



# IMPULSION

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

88  
Juin 2025

COMMERCE

Boulangers :  
l'art du collectif  
syndical

CONTRE LE  
HARCÈLEMENT,  
UN REPÈRE :  
LE RÉFÉRENT

FOCUS

Quand les accords  
font bouger  
les lignes

COMMERCE  
DARTY : LE CONTRAT  
DE CONFIANCE MIS  
À MAL ?



## 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](mailto:assistance.KPS@klesia.fr)



# 17

## Focus

### Quand les accords font bouger les lignes

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

8

#### COMMERCE

Boulangers : l'art du collectif syndical

11

#### COMMERCE

Contre le harcèlement, un repère : le référent

14

#### VOS DROITS

L'accord de performance collective (APC) : un accord pas comme les autres

25

#### COMMERCE

Darty : le contrat de confiance mis à mal ?



## ÉDITO

# LE VRAI PROGRÈS SOCIAL EST BIEN DE RÉDUIRE LES INÉGALITÉS

Les beaux jours arrivent, mais les mauvaises idées, elles, ne prennent jamais de vacances. Dernière trouvaille en date : un possible référendum sur le budget, évoqué par François Bayrou. Sérieusement ? Cela n'a aucun sens ! De plus, il faut aussi savoir qu'un référendum coûterait entre 100 et 200 millions à organiser. Alors, tout ça pour ça : on dépenserait une fortune pour valider l'idée qu'il faut en dépenser moins.

La réalité, c'est que les mesures prises jusqu'ici, comme la réforme des retraites, n'ont pas résolu les problèmes de fond et s'avèrent même déjà dépassées. Le déficit reste aussi important qu'avant. Pourquoi ? Parce qu'on continue de regarder du mauvais côté. Le problème n'est pas dans la redistribution à la base, mais dans la collecte des ressources au sommet. Cela fait des années que je le dis : le système est mal alimenté parce qu'on ne va pas chercher l'argent là où il est vraiment... Avec humour, Alphonse Allais, journaliste et écrivain, disait : « *Il faut prendre l'argent là où il se trouve, c'est-à-dire chez les pauvres. Bon d'accord, ils n'ont pas beaucoup d'argent, mais il y a beaucoup de pauvres.* »

Aujourd'hui, la réalité, c'est que les inégalités explosent, les grandes fortunes et les entreprises les plus prospères contribuent proportionnellement moins que le reste de la population. C'est profondément injuste ! Dans la France de 2025, les chômeurs sont de plus en plus contrôlés, quand les aides publiques aux entreprises, premier poste de dépense de l'État pour un montant d'environ 200 milliards d'euros par an, ne le sont toujours pas. Par exemple, en six ans, Carrefour a supprimé 37 990 postes et bénéficié de 2 milliards d'aides publiques. On marche vraiment sur la tête !

L'autre point noir, c'est le chômage des seniors qu'il faut vraiment prendre à bras-le-corps. D'ailleurs, La France est lanterne rouge en Europe sur ce sujet. Pour résumer, le vrai progrès social est bien de réduire les inégalités.

En attendant, profitez de vos vacances bien méritées, et rendez-vous le 9 septembre pour notre désormais traditionnelle Garden-Party !



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



## RACISME, ANTISÉMITISME, XÉNOPHOBIE : LES SYNDICATS CONTRE-ATTAQUENT

Interpeller les pouvoirs publics, le patronat et les salariés sur le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie au travail... C'était l'objectif affiché de la grande campagne de communication lancée collectivement le 21 mars dernier par l'ensemble des huit grands syndicats français pour lutter contre un fléau qui continue de progresser avec une hausse de 52 % des victimes de discriminations entre 2021 et 2022. Une initiative qui permet de montrer l'engagement des grandes organisations syndicales autour de valeurs communes qui font l'unanimité.



