



IMPULSION

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

87
Mars 2025

COMMERCE

Decathlon, c'est le
capitalisme décomplexé !

HCR

SERENEST :
LES BONNES
RECETTES
DE LA CFTC

FOCUS

Spécial
élections TPE

VOS DROITS

JOURS FÉRIÉS :
LES QUESTIONS
FRÉQUENTES

VIE DE LA FÉDÉ
UNE ANNÉE
2025
D'ESPOIR !



VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

KLESIA PRO SOCIAL, C'EST QUOI ?

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

COMMENT Y ACCÉDER ?

- ▶ Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- ▶ Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiaprosocial.fr/>**

Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

Télécharger dès à présent
l'application via

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : assistance.KPS@klesia.fr



17

Focus

**Élections TPE : la participation au plus bas,
la CFTC au plus haut !**

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

8

VIE DE LA FÉDÉ
Une année 2025
d'espoir !

12

HCR
Serenest : les bonnes
recettes de la CFTC

14

VOS DROITS
Jours fériés :
les questions
fréquentes

24

COMMERCE
Decathlon, c'est
le capitalisme
décomplexé !

Découvrez vos garanties conventionnelles santé prévoyance

Nous sommes 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>

0007291-24202-01 - GIE AG2R - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 14-16, boulevard Malesherbes 75008 PARIS - 801 947 052 RCS Paris.

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

ÉDITO



ENSEMBLE, RESTONS VIGILANTS ET ENGAGÉS POUR NOS DROITS !

L'actualité sociale et politique de ce début d'année est marquée par une accélération des réformes qui touchent directement les salariés. Qu'il s'agisse de la future réforme de l'assurance chômage, des négociations sur le partage de la valeur ou encore des débats autour du temps de travail et des minima salariaux, les décisions prises aujourd'hui auront des conséquences durables sur le monde du travail.

Dans ce contexte, la CFTC-CSFV est et restera vigilante. Notre mission est claire : défendre les droits des salariés en privilégiant un dialogue social constructif, mais ferme. Il n'est pas question de laisser les travailleurs payer le prix des ajustements budgétaires ou des décisions prises sans concertation.

Nous le voyons bien : alors que certaines entreprises affichent des bénéfices records, les salariés, eux, doivent composer avec une inflation persistante et des négociations salariales qui peinent à suivre la réalité du coût de la vie. Le juste partage de la valeur doit être une priorité ! Nous continuerons à nous battre pour que chaque travailleur bénéficie d'une rémunération à la hauteur de son engagement.

Par ailleurs, la réforme de l'assurance chômage, qui vise à durcir encore les conditions d'indemnisation, est une source d'inquiétude majeure. Dans un monde du travail toujours plus instable, où les contrats précaires et les périodes de transition professionnelle sont de plus en plus fréquents, réduire les droits des demandeurs d'emploi revient à fragiliser encore davantage les plus vulnérables.

Les tensions sociales qui montent dans certains secteurs montrent que les salariés n'acceptent plus d'être la variable d'ajustement des politiques économiques. À la CFTC-CSFV, nous portons une autre vision : celle d'un monde du travail plus juste, où les salariés ne sont pas seulement des chiffres dans un bilan comptable.

C'est pourquoi nous poursuivrons notre engagement, dans toutes nos branches, pour garantir de meilleures conditions de travail, un pouvoir d'achat préservé et des protections sociales renforcées. Plus que jamais, l'action syndicale est essentielle. Soyons unis, soyons mobilisés, faisons entendre notre voix !



**Raphaël Guina, Secrétaire
général de la Fédération
CFTC-CSFV**

06 88 71 04 71

raphael.guina@csfv.fr



EMPLOI DES SÉNIORS : DES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ÂGE !

Les stéréotypes liés à l'âge sont partout dans la société et le monde du travail n'y échappe pas. C'est ce que révèlent les résultats du 17^e baromètre de la Défenseure des droits sur les difficultés auxquelles font face les seniors pour accéder et se maintenir dans l'emploi après 50 ans. Leur probabilité d'embauche est deux fois inférieure à celle des 30-49 ans et seul un tiers des demandeurs d'emploi dans cette tranche d'âge retrouvent un poste. Près d'un quart des seniors (23 %) déclare avoir vécu une discrimination liée à leur âge : refus d'embauche, de promotion ou de formation, affectation à des tâches sous-valorisées, incitation à partir en retraite plus tôt que souhaité... L'âgisme, un fléau dans l'entreprise ?

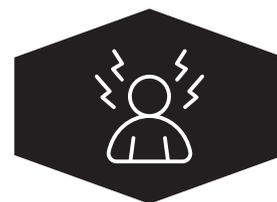
EN CHIFFRE

2,7%

C'EST LA PROGRESSION MOYENNE DES SALAIRES EN 2024 qui a été plus vite que l'inflation (2 %). Cela ne compense qu'une partie des pertes cumulées en 2022 et 2023, prévient l'Insee.

CONCLAVE SUR LES RETRAITES, LE FIASCO

Lancé fin février, le conclave est plus fragilisé que jamais. Cette grand-messe devait réunir syndicats et patrons afin de « *rechercher une voie de réforme nouvelle, sans aucun totem et sans aucun tabou, pas même l'âge de la retraite, à condition qu'elle réponde à l'exigence fixée* », selon François Bayrou, le Premier ministre béarnais. Mais de ce conclave, il n'y aura pas de fumée blanche car cette grande concertation a tourné au claquage de porte pour trois organisations syndicales sur huit. Pointé du doigt, le maître du jeu, François Bayrou, est accusé d'avoir changé les règles à plusieurs reprises.



LA LISTE DES MÉTIERS EN TENSION DÉVOILÉE

Le gouvernement a adressé aux partenaires sociaux, le 21 février, la liste de plusieurs dizaines de métiers en tension dans l'Hexagone, région par région, dans lesquels les travailleurs sans-papiers peuvent être régularisés et obtenir ou non des titres de séjour. Plusieurs secteurs sont particulièrement concernés par les difficultés de recrutement : cuisiniers, aides à domicile, agriculteurs salariés, employés d'hôtellerie, maraîchers, viticulteurs...

GIFI SAUVÉ ?

Gifi, l'ancien roi du discount en France, est aujourd'hui dans le rouge. Cependant, l'enseigne, en difficulté depuis plusieurs mois, échappe in extremis à la vente. Mais pas question de sabler le champagne trop vite pour ses 6 000 salariés. En contrepartie d'un effacement de dette, les banques et l'État prennent des participations pour apurer la situation financière de l'entreprise et bâtir un nouveau plan stratégique.



HANDICAP AU TRAVAIL : LES FREINS À L'EMPLOI DEMEURENT

Selon une étude menée par l'Ifop en 2024 sur l'égalité des chances en emploi des personnes en situation de handicap, 3 personnes sur 4 estiment que leur handicap a freiné leur évolution professionnelle. Bien que leur taux de chômage ait nettement diminué ces quatre dernières années, passant de 18 à 12 %, de nombreux freins demeurent dans la sphère professionnelle. Ainsi, 62 % des travailleurs handicapés estiment avoir éprouvé des difficultés pour trouver un emploi (contre 35 % de moyenne nationale). Leurs carrières sont aussi plus morcelées puisque 63 % des travailleurs handicapés ont dû changer de métier ou de poste en raison de leur handicap. Il est donc urgent et impératif de redoubler d'efforts afin de créer un environnement de travail inclusif et équitable.

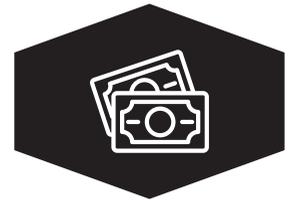


LA FIN DU FACT-CHECKING SUR FACEBOOK

« Nous allons nous débarrasser des fact-checkeurs. » C'est par cette phrase que Mark Zuckerberg, le fondateur de Meta, maison mère de Facebook (mais aussi Instagram et WhatsApp), a annoncé mardi 7 janvier 2025 qu'il allait mettre fin au programme de fact-checking sur ses réseaux sociaux aux États-Unis. De quoi parle-t-on ? Le fact-checking est un ensemble de pratiques et d'outils qui permettent de vérifier une information. On comprend mieux que cette annonce inquiète les spécialistes de la lutte contre la désinformation. « Pour le moment », la France n'est pas concernée par cette décision, assure la ministre française chargée du Numérique.

