malgré cette exigence, seulement 10 000 agents ont été recrutés jusqu'à présent. Les raisons de cette pénurie sont multiples, incluant les questions de rémunération et l'attrait général du métier. Depuis le Covid, nous continuons d'être les soldats invisibles de la première ligne. Une fois de plus, nous sommes les oubliés de ce grand événement que sont les JO, alors que nous sommes avec la Police et la gendarmerie le premier maillon de la sécurité en France* », rappelle Stéphane Boudon.

Comment le secteur de la sécurité va-t-il traverser cet événement alors que certaines entreprises de sécurité privée



**DEPUIS LE COVID, NOUS CONTINUONS D'ÊTRE LES SOLDATS INVISIBLES DE LA PREMIÈRE LIGNE. UNE FOIS DE PLUS, NOUS SOMMES LES OUBLIÉS DE CE GRAND ÉVÉNEMENT QUE SONT LES JO.**



annoncent déjà des pratiques inacceptables sur le plan social : suppression des congés payés, planification sans repos hebdomadaire, non-paiement des heures supplémentaires effectuées ou encore planification « forcée » sur des missions « jeux olympiques » sans aucune notion de volontariat. « *Notre organisation syndicale et les salariés n'acceptent pas cette situation. C'est pourquoi nous avons décidé d'alerter le ministre de l'Intérieur, Gérald Darmanin, sur le bon déroulement des jeux qui ne peut se faire sans l'appui actif de la*

*sécurité privée. Car très peu de grandes sociétés de sécurité seront présentes pour les JO. Une campagne de mails a même été organisée pour recruter des retraités et les inciter à passer le titre de formation grand événement. N'aurait-il pas fallu mobiliser ces millions d'euros dépensés dans la formation pour les étudiants et retraités au profit de nos métiers comme le gouvernement l'a fait pour les policiers et les gendarmes, avec notamment des primes pouvant aller jusqu'à 1900 euros. Assurément, ils auraient les 20000 ou 30000 agents de sécurité qui manquent aujourd'hui. Le SNEPS-CFTC réclame à juste titre une reconnaissance financière pour l'engagement des salariés mobilisés au titre des Jeux* », conclut Stéphane Boudon.



### Contact

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

# Pour chacun, pour tous, pour la vie



Groupes VYV, Union Mutualiste de Groupes soumis aux dispositions du Code de la mutualité  
n° Siren 532 461 832, n° LEI 0950260811140762. Dir. Com. Groupe VYV - © Genlymags - 04/20

MUTUALITÉ  
FRANÇAISE



## Le Groupe VYV est le 1<sup>er</sup> acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 11 millions de personnes dans l'ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

[www.groupe-vyv.fr](http://www.groupe-vyv.fr)

GRUPE  
**vyv**

Entrepreneur du  
**mieux-vivre**



# L'aide aux aidants : un véritable enjeu pour les branches professionnelles

Le nombre d'actifs aidant un proche en situation de dépendance a doublé en 10 ans.

Nous renforçons notre soutien aux aidants au travers de notre action sociale et nous proposons à nos bénéficiaires aidants un accompagnement adapté aux spécificités des branches professionnelles :

- **des solutions d'hébergement ou de répit** (avec la plateforme téléphonique Orizea, les séjours Vivre le Répit en Famille® et le service SOS-Répit©),
- **des bilans de prévention santé** (dans les centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco),
- **l'accès à des acteurs associatifs** (l'Association française des aidants, la Compagnie des aidants ou le Relais des aidants),
- **des services d'information et d'écoute** (l'antenne téléphonique Allo Alzheimer).

Pour plus d'informations



**AG2R LA MONDIALE**

Épargne  
Retraite  
Santé  
Prévoyance