## LE BRICOLAGE N'A PLUS LA COTE !

Après une envolée liée au Covid et au confinement pendant lequel les ménages en avaient profité pour réaménager leur intérieur, le marché du bricolage recule pour la deuxième année consécutive. Les ventes des grandes surfaces de bricolage en France ont chuté de 4,3 % en valeur en 2024, à 22,1 milliards d'euros, selon les chiffres dévoilés par les organisations professionnelles. Cette crise, nourrie par un marché immobilier en berne et un pouvoir d'achat toujours contraint, impacte l'ensemble des acteurs de ce marché qui espèrent un rebond au 2<sup>e</sup> semestre 2025.

### EN CHIFFRE

**16,4%**

des suffrages exprimés, c'est ce qu'a obtenu la CFTC au sein de la branche professionnelle des entreprises de prévention et de sécurité, selon les résultats du ministère du Travail. La CFTC conserve sa représentativité, tout en prenant la 3<sup>e</sup> position, avec une hausse de 1,49 point.

## LA CROISSANCE EN BERNE



Après avoir reculé fin 2024, le PIB a progressé de 0,1 % au premier trimestre, selon l'Insee. Cependant, aucun moteur ne soutient vraiment l'activité. Le ministre de l'Économie Éric Lombard maintient sa prévision de croissance à 0,7 % pour 2025, mais prévient que « ça va être un combat ». Cette panne de croissance s'expliquerait surtout par des facteurs extérieurs, car s'il y a un indicateur qui maintient l'activité, c'est bien la consommation des ménages. Malgré les tensions en tous genres, les Français continuent en effet de consommer, ce qui alimente la croissance. En réalité, notre économie est aujourd'hui pénalisée par le contexte international et la guerre commerciale lancée par Donald Trump dont on commence déjà à voir les effets sur le moral des investisseurs.

## EN CHIFFRE

# 43%

**c'est le chiffre inquiétant du pourcentage des actifs dans le monde qui affirment avoir une santé mentale moyennement ou fortement dégradée en raison de leur activité professionnelle. C'est ce que montre la dernière enquête Axa/Ipsos qui a interrogé 17 000 travailleurs dans 16 pays, dont la France.**



## 2025, LA HAUSSE DES SALAIRES RESTE MODÉRÉE

Une « première photographie » des hausses négociées pour 2025 a été publiée le 26 mars par la Banque de France. La hausse moyenne des salaires est de 2,1 % dans les entreprises qui ont signé des accords, et de 1,8 % pour les minima des branches professionnelles, référence pour les petites entreprises. « C'est au-dessus de l'inflation, attendue, selon nos prévisions, à 1,5 % en 2025 », souligne Erwan Gautier, chef du service des analyses microéconomiques à la Banque de France.

## LE FAIBLE EMPLOI DES SENIORS, UNE EXCEPTION FRANÇAISE ?

La France « ne produit pas et ne travaille pas assez », a déclaré François Bayrou mardi 25 avril, s'exprimant à l'issue d'un « comité alerte budget ». Dans son viseur, il y a notamment les taux d'emploi des jeunes et des seniors. Cependant, les chiffres sont à relativiser. Si l'emploi des seniors de 55-64 ans reste très inférieur à la moyenne européenne (58 % d'entre eux exerçaient une activité professionnelle contre 64 % pour les pays de l'Union européenne), l'emploi des jeunes de 15-24 ans reste lui dans la moyenne des pays européens (35,2 % des 15-25 ans). La lutte contre la discrimination à l'embauche des seniors demeure donc une priorité pour le gouvernement et les organisations syndicales.

