



IMPULSION

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

86

Décembre 2024

VOS DROITS
CONGÉ DE FORMATION
ÉCONOMIQUE, SOCIALE,
ENVIRONNEMENTALE ET
SYNDICALE

VIE DE LA FÉDÉ
LA CFTC
MARCHE SUR
BRUXELLES

FOCUS
Spécial
formation

SÉCURITÉ
Le SNEPS
veille au
grain...

INCLUS DANS CE
NUMÉRO, LE PLAN
DE FORMATION
SYNDICALE 2025



cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

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



17

Focus

Formation syndicale : Une garantie de performance et d'efficacité !

Le nouveau plan de formation 2025 est arrivé !

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

8

VIE DE LA FÉDÉ

La CFTC marche sur Bruxelles

12

COMMERCE

Auchan : « Un plan social d'ampleur inédite ! »

14

VOS DROITS

Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale : mode d'emploi

25

SÉCURITÉ

Le SNEPS veille au grain...

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



ÉDITO

NE POINT ADMETTRE D'EXCLUSION

L'année 2024 est passée, c'est désormais l'heure des bilans. Les entreprises en difficulté ont explosé face à un contexte économique tendu. Que dire des cessions d'entreprises, liquidations, rachats et fermetures définitives qui s'enchaînent dans de nombreux secteurs du commerce ? En cause, l'épidémie de Covid-19 a été un déclencheur d'une nouvelle habitude de consommation des Français avec des répercussions durables dans la baisse de la demande. Mais aussi l'inflation galopante qui a exacerbé cette tendance en 2024. Aujourd'hui, l'inquiétude liée aux difficultés de recrutement est de plus en plus palpable dans de nombreux secteurs comme la restauration, l'agriculture, le tourisme ou même chez les experts-comptables. C'est souvent lié au statut social de ces métiers qui sont perçus comme moins valorisés socialement, avec des conditions de travail difficiles ou peu attractives par rapport à d'autres professions. Qu'attend-on pour avoir une réflexion globale et une approche coordonnée pour valoriser ces métiers et les rendre plus attractifs ? Pourquoi n'avance-t-on pas sur la formation des jeunes pour les attirer vers ces métiers vacants ? Et l'emploi des seniors face aux discriminations liées à l'âge ? Toutes ces questions sont au cœur de nos préoccupations et nous engageant pour faire évoluer les mentalités et les pratiques dans les entreprises.

Par ailleurs, comment expliquer que les entreprises du CAC 40 ainsi que leurs actionnaires ont multiplié leurs bénéfices pendant que, parallèlement, de nombreuses femmes et hommes sont abîmés et confrontés à la précarité, aux inégalités économiques et à des conditions de travail de plus en plus difficiles. Toutes ces personnes ont travaillé pendant quarante ans et se retrouvent sans emploi à l'approche de la retraite. Pour eux, c'est un combat au quotidien pour trouver des petits jobs et joindre les deux bouts. Cette situation renforce un sentiment d'inutilité et les troubles psychologiques. C'est vraiment inadmissible ! En 2025, la CFTC, et tous ses militants, sera toujours sur le pont à vos côtés pour défendre l'intérêt de tous, et notamment ceux qui sont souvent « invisibilisés » et méritent d'être reconnus ! Enfin, je continuerai de faire mienne cette phrase de Victor Hugo : « *Le propre de la solidarité, c'est de ne point admettre d'exclusion* ».

Au nom de la fédération, je tiens à vous remercier pour le travail accompli dans vos entreprises et vous souhaite une excellente année et de joyeuses fêtes.

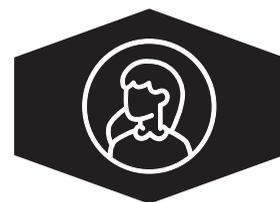


Patrick Ertz,
président de la CSFV-CFTC
06 80 21 29 12
patrick.ertz@csfv.fr



LA BONNE IMAGE DES SYNDICATS !

Selon la nouvelle édition du Baromètre de l'état du dialogue social en France réalisé par Ipsos pour le Cevipof et l'association Dialogues, les syndicats ont continué de voir leur image s'améliorer chez les salariés jusqu'à cette année. Ils sont désormais 45 % à juger l'action syndicale efficace contre un tiers lors de la précédente édition. Après l'échec de la mobilisation contre la réforme des retraites, pourtant massive, la confiance dans les organisations de salariés est encore minoritaire, mais elle a tout de même fait un bond de 36 % à 42 %. Et l'abattement n'a pas sa place. En effet, la proportion de salariés prêts à défiler pour défendre leurs intérêts a progressé, à 57 %. Avec un bémol sur la grève qui fait moins recette cette année pour peser sur les décisions de l'entreprise : elle est citée par 19 % des personnes contre 31 % en 2022. Enfin, 48 % des salariés déclarent faire confiance aux responsables syndicaux de l'entreprise, soit 6 points de plus.



PLUS LA FEMME GAGNE D'ARGENT DANS UN COUPLE...

L'Institut national d'études démographiques (Ined) a présenté une étude sur le lien entre la stabilité dans un couple hétérosexuel et le genre du principal pourvoyeur de revenu dans celui-ci. Premier constat : de plus en plus de femmes ont des revenus plus importants que leur conjoint. Cette situation augmente « significativement » le risque de séparation. Et notamment dans les couples mariés. Ainsi, « les couples dans lesquels la part de revenu apporté par la femme est supérieure à 55 % sont plus instables que les autres couples, de manière significative », expliquent les chercheurs. Le risque de séparation est supérieur de 11 % à 40 % par rapport aux couples aux revenus égaux et il « augmente avec la part de la femme dans le revenu total du couple », précise cette étude.

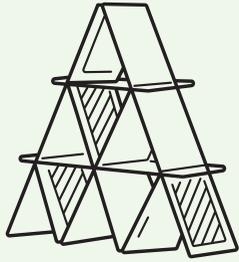
DU MIEUX SUR LE FRONT DE LA PRODUCTIVITÉ

En France, la productivité horaire, mise à mal par la pandémie de Covid-19, semble donner quelques signes de rétablissement. La valeur ajoutée produite en fonction du nombre d'heures travaillées a progressé de 1,3 % par rapport à 2023, après plusieurs années de chute. L'économie réserve parfois de bonnes surprises !

LA CHARCUTERIE DANS LE ROUGE

Les entreprises de charcuterie s'enfoncent dans la crise en 2023, selon une étude de la Banque de France. Le pourcentage de PME en difficulté est ainsi passé de 25 % à 30 % en un an. Le secteur appelle les distributeurs à faire un effort sur leurs marges jugées confortables.





BUDGET 2025 : L'INFLATION REBAT LES CARTES !

Après deux années de crise intense, l'inflation enregistrée depuis la fin de l'été n'est plus que de 1,2 % sur un an. Ce reflux est une excellente nouvelle pour les ménages et les entreprises. Mais ce net ralentissement des prix est une difficulté supplémentaire pour l'élaboration de la future loi de finances 2025. Cela prive en effet le gouvernement d'un levier d'économies et rend plus difficile la maîtrise de la dette.

EN CHIFFRE

0,8 %

EN 2024

c'est la croissance annuelle moyenne du PIB en volume dans la zone euro. Elle pourrait atteindre 1,3 % en 2025 et 1,5 % en 2026, d'après les projections de la Banque centrale européenne.

LE TAUX DE LA PAUVRETÉ EN FRANCE S'AGGRAVE !

Entre 2015 et 2023, la France a connu une augmentation de son taux de pauvreté, passant de 13,6 % à 15,4 %. Cette hausse de 1,8 point représente à elle seule des centaines de milliers de personnes basculant dans la précarité. Le plus inquiétant est que la France fait figure d'exception en Europe. Sur la même période, l'Allemagne a vu son taux de pauvreté baisser de 2,3 points, l'Espagne de 1,9 point, l'Italie de 1 point et la Pologne de 3,6 points.

“

IL ME SEMBLE NÉCESSAIRE de demander une contribution aux plus riches”

Olivier Blanchard, ex-chef économiste du Fonds monétaire international.



FRAUDE SOCIALE : QUI SONT LES PROFITEURS ?