DU MIEUX SUR LE FRONT DE LA PRODUCTIVITÉ

En hausse de 0,5 % par trimestre, la productivité du travail a progressé de 2 % sur la seule année 2024, selon l'Observatoire français des conjonctures économiques. Après plusieurs années de chute, liées à la pandémie, avec les confinements et autres arrêts de production industrielle, l'amélioration devrait se poursuivre en 2025.



LA FORTUNE DES MILLIARDAIRES S'ENVOLE

Des riches toujours plus riches. Un rapport de l'ONG Oxfam souligne que la fortune des milliardaires a augmenté de 2000 milliards de dollars en 2024 au niveau mondial, soit l'équivalent d'environ 5,7 milliards de dollars par jour, à un rythme trois fois plus rapide que l'année précédente. En moyenne, près de quatre nouveaux milliardaires sont apparus chaque semaine. Pendant ce temps, le nombre de personnes vivant dans la pauvreté n'a pratiquement pas changé depuis 1990, selon les données de la Banque mondiale. L'ONG alerte sur les dangers démocratiques de cette accumulation extrême de richesses.

MOROSES PRÉVISIONS DE CROISSANCE EN 2025

La croissance française a atteint 1,1 % en 2024, comme en 2023, selon les premières estimations publiées jeudi 30 janvier par l'Institut national de la statistique (Insee). C'est bien moins qu'en 2022, où elle avait atteint 2,6 %. Sur l'ensemble de l'année, la croissance française ne fait pas si mauvaise figure comparativement à l'Allemagne, l'autre poids lourd de l'Europe, en récession depuis deux ans. Néanmoins, l'année 2025 démarre sous de mauvais auspices, avec la remontée du nombre de demandeurs d'emploi. Pour 2025, le gouvernement du Premier ministre François Bayrou a abaissé sa prévision de croissance de 1,1 % à 0,9 %.

LES ENJEUX ÉCONOMIQUES DE L'IA

Une note de la Direction générale du Trésor propose une synthèse de la littérature économique sur les effets de l'intelligence artificielle (IA) sur la croissance et l'emploi. L'intelligence artificielle (IA), « ensemble des techniques permettant à des machines de simuler l'intelligence humaine », est une révolution technologique qui pourrait générer des bouleversements économiques conséquents.

- Les gains de productivité sont encore peu observables au niveau macroéconomique du fait d'une adoption limitée et inégale par les entreprises.
- Les effets de l'IA sur l'emploi sont plus incertains. Ils dépendront de la vitesse de déploiement de l'IA, de l'évolution de certains métiers vers des tâches qui lui sont complémentaires et de la réallocation de la main-d'œuvre vers les métiers en croissance.
- Contrairement aux précédentes révolutions technologiques, l'IA pourrait toucher davantage les professions les plus qualifiées, du fait de sa capacité à prendre en charge des tâches abstraites et non-routinières, alors que les vagues précédentes de mécanisation et d'informatisation avaient respectivement concerné les emplois non qualifiés et les professions intermédiaires.



LE VÊCU DES SALARIÉS AIDANTS

Selon une enquête Ocirp/Viavoice parue en 2024, 63 % des salariés aidants indiquent ne pas avoir informé leur employeur de crainte d'être placardisés s'ils en parlent. Résultat : beaucoup jonglent donc, comme ils le peuvent, entre ces deux vies, au risque d'affecter leur propre santé. D'ici à 2030, un salarié sur quatre sera proche aidant, une conséquence directe du vieillissement de la population. Pour les entreprises, c'est une bombe à retardement. Elles ont déjà une vague idée du coût de l'absentéisme, sans oublier celui lié à la baisse de productivité des salariés aidants, qui perdent en efficacité à cause de la fatigue et de la charge mentale. L'aidance est ainsi devenue un enjeu majeur du monde du travail.

EN CHIFFRE

+4%

C'est l'augmentation du nombre de demandeurs d'emplois en catégorie A (+1 13 800) au 4^e trimestre 2024 selon les chiffres de la Dares.



COMPRENDRE ET PRÉVENIR LES MALAISES MORTELS AU TRAVAIL

En 2023, 1 287 personnes sont décédées dans le cadre ou des suites de leur travail, soit 60 de plus qu'en 2022, selon les données publiées en décembre 2024 par la Caisse nationale de l'Assurance-maladie sur les risques professionnels. Parmi elles, 759 sont mortes à la suite d'un accident ou d'un malaise (le plus souvent des infarctus du myocarde touchant des hommes autour de la cinquantaine) survenu sur le lieu de travail, 21 de plus qu'en 2022. De son côté, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) préconise de mettre à profit la visite médicale de mi-carrière pour dépister le risque de maladie coronarienne chez un salarié. En parallèle, elle recommande vivement de former des sauveteurs secouristes du travail en nombre capables d'identifier ce type de malaise et de pratiquer les gestes de premier secours.



Les soldes d'hiver en perte de vitesse ?

Selon les différentes organisations de professionnels du commerce, le bilan des soldes d'hiver, lancés le 8 janvier dernier, semble mitigé. Qu'en est-il chez Etam et King Jouet ?

Des espoirs finalement au rabais. Pour la fédération Procos, qui regroupe 310 commerces de secteurs variés comme Etam, les résultats s'annoncent « comparables en chiffre d'affaires à ceux de l'année dernière, qui était une année de forte baisse, de 3,5 % sur un an ». Dans son magasin de Rouen, Véronique Brasseur, DSC Etam, confirme la perte de vitesse de ces soldes : « Sur le retail, ils ont été stables en 2024, mais en deçà de nos objectifs qui ont pu être atteints seulement grâce à l'omnicanal ».

Entre Black Friday, concurrence des plateformes et climat d'incertitude économique, on comprend mieux pourquoi les soldes ont parfois un goût amer pour les commerçants.

« Sur notre secteur de lingerie et prêt-à-porter, le panier moyen est resté stable sur l'année passée parce que nos clientes achètent des pièces plus chères, assure Véronique Brasseur. Mais l'indice de vente a diminué avec des clients qui privilégient surtout l'essentiel. Par ailleurs, on observe que le taux de fréquentation

baisse par rapport à N-1 mais, en parallèle, le taux de transformation a, lui, réellement augmenté : les clients qui entrent en magasin sont donc des acheteurs potentiels. Chez Etam, le Black Friday a aussi eu un effet négatif sur la période de Noël comme les ventes privées ont véritablement nui aux soldes d'hiver ».

King Jouet : des soldes au beau fixe !

De son côté, le géant isérois King Jouet continue de conforter sa place parmi les leaders du marché français. Il compte 253 magasins succursales et près de 70 affiliés. Après un bilan positif sur Noël 2024 (+ 4 %), l'optimisme règne pour les soldes d'hiver ! « Depuis deux ans, on s'aperçoit que ces soldes fonctionnent sur nos magasins. Dès qu'un produit n'est plus forcément dans la hype (à la mode), il est proposé à un tarif intéressant avec des grosses remises qui vont de 30 à 70 % lors de notre première démarque. On mise énormément sur cet événement pour redynamiser notre rela-

tionnement de saison. Pour nous, la progressivité a été beaucoup plus forte que l'année dernière : je suis à deux chiffres en dessous des 20 % », se félicite Yvan Parisot. Pourtant, tous s'accordent à dire que trop de périodes de soldes tuent les soldes. « Chez King Jouet, nous avons deux fois des soldes, celles d'été puis d'hiver. On compte énormément sur ces deux grosses périodes promotionnelles qui permettent de structurer notre année. Néanmoins, on remarque que le taux de fréquentation est en baisse avec une concurrence Internet toujours plus présente. Nous avons développé une stratégie cross-canal efficace où nous proposons également, le drive, la vente en ligne, le click and collect et des bornes de commande en magasin. Aujourd'hui, nous devons faire face à plus d'acteurs qui ont besoin de chercher de nouvelles niches... À nous de tirer notre épingle du jeu, notamment avec les ventes de jeux d'occasion qui représentent déjà environ 20 % des transactions dans les magasins King Okaz ! » conclut Yvan Parisot.