## LE RÉGIME AGIRC-ARRCO TOUJOURS DANS LE VERT

**Avec un résultat technique positif d'1,6 milliard d'euros et 85 milliards d'euros de réserves en 2024, le régime de retraites complémentaires Agirc-Arrco continue d'afficher une bonne santé financière. Et ce ne sont pas les revalorisations des pensions complémentaires décidées par le patronat et les syndicats qui ont impacté les comptes du régime.**



## LE TÉLÉTRAVAIL, UN AVANTAGE SOCIAL INCONTOURNABLE

Même si certains experts s'attendaient à ce que la fin de la crise sanitaire s'accompagne d'un net reflux du télétravail, il n'en est rien. Dans son étude parue en avril, intitulée « Les accords d'entreprise sur le télétravail : quels changements à la suite de la crise sanitaire ? », la direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail constate l'inverse. Le nombre d'accords de télétravail conclus en 2023 (2 080) demeure très supérieur à celui observé avant la crise sanitaire en 2019 (1 300), quand bien même il a reculé par rapport au pic de 2021 (3 940). Des chiffres qui démontrent que le télétravail est devenu un avantage social sur lequel les salariés ne sont pas près de revenir.

## LES DÉFIS DE LA RESTAURATION COLLECTIVE

**Entre cantines scolaires, hôpitaux et entreprises, 3,6 milliards de repas ont été servis l'an dernier en restauration collective, révèle une étude Food Service Vision. Le marché français a atteint 19,9 milliards d'euros en 2024, en hausse de 3,6 %.**





**Au sein de l'enseigne de l'électroménager et du multimédia, la section CFTC construit sa stratégie autour d'une équipe engagée et participative qui œuvre pour un syndicalisme de terrain, humain et efficace. Explications.**

La section CFTC Boulanger a mis en place une stratégie ambitieuse, avec le soutien de ses délégués syndicaux régionaux (DSR) très impliqués, pour renforcer la représentativité et l'efficacité de l'action syndicale. « Avec Patricia Delattre, DSC adjointe, nous avons réussi à développer une dynamique collective en nous appuyant sur le terrain. C'est un vrai travail collectif et participatif avec nos DSR qui se sont tellement impliqués pour les élections CSE de 2024 ; c'est toute une équipe soudée, engagée, qui porte désormais les idées, relaie les actions sur le terrain, et fait vivre les valeurs de la CFTC au quotidien », se réjouit Freddy Dargelly DSC Boulanger.

Aujourd'hui, Boulanger, rassemble près de 9 000 salariés et 220 magasins répartis en France. « En 2024, l'activité s'est très bien portée avec de belles performances, mais c'est plus compliqué sur le premier trimestre 2025, avoue Patricia Delattre. Dès que le chiffre se tend, cela se ressent très vite à tous les niveaux, tant en magasin qu'au siège. La pression sur les frais est importante et peut amener à des décisions court-termistes défavorables aux équipes sur le terrain, par exemple, le report, voir l'annulation de contrat de renfort alors que pour tenir les objectifs de chiffre, elles sont nécessaires. »

**NAO : peut mieux faire !**

Après plusieurs mois de discussions, l'équipe CFTC a validé la signature de l'accord sur les NAO 2025 (Négociations Annuelles Obligatoires). Pour Patricia Delattre, « c'est toujours un peu décevant après une énième année extraordinaire en termes de résultats pour l'entreprise. Néanmoins, nous avons obtenu 1,8 % de revalorisation de la grille des salaires et une enveloppe de 1,8 % pour les agents de maîtrise (hors grille) et les cadres auxquels s'ajoute une enveloppe spécialement dédiée pour les primes exceptionnelles ou les changements d'échelons. Par ailleurs, on peut se satisfaire des primes, notamment l'intéressement et la participation qui soulignent la belle performance de l'année 2024, sans compter la revalorisation de la part de l'entreprise à +16,5 % qui a permis d'effacer les -8 % de l'année dernière. Des efforts ont aussi été faits sur plusieurs axes : la qualité

de vie au travail, le volet social et les transports. »

« Le terrain de jeu des NAO est plus cadré par la direction : aujourd'hui, il est plus difficile d'en sortir, mais nous avons néanmoins obtenu des avancées sur tous les thèmes sociaux que nous avons proposés », poursuit Freddy Dargelly.