2 MILLIONS DE PERSONNES ÂGÉES SOUS LE SEUIL DE PAUVRETÉ

Les personnes âgées pauvres sont de plus en plus nombreuses. La pauvreté touchait 10,6 % des 65-74 ans en 2022 contre 7,5 % en 2017, selon l'Insee. Deux millions de seniors vivent ainsi sous le seuil de pauvreté, alerte le rapport annuel de l'association Les Petits Frères des pauvres, publié ce lundi. Ce chiffre correspond aux personnes de 60 ans et plus dont les revenus sont inférieurs au seuil de pauvreté monétaire, un niveau relatif fixé à 60 % du niveau de vie médian (soit 1 216 euros par mois pour une personne seule, 1 824 euros pour un couple), selon l'ONG. Les femmes et les personnes seules de plus de 60 ans sont particulièrement concernées. La précarité dans laquelle elles vivent renforce leur isolement.

Dans son dernier rapport, le Haut Conseil pour le financement de la protection sociale (HCFiPS) évalue à environ 13 milliards d'euros le manque à gagner lié à la fraude sociale, mais note que les premiers responsables ne sont pas les ménages, contrairement aux idées reçues. En effet, en montant, la fraude est essentiellement le fait des entreprises, des travailleurs indépendants et des professionnels de santé ; seul un tiers est attribuable aux assurés sociaux. La fraude sociale doit être combattue, car elle ôte des ressources aux systèmes de solidarité tout en minant le vivre-ensemble. Mais la France manque d'une « vraie stratégie de prévention des fraudes », selon le rapport du HCFiPS.

La CFTC marche sur Bruxelles

Un millier de travailleurs essentiels de 9 États membres se sont rassemblés le 1^{er} octobre à Bruxelles. La CFTC-CSFV a répondu à l'appel. Retour en images.

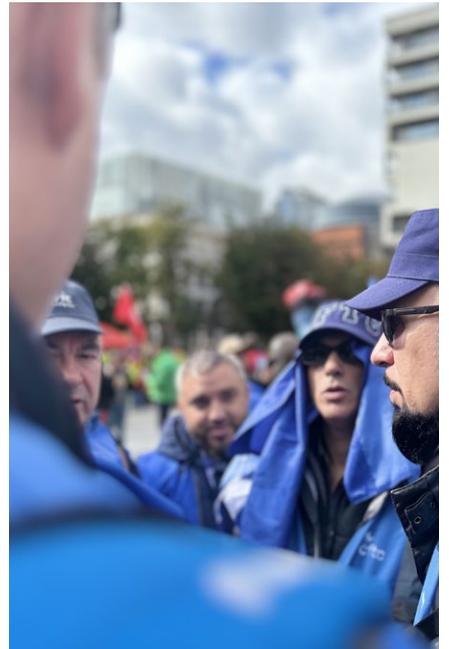
À l'appel de l'UNI Europa, le 1^{er} octobre 2024, les travailleurs européens des services de nettoyage, de sécurité et de restauration se sont mobilisés à Bruxelles. Ils demandent à la présidente de la commission européenne, Ursula von der Leyen, d'agir. Objectif ? Modifier les règles de l'Union européenne (UE) en matière de marchés publics qui ont alimenté un nivellement par le bas des conditions de travail et des salaires. « Nous nous sommes mobilisés pour dire stop à ce nivellement provoqué par les règles actuelles de passation des marchés de l'UE, qui privilégient le prix le plus bas au détriment du bien-être des travailleurs. Notre rassemblement vise à faire pression sur les décideurs politiques de l'UE pour qu'ils adoptent une nouvelle législation », explique Christophe Noel, DS Elior et vice-président du SHRRIF (syndicat de l'hôtellerie, restauration région Île-de-France) CFTC.

Les manifestants sont venus de Belgique, d'Allemagne, de France, des Pays-Bas, d'Espagne et d'Italie, pour se faire entendre et faire taire la précarité à l'échelle européenne. « Il était important que la France soit représentée à travers la CFTC et de nombreux autres syndicats européens, se félicite Christophe Noel. Ce qui a réjoui tous nos militants lors de ce déplacement, c'est d'avoir pu partager avec nos homologues belges, proches de la CFTC en termes de positionnement. On partage les mêmes difficultés et un manque récurrent de reconnaissance. Ces travailleurs, érigés au rang de héros de la nation au temps de la crise du Covid-19, ont vite été oubliés dès que le monde normal est revenu. Aujourd'hui, nous réclamons que l'argent public soit utilisé comme levier pour améliorer les conditions des travailleurs et leur reconnaissance. » Y aura-t-il une prise de conscience ?



Contact

Christophe Noel
DS Elior
06 20 77 92 19
chrisnoel56@yahoo.fr





Découvrez notre nouvelle offre **APICIL ASSURANCE EMPRUNTEUR**

Vous avez un **projet d'achat immobilier** et vous recherchez **une assurance de prêt** ?

Ou un prêt en cours et vous souhaitez **comparer votre contrat** d'assurance emprunteur actuel afin de **réaliser des économies** ?

Pensez à challenger votre contrat et **APICIL Assurance Emprunteur** en effectuant un devis grâce à notre simulateur !

Découvrez **les avantages d'APICIL Assurance Emprunteur**, une offre **conforme** à la Loi Lemoine et aux exigences bancaires :

- 1.** Une **souscription en ligne** simple et rapide en **toute autonomie**
- 2.** Un **tarif fixe** pendant toute la durée de votre contrat
- 3.** Un **accompagnement d'expert** à chaque étape de votre démarche
- 4.** Une prise en charge des **formalités de résiliation** pour votre assurance de prêt **en cours**

Vous êtes intéressé et vous souhaitez être guidé par des professionnels de l'assurance de prêt ?

Pour en savoir plus :



**Une question,
plus d'informations ?**



Votre numéro de téléphone dédié
04 84 31 23 00

 **APICIL**
MUTUELLE

APICIL Assurance Emprunteur est un produit assuré par **APICIL Mutuelle**, mutuelle régie par le livre II du Code de la mutualité et immatriculée sous le numéro 302 927 553, dont le siège social est situé 51 Boulevard Marius Vivier-Merle 69003 Lyon.

TWINSEO, société anonyme au capital social de 250 000 euros, RCS Lyon n° 821 873 734, courtier immatriculé à l'Orias sous le n° 16005411 (www.oriass.fr), dont le siège social est situé 84 quai Gillet LYON 69004 est en charge de la gestion des adhésions ; des prestations, de la gestion administrative du contrat et des sinistres. L'activité de ces entreprises relève de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR) - 4 place de Budapest - CS 92459 - 75436 PARIS Cedex 09.

Communication publicitaire à caractère non contractuel. Voir détails de l'offre et des garanties dans les documents contractuels
SP24/FCR0115 - Conception : APICIL



En rachetant les 60 hypermarchés et 115 supermarchés de Cora et Match, Carrefour, actuelle numéro 2, se rapproche de la première marche du podium avec 22,3 % de part de marché, contre les 23,5 % du groupe L. Leclerc.



Cora, c'est fini !



Depuis le 1^{er} juillet 2024, les 60 hypermarchés Cora du groupe belge Louis Delhaize sont passés sous enseigne Carrefour. Comment en est-on arrivé là ? Explications.

Après une proposition de rachat des magasins Cora soumise à l'Autorité de la concurrence, l'acquisition de Carrefour a été finalisée en juillet 2024. Aujourd'hui, elle est entrée dans une nouvelle phase avec la bascule progressive des 60 magasins Cora sous leur nouvelle enseigne. Cette intégration s'est effectuée en trois vagues de changement d'enseigne : une première de 19 magasins qui a débuté le 1^{er} octobre ; une deuxième de 20 magasins à la mi-octobre et enfin, une dernière vague de 21 magasins depuis le 1^{er} novembre. Avec ce deal, Carrefour talonne désormais le leader Leclerc. L'enseigne Cora était-elle rentable ? En 2023, le chiffre d'affaires de Cora, ainsi que ses résultats, se sont avérés décevants avec 3,8 milliards d'euros au lieu de 4 attendus, soit une baisse de 3 %, malgré l'inflation. En parallèle, l'EBE (excédent brut d'exploitation) a

dégingolé de 5 %, à 124,3 millions d'euros. En trois ans, il a baissé de 19 %. Pour Cyrille Lechevestrier, « Cora avait deux difficultés majeures : en premier lieu, notre enseigne subissait une désertion de l'agroalimentaire qui ne voulait pas fabriquer les produits de notre marque distributeur (MDD), sous prétexte que nos volumes de production étaient insuffisants. L'autre difficulté, c'était l'impossibilité de négocier les prix d'achat compte tenu de nos commandes moins importantes en volume que les grandes enseignes de type Carrefour. Depuis dix ans, Cora connaissait une baisse de fréquentation de sa clientèle de l'ordre de 50 %. De plus, les grandes enseignes cumulaient des milliards de pertes avec des surfaces de vente de 10 000 mètres carrés à chauffer et entretenir ». On l'aura compris : les hypermarchés aujourd'hui ne font plus rêver. Les commerces

de proximité sont de plus en plus plébiscités par les consommateurs qui ont adapté leurs modes de vie à leurs valeurs. Conclusion : certains acteurs de la grande distribution n'ont pas su évoluer à temps.