Contact

Véronique Brasseur
DSC Etam
06 52 72 99 77
veronique.brasseur@etam.fr



Contact

Yvan Parisot
DS King Jouet
06 46 46 50 41
yvan.parisot@king-jouet.fr

Une année 2025 d'espoir !

Le traditionnel rendez-vous des vœux de la CFTC-CSFV a rassemblé militants, partenaires et représentants de la confédération autour de la galette des rois. Retour en images.

Au siège de la Fédération CFTC-CSFV, à Paris, ce 7 janvier 2025, la centaine d'invités partage la joie de se retrouver avant de relever les défis qui les attendent en 2025. En l'absence de Patrick Ertz, le président de la Fédération, c'est le vice-président Jean-Michel Vergnes qui donne le la de cette cérémonie des vœux en remerciant les délégués, les partenaires ainsi que les représentants de branches pour leur engagement tout au long de l'année 2024. Dans cette ruche militante, c'est au tour du président de la Confédération de faire entendre sa voix : « 2025 va être une année très importante avec les résultats de la représentativité prévus en avril qui détermineront notre influence et notre capacité à défendre les intérêts des salariés [...]. Par ailleurs, les élections TPE, ça va mieux : la campagne a été un succès et la Confédération a fait le maximum pour vous donner les meilleurs outils.

Et la mobilisation a été au rendez-vous. Nous avons obtenu 8,3 % des suffrages malgré une abstention plus forte encore que lors du dernier scrutin. La CFTC a également progressé en nombre de voix. Nous pouvons nous aussi nous féliciter que les partenaires sociaux aient plutôt bien fonctionné dans le compromis en signant 7 accords nationaux interprofessionnels sur les quatre dernières années. C'est du jamais vu ! [...] Encore merci pour le travail que vous faites car sans la Fédération CSFV, il n'y aurait pas de confédération. Continuez à me rendre fier de vous ! » Un beau moment de partage et de rencontre !





”

« 2025 va être une année très importante avec les résultats de la représentativité prévus en avril qui détermineront notre influence et notre capacité à défendre les intérêts des salariés »

Cyril Chabanier
Président de la Confédération





À PROPOS DE SERENEST

Fondée en 2016 par un professionnel ayant une expérience dans la restauration commerciale et collective, Serenest est une entreprise de restauration, spécialiste de la cantine d'entreprise haut de gamme. Serenest se distingue en proposant une cuisine « fait maison » avec des produits frais et en offrant des tarifs compétitifs à ses clients. L'entreprise élabore 18 500 repas par jour et toutes les équipes sont composées de cuisiniers issus de la restauration traditionnelle. Le chiffre d'affaires réalisé en 2023 est de 69 millions d'euros.

Les bonnes recettes de la CFTC

Chez Serenest, spécialiste de la restauration collective, la CFTC a mis les pieds dans le plat en créant une nouvelle section déjà performante. Les ingrédients pour réussir.

Serenest s'inscrit dans le paysage de la restauration d'entreprise en Île-de-France et emploie environ 700 personnes dans ses 66 restaurants. Lors des dernières élections CSE de décembre 2024, la CFTC a obtenu 17 % des voix. Cette nouvelle section a pu bénéficier du soutien du Syndicat Hôtellerie-Restauration Régional d'Île-de-France (SHRRIF). « Contrairement aux autres organisations syndicales déjà bien ancrées, cette jeune

section CFTC peut s'enorgueillir d'avoir réalisé un meilleur score. Au second tour, à trois voix près, ils ont même raté un élu... Mais la difficulté, c'est qu'il y a de nombreux sites éparpillés dans la région ; lors du PAP (protocole d'accord préélectoral), nous avons négocié que le temps de trajet pour aller d'un site à l'autre ne rentre pas dans le temps de délégation », explique Christophe Noel, vice-président du SHRRIF.

Se mettre au service des autres

L'engagement syndical de Bakary Touré a marqué un tournant important pour l'impulsion de certaines dynamiques dans la section CFTC. Désormais ce chef cuisinier est élu au CSE, et, sans attendre il a fait ses premiers pas à la fédération pour suivre la formation initiale des mandatés et élus. À ses côtés, il peut compter sur la nouvelle représentante de la section syndicale (RSS), Marie Michel, pour animer la section. « *Au départ, je ne connaissais pas ce métier-là, s'amuse Bakary Touré. Cette formation m'a permis de découvrir les valeurs de la CFTC pour défendre ceux qui travaillent. C'est important de connaître le droit du travail et savoir de quoi on parle face à la direction. Ça fait vingt ans que je suis en France et je découvre vraiment de l'intérieur l'univers du syndicalisme. À Saint-Ouen où je travaille, nous sommes près de 50 personnes en cuisine. Autant dire qu'il faut être vigilant sur les conditions de travail et l'égalité de traitement, notamment entre les différents commis de cuisine* ».

Un groupe WhatsApp pour mieux communiquer

Dans la bataille des élections, le secrétaire général du SHRRIF, Frédéric Sere a également joué un rôle important notamment en créant un groupe WhatsApp pour partager un certain nombre d'informations et de conseils par rapport à la campagne et l'accompagnement des salariés sur le vote électronique.

« *Ce groupe a été conservé pour communiquer au niveau du SHRRIF des informations*



CHEZ SERENEST TOUT EST À CONSTRUIRE, MAIS LA DIRECTION SEMBLE PARTIE PRENANTE D'UN BON DIALOGUE SOCIAL. NOUS, EN TANT QU'ORGANISATION SYNDICALE, ON A ÉTÉ PARTICULIÈREMENT BIEN REÇUS PARCE QU'ON FAIT PARTIE DES SYNDICATS RÉFORMATEURS ET CONSTRUCTIFS.



liées au droit du travail de l'hôtellerie et la restauration. À travers le SHRRIF, nous avons aussi répertorié les responsables de sections CFTC afin de les mettre en lumière et partager des petites vidéos sur notre page d'information Facebook qui s'appelle Expresso, parce que ça doit aller vite. La communication, le droit et le savoir, ça se partage », avoue Christophe Noel.

Au sein de Serenest, le succès de la CFTC s'explique d'abord par la sincérité des candidats, toujours proches de leurs collègues, qui savent surtout de quoi ils parlent. « *On connaît les difficultés de nos collègues et on est à l'écoute de leurs préoccupations. Et puis, on véhicule des valeurs saines que l'on retrouve au niveau de la CFTC comme la solidarité, la justice sociale et le respect. La campagne de communication a également été orchestrée aussi par le service communication et Charlotte Martinon-Uro très ouverte aux échanges d'idées, aux nouvelles visions...* » rappelle Bakary Touré.

« *Chez Serenest tout est à construire, mais la direction semble partie prenante d'un bon dialogue social. Nous, en tant qu'organisation syndicale, on a été particulièrement bien reçus parce qu'on fait partie des syndicats réformateurs et constructifs* », conclut Christophe Noel.



7,3 milliards
de repas servis en moyenne
chaque année en restauration
collective en France



Contact
Christophe NOEL
vice-président du SHRRIF
06 20 77 92 19
chrisnoel56@yahoo.fr



Contact
Bakary TOURÉ
Élu CSE Senerest
07 51 54 35 34
bakary29@gmail.com

LA RESTAURATION EN CHIFFRES

En France, 1 repas sur 5 est pris hors domicile et 7,3 milliards de repas sont servis en moyenne chaque année en restauration collective selon le Syndicat national de la restauration collective (SNRC). Le restaurant collectif fait partie intégrante de la culture alimentaire française. Ce marché français est très concentré, avec trois sociétés se partageant plus de 70 % des parts de marché du secteur. Le marché repose sur 4 secteurs principaux : la restauration médico-sociale et de santé, la restauration scolaire, la restauration d'entreprise et la restauration pénitentiaire et militaire. Les SRC (sociétés de restauration collective) ont réalisé un chiffre d'affaires de plus de 11 milliards en 2023. Quant au marché mondial de la restauration collective, il est en dynamique et devrait continuer de croître dans les prochaines années avec un taux de croissance annuel moyen de 3,3 % entre 2023 et 2032.