L'avenir chez Boulanger s'écrit aussi avec l'intelligence artificielle (IA). « L'une de nos missions sera d'intégrer cette donnée de l'IA dans nos futurs accords GEPP entre autres et nous assurer que les collaborateurs soient bien accompagnés dans cette révolution qui arrive à grand pas. Nous devons être toujours force de proposition auprès de nos collègues, en incarnant les valeurs que la CFTC porte depuis toujours. C'est ça, l'essentiel ! »



**Contact**

Freddy Dargelly  
DSC Boulanger  
06 09 60 11 34  
freddy.dargelly@boulanger.com



**Contact**

Patricia Delattre  
DSC adjointe Boulanger  
patricia.delattre@boulanger.com

Le torchon brûle entre la direction de l'enseigne allemande Lidl et les syndicats. Aux conditions de travail qui se dégradent est venu se greffer l'ouverture des magasins le dimanche matin.

Entretien avec **Christophe Lefevre, DSC Lidl.**

# « Le salarié est devenu une variable d'ajustement ! »



## **Vous avez déclenché un mouvement de grève le 7 février. Pourquoi ?**

Ça a commencé par les NAO de 2025 qui n'ont pas obtenu un avis favorable de la part des 5 organisations syndicales. La direction a proposé une augmentation de 1,2 % et une prime de 180 euros bruts. On aurait pu s'en contenter. Mais par la suite, ils ont commencé à détériorer nos conditions de travail, notamment en voulant nous faire travailler le dimanche, ou encore par des évolutions de poste d'agents de maîtrise vers des postes cadres, des contrats 35 heures... sans aucune concertation préalable.

## **Le travail le dimanche matin, ça ne passe pas ?**

La direction a proposé de généraliser les contrats à 35 heures (contre 30 heures actuellement) pour les employés polyvalents, mais en rendant le travail dominical obligatoire. On n'a pas trop compris. Alors que les salariés sont déjà poussés à bout, la direction de Lidl France souhaite que l'ensemble des 1 600 supermarchés soient accessibles tous les dimanches matin, le tout sans prévoir de structures supplémentaires. À la CFTC, bien que nous restions opposés au travail le dimanche, nous n'empêchons pas les salariés

de le faire, à condition que cela résulte d'un véritable dialogue social.

## **Comment expliquez-vous ce nouveau tournant ?**

Il est lié à une logique de recherche de résultats à tout prix. Suite à notre mouvement social du 7 février, nous avons adressé un courrier à notre président, mais la réponse reçue était presque inexistante. En l'absence de considération, le CSE central a déclenché un droit d'alerte afin de demander une expertise financière pour faire le point sur la situation. Sur les exercices 2022 et 2023, on s'est aperçu que plusieurs millions d'euros ont été transférés à la maison mère en Allemagne. C'est de l'argent qu'on avait emprunté à la sortie de la crise du Covid pour régler nos fournisseurs. Ce remboursement a lourdement impacté nos résultats d'exploitation. Un second rendez-vous est prévu en juin pour examiner l'exercice 2024-2025, mais nous savons déjà qu'il n'y aura pas de participation cette année encore.

## **L'urgence, c'est la dégradation des conditions de travail ?**

Absolument ! Les départs ne sont plus remplacés, ce qui entraîne un sous-effectif manifeste dans notre enseigne. Cela s'apparente à un PSE déguisé. À titre d'exemple, entre 2022

et 2023, nous avons perdu 2 500 salariés, et seulement 350 ont été recrutés en remplacement. Ce mouvement s'accroît : on continue de dégraisser, c'est-à-dire faire toujours plus avec moins de moyens et plus vite. Aujourd'hui, les salariés sont devenus une variable d'ajustement, notamment des résultats de l'entreprise.

## **Comment voyez-vous l'avenir ?**

Chez Lidl, le malaise grandit. L'entreprise continue d'enregistrer de nombreux départs, notamment parmi les anciens salariés qui possédaient une réelle expertise. Notre objectif est de rétablir un véritable espace de négociation afin d'obtenir des engagements significatifs pour améliorer les conditions de travail. Sinon, une forte mobilisation semble inévitable, car de nombreux salariés refusent de continuer dans les conditions actuelles.