La CFTC mobilisée comme jamais !

Première conséquence de ce rachat : Carrefour a annoncé un PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi) dès le 15 octobre pour mutualiser les sièges sociaux. Le siège de Cora, à Croissy-Beaubourg (Seine-et-Marne), perdra ses 248 emplois d'ici la fin de l'année 2025, seulement, 118 postes seront conservés pour exercer au sein du siège de Carrefour, à Massy (91). « La fermeture de notre centrale d'achat Provera concernera également 90 salariés, mais sans reclassement. Il nous appartient donc de négocier une éventuelle reconversion. En revanche, pour les milliers de salariés de nos magasins, rien ne change ! Nous devenons une filiale de Carrefour, mais nous sommes

toujours soumis à nos accords et avantages Cora. En clair, on nous demande de travailler comme Carrefour, mais en étant payé comme Cora. Les salariés se demandent à quelle sauce ils vont être mangés ! Il va falloir se mobiliser pour obtenir les mêmes avantages que nos collègues de Carrefour. Lors de nos NAO de décembre, nous allons négocier pour que la direction s'aligne sur les avantages de Carrefour. Sinon, la CFTC n'hésitera pas à monter d'un cran pour défendre les intérêts des salariés face au groupe Carrefour qui n'est pas réputé pour être tendre... » conclut Cyrille Lechevestrier.



Contact

Cyrille Lechevestrier
DSC Cora
cftccora35@gmail.com
06 48 65 85 31

Auchan

« UN PLAN SOCIAL D'AMPLEUR INÉDITE ! »

Le couperet est tombé : le 5 novembre, à l'occasion d'un Comité social et économique (CSE), le groupe Auchan a présenté un plan de réduction drastique de ses coûts. Au total, 2 389 postes seront donc supprimés, soit plus de 7 % de ses effectifs français... Les explications de Bruno Delaye, DS Retail Auchan.

8 %

Depuis 2012, la part de marché d'Auchan est passée de 12,1 % à 8 %, et son chiffre d'affaires a reculé de 5 % en 2023, à 32,9 milliards d'euros.



Vous attendiez-vous à un tel projet de plan social ?

Avec l'arrivée de Guillaume Darrasse au printemps dernier comme Directeur Général Délégué d'Auchan Retail, rien ne laissait entrevoir qu'il appuie sur le bouton d'une aussi vaste réorganisation et restructuration. Et pourtant... Le plan de redressement annoncé le 5 novembre par le groupe concerne tout d'abord la fusion de nos services d'appui en France et à l'international, à savoir ARI (Auchan Retail International), OIA (Organisation Inter-groupe des Achats) et ARS (Auchan Retail Services), activités du siège d'Auchan France. On va donc rapprocher ces entités en constituant de nouvelles directions sur une seule entité organisationnelle, c'est un retour en arrière de presque dix années qui marque la fin du développement international. Au total, ce sont 784 suppressions d'emploi sur l'ensemble de ces périmètres de services d'appui.

Cette annonce représente véritablement un premier cataclysme ?

Absolument ! C'est une énorme surprise, quand bien même on pouvait entendre l'ambition de Guillaume Darrasse à réorganiser et alléger les coûts de structures devenues inappropriées et trop lourdes par rapport à l'activité d'Auchan qui régresse depuis des années. Dans cette affaire, les maître-mots sont économies et mutualisation. Ainsi, depuis le mois de juillet 2024, l'IT (information technology qui englobe le monde des technologies) et la data (les données) s'inscrivent déjà dans un projet de mutualisation qui s'est fait sans douleur pour l'emploi. Néanmoins, cette opération a soulevé une inquiétude plus large car si elle est réalisée sur une activité spécifique, cela pourrait ouvrir la voie à une mutualisation progressive des autres fonctions au sein de l'organisation. Sur ces entrefaites, une super alliance est née, en septembre 2024, avec Intermarché et Casino, pour centraliser les achats alimentaires et non-alimentaires. Cette organisation nommée Aura Retail, est organisée en 5 entités distinctes, dont deux basées hors de France. L'objectif avancé par Auchan est de négocier les meilleures conditions tarifaires. Et donc, le nouveau COMEX, comité exécutif de Guillaume Darrasse, simplifié, a balayé d'un revers de main toutes les organisations déjà en place dans chaque pays.

Tous les secteurs sont touchés. Mais qu'en est-il dans les magasins ?

La restructuration portera sur 1 381 postes dans nos magasins parmi 48 487 en France. C'est un plan social sans précédent qui touche de plein fouet les salariés de l'entreprise. Elle s'accompagne aussi de la fermeture de trois hypermarchés, un supermarché et de six magasins d'ultra-proximité ;

de la disparition de certains métiers comme les postes de conseiller commercial vente équipement dans les hypers, soit 700 personnes. Du coup, l'électroménager et le multimédia vont être en libre-service. Dans cette organisation repensée, il convient aussi d'ajouter la suppression des responsables planification et pilotage de la masse salariale, de certains responsables commerces et responsables sécurité. À la surprise de l'annonce, nous sommes aussi sous le choc de la brutalité de toutes ces mesures. Comment en est-on arrivé là ? Au regard de la situation économique fortement dégradée de l'activité, il est donc apparu nécessaire à la direction d'adopter des mesures immédiates pour relancer notre commerce traditionnel. Bien sûr, des mauvaises décisions stratégiques ont été prises en amont depuis des années ; nous avons sans doute trop tardé à réorganiser notre commerce, et à nous adapter aux évolutions de notre époque. C'est notamment le projet du grand hypermarché qui va devoir s'adapter à des formats plus réduits et passer de formats de 15 000 voire 18 000 m² à des surfaces de 8 000 m². Celui-ci semble être une réponse à plusieurs enjeux comme l'évolution des comportements de consommation, l'essor du commerce en ligne et la gestion des coûts. Enfin, le groupe Auchan a également mis en place un nouveau schéma logistique pour la livraison à domicile qui prévoit la fin de l'activité des trois entrepôts dédiés à ce service piloté par notre filiale Auchan e-commerce France. Au total, 224 postes seraient concernés, et, cette activité sera désormais assurée par les drives.

Que donnent les négociations en cours ?

Nous sommes dans une phase d'information-consultation qui a été déclenchée les 13, 14 et 15 novembre derniers, pour laquelle les élus de nos 5 instances ont décidé de recourir à une expertise unique pour vérifier le bien-fondé économique de la fermeture des magasins et des mesures qui accompagnent cette restructuration, entreprise par entreprise. Sans attendre, nous devons prendre en compte les consé-



quences sociales d'un tel plan, et notamment le traitement social des 2 389 suppressions d'emplois, mais aussi les conditions de travail qui vont en découler demain pour les 50 000 salariés restants. C'est à notre délégation de négociateurs d'être sur tous les fronts à la fois sur les salaires, les conditions de travail, les accords... Il nous faut aussi garder la tête froide pour les prochaines échéances. À ce jour, nous sommes en train de convenir avec la direction d'un accord de méthode pour négocier ensemble sur les emplois supprimés les mesures d'accompagnement dans le cadre de ce plan de sauvegarde à l'emploi. Derrière, il y aura des volets dits de mobilité interne et externe, avec des reclassements et des possibilités de formation, de reconversion professionnelle... et possiblement de pré-retraite en fonction des populations concernées. Bien évidemment, nous ne cautionnons pas le plan tel qu'il est proposé, mais il y a une urgence à réorganiser l'entreprise car on ne veut pas être le prochain Casino et que Auchan continue d'exister.

Quel est le ressenti, aujourd'hui, des salariés ?

La vie d'une entreprise n'est pas un long fleuve tranquille. Il est vrai qu'aujourd'hui le secteur de la distribution, et en particulier Auchan, est dans une mauvaise passe. L'espoir est porté par un patron qui prend des décisions douloureuses, mais sûrement nécessaires pour la pérennité de notre entreprise et des 50 000 emplois en France. À nous d'être vigilants et de regarder, avec nos experts et les études qui vont être menées pendant 4 mois, les raisons et les enjeux des mesures difficiles qui sont engagées.