JOURS FÉRIÉS : LES QUESTIONS FRÉQUENTES



Le Code du travail fixe la liste des jours fériés légaux qui sont au nombre de 11. Parmi eux, seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé (donc non travaillé) sauf dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail. Toutefois, une convention de branche ou un accord d'entreprise peut prévoir le chômage des autres jours fériés et c'est souvent le cas en pratique :

La convention du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC 2216) prévoit 6 jours fériés chômés dans l'année.

La convention du commerce de gros (IDCC 573) prévoit le chômage de tous les jours fériés.

En l'absence d'accord, c'est l'employeur qui fixe les jours fériés chômés.

* QUI PEUT BÉNÉFICIER DU CHÔMAGE DES JOURS FÉRIÉS ?

Tout salarié, quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, temps partiel) peut bénéficier du maintien de rémunération en cas de jour férié chômé. Toutefois, il devra remplir la condition d'ancienneté requise de 3 mois.

NOTEZ-LE !

Le repos des jours fériés reste cependant obligatoire pour les jeunes salariés et apprentis de moins de 18 ans sauf dans certains secteurs (hôtellerie, boulangerie et autres).

* LES JOURS FÉRIÉS TRAVAILLÉS SONT-ILS OBLIGATOIREMENT MAJORÉS ?

Non, le travail d'un jour férié n'ouvre droit, en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, à aucune majoration de salaire (hormis le 1^{er} mai obligatoirement majoré à 100 %). Il faut donc que cette majoration soit expressément prévue par un dispositif. On peut retrouver ce type de dispositions dans certaines conventions collectives, dont notamment :

- la convention du négoce de l'ameublement et celle des sociétés d'assurance prévoient une majoration de 50 % en cas de travail un jour férié,
- la convention collective du bricolage prévoit une majoration de 100 %.

NOTEZ-LE !

Lorsqu'un jour férié ordinaire n'est pas chômé, le refus du salarié de travailler constitue une absence irrégulière qui peut être sanctionnée.

* LA MAJORATION DES JOURS FÉRIÉS TRAVAILLÉS SE CUMULE-T-ELLE AVEC LES AUTRES MAJORATIONS ?

Lorsqu'un jour férié coïncide par exemple avec le travail de nuit ou le travail du dimanche, se pose la question du cumul ou non des différentes majorations. Ce point doit être précisé par la convention collective ou un accord d'entreprise. Quelques exemples de conventions collectives qui le prévoient :

- la convention collective de la prévention et de la sécurité prévoit que la majoration prévue pour le travail d'un jour férié se cumule avec celle prévue pour le travail du dimanche,
- la convention collective de l'industrie laitière prévoit que la majoration prévue pour le travail d'un jour férié ne se cumule pas avec celle prévue pour le travail du dimanche.

* QUEL EST L'IMPACT DES PÉRIODES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL SUR UN JOUR FÉRIÉ ?

Si un jour de récupération du temps de travail (JRTT) coïncide avec un jour férié chômé, alors l'employeur doit reporter ce jour sur un autre jour non chômé.

Toutefois, lorsqu'une période de grève comprend un jour férié chômé et payé, le salarié gréviste ne peut prétendre au paiement de ce jour férié ou au report du jour férié chômé.

Cette règle vaut également pour toutes les périodes de suspension du contrat de travail (maladie, maternité...). Dans ces cas, le jour férié sera donc « perdu » pour le salarié concerné.

* QUELLE EST L'INCIDENCE D'UN JOUR FÉRIÉ QUI COÏNCIDE AVEC UN JOUR DE REPOS HABITUEL DANS L'ENTREPRISE ?

Légalement, cela n'a aucune incidence particulière sur le salaire (pas de paiement en supplément) et il n'ouvre pas droit à un repos complémentaire : le jour férié est donc

considéré comme étant perdu pour le salarié. Toutefois, la convention collective ou un accord d'entreprise peut prévoir le contraire. Par exemple :

- la convention du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC 2216) prévoit une compensation en repos décalé si un jour férié fixe dans la semaine (lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension) coïncide avec le jour de repos habituel du salarié,
- la convention des hôtels, cafés et restaurants (IDCC 1979) prévoit que 6 jours fériés sont garantis, c'est-à-dire qu'ils sont chômés et payés, ou compensés en temps, ou indemnisés, même si le salarié est en repos.

NOTEZ-LE !

Dans certains secteurs, des employeurs ont comme pratique de modifier le jour de repos lorsqu'il est glissant afin de le faire coïncider avec un jour férié. Cette pratique reste légale et aboutit à ce que le salarié ne bénéficie pas du jour férié concerné (sauf si l'inverse est prévu notamment par un accord, comme précisé ci-dessus).

* COMMENT S'EFFECTUE LE DÉCOMPTÉ DES CONGÉS PAYÉS SI UN JOUR FÉRIÉ CHÔMÉ EST COMPRIS DANS CETTE PÉRIODE ?

Tous les jours de la semaine sont des jours ouvrables, à l'exclusion du jour de repos hebdomadaire (qui est, en principe, le dimanche), du 1^{er} mai et des jours fériés chômés dans l'entreprise.

- Ainsi, si le jour férié est chômé dans votre entreprise, alors il n'est pas décompté des congés payés.

Exemple : un salarié est en congé du 12 au 18 juillet 2021, et le 14 juillet est chômé : habituellement dans l'entreprise. Le 14 juillet tombant un mercredi, ce jour n'est pas comptabilisé : le salarié pose 5 jours de congés (lundi 12, mardi 13, jeudi 15, vendredi 16 et samedi 17 juillet).

- Si le jour férié est habituellement travaillé dans votre entreprise, alors il est décompté des congés payés.

Exemple : un salarié est en congé du 12 au 18 juillet 2021, et le 14 juillet est habituellement travaillé dans l'entreprise. Le 14 juillet tombant un mercredi (jour ouvrable habituellement travaillé dans l'entreprise), ce jour est comptabilisé : le salarié pose 6 jours de congés (lundi 12, mardi 13, mercredi 14, jeudi 15, vendredi 16 et samedi 17 juillet).

LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 2025

C'est dans un contexte inédit que la loi n°2025-199 de financement de la Sécurité sociale pour 2025 (LFSS) a été publiée au Journal officiel du 28 février 2025. Le Groupe VYV vous propose un rappel des principales mesures adoptées.

Indemnisation des AT/MP

Le régime d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) est révisé afin que la rente servie aux assurés dans cette situation tienne à la fois compte du préjudice économique ou professionnel, correspondant à la perte de gains professionnels et à l'incidence professionnelle de l'incapacité, mais également des préjudices extra-professionnels de la victime correspondant au déficit fonctionnel permanent impactant la vie quotidienne.

Allègements généraux de cotisations sociales patronales

Afin de limiter les coûts pour le régime obligatoire, la loi prévoit une **baisse des allègements généraux sur les bas salaires**.

Délivrance des arrêts de travail « factices » en ligne

Aucun fournisseur de services en ligne ne peut mettre en place une plateforme visant à fournir à titre principal, explicitement ou implicitement, des actes de télémédecine prescrivant ou renouvelant un arrêt de travail.

Nouvelles règles d'exonérations sociales aux contrats d'apprentissage

La rémunération des apprentis excédant **50 % du Smic (soit 900 €) est assujettie à la CSG et à la CRDS**. La part de la rémunération (inférieure à 79 % du Smic), à partir de laquelle les apprentis bénéficient d'une exonération de cotisations sociales salariales, baisse de 79 % à 50 % du Smic.

Biologie, imagerie médicale et transports sanitaires

Les dépenses dans ces trois secteurs sont très dynamiques. Il est prévu d'instaurer **des mesures de régulation** pour maîtriser cette dynamique en cas de non-respect des objectifs conventionnels.

Pertinence des prescriptions

La loi renforce le bon usage et la juste prescription de certains actes ou prestations comme **les transports sanitaires et une partie des examens de biologie ou d'imagerie médicale** en incitant le prescripteur à s'interroger sur sa prescription à partir de quelques critères fondamentaux résultant de référentiels et recommandations de bonnes pratiques.