### **Contact**

Christophe Lefevre  
DSC Lidl - 06 67 74 3143  
christophelefevre66@gmail.com



**SANTÉ  
PRÉVOYANCE  
ÉPARGNE  
SERVICES FINANCIERS  
RETRAITE**

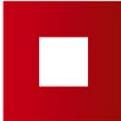
# SE SAVOIR ENTOURÉ, ÇA CHANGE LA VIE

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

**Et ça change la vie !**

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

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

 **GROUPE  
APICIL**

# Contre le harcèlement, un repère : le référent

Face au harcèlement, les entreprises ont désormais l'obligation d'agir. Le référent, c'est la personne-clé pour écouter, alerter et agir. Un levier concret pour briser les tabous, protéger les salariés et faire bouger les lignes. Décryptage chez Decathlon et Abeilles Assurances.

## Decathlon : tolérance zéro face au harcèlement

« Entré chez Decathlon à l'âge de 20 ans, juste après mes études, je n'ai jamais quitté l'entreprise. Aujourd'hui à 43 ans, je me considère comme un véritable "bébé Decathlon". C'est au sein de l'enseigne que j'ai repris mes études, effectué mon alternance et soutenu mon mémoire. Decathlon fait partie intégrante de mon ADN », explique Bissane Mane, l'homme aux 5 mandats. Il est DP sur son magasin Decathlon à Herblay, élu CSE, membre du CSSCT (Commission de la santé et de la sécurité du travail), DS et adjoint au DSC. Au sein de la CSSCT, la CFTC a obtenu 3 postes sur 4 dédiés spécifiquement entre autres à la lutte contre le harcèlement, avec l'exclusivité sur le suivi des enquêtes pour l'ensemble des 38 magasins.

Les risques psychosociaux ou le harcèlement moral ou sexuel sont des sujets que Bissane Mane a découvert chez Decathlon dès 2020 qui avait alors tourné la page du paternalisme. « À titre personnel et d' élu, tout allait bien jusqu'au départ de mon directeur en février 2020. Son successeur a été nommé avec pour mission de réduire les effectifs, ce qui a entraîné une dégradation progressive de nos conditions de travail. C'est à ce moment-là que j'ai commencé à m'informer



sur les questions de harcèlement et à monter en compétence sur ce sujet-là. »

Avec la crise du Covid, une politique de réduction des effectifs s'est mise en place chez Decathlon, de manière marquée. En l'espace de quatre ans, entre 2023 et 2024 ce sont près de mille équivalents temps plein qui ont été supprimés sur la France. « Rien que depuis le début de cette année 2025, environ 340 équivalents temps plein ont déjà disparu. Par ailleurs, je fais souvent le parallèle avec le procès France Télécom, car on retrouve exactement les mêmes mécanismes. Nous n'en sommes pas encore aux mêmes conséquences, mais j'ai déjà été confronté à deux cas de salariés ayant menacé de se suicider. J'ai accompagné l'un d'eux vers une rupture conventionnelle en 2021. Son harcèlement a débuté en 2018, alors qu'elle travaillait dans l'entreprise depuis presque trente ans. La salariée mise en cause dans ce harcèlement moral était une ancienne élue du SNAD, le Syndicat National Autonome Decathlon, un

syndicat interne à l'entreprise. Mon directeur, épaulé par le directeur régional de l'époque, avait courageusement mis en place des mesures d'éloignement en modifiant les plannings de celle-ci afin qu'elle ne croise plus sa victime. En février 2020, un changement de direction a eu lieu, accompagné d'un objectif clair de réduction des effectifs. Cela s'est traduit par un gel des recrutements dans le service encaissement, puis par la suppression de ce dernier. Parallèlement, aucune mesure de protection n'a été mise en place pour une salariée en détresse. Mon hypothèse est que la direction, dans une volonté d'accélérer le turnover, a sciemment laissé faire. »