Aujourd'hui, la difficulté de l'enseigne est surtout liée à des orientations stratégiques qui sont remises en question au bout d'un an parce qu'elles ne produisent pas suffisamment d'effets immédiats, et, surtout, à la hauteur des attentes des actionnaires.



Mais, dans le même temps, on ne peut pas s'exonérer de notre responsabilité de négociateurs. Il est en effet crucial de prendre en compte les attentes des salariés pour garantir que le processus se déroule au mieux. Nous devons donc trouver les meilleures solutions de mobilité que ce soit en interne ou en externe, mais aussi de reclassement, de reconversion professionnelle, de pré-retraites voire de sortie de l'entreprise dans les meilleures conditions possibles. C'est effectivement une responsabilité collective, et un défi que nous sommes bien déterminés à relever !



Contact

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



CONGÉ DE FORMATION, ÉCONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE : MODE D'EMPLOI

Ce congé est un droit individuel permettant aux salariés, notamment ceux appelés à exercer des responsabilités syndicales, d'acquérir des connaissances économiques, sociales, environnementales ou syndicales. Tout salarié peut en bénéficier, quelles que soient leur ancienneté et la taille de leur entreprise (Code du travail, art. L. 2145-5). Peu importe qu'ils soient ou non syndiqués.

* **À COMBIEN DE JOURS DE CONGÉ PUIS-JE PRÉTENDRE ?**

Chaque salarié a droit par année à **12 jours maximum** de congé pris en une ou plusieurs fois. Cette durée est portée à **18 jours** pour les animateurs de stages et de sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales tels que les membres du CSE ou le Délégué syndical. (Code du travail, art. L. 2145-1 et L2145-7 - Cass. soc., 12 juin 2024, no22-18.302)

* **QUELLES SONT LES FORMALITÉS À RESPECTER ?**

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance par l'intéressé ; elle doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée, ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session. L'organisme (centre rattaché à des organisations syndicales représentatives sur le plan national ou instituts spécialisés) doit figurer sur une liste établie chaque année par le ministre du Travail.

Lorsque le congé demandé excède 12 jours, la demande doit indiquer la qualité d'animateur ou de salarié appelé à exercer des responsabilités syndicales.

* **L'EMPLOYEUR PEUT-IL REFUSER LA DEMANDE ? OU REPORTER LE CONGÉ À UNE AUTRE DATE ?**

La demande peut être refusée si l'employeur estime, après avis conforme du CSE, que cette absence pourrait entraîner des conséquences préjudiciables pour l'entreprise. Ce refus doit être motivé et notifié à l'intéressé dans un **délai de huit jours** à compter de la réception de la demande. À défaut, le congé doit être considéré comme acquis. L'employeur peut reporter le départ en congé lorsque le contingent global de jours de congés pour l'année civile en cours est atteint dans l'établissement ou lorsque le quota d'absences simultanées est atteint.

Pour rappel, le contingent de jours de congé est arrêté en fonction de l'effectif de l'établissement.

- de 1 à 24 salariés : 12 jours (18 jours pour les animateurs et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales) ;
- de 25 à 499 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés ; (ce qui donne pour une entreprise de 300 salariés, 156 jours de congés formation maximum sur l'année pour l'ensemble des salariés) ;
- de 500 à 999 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés ;
- de 1 000 à 4 999 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés ;
- plus de 4 999 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 200 salariés.



NOTEZ-LE !

Les animateurs et salariés appelés à exercer des fonctions syndicales ne peuvent bénéficier de plus de 50 % des congés pris dans les établissements de plus de 49 salariés.

En ce qui concerne les absences simultanées, le congé peut être différé par l'employeur lorsque le **pourcentage de salariés** simultanément absents au titre de ce congé atteint 2 % pour les établissements de plus de 99 salariés ou lorsque le **nombre de salariés** simultanément absents au titre de ce congé atteint 2 % dans les établissements de 25 à 99 salariés. Dans les établissements de moins de 25 salariés, le report sera possible dès lors où un salarié est déjà absent au titre de ce congé.

* **QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ DE FORMATION ?**

Le salarié bénéficie durant ce congé du **maintien total** de sa rémunération par l'employeur. (art. L.2145-6 du Code du travail).

Il est à noter néanmoins que selon l'article L.2145-10 du Code du travail, la durée du congé « est assimilée à une **durée de travail effectif** pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour

l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail ».

Aussi, le temps passé en formation n'est pas du temps de travail effectif. Durant ce temps, le contrat de travail du salarié est suspendu. L'employeur est donc tenu de verser uniquement la rémunération que le salarié aurait dû percevoir s'il avait travaillé dans l'entreprise et non le temps passé en formation. En effet, le salarié ne peut prétendre à une rémunération supérieure à ce qu'il aurait perçu s'il n'avait pas été en congé formation. (Cass. soc, 15 juin 2010 - Rép. min. no32.465, JOANG 25 févr. 1991, p. 743).

Par exemple, un salarié à temps partiel dont le planning prévoyait qu'il devait faire 4 heures le mardi – 3 heures le mercredi et 5 heures le jeudi les jours où il est en congé formation ne sera pas plus rémunéré pour la semaine en question même si durant la formation il a fait 7 heures le mardi, 7 heures le mercredi et 6 heures le jeudi. L'employeur n'est tenu que de maintenir la rémunération qu'il aurait dû avoir s'il avait travaillé.

De même, un salarié en congé formation durant ses congés payés ou jour de repos ne percevra aucune rémunération supplémentaire.

* **COMMENT EST CARACTÉRISÉ UN ACCIDENT D'UN SALARIÉ DURANT CETTE PÉRIODE DE FORMATION ?**

Durant son congé formation, économique, sociale, environnementale et syndicale, le salarié conserve la même protection sociale que s'il était à son poste. Il peut également bénéficier de la couverture des salariés en formation en cas d'accident pour se rendre ou durant la formation. Il devra déclarer l'accident en tant qu'accident du travail ou de trajet selon les circonstances.

* **QUELLE ATTESTATION REMETTRE À L'EMPLOYEUR À LA FIN DE LA FORMATION ?**

Une attestation confirmant la présence et le suivi effectif de la formation par le salarié est remise à la fin de la formation par l'organisme en charge de cette dernière. Le salarié devra la remettre à l'employeur au moment de sa reprise du travail.



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

POISSONNIER ÉCAILLER

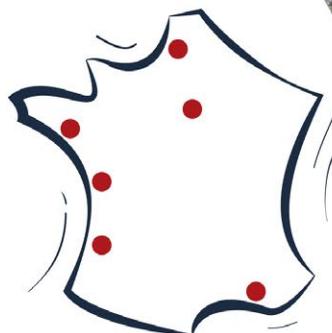
Un savoir-faire d'artisan

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

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

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

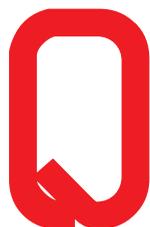
WWW.POISSONNIERS.COM



Formation syndicale

"Une garantie de performance et d'efficacité!"

Le nouveau plan de formation 2025 est arrivé ! Alors, n'hésitez plus, et armez-vous de nouvelles compétences pour agir collectivement face aux défis complexes du monde du travail. La formation contribue à renforcer le rôle et l'efficacité d'un syndicat tout en garantissant une meilleure représentation des droits des travailleurs. Entretien avec Agnès Marchat, responsable formation.



Quel bilan tirez-vous du plan de formation 2024 ?

Le plan de formation 2024 a permis de consolider les compétences de nos adhérents et délégués syndicaux dans des domaines clés tels que le droit du travail, la négociation collective et la communication. Le taux de participation a été satisfaisant, avec une montée en compétences visible chez les stagiaires. Cependant, nous avons noté un besoin accru pour des modules personnalisés et adaptés aux nouvelles réalités professionnelles.

Quelles ont été les formations les plus demandées et pourquoi ?

Les formations les plus demandées sont celles concernant l'introduction aux valeurs de la CFTC car il y a eu beaucoup d'élections sur l'année et donc l'arrivée de nouveaux adhérents et d'élus à former. Il en est de même pour les formations concernant le fonctionnement du CSE et les différents rôles y afférents. Nous avons également constaté une demande grandissante pour les formations sur-mesure pour que les adhérents d'une même entreprise comprenant plusieurs sites puissent se retrouver et échanger sur leurs problématiques personnelles.

Dans quels domaines, les stagiaires et délégués syndicaux ont été le plus sollicités en 2024 ?