Santé mentale

L'accès au dispositif « **Mon soutien psy** » est facilité. Il est désormais possible de prendre rendez-vous directement avec un psychologue partenaire conventionné avec l'Assurance maladie.

Examen bucco-dentaire

La loi acte l'annualisation de l'examen, le cofinancement avec les complémentaires santé et la dispense d'avance de frais.

Vaccination contre le méningocoque

La loi prévoit de capitaliser sur la campagne de vaccination contre les papillomavirus, lancée en 2024 dans les collèges, en y incluant également les vaccins contre les infections invasives à méningocoques dès l'année scolaire 2025-2026.

Taxe sur les boissons sucrées

La loi instaure, à partir de janvier 2026, un nouveau barème de prix pour l'ajout de sucre dans les boissons non alcoolisées : sodas, jus de fruits et eaux aromatisées.

➤ Accédez au guide « L'essentiel » de la LFSS 2025 :



Pour plus d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr



SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

POUR UNE SANTÉ ACCESSIBLE À TOUS

FOCUS

Élections TPE

La participation au plus bas, la CFTC au plus haut!

Les élections TPE 2024 ont surtout été marquées par une abstention massive de près de... 96 %.

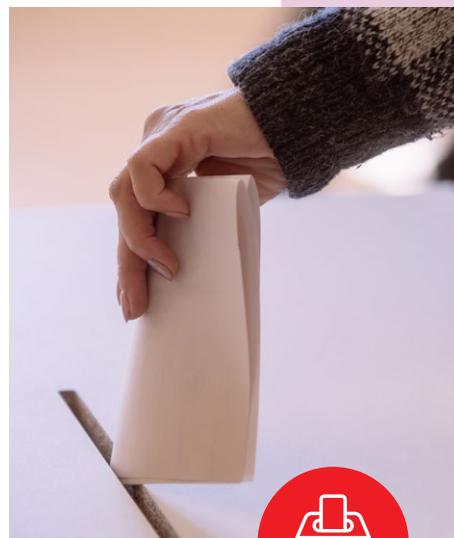
La CFTC est la seule organisation syndicale à avoir progressé en obtenant 8,3 % au niveau national.

Quel avenir pour ce scrutin ?

M

algré l'appel aux urnes des salariés des TPE, les élections syndicales dans ces entreprises de moins de 11 salariés ont connu, une nouvelle fois, une abstention record à 95,93 % ! Du 25 novembre au 9 décembre, sur les plus de 5 millions de salariés des Très Petites Entreprises (TPE) et des particuliers employeurs appelés à voter pour leurs représentants syndicaux, seuls 18 926 salariés ont franchi le pas, soit 4,07 % d'entre eux.

Depuis la mise en place des élections professionnelles dans les TPE, il y a douze ans, le taux de participation chute irrémédiablement, édition après édition. En 2012, seuls 10,4 % des salariés avaient voté pour élire leurs représentants. Ils n'étaient plus que 7,3 % en 2017 et 5,4 % en 2021... La seule bonne nouvelle, si l'on veut vraiment trouver une éclaircie positive, est le score de 8,3 % obtenu par la CFTC qui lui permet de franchir la barre d'une représentativité globale dans le monde des TPE. Au regard du dernier scrutin de 2021, la CFTC progresse également en nombre de voix, c'est d'ailleurs la seule organisation syndicale représentative dans ce cas. Cette hausse significative de 2,3 points vient récompenser les efforts déployés lors de cette campagne avec une forte mobilisation autour de l'idée d'un syndicalisme constructif et de proximité. « Bien sûr, on peut se satisfaire des scores obtenus, puisque la CFTC a progressé de 2 200 voix dont 1 700 pour notre fédération CSFV, mais on ne peut ignorer les chiffres de la participation catastrophiques quand toutes les voix de toutes les organisations syndicales ne font que 4 % du total des salariés », avoue Patrick Ertz, président de la CSFV-CFTC.



TPE : LE FIASCO DES ÉLECTIONS !

Globalement, les salariés des TPE ne comprennent pas à quoi sert ce scrutin, et ne voient pas très bien en quoi ils sont concernés par ces élections. L'immense majorité d'entre eux ne se tourne vers les syndicats que lorsqu'ils rencontrent des problèmes plus graves, comme un conflit avec leur employeur ou un licenciement et vont alors aux Prud'hommes. « Aujourd'hui comme hier, personne n'a réussi à faire connaître ce scrutin, à expliquer ses enjeux et pourquoi ces élections ont du sens pour les salariés des TPE, poursuit Patrick Ertz. De plus, la médiatisation des élections TPE est restée très insuffisante dans un contexte économique et social morose accentuant le désintérêt des électeurs pour le processus démocratique. » Alors comment changer la donne ? Une chose est sûre : les leçons sur le taux de participation doivent être tirées et nécessitent d'engager des modifications dans l'organisation de ce scrutin. La CFTC met en cause un autre facteur qui a provoqué le désintérêt des électeurs, à savoir l'absence de médiatisation de ces élections TPE. L'actualité de décembre a été dense, certes, mais ces élections n'ont jamais fait l'objet d'une attention particulière. Pour y remédier, la CFTC renouvelle l'idée d'organiser des débats télévisés entre leaders syndicaux sur le service public, à l'instar de ce qu'il se fait pour les élections traditionnelles.



N'oublions pas non plus que l'enjeu des élections TPE est essentiel pour les organisations syndicales puisque ces dernières servent également à désigner les conseillers prud'homaux et les élus qui siègent au sein des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI). Mises en place en 2017, ces dernières sont censées informer les employeurs et les salariés de leurs droits. Sauf que dans la réalité, les employés de TPE n'en connaissent même pas l'existence.

COMMENT ENRAYER L'ABSTENTION ?

« En tant que syndicat de salariés, nous devons vraiment agir pour améliorer la situation, reconnaît Patrick Ertz. Pourquoi les salariés ne vont pas voter ? Déjà, la date des élections n'est absolument pas adaptée : faire voter les coiffeurs, les boulangers, les pâtisseries en pleine période des fêtes de décembre, où ils font leur chiffre d'affaires, ce n'est pas très intelligent et incitatif. Et puis voter pour quoi ? Ils ne votent pas pour un collègue qu'ils connaissent bien et qui serait susceptible de les défendre, mais sur sigle. À l'instar des élections municipales où l'on vote pour un maire qui va améliorer la vie



**AU REGARD DU DERNIER
SCRUTIN DE 2021,
LA CFTC PROGRESSE
ÉGALEMENT EN
NOMBRE DE VOIX, C'EST
D'AILLEURS LA SEULE
ORGANISATION SYNDICALE
REPRÉSENTATIVE
DANS CE CAS.**



L'EMPLOI DANS LES TRÈS PETITES ENTREPRISES (TPE) EN 2021

Les TPE représentent 82 % des entreprises et près de 19 % des salariés du secteur privé.

57,3 % des TPE ont moins de 3 salariés, elles emploient un peu plus d'un quart des effectifs salariés des TPE.

La majorité des salariés des TPE travaillent dans les secteurs de la construction et du commerce-transport-hébergement-restauration...

Les femmes représentent 46,6 % des salariés des TPE, un taux stable par rapport à 2020.

des habitants. Là, les salariés ne mesurent pas les enjeux de ces élections dont les résultats ne déterminent pas directement les membres des commissions CPRI, mais plutôt les syndicats qui auront ensuite la possibilité de désigner les représentants. » Pourtant, depuis de longues années, la fédération a développé une politique TPE à travers un site dédié aux conventions collectives simplifiées (www.my-conventioncollective.fr) afin de faciliter la compréhension par les salariés des TPE de leurs droits et avantages. « Les salariés ont ainsi la possibilité de consulter les conventions et poser leurs questions. Et je veille personnellement à ce que l'on réponde en 48 heures. Pour preuve, dans les salons professionnels de la coiffure et des boulangers notamment, la CFTC est bien la seule organisation syndicale à se mobiliser et à répondre à leurs préoccupations sans attendre le jour des élections.





Ce portail permet aussi de créer du lien avec ces salariés et de s'inviter sur leur lieu de travail. Pour les métiers de la coiffure, nous continuons d'éditer une newsletter qui compte aujourd'hui plus de 2 300 abonnés », se félicite Patrick Ertz.