Quand une enquête est déclenchée : elle peut aboutir à deux conclusions. Soit les faits sont qualifiés de harcèlement, entraînant des sanctions pour l'auteur et un accompagnement pour la victime. Dans le cas contraire, même sans reconnaissance officielle de





## QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ?

**Le Code du travail précise à son article L. 1153-1 que nul salarié ne doit subir des faits, soit de harcèlement sexuel, soit assimilés comme tels. Ainsi le harcèlement sexuel est défini dans cet article comme « constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».**



harcèlement, la personne mise en cause ne bénéficie d'aucune réparation : son image est ternie, et elle peut en subir des conséquences psychologiques, voire physiques. Le harcèlement peut aussi prendre de nombreuses formes et survenir dans différents contextes : « Par exemple, dans un magasin du sud de Paris, une salariée a accusé un autre collègue de viol et d'agression sexuelle, précise Bissane Mane. Cependant, les enregistrements des caméras de surveillance ont permis de démontrer que ces accusations étaient infondées. Bien qu'une plainte ait été déposée et que le salarié risquait une peine de prison, les images ont clairement établi qu'aucune agression n'avait eu lieu, permettant ainsi de l'innocenter. ». De son côté, le harcèlement moral est souvent insidieux, difficile à identifier clairement, et peut s'immiscer dans de nombreuses situations. « Il y a plusieurs années, un cadre avait dénoncé des faits de harcèlement moral émanant de sa hiérarchie. Peu de temps après l'arrivée d'un nouveau directeur, il a été licencié, officiellement pour insuffisance professionnelle – un motif flou qui laisse perplexe quand on sait qu'il n'avait pas les moyens humains de réaliser sa mission. Il manquait cruellement de personnel : à plusieurs moments, les trois seuls employés à temps plein de son rayon étaient absents. L'un d'eux est malheureusement décédé fin janvier 2025. Actuellement, l'un d'entre eux

est encore à ce jour en accident de travail pour des menaces de mort à son encontre sur son lieu de travail et subit une campagne de cyberharcèlement sur les réseaux sociaux. Pour prévenir toute forme de harcèlement, il est essentiel de renforcer la cohésion, la collaboration et la solidarité ; des valeurs essentielles pour préserver et améliorer nos conditions de travail, car leur détérioration peut favoriser l'émergence de comportements abusifs », conclut Bissane Mane.

### **Chez Abeille Assurances, la CFTC est vigilante en matière de harcèlement**

Acteur majeur de l'assurance en France, Abeille Assurances s'appuie sur plus de 4 300 collaborateurs et un réseau de 1 000 agents généraux. Conscient des enjeux liés à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, l'entreprise met en œuvre des mesures concrètes pour prévenir ces comportements et accompagner les victimes. « C'est lors de la première constitution du CSE que l'on désigne le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes (RHAS) qui siège également à la CSSCT, rappelle Jean-Christophe Wibault, DS Abeille Assurances et élu titulaire au CSE. Au sein des UD CFTC et de l'URIF, j'interviens également comme formateur environ 15 jours par an. Plus récemment, j'ai co-animé une session de formation

qui était dédiée aux risques psychosociaux (RPS), incluant notamment le harcèlement sexuel et moral. »

C'est la loi du 5 septembre 2018, pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a introduit l'obligation pour tous les CSE, quelle que soit leur taille, de désigner un référent harcèlement sexuel. Cette loi a modifié le Code du travail pour introduire cette obligation. « Le rôle du référent harcèlement que j'imagine consiste avant tout à recueillir des informations de manière extrêmement discrète et confidentielle. Il faut croiser les éléments, recueillir des indices convergents, et faire remonter les faits à la CSSCT de façon confidentielle, sans se focaliser sur un seul point de vue », analyse Jean-Christophe Wibault. En un mot, les missions du référent consistent à écouter, informer, orienter puis accompagner les salariés, tout simplement. La principale difficulté réside dans l'identification du harcèlement sexuel : comment le reconnaître et comment le définir précisément ? « Je me souviens qu'on avait étudié un exemple en formation : il s'agissait d'un cas