Sans hésitation, les domaines du dialogue social, de la prévention des risques psychosociaux et de la gestion des conflits ont particulièrement mobilisé nos stagiaires. La montée des préoccupations liées au bien-être au travail et aux nouvelles formes de management a également été un facteur clé. Le rôle de nos délégués syndicaux, dans ce contexte, est devenu central, car ils sont souvent à la pointe des initiatives pour améliorer les conditions de travail et défendre les droits des salariés.

En 2025, à quoi faut-il s'attendre en matière de formation et quelle est la stratégie de la fédération ?

Plus que jamais, la Fédération CFTC-CSFV entend développer davantage les formations à la demande pour

...



**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 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**

... répondre aux besoins spécifiques des différentes sections syndicales qui éprouvent de plus en plus le besoin de se retrouver pour renforcer leur cohésion. Nous lancerons aussi un nouveau module permettant de former nos adhérents à l'utilisation de la plateforme CANVA. La stratégie est claire : flexibilité, accessibilité et pertinence pour accompagner les adhérents dans un monde du travail en constante évolution.

L'année écoulée a-t-elle fait émerger des sujets particuliers et y a-t-il de nouveaux modules pour accompagner les adhérents ?

2024 a mis en lumière des problématiques liées à des situations de tensions entraînées par la situation économique et le dialogue social qui se durcit en entreprise. Cela nous a conduits à renforcer certains modules portant sur la gestion des situations conflictuelles ou la création de la formation Programmation Neuro-Linguistique (PNL) pour aider les adhérents à surmonter certains blocages.

La montée des incivilités, des violences et du harcèlement est-elle prise en compte lors des formations ?

Absolument ! La lutte contre les incivilités, les violences et le harcèlement est une priorité. Nous avons des modules spécifiques pour former les délégués syndicaux à la prévention, à la détection et à la gestion de ces situations. Ces formations visent à créer des environnements de travail plus sûrs et respectueux pour tous. Nous leur proposons également des outils comme le *harcèlomètre* pour communiquer auprès de leurs collègues ou encore des bases d'accord qu'ils peuvent mettre en avant auprès de la direction pour avancer ensemble dans la bonne direction.

La formation reste un pilier de la réussite pour la CFTC et contribue aussi à son développement. Il est donc urgent de se former pour être efficace tout simplement...

Effectivement, se former est essentiel pour rester pertinent dans un environnement en perpétuelle mutation. Pour la CFTC, la formation est non seulement un outil de développement personnel et collectif, mais aussi une garantie de performance et d'efficacité pour défendre les droits des salariés.

Quels sont les nouveaux défis auxquels seront confrontés les militants en 2025 ?

Le premier de tous les défis que nos adhérents auront à relever sera l'instabilité dans leurs entreprises. Nous n'ignorons pas que beaucoup de grands groupes sont en train de préparer des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) et des restructurations à tout va, malgré les dividendes astronomiques versés à leurs investisseurs...



Nous voyons également 3 autres axes concomitants émerger :

- Accompagner les salariés face aux transformations numériques et écologiques.
- Agir efficacement contre les discriminations et les violences au travail.
- Favoriser le dialogue social dans des contextes parfois tendus, notamment sur les questions salariales et de conditions de travail.

Quel message avez-vous envie d'adresser aux adhérents ?

La formation est la clé pour défendre efficacement vos droits et ceux de vos collègues. En 2025, engagez-vous pleinement dans les formations proposées par la CFTC. Ensemble, nous serons mieux armés pour relever les défis du monde du travail et faire entendre notre voix. Votre réussite, c'est aussi la nôtre.



Contact
Agnès Marchat
Responsable de la
Formation CFTC-CSFV
06 63 28 81 89
agnes.marchat@csfv.fr

LE PLAN DE FORMATION 2024 EN CHIFFRES

107
formations

Formation Initiale CFTC et CSE
sont les thématiques les plus demandées

1 670
personnes formées

6 886
journées stagiaires

72
formations à la carte pour **559** participants

Formateurs

11 formateurs bénévoles

3 en cours de formation pédagogique

2 organismes extérieurs

4 formateurs privés

GARDEZ LE CONTACT !

N'hésitez pas à contacter le service formation par mail : formation@csfv.fr ou par téléphone **01 46 07 65 65**

Pour vous inscrire aux différentes **sessions de formation**, rendez-vous sur notre site internet www.csfv.fr

PAROLE DE FORMATEUR

Les formateurs jouent un rôle essentiel dans le processus de transmission des savoirs et compétences. À sa façon, Stéphane Lançon possède une pédagogie bien pensée et l'art de l'improvisation pour favoriser l'engagement des stagiaires et stimuler leur curiosité.

Entretien.

Parcours

Je suis entré dans le syndicalisme, il y a seize ans déjà, chez Armand Thierry, une chaîne de prêt-à-porter mixte ! J'ai commencé l'aventure syndicale comme délégué du personnel (DP), puis j'ai fait partie du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Aujourd'hui, je suis élu au CSE et délégué syndical (DS), et toujours en première ligne pour représenter mes collègues et négocier avec la direction sur des sujets très variés. À l'époque, ce qui m'a attiré à la CFTC, c'est le discours d'une DS qui partait en retraite et qui était venu visiter mon magasin. J'ai vraiment apprécié son approche du syndicalisme et les valeurs que la CFTC défend.

Formateur

Suite à une formation suivie en tant que stagiaire avec Christian Schirmer, ce dernier m'a proposé de mettre le doigt dans l'engrenage. C'est un peu mon mentor, et comme je suis curieux, j'ai commencé le parcours pour devenir formateur. J'ai toujours eu plaisir à enseigner et à transmettre pour aider les autres à progresser. Dès mes débuts, j'ai eu la chance d'animer la FIME (formation initiale des élus et mandatés) qui est la passerelle incontournable pour tout savoir de la CFTC, de ses services et des différents mandats syndicaux. Cette formation va leur permettre de s'approprier la spécificité de notre organisation, mieux se situer et acquérir les connaissances de base. Mon objectif est de leur donner une belle image de notre syndicat.



Un p'tit truc en plus !

À la CFTC, les formateurs ont la chance de pouvoir adapter les modules en partant du public que nous accueillons, donc rien n'est figé ! Le programme FIME s'étale sur trois jours, et, souvent, le 2^e jour, dans le cadre du réveil pédagogique, je propose aux stagiaires un exercice d'improvisation pour leur faire comprendre l'importance de l'écoute active dans le cadre de nos fonctions au sein de nos entreprises respectives. Je pense à la première diapo qui est « Dessine-moi... » en référence à Saint-Exupéry, ce n'est pas dans le module, mais c'est ma façon de les tenir en haleine pour la journée. Ainsi, ils doivent faire un petit schéma en rapport à une valeur qu'ils ont retenue, c'est une manière efficace d'ancrer l'information.

Passion

En parallèle de mon engagement syndical, je fais également de la formation d'improvisation théâtrale, tout en partageant mon temps avec celui de président d'une association de recyclerie pour montrer que chaque déchet est un générateur d'emplois, c'est le principe même de l'économie circulaire qui consiste à partager, réutiliser, réparer, rénover et recycler.

Stagiaires

J'avoue que je suis content quand j'ai des retours positifs des stagiaires. Mon but, c'est de susciter l'intérêt et la motivation pour qu'ils aient envie de continuer dans leur parcours de formation. Ils sont tout nouveaux et ont toujours plein de questions. C'est aussi ce doux mélange entre les différents secteurs d'activités liés à la fédération ; mais aussi de position hiérarchique et bien sûr de salaire. Ce qui fait plaisir c'est qu'il y a des échanges intéressants entre eux, entre le vigile et le directeur d'une agence d'assurances par exemple. Ce qui les anime profondément, c'est la solidarité.

Message

Nourrissez-vous de toutes les formations que la CFTC met à votre disposition, parce que nous avons cette chance de pouvoir enrichir nos compétences et connaissances. Si tu es curieux, tu avances, et l'une de mes citations préférées est : « *Chaque jour est une improvisation !* » On peut faire tous les jours le même job, mais il nous arrivera toujours quelque chose qu'on n'avait pas prévu, et il faut savoir réagir et agir en conséquence.



**CE QUI LES ANIME
PROFONDÉMENT,
C'EST LA SOLIDARITÉ.**



**Stéphane
Lançon**

PAROLES DE STAGIAIRES

Ils sont passés par la case formation.
Trois questions à Grégory Feron,
DS au casino de Saint-Valéry-en-Caux
(76) et Romain Noel, DS Auchan à
Tours (37).

Quelles formations avez-vous choisies et pourquoi ?