Alors comment faire pour intéresser les salariés des TPE ? « À mon avis, il faudrait mettre en place un CE qui propose des activités sociales et culturelles en offrant des avantages tangibles comme des chèques vacances ou des activités pour les employés et leur famille, cela pourrait motiver davantage de personnes à s'impliquer et à voter. C'est la seule manière de redonner un intérêt à ce vote, et l'État pourrait jouer un rôle en facilitant la mise en place de telles initiatives », conclut Patrick Ertz.



IL FAUDRAIT METTRE EN PLACE UN CE QUI PROPOSE DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES EN OFFRANT DES AVANTAGES TANGIBLES COMME DES CHÈQUES VACANCES OU DES ACTIVITÉS POUR LES EMPLOYÉS ET LEUR FAMILLE.





LES BRANCHES OÙ LA CFTC A SUR-PERFORMÉ !



Trésorier adjoint et secrétaire national en charge des professions juridiques CFTC, Alexandre Picaud dresse un état des succès obtenus par la CFTC.

« Dans les métiers du notariat, nous avons fait 15,22 % de représentativité, alors qu'en 2021, lors du dernier scrutin, on atteignait 6,74 % des suffrages, soit une hausse de 8,48 points. En 2024, 21 366 personnes ont été répertoriées et seulement 1 500 ont voté ; la CFTC en a capté 230. En tout cas, ce résultat est très satisfaisant dans la mesure où l'on a même dépassé l'organisation syndicale (OS) qui était leader sur le cycle de 2017 avec 34 %. En 2024, nous avons presque doublé notre score avec 15 %, et à l'inverse cette OS est aujourd'hui derrière nous avec seulement 14 %.

De son côté, la branche professionnelle des salariés des cabinets d'avocats, est passée de 8,29 à 10,14 %. À l'époque, on avait fait 8 %.

Chez les experts-comptables, nous sommes passés de 9,55 à 15 % des voix avec une participation légèrement plus importante, de 2 200 SVE (par voie électronique) à 2 600. In fine, la participation est plus faible que les années passées, mais dans nos branches les salariés ont davantage voté. Dans ce contexte peu favorable, nous avons capté plus de voix et notre taux de participation et de représentativité est en nette progression.

Ces bons résultats s'expliquent aussi en partie par notre stratégie de communication. Sur Facebook, nous avons divisé les informations par métier afin de mieux cibler les besoins et intérêts spécifiques de chaque branche. Sur ce réseau social, on a relayé les informations de la Confédération comme les Kesako (qu'est-ce que c'est ?) et apporté un peu d'acculturation sur le dialogue social.

On s'est fait accompagner pendant la période TPE par une *community manager*, experte d'Internet et des

réseaux sociaux, pour pallier le manque de temps de nos militants. Nous avons donc monté des réseaux Facebook par métier, puis on a remis à jour notre Instagram qui était en déshérence depuis un certain temps. TikTok et les nouveaux réseaux sociaux émergents sont également en réflexion pour parler aux jeunes générations.

Dans un autre secteur d'activité, la branche HCR (hôtels, cafés-restaurants), 400 000 salariés étaient appelés à voter, et seulement 6 700 ont franchi le pas ! C'est vrai que l'on touche le fond, mais il ne faut pas enlever de la démocratie sociale à plus de 5 millions de salariés ? Il faut réfléchir sous une autre forme pour les mobiliser davantage. Pourquoi se désintéressent-ils de ces élections TPE ? Peut-être que notre discours n'est pas adapté à ces travailleurs-là, qui sont dans une proximité souvent très forte avec leur patron. Dans les TPE, c'est plus *intuitu personæ*, c'est-à-dire « en fonction de la personne », ça se règle dans la proximité, sans avoir besoin d'aller voir un délégué. D'autant plus, que ce dernier ne connaît pas les fondamentaux et les problématiques que rencontrent les salariés de l'entreprise en question.

Cependant, il y aurait un moyen, c'est le principe à l'allemande, souvent appelé "modèle social allemand". Cela signifie que tu bénéficies des avantages sociaux négociés, dès lors que tu es adhérent à ce syndicat signataire d'un accord collectif. Et, du coup, là, ça donne un sens, et favorise la solidarité et l'égalité des droits entre les travailleurs.

Enfin, le SN2A, le Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance, a obtenu aussi d'excellents résultats : ils sont passés de 7,74 à 16,16 %.

EN CHIFFRES

Le notariat en France c'est 6 500 études, près de 15 000 notaires et 60 000 salariés : clercs de notaire, formalistes, secrétaires, réceptionnistes, comptables-taxateurs... Environ 18 000 salariés travaillent dans des entreprises de moins de 11 salariés (TPE).

« L'âgisme persiste largement dans notre société »



Yann Lasnier,
délégué général des Petits Frères des Pauvres.



Les discriminations sont toujours présentes pour les séniors dans l'emploi et constituent un enjeu majeur dans le contexte actuel de vieillissement de la population active. L'analyse de Yann Lasnier, délégué général des Petits Frères des Pauvres.



PAROLE D'EXPERT

Aujourd'hui, à quel âge est-on considéré comme senior dans une entreprise ?

Lors de mes interventions, je dis souvent, avec un trait d'humour, que si l'on est jeune jusqu'à 30 ans, alors on devient senior à 45 ans. Ce qui vous laisse quinze ans pour construire une carrière et une vie de famille, c'est finalement un peu court. J'ai plutôt le sentiment que l'on est considéré comme senior vers 55 ans, soit une petite dizaine d'années de carrière professionnelle avant le départ à la retraite, même si l'on retrouve dans le Code du travail des éléments sur une séniorité en entreprise qui démarrerait à partir de 45 ans pour une deuxième partie de carrière. Tout dépend également des entreprises, surtout quand un accord senior a déjà été négocié. Mais j'ai tout de même le sentiment que 55 ans est une barrière d'âge qui fait consensus.

Qu'est-ce que l'âgisme ?

C'est l'ensemble des discriminations qu'une personne va subir en raison de son âge. Cela peut conduire à des préjugés au

sein du milieu professionnel et social, où les personnes de plus de 50 ans peuvent être perçues comme ayant des difficultés à s'adapter à un environnement moderne ou dynamique. Dans notre pays, le Défenseur des droits a été créé en 2011 pour veiller au respect des droits et libertés dans plusieurs secteurs et notamment dans la lutte contre toutes les formes de discrimination, qu'elles soient fondées sur le genre, l'origine, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap, ou d'autres critères. L'âgisme persiste largement dans notre société, et effectivement, même si la prise de conscience s'est accrue, les mesures concrètes restent encore insuffisantes pour lutter contre ce phénomène. En entreprise, par exemple, les stéréotypes autour de l'âge influencent souvent les décisions de recrutement, d'avancement, ou de formation, avec une préférence pour les plus jeunes ou des préjugés sur les plus âgés concernant leur adaptabilité ou leur productivité. Il est important de rappeler que l'âgisme, au même titre que le sexisme, le racisme ou l'homophobie, est interdit par la loi et passible de trois ans de prison et de 45000 euros d'amende. Pour autant, il n'est pas toujours simple de faire reconnaître ces discriminations.

Quelle est la place des séniors sur le marché du travail, leur taux d'emploi et de chômage ?

On constate qu'en France, 58,4 % des personnes âgées de 55 à 64 ans occupent un emploi en 2023, contre 82,6 % des 25-49 ans, selon des chiffres récemment publiés par les services du ministère du travail. Ce taux d'emploi des séniors est plutôt en voie d'amélioration ; j'ai, en effet, le sentiment que le profil des séniors en entreprise fait peut-être moins peur qu'il y a quelques années, ajoutez à cela l'effet mécanique de l'augmentation de l'âge du départ à la retraite qui va concourir à faire progresser le taux d'emploi des séniors. Dans un rapport des Petits Frères des Pauvres de 2023, consacré aux liens entre les générations, nous avons relevé que l'entreprise restait un lieu incontournable des relations et des interactions entre les générations. Aujourd'hui, quand vous y réfléchissez, il existe très peu de lieux où peuvent coopérer plusieurs générations. Pour autant, on observe aussi que la France fait office de mauvaise élève dans toute l'Europe : ce taux est inférieur à la moyenne de l'Union européenne qui est de 60,5 %. Il culmine même à 76,9 % en Suède.