Grégory Feron : Je travaille dans ce casino depuis vingt-sept ans, et en tant que DS, j'ai toujours eu des besoins et des envies de formations. Cette année, j'aurai utilisé mes 18 jours de formation pour participer à 5 modules : droit du travail, harcèlement au travail, communication orale, négociations collectives. Sans compter la formation « Développer sa section », en réunion de branche, qui est organisée tous les ans par notre délégué national CFTC. C'est vraiment intéressant d'échanger pendant 2 jours sur les problématiques et les difficultés rencontrées dans nos casinos.

Romain Noel : Depuis deux ans, la liste est longue des formations que j'ai explorées, mais en tant que délégué syndical, tu dois avoir une connaissance assez large des sujets qui concernent les droits des salariés et tout ce qui régit le monde du travail. Il n'est pas nécessaire d'être un expert dans tous les domaines, mais il faut être capable de comprendre un maximum de sujets différents. Ça peut être du droit, des accords, de la sécurité-conditions de travail, ou tout simplement les activités sociales et culturelles du CSE.

Que retirez-vous de ces formations ?

Romain Noel : Quand on suit une formation, c'est parce qu'on est souvent à la recherche de connaissances qui ont une résonance directe avec les réalités vécues au quotidien sur le terrain. Après la formation, je vais retenir l'essentiel de ce qui me concerne directement. Ensuite, j'enregistre tous les supports de formation pour pouvoir y revenir lorsque j'ai besoin de préciser certains éléments ou répondre à des questions plus complexes. Je suis entré à la CFTC en 2019 et je suis DS depuis deux



**Romain
Noel**



**Grégory
Feron**

ans seulement. Pour moi, ces moments de formation sont riches d'enseignement et de relations. Comme l'avait dit un formateur : « On apprend moins par les supports que par l'interaction avec les autres participants ». C'est vrai que le partage d'expérience est le plus riche dans les formations.

Grégory Feron : La formation est indispensable quand on est délégué du personnel (DP) car elle permet non seulement d'acquérir des compétences juridiques et sociales, mais aussi de mieux comprendre les droits des salariés et les obligations des employeurs. Dans ce cadre, on peut échanger avec d'autres militants venus d'horizons divers pour découvrir d'autres réalités professionnelles et partager des expériences et des bonnes pratiques.

Pour agir, il faut se former ?

Grégory Feron : Aujourd'hui, je me sens mieux préparé pour mes réunions CSE. Je me sens plus à l'aise pour aborder certains sujets même si j'essuie un refus de la direction. J'ai pris de l'assurance pour faire entendre les préoccupations des employés et négocier des améliorations dans les conditions de travail ou les salaires. J'adore l'esprit de fraternité, de solidarité que l'on retrouve à la CFTC.

Romain Noel : C'est la base ! Plus on est riche de formation, plus on mûrit son expérience. Pour preuve, à chaque fois que nos adhérents reviennent de formation, ils en ressortent plus fort et armé d'une solide confiance. Enfin, dans le syndicalisme, il faut « sacraliser » le chemin du terrain et de la proximité, et pourquoi ne pas l'inscrire dans nos calendriers de formation ?

« La société risque de devenir une fabrique de vieux pauvres ! »



Isabelle Sénécal, responsable nationale du pôle Plaidoyer chez Les Petits Frères des Pauvres.



La 9^e édition du rapport des Petits Frères des Pauvres dresse un état des lieux de la pauvreté des personnes de 60 ans et plus. En 2024, on estime qu'elles sont environ 2 millions à vivre sous le seuil de pauvreté. Un chiffre alarmant qui repart à la hausse ! Entretien...



PAROLE D'EXPERT

Quel est l'objectif de ce nouveau rapport ?

Tous les ans, à l'occasion de la journée internationale des personnes âgées du 1^{er} octobre, les Petits Frères des Pauvres publient un rapport de plaidoyer consacré aux personnes âgées. Cette 9^e édition dresse un état des lieux de la pauvreté des personnes de 60 ans et plus. L'objectif de ce nouveau rapport est de contribuer une nouvelle fois à faire changer les regards sur la vieillesse et tout particulièrement sur cette vieillesse défavorisée, si différente des idées reçues. Nous avons envie de mettre en lumière ces personnes pauvres, et de décrypter leurs conditions de vie. Ces vieux pauvres se sentent mis de côté et ressentent un sentiment d'inutilité et d'abandon qui concerne plus d'un tiers des 60 ans et plus vivant sous le seuil de pauvreté.

La pauvreté a diminué, et pourtant votre enquête estime à 2 millions de personnes de 60 ans et plus qui vivent sous le seuil de pauvreté, c'est déjà beaucoup, non ?

Bien évidemment, la pauvreté des personnes âgées a fortement diminué depuis 1950. Pourquoi ? Parce qu'il y a eu une volonté politique de mettre en place des aides et des droits qui ont permis de résorber drastiquement cette pauvreté. À commencer par le système des retraites, bien évidemment. À ses côtés, le minimum vieillesse, créé en 1956, vise à garantir un niveau minimal de ressources aux personnes âgées de 65 ans ou plus. Il a été remplacé dès 2006 par l'Allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa). Malgré ces dispositifs, il reste néanmoins une poche de pauvreté. En effet, on observe, depuis dix ans, que le taux de pauvreté des personnes âgées est en hausse, et malgré cela, elles sont oubliées par les pouvoirs publics dans les stratégies nationales de lutte contre la pauvreté. Les personnes âgées sont de plus en plus isolées et invisibles, et, surtout, elles sont les oubliées des politiques publiques.

Comment définit-on la pauvreté aujourd'hui ? C'est quoi être pauvre ?

Il existe effectivement plusieurs définitions de la pauvreté. En France, on évalue la pauvreté par l'insuffisance de ressources monétaires, selon la terminologie de l'Insee. Le seuil de pauvreté correspond à 60 % du niveau de vie médian de la population, soit 1 216 euros pour une personne vivant seule et 2 554 euros pour un couple avec deux enfants âgés de moins de 14 ans. Sur la tranche la plus jeune des 65-74 ans, le taux de pauvreté était à 6 % en 2016, il est à 10,6 %, en 2022. Chez les 75 ans et plus, ce taux est passé de 8,2 à 11,4 % sur la même période. Un autre facteur est inquiétant, c'est le taux de pauvreté des personnes âgées vivant seules, il est à 18,8 %, contre 6,4 % pour celles vivant en couple. Définir la pauvreté par le seuil des revenus ne suffit évidemment pas. C'est pourquoi il existe d'autres approches, et, notamment, l'indicateur de privation matérielle et sociale qui concernerait, toujours selon l'Insee, 13,6 % de la population, soit 9 millions de personnes. Parmi ces privations, deux ont augmenté fortement en 2023 : ne pas

pouvoir manger de la viande, du poisson ou un équivalent végétarien tous les 2 jours, et ne pas pouvoir chauffer suffisamment son logement. La pauvreté subjective est aussi une notion très utilisée par le Secours Populaire, c'est-à-dire à partir de la perception que les ménages ont de leur niveau de vie et de leur sentiment de pauvreté. On l'aura compris : la pauvreté est un concept multidimensionnel où l'insuffisance de revenus n'est qu'un aspect. Chez les Petits Frères des Pauvres, nous sommes très attachés à la pauvreté relationnelle, qui se traduit par deux dimensions du lien social : la protection et la reconnaissance. On parle du manque de possibilité d'être aidé, mais aussi de l'épreuve de se sentir inutile et de ne pas trouver sa place dans le tissu social, en clair d'être presque invisible.

Dans votre rapport, vous mentionnez que plus d'une personne âgée pauvre sur deux ne bénéficie d'aucune aide et s'estime mal informée...

C'est vraiment inquiétant ! La méconnaissance des aides est un sujet important, d'autant qu'il en existe un certain nombre qu'elles soient légales ou extralégales. Ces dernières ont le mérite de compléter pour aller plus loin les aides légales. Il existe notamment les aides extralégales des mutuelles, des caisses de retraite. Parmi les aides légales, les plus connues sont l'APL pour le logement et le chèque énergie, lequel ne nécessite aucune démarche. Par ailleurs, une étude de 2016 a montré que la moitié des personnes seules éligibles au minimum vieillesse n'y recourt pas. Les raisons sont nombreuses : méconnaissance de la prestation, difficultés à accomplir la démarche, peur de la stigmatisation... Il faut aussi ajouter que le minimum vieillesse à 1 012 euros maintient les personnes âgées sous le seuil de pauvreté. C'est d'ailleurs une demande des Petits Frères des Pauvres de relever son montant au niveau du seuil de pauvreté, soit 200 euros de plus. Enfin, la dernière aide, mise en place en janvier 2024, concerne MaPrimeAdapt' pour adapter, aménager, et surtout, sécuriser le lieu d'habitation de la personne en situation de handicap ou âgée. Mais en l'absence d'une large communication, cette aide peine à atteindre son public cible. Et pourtant 94 % des Français souhaitent vieillir chez eux, selon une étude réalisée par l'IFOP, en 2022.



Le non-recours est aussi un sujet ?

En effet, l'accès à ces aides reste souvent compliqué, soit à cause de la complexité administrative ou du manque d'information ou d'accompagnement. De plus, certaines personnes peuvent ne pas savoir qu'elles y ont droit ou hésitent à faire la démarche par peur de stigmatisation. En conséquence, ce n'est pas parce que l'on crée une aide que les personnes vont aller la chercher. Saviez-vous que 70 % des personnes âgées ne souhaitent pas être accompagnées pour obtenir des aides. Elles ne veulent pas être étiquetées pauvre et souffrent de se sentir dépendants à des aides sociales et d'entrer dans une carrière d'assisté. Un monsieur nous disait récemment « *Je n'ai pas envie d'être juste un dossier* ». Ajoutons qu'un grand nombre de personnes âgées rencontrent des difficultés pour utiliser Internet et les technologies numériques. Face à des démarches en ligne trop complexes, beaucoup peuvent se décourager et abandonner. En conclusion, ce que l'on voit c'est que la société ne s'est pas adaptée au vieillissement de la population.

D'après les enseignements du rapport, 37 % des personnes âgées se sentent abandonnées au sein de la société...

Ce n'est pas un chiffre anodin, et ce sentiment d'abandon est plus important en

milieu rural. Les personnes âgées pauvres ne vivent pas une situation facile, et, surtout, ne se reconnaissent pas dans le portrait du retraité privilégié que certains s'imaginent être la norme. Extrêmement dignes, la plupart de ces personnes pauvres n'ont pas forcément envie d'aller demander de l'aide, et nous disent clairement : « *le pauvre, ce n'est pas moi !* » D'ailleurs, les personnes âgées sont peu représentées alors qu'elles sont 17 millions en France.

Quelles sont les causes de la pauvreté ?

Elles sont nombreuses et beaucoup sont systémiques. C'est souvent parce qu'on a eu un parcours difficile avec un travail peu rémunérateur et donc forcément à la retraite, le montant de la pension est insuffisant au regard de son revenu professionnel, déjà peu élevé. Ensuite, les inégalités hommes-femmes aggravent aussi la pauvreté de ces dernières qui le plus souvent connaissent des carrières hachées. On peut affirmer que la pauvreté est, elle aussi, genrée. Certaines catégories d'emplois les moins qualifiés et les moins rémunérateurs sont occupés majoritairement par des femmes. À titre d'exemple, en 2020, 23,5 % de femmes étaient employées ou ouvrières non qualifiées, contre 14,3 % des hommes. Elles sont très souvent aides-soignantes ou aides à domicile avec des salaires peu élevés et occupent pourtant des métiers dits



EN BREF

Depuis 1946, les Petits Frères des Pauvres ont pour mission le maintien du lien social jusqu'au bout de la vie de personnes âgées isolées et démunies : visites régulières de bénévoles à domicile comme en établissement, actions collectives (repas, goûters, sorties), actions favorisant le départ en vacances, actions autour des fêtes de Noël. Cet accompagnement fidèle et régulier est possible grâce à l'investissement de plus de 14 000 bénévoles dont 3 300 nouveaux bénévoles en 2023. En 2023, les Petits Frères des Pauvres ont aidé 22 000 personnes âgées dont 15 300 accompagnées régulièrement. 50,2% ont plus de 80 ans ; 68 % sont des femmes ; 65 % vivent à domicile.

PAROLE D'EXPERT



essentiels. Enfin, les femmes, qui vivent plus longtemps que les hommes connaissent plus souvent la solitude, et y sont davantage exposées. Par ailleurs, la précarisation du travail est en marche avec des fins de carrières difficiles. Si vous regardez le taux de pauvreté des 50-59 ans, qui vont être à la retraite dans quelques années, il a également augmenté en l'espace de dix ans ! Du coup, l'espoir de sortir de la pauvreté est franchement minime.

Quel est le profil des personnes que vous accompagnez au quotidien ?

On est présent en milieu urbain, mais on se développe de plus en plus en milieu rural. Les personnes que l'on accompagne sont à 70 % des femmes. La moitié a 80 ans et plus avec un revenu moyen de 1 050 euros. Souvent, elles cumulent pauvreté et isolement. Ce sont des personnes qui n'ont pas ou très peu de contact avec l'entourage que ce soit familial, amical ou le voisinage. Surtout, la vie des personnes que l'on accompagne est faite d'arbitrages et de stratagèmes. Être âgé et vivre seul constitue une trappe à pauvreté.

Aujourd'hui, pensez-vous que la société crée de plus en plus de vieux pauvres ?

Incontestablement, la société risque de devenir une fabrique de vieux pauvres. Quand on a un taux de pauvreté en hausse depuis dix ans, malgré les efforts de protection sociale, ça pose question. On voit bien que cette dernière n'est plus aussi efficace qu'avant. La pauvreté est aussi inhérente aux inégalités sociales et économiques qui sont souvent structurelles et persistantes. Sans compter l'augmentation des emplois précaires, des contrats temporaires ou à temps partiel, la flexibilité accrue du travail... tous ces phénomènes fragilisent ces personnes et limitent leur capacité à sortir de la pauvreté. Tous ces sujets méritent une vraie réflexion pour sortir de cette impasse de la pauvreté. Enfin, on peut s'inquiéter aussi de la situa-

tion budgétaire de notre pays qui pourrait amener à faire des économies sur une vision court-termiste. La revalorisation des pensions de retraite indexée sur l'inflation a été reportée, c'est un véritable retour en arrière. Les Petits Frères des Pauvres ont vivement réagi afin d'épargner les toutes petites retraites.

Que doit faire la CFTC pour s'attacher à prévenir tous ces travailleurs pauvres ?

Comme tous les syndicats, la CFTC a deux rôles importants à jouer : un rôle d'information auprès des adhérents et de leur base de retraités. Et bien évidemment, un rôle de revendication par rapport aux conditions salariales, à la précarisation du travail, l'emploi des seniors. C'est quoi la perspective pour un salarié de 55 ans au chômage de retrouver un emploi et de pouvoir accéder à la retraite ? La population des « ni emploi ni retraite » est en augmentation. Selon une note Insee, publiée en mai 2023, 16 % des personnes âgées de 55 à 69 ans n'étaient ni en emploi ni à la retraite en 2021 contre 14 % en 2014. C'est quoi l'avenir pour ces gens-là ? In fine, quel espoir leur donne-t-on pour les années qui viennent ? En parallèle, il est intéressant de voir certains retraités qui continuent à travailler à temps partiel et faire des petits boulots pour gonfler leurs petites pensions. Si l'on regarde en Allemagne, beaucoup de travailleurs pauvres continuent d'exercer des petits jobs parce qu'ils n'arrivent pas à obtenir une pension décente. Aux États-Unis, 1,25 million de personnes de plus de 75 ans, soit 7,3 % de la population active, travaillent pour remplir les sacs dans les supermarchés... Est-ce que c'est ça la société qu'on veut ?

Comment les Petits Frères des Pauvres peuvent prévenir la pauvreté future ?

Lutter contre la pauvreté, c'est un vrai investissement. Regardez le collectif Alerte, regroupant une trentaine d'associations de solidarité dont les Petits Frères des Pauvres, qui a chiffré le coût du manque d'action publique à 119 milliards d'euros et plaide pour que le gouvernement réalise un « investissement social payant ». De

laisser les gens dans la pauvreté, finalement, ça coûte cher, c'est une évidence économique ! Parmi les préconisations des Petits Frères des Pauvres, nous avons mis en avant l'emploi des seniors qui nécessite des mesures fortes pour faire changer la mentalité des entreprises et repenser leur place sur le marché du travail. Au rang des priorités, nous préconisons aussi l'information pour faciliter l'accès aux droits sociaux, mais aussi l'amélioration des logements des personnes âgées. Il appartient aux pouvoirs publics de se saisir pleinement du sujet. La liberté, l'égalité, la fraternité... autant de principes qui, sur le papier, semblent simples et universels, mais qui se heurtent souvent aux inégalités sociales, économiques de notre époque. Quand on a 60 ans et plus et que l'on vit sous le seuil de pauvreté, ces idéaux peuvent apparaître comme des promesses non tenues face à la réalité du quotidien.