C'EST LA RÉALITÉ DE LA « GÉNÉRATION SANDWICH », CES ADULTES PRIS ENTRE DEUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES EXIGEANTES : S'OCCUPER DE SES ENFANTS TOUT EN VEILLANT SUR SES PARENTS VIEILLISSANTS ET EN PERTE D'AUTONOMIE.



D'après vous, quels sont les stéréotypes âgistes qui véhiculent une image négative des seniors en entreprise ?

En premier lieu, il y a un stéréotype répandu selon lequel les salariés seniors seraient moins aptes à s'adapter aux évolutions du digital, avec une vision tronquée de leur capacité à s'inscrire dans les progrès technologiques. Avec le développement de l'intelligence artificielle, l'idée que les populations seniors dans les entreprises pourraient avoir du mal à s'adapter est aussi très répandue. Il faut éviter les généralités sur ce sujet et nuancer cette vision. D'autant qu'il est important de ne pas négliger l'impact des formations et des dispositifs de soutien. L'autre discrimination importante est liée à la capacité physique, notamment dans les métiers exigeants sur le plan physique comme ceux du secteur social et médico-social. Effectivement, ces derniers sont souvent confrontés à une forte incidence d'accidents de travail et de maladies professionnelles, qui peuvent rendre difficile la projection de certaines personnes sur des carrières à long terme, surtout si l'âge de départ à la retraite augmente. Il serait donc crucial de réfléchir à des solutions permettant d'accompagner ces personnes pour leur permettre d'exercer dans des conditions optimales, voire de repenser l'aménagement des postes ou encore la formation pour d'autres rôles au sein de ces secteurs à mesure qu'ils vieillissent.

Aujourd'hui, que ce soit en entreprise ou même au niveau légal, quels sont les leviers qui permettent de lutter contre ces discriminations ?

Quand nous rencontrons des chefs d'entreprise qui souhaitent devenir mécènes de notre activité, nous leur rappelons toujours que la question de la pyramide des âges est un enjeu majeur pour l'avenir des entreprises. Le lien intergénérationnel est souvent sous-exploité, alors qu'il peut apporter une grande richesse à l'entreprise, tant au niveau de l'innovation que de la

transmission des savoirs et compétences. Les jeunes générations peuvent apporter des idées nouvelles, des perspectives différentes, tandis que les générations plus expérimentées possèdent un savoir-faire qui découle d'années de pratique et une connaissance du terrain irremplaçable. Nous continuons d'insister sur ce sujet même si l'on se rend compte que de plus en plus d'employeurs sont aussi en train de prendre conscience que leurs salariés de plus de 55 ans peuvent se retrouver en situation d'aide, de soutien de leurs parents par exemple. C'est la réalité de la « génération sandwich », ces adultes pris entre deux responsabilités familiales exigeantes : s'occuper de ses enfants tout en veillant sur ses parents vieillissants et en perte d'autonomie. C'est une situation et un moment de vie qui mérite d'être mieux accompagné et notamment par les entreprises, c'est l'objectif des dispositifs existants aujourd'hui sur la question des aidants familiaux. L'employeur joue un rôle crucial dans ce cadre, en offrant des solutions concrètes comme des aménagements d'horaires, du télétravail, ou même un soutien psychologique et financier, tout en veillant à ne pas laisser ces employés se sentir stigmatisés ou discriminés en raison de leurs engagements familiaux dans cette période particulière des dernières années de leur carrière professionnelle.

Le risque n'est-il pas de voir exploser dans les prochaines années, avec le report de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans, le nombre de seniors sans emploi ni retraite ?

Aujourd'hui, le taux d'emploi des 55-64 ans est plutôt stable, après avoir progressé

en vingt ans en France, et plus faible chez les femmes. Mais il baisse ensuite drastiquement pour les 60-64 ans, selon un rapport de la Dares de 2022. Quant au taux de chômage, il est en augmentation au fur et à mesure que les seniors prennent de l'âge. Avec environ 12 % de retraités qui touchent moins de 60 % du niveau de vie médian de la population, c'est-à-dire le seuil de risque de pauvreté, la France affiche l'un des taux les plus bas en Europe. Mais on a également une population conséquente proche de l'âge de la retraite qui va venir grossir les rangs des retraités très modestes ou pauvres, c'est-à-dire vivant avec moins de 1 216 euros par mois, soit le seuil de pauvreté. Et nous assistons à la fabrication d'une génération très éloignée de l'image que l'on a en ce moment des retraités comme étant plus aisée que la moyenne de la population.

Quel rôle, selon vous, doivent jouer les syndicats pour faire de l'emploi des seniors un sujet de dialogue social ?

Je suis attaché au continuum entre les générations, c'est-à-dire qu'il ne faut pas opposer les différentes générations entre elles car l'idée de solidarité entre générations est essentielle. Je pense que l'action syndicale doit bien sûr promouvoir et défendre le fait qu'avoir un emploi jusqu'à la fin de sa carrière professionnelle est aussi un droit. Et le fait de pouvoir connaître une fin de carrière professionnelle qui ne soit pas une sorte d'effilochage qui fait que si vous perdez votre emploi à l'approche de la soixantaine, c'est souvent la double peine avec d'importantes difficultés pour retrouver un emploi. Il faut se battre pour que cette réalité appartienne au passé, c'est vraiment important. De même, il faut pouvoir accompagner aussi les salariés dont l'état de santé ne leur permet plus d'exercer leur profession dans de nombreux secteurs d'activité. En plus de défendre l'emploi des jeunes, les syndicats ont un rôle important à jouer pour la santé et le bien-être des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

DECATHLON, C'EST LE CAPITALISME DÉCOMPLEXÉ !

Rien ne va plus chez Decathlon où les salariés ont déclenché une grève en décembre 2024. Le milliard de dividendes versé aux actionnaires ne passe pas.

Interview de Grégory Labrousse, DSC Decathlon.



Contact

Grégory Labrousse
DSC Decathlon
Tel : 06 66 74 44 22
gregory.labrousse@decathlon.com



Pourquoi la colère gronde aujourd'hui chez Decathlon ?

Un appel à la grève a été lancé le samedi 7 décembre, le premier week-end des fêtes de Noël, dans les 330 magasins Decathlon. Les raisons de la colère ? On vit une situation inédite avec d'un côté une entreprise qui n'a jamais été aussi riche, aussi profitable, à tel point que les actionnaires ont décidé de se verser un dividende de fin d'année de l'ordre d'un milliard d'euros, après avoir pris plus de 400 millions déjà en juillet ! Par ailleurs, la politique salariale est au ras des pâquerettes, les niveaux de prime et de variable aussi. Pire, on assiste même à un

redémarrage de la précarité chez les salariés de nos magasins avec 357 salariés en 2024 décrochés des minima conventionnels. Dans la galaxie Mulliez cohabitent deux fleurons Leroy Merlin et Decathlon, mais aussi Kiabi et Boulanger qui ont traversé des périodes difficiles mais ont bien résisté. En revanche, le mauvais élève, c'est Auchan, qui prévoit de supprimer près de 2 400 postes après avoir racheté 98 magasins à Casino. On ne comprend pas bien cette stratégie !

Est-on passé d'une stratégie familiale à une stratégie tout business ?

En fait la déconnexion est croissante entre les actionnaires et les réalités sociales, commerciales et humaines auxquelles les entreprises sont confrontées. Ils s'en éloignent de plus en plus de manière très décomplexée en dépit des impacts sur les salariés, la société ou même les consommateurs. C'est le règne de la provocation ! Ultime provocation, la mutuelle obligatoire d'entreprise voit ses tarifs augmenter et ses niveaux de prises en charge baisser notamment sur l'ostéopathie et les médecines douces.

Aujourd'hui, la réalité pour les travailleurs c'est des salaires bas qui sont régulièrement rattrapés par le SMIC ?

Après vingt-sept ans d'ancienneté, j'ai toujours connu les salaires bas. En revanche, on avait un partage de la création de valeur qui était extrêmement bénéfique et permettait d'améliorer le quotidien des salariés de manière significative. Et aujourd'hui, ce n'est plus le cas ni en variable ni en avantages sociaux. Nous avons un système de prime mensuelle dont le rendement a été divisé par deux et celui de la prime d'intéressement trimestrielle par trois. Cette année, on s'attend à avoir une prime de participation légale réduite d'un tiers, alors que l'on est capable de verser plus d'un milliard de dividendes à la famille Mulliez, propriétaire de l'entreprise. Donc il y a une vraie problématique de partage équitable de la création de valeur. Pour rappel, en 2023, Decathlon a réalisé un chiffre d'affaires de 15,6 milliards d'euros (+1,15 %) et un bénéfice net de 931 millions d'euros (+0,9 %). La pilule a quand même du mal à passer ! En 2024, le résultat net de Decathlon est de 787 millions d'euros !

Comment ça s'explique ?

Nous avons une nouvelle direction générale de l'enseigne présente dans 70 pays avec Barbara Martin Coppola qui a œuvré chez Ikea. Ces gens-là sont venus pour digitaliser l'entreprise et accélérer la transformation de

notre modèle d'entreprise puisqu'on était en train de prendre du retard par rapport au GAFAM, les géants du Net, il y a deux ans. Donc, c'est salutaire de nous apporter des compétences externes que nous n'avions pas sauf que la digitalisation de l'entreprise n'est pas plus rapide que la profitabilité qui est exponentielle ! C'est bien l'ADN de l'entreprise Decathlon qui est mis en danger !

De nombreux postes ont été supprimés et aujourd'hui il existe un réel déficit au niveau des effectifs...

Effectivement, sur l'année glissante 2023-2024, nous avons perdu 1 000 emplois (équivalents temps complet) dans les magasins, c'est presque 10 % de nos effectifs. Maintenant, nous enclenchons la réduction de la superficie de nos espaces de vente, mais nous sommes inquiets avec ce nouveau plan stratégique où la productivité et la rentabilité règnent en maître reléguant au second plan l'emploi et la rémunération.

Aujourd'hui, il y a un ras-le-bol généralisé des salariés...

Lors de la grève du 7 décembre 2024, nous avons été suivis par 700 personnes qui ont débrayé dans une centaine de magasins. Il y avait même des salariés de dix ou quinze ans d'ancienneté qui ont fait grève pour la première fois. L'inquiétude est vraiment réelle et les signaux ne sont pas rassurants avec des suppressions de postes, l'absence de revalorisation salariale et la dégradation des conditions de travail. Autre décision difficile pour les salariés : récemment Decathlon a décidé d'augmenter les tarifs de la mutuelle d'entreprise et d'en baisser les garanties. Heureusement que l'on n'est pas en faillite et que l'on n'a pas de difficultés économiques, sinon à quoi faudrait-il s'attendre ?

Pour certains, la stratégie Mulliez est aussi de maintenir des conditions de travail dégradées. Qu'en pensez-vous ?

La stratégie est surtout de maximiser la productivité à tout prix, souvent au détriment des salariés et des modèles économiques à long terme. La nouveauté, c'est que l'on n'hésite plus à établir des systèmes de partage de la valeur confiscatoire tout en taillant dans les effectifs pour limiter les coûts et enrichir tou-

jours plus les actionnaires. Et, je le répète, de manière très décomplexée. Jusqu'à trois ans encore, nous avons une direction générale qui était incarnée, aujourd'hui, c'est devenu une nébuleuse. Il est extrêmement difficile d'identifier qui décide et qui est responsable de quoi que ce soit ?

À l'international, ça bouge aussi pas mal ?

Decathlon s'est déjà retiré du marché suédois après treize années d'activité ; en Belgique, notre enseigne va fermer son unique entrepôt ; en Allemagne, ils annoncent 60 ouvertures de magasins, c'est énorme, mais le fameux milliard ne sera pas réinvesti là-bas ! Decathlon, c'est le capitalisme décomplexé !

Quel rôle doit jouer la CFTC ?

Elle revendique et demande des explications. Elle négocie au plus près des intérêts des salariés. Elle fait office de digue sociale face aux coups de butoir de notre direction. Le paysage syndical a aussi évolué et on assiste en parallèle à des comportements de nos concurrents syndicaux qui sont, eux aussi, très difficiles à comprendre. La situation est très chaotique et ne nous aide pas. Mais le combat continue !

”

Lors de la grève du 7 décembre 2024, nous avons été suivis par 700 personnes qui ont débrayé dans une centaine de magasins. Il y avait même des salariés de 10 ou 15 ans d'ancienneté qui ont fait grève pour la première fois.

“

DECATHLON EN BREF

En France, Decathlon est composée de 3 sociétés : la société des magasins (SAS) qui compte environ 12 000 salariés répartis dans plus de 300 magasins, la société de la logistique (5 000 salariés) et celle des services internationaux (4 000 salariés), soit au global 21 000 salariés. Les 300 magasins sont couverts par 23 CSE.

Le Club Med en mode immersion

Pour mieux comprendre les enjeux et les problématiques d'un resort phare à la montagne, les élus CFTC du Club Med ont eu l'idée d'inviter les représentants de la confédération et de la fédération. Décryptage.



Quel est le meilleur moyen pour découvrir et comprendre un produit Club Med ?

La réponse des représentants de la CFTC ne s'est pas fait attendre : une immersion de 2 jours dans un village Club Med pour permettre une expérience directe et personnelle. « Sans attendre, le président de la Confédération, Cyril Chabanier, a accepté notre invitation à la Rosière, l'un de nos resorts phare à la montagne, les 9 et 10 janvier derniers. Sur ce bassin d'emplois, nous avons

près de 5 000 salariés français, européens et de nationalité étrangère (hors UE). La plupart sont des travailleurs saisonniers avec des problématiques particulières liées à la difficulté pour le Club Med de trouver un logement pour ses salariés ou encore d'obtenir une autorisation de travail, un vrai casse-tête administratif... », explique Françoise Falga, DSC Club Med. Pour faciliter cette belle expérience d'immersion, tout le monde s'est mobilisé : « Après un accueil chaleureux de Samuel, le chef du village et ses équipes,

Cyril Chabanier a été accompagné tout au long de sa visite par la direction du Club, les DRH Europe et Afrique et la DRH France, raconte Françoise Falga. Il a ainsi pu appréhender les difficultés vécues par les GO/GE (Gentils Organiseurs), avec qui il a pu directement échanger, mesurer les enjeux économiques et identifier les problématiques de mobilité, développement des compétences, logement... ». Le resort premium et exclusive collection de La Rosière reçoit 1 000 clients de 22 nationalités différentes et s'appuie sur ses 400 salariés pour leur offrir un parcours haut de gamme. Dans la foulée, une table ronde a été organisée avec une vingtaine d'élus issus de la Tarentaise et de Paris. « Sur la base d'une liste de questions, nous avons pu échanger sur les rôles et les actions de la Confédération et de la Fédération, sur les conditions de travail, sur ce qu'ils pouvaient nous apporter en matière de formation et de développement des salariés, sur les droits

de la protection sociale des salariés étrangers. Cette expérience a été riche en rencontres et en recueils d'informations. Et bien sûr, un grand merci à Cyril Chabanier pour son écoute, son empathie et sa sollicitude pour comprendre la complexité de l'environnement de travail, de notre belle entreprise. Fiers d'être représentants de la CFTC, fiers d'être GO/GE au Club Med ! » conclut Françoise Falga.



Contact

Françoise Falga
06 16 80 31 20
DSC Club Med
francoise.falga@clubmed.com

400 salariés

À la Rosière pour recevoir 1 000 clients de 22 nationalités différentes leur offrir un parcours haut de gamme





Engagés pour l'autonomie !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses institutions de prévoyance membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Plus de six millions d'assurés couverts par les garanties OCIRP bénéficient de cette protection face à ces risques lourds. Négociées au sein des entreprises ou des branches professionnelles, elles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, ainsi qu'un accompagnement social personnalisé.



**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**