EN CHIFFRES

14,4 %

c'est le taux de pauvreté actuel, soit 9,1 millions de personnes qui vivent sous le seuil de pauvreté monétaire fixé à 1 216 € par mois pour une personne vivant seule et 1 824 € pour un couple sans enfants. (Insee)

13,1 %

de la population est en situation de privation matérielle et sociale en France métropolitaine en 2023, avec une hausse de la privation pour la consommation de produits protéiques et pour se chauffer correctement. (Insee)

17 %

des Français estiment pouvoir devenir pauvres dans les cinq prochaines années et 20 % se considèrent déjà comme pauvres. (Drees)

Le SNEPS veille au grain...

CDI de chantier ou travail en binôme... Le syndicat national des employés de la prévention et de la sécurité (SNEPS) CFTC est sur tous les fronts pour défendre les intérêts des agents de sécurité. Décryptage.



CETTE AFFAIRE MET EN LUMIÈRE LES ABUS POTENTIELS LIÉS À L'UTILISATION DES CDI DE CHANTIER DANS DES SECTEURS NON ÉLIGIBLES. LA COUR D'APPEL A CLARIFIÉ QUE LE RECOURS À CE TYPE DE CONTRAT DOIT RESTER STRICTEMENT ENCADRÉ PAR LA LÉGISLATION ET LIMITÉ AUX SECTEURS POUR LESQUELS IL A ÉTÉ CONÇU.



C'est l'histoire d'un agent de sécurité employé par l'entreprise Challancin Prévention et Sécurité dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) de chantier, signé le 19 septembre 2016. Ce salarié a été licencié en septembre 2018 à la fin de sa mission de 104 semaines ; l'entreprise a justifié cette rupture par la fin du chantier. Sans attendre, ce salarié a contesté son licenciement devant le Conseil de prud'hommes de Bobigny, estimant à juste titre que ce type de contrat n'était pas applicable dans son secteur d'activité. Pourtant, l'affaire a

pris une tournure inattendue. Le 15 janvier 2021, ce Conseil de prud'hommes, en jugement de première instance, a validé la légalité du CDI de chantier, estimant que la mission de sécurité était directement liée à la durée temporaire du chantier naval, bien que Challancin soit une entreprise de sécurité. Soutenu par le SNEPS-CFTC, le salarié a fait appel de cette décision, arguant que ce type de contrat est réservé aux secteurs comme le bâtiment ou la construction navale, et non à la sécurité. « À ce jour, il n'existe pas d'accord de branche autorisant cette

pratique dans la convention collective applicable », confirme Patrick Bajic, secrétaire général SNEPS-CFTC.

Enfin, la décision de la Cour d'appel de Paris du 22 mai 2024 vient infirmer le jugement initial du Conseil de prud'hommes. Elle a notamment jugé que la société Challancin, opérant dans le domaine de la sécurité, ne relevait pas d'un secteur autorisé à conclure des CDI de chantier, qui sont normalement réservés à des secteurs spécifiques comme la construction navale. En conséquence, le licenciement, fondé sur la fin du chantier, a été déclaré sans cause réelle et sérieuse. La Cour a accordé au salarié une indemnité de 3 000 euros pour licenciement injustifié. De son côté, le syndicat SNEPS-CFTC a également reçu 1 000 euros pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession, la Cour ayant reconnu que le recours à un contrat dérogatoire non applicable nuisait aux droits des salariés du secteur. « Cette affaire met en lumière les abus potentiels liés à l'utilisation des CDI de chantier dans des secteurs non éligibles. La Cour d'appel a clarifié que le recours à ce type de contrat doit rester strictement encadré par la législation et limité aux secteurs pour lesquels il a été conçu. Ça met inévitablement un coup d'arrêt à toutes les grandes entreprises de sécurité dans leur velléité à utiliser des CDI de chantier, et qui font désormais jurisprudence. Ces CDI de chantier sont dorénavant considérés comme des abus dans notre profession », se félicite Patrick Bajic, secrétaire général SNEPS-CFTC.

Agents de sécurité : de la nécessité de travailler en binôme...

L'autre sujet qui ne date pas d'hier et qui préoccupe fortement le SNEPS-CFTC concerne

la possibilité de travailler en binôme quand la situation l'exige. En effet, nul n'ignore que les conditions de travail des agents de sécurité sont difficiles en raison des nombreux dangers auxquels ils sont confrontés. Et pourtant... « Ils sont en première ligne pour protéger les biens et les personnes, mais qui les protège, eux ? » s'inquiète Patrick Bajic. Le SNEPS-CFTC tire la sonnette d'alarme et revendique que les agents de sécurité doivent impérativement être en binômes lors de leurs missions d'intervention et de surveillance, à l'instar des forces de police, de gendarmerie ou encore des pompiers. Une exception peut être tolérée lorsqu'un agent est seul dans un poste de sécurité dont l'accès est sécurisé.

« Il y a deux ans, l'un de nos collègues a été roué de coups par un individu au centre commercial Westfield Les 4 Temps de La Défense, rappelle Patrick Bajic. Le nombre d'agressions verbales et, parfois, physiques est en forte augmentation depuis

plusieurs années, notamment après les confinements Covid. »

Selon une étude récente du syndicat UNI Global, un salarié de la sécurité sur cinq se sent « très en insécurité » dans son emploi. Ils sont 85 % à estimer que leur employeur devrait faire davantage pour les protéger du harcèlement et de la discrimination. Ces chiffres mettent véritablement en lumière un manque criant de protection et de soutien de la part de ces derniers. Ces travailleurs essentiels ont pourtant le sentiment d'être invisibles. Ce métier présente de nombreux points négatifs comme des horaires irréguliers et longs, un environnement potentiellement dangereux, une faible rémunération ; ce qui exacerbe les difficultés de recrutement dans le secteur. « Il est donc essentiel d'améliorer non seulement la sécurité des agents sur le terrain,



EN CHIFFRES*

57 %

des travailleurs de la sécurité se sont déclarés insatisfaits de leur rémunération.

20 %

se sentent « très en insécurité » dans leur travail.

50 %

environ ont subi au moins une forme de harcèlement ou de discrimination au travail.

Les femmes sont davantage victimes de harcèlement que les hommes, et nombre d'entre elles déclarent se sentir « très peu en sécurité ».

Plus de **85 %**

estiment que leur employeur devrait faire davantage pour les protéger contre le harcèlement et la discrimination.

(*) Selon l'enquête intitulée « L'insécurité dans le travail de sécurité : une enquête mondiale sur les conditions de travail dans le secteur de la sécurité ».

mais aussi leur reconnaissance financière », insiste Patrick Bajic. À l'instar de la police et la gendarmerie, le nombre d'agents déployés pour une surveillance ou une intervention devrait être augmenté selon les besoins opérationnels. « L'objectif est d'assurer à la fois la sécurité des agents et l'efficacité des missions de surveillance, de prévention et d'intervention, ajoutait-il. Travailler en binôme permet non seulement de renforcer la sécurité individuelle des agents, mais aussi d'améliorer la qualité du service rendu au public. » Enfin, cette enquête de l'UNI indique que les syndicats et la négociation collective améliorent considérablement les conditions de travail de ces salariés. « En effet, l'action syndicale du SNEPS-CFTC joue un rôle crucial dans la défense des droits des agents de sécurité, en promou-

vant des conditions de travail plus sûres et plus équitables, explique Patrick Bajic. Il est donc temps que les employeurs et les autorités prennent des mesures concrètes pour protéger ceux qui veillent sur nous au quotidien. Travailler en binôme devrait devenir une norme incontournable pour garantir la sécurité des agents de sécurité et renforcer l'efficacité de leurs missions. »



Contact

Patrick Bajic
Secrétaire général SNEPS-CFTC
patrick.bajic@sneps-cftc.org
06 70 48 12 33

Avez-vous déjà réalisé votre désignation de bénéficiaires ?

Pour accéder à ce service, complétez
le formulaire en ligne.



[www.ag2rlamondiale.fr/sante-
prevoyance/tous-nos-
services/service-en-ligne-
designation-des-beneficiaires](http://www.ag2rlamondiale.fr/sante-prevoyance/tous-nos-services/service-en-ligne-designation-des-beneficiaires)

AG2R Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale - Membre d'AG2R LA MONDIALE et du GIE AG2R -
14-16, boulevard Malesherbes/75008 Paris - Siren 333 232 270. Crédit photo : iStock by Getty Image - 122020-93335



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain



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