où un supérieur hiérarchique faisait clairement comprendre à une salariée que l'obtention d'une promotion était conditionnée à des faveurs sexuelles. Ce type de comportement est grave, mais la difficulté, c'est de savoir comment le prouver. Étant donné que la notion de répétition est essentielle (sauf dans certains cas graves d'agissements sexuels), il est désormais conseillé – même si cela peut sembler délicat – aux salariés de conserver des preuves, par exemple en enregistrant les échanges. Ces enregistrements, dans un contexte litigieux, peuvent être pris en compte par différentes instances, y compris devant le Conseil des Prud'hommes voire aussi le Tribunal Correctionnel si l'affaire aboutit à une procédure », rappelle-t-il.

Plus que jamais, il est essentiel de sensibiliser l'ensemble des salariés sur ces problématiques et de leur faire comprendre qu'il existe des interlocuteurs dédiés, comme le référent ou la CSSCT, d'autres élus du personnel, la médecine du travail, les RH. Il est également fondamental de laisser des traces écrites retraçant des faits en précisant bien date, heure, parties prenantes, déroulement concret des faits car « les paroles s'envolent, les écrits restent » (“Verba volant, scripta manent”).

Si l'on constate qu'une personne est en réelle difficulté avérée, il est possible, avec l'accord

des élus, de déclencher formellement une alerte pour danger grave et imminent, ou de signaler un problème lié aux conditions de travail. L'objectif à court terme de ce droit d'alerte est d'en informer l'employeur dans les plus brefs délais. « Effectivement, l'employeur est tenu à une obligation de moyens renforcée, note-t-il. Une action immédiate et efficace est attendue pour faire cesser le trouble dans l'entreprise. Il est donc essentiel que toute situation problématique soit portée à la connaissance de l'employeur, que ce soit par le salarié, et/ou les représentants du personnel, avec l'accord de la personne concernée. »

Pour rappel, le harcèlement sexuel est un délit pénal qui peut entraîner une peine pouvant aller jusqu'à trois ans d'emprisonnement et une amende pouvant atteindre 45 000 euros. On l'a vu, dans le cadre des relations de travail, le harcèlement sexuel peut prendre des formes diverses : chantage à l'embauche ou à la promotion, menaces de représailles en cas de refus de céder à des avances sexuelles. Quant au harcèlement moral, il entraîne la dégradation des conditions de vie ou de travail de la personne qui le subit. L'auteur de ces types de harcèlement peut être l'employeur, mais également un collègue de la victime, un consultant chargé du recrutement, un client de l'entreprise...

« J'ai été informé de situations impliquant des cadres, pourtant bien rémunérés, qui refusaient d'intervenir ou de réagir face à des faits (de harcèlement moral) pourtant établis, de peur de créer un précédent ou de nuire à leur image dans leur milieu professionnel. Ces cadres étaient tout à fait compétents, mais se sont retrouvés en difficulté à la suite d'un changement de manager ou sous l'effet de pressions accrues liées aux objectifs chiffrés. Du jour au lendemain, ils ne répondaient plus à ces objectifs souvent mal définis. Plutôt que de procéder à un licenciement, l'entreprise optait pour un déclassement, une manière détournée mais claire, de la part de la chaîne de management pour les démotiver. Face à cette situation, certains ont préféré se tourner vers une mobilité interne ou chercher des opportunités ailleurs, plutôt que de dénoncer les faits. En revanche, ceux qui approchent de la fin de leur carrière se retrouvent isolés et sidérés, dans un état qui les empêche d'agir », explique-t-il.

Malheureusement, dans bien des cas, cette situation de harcèlement cause de la souffrance, car le salarié se trouve pris entre deux feux. Il parle de sa situation avec quelques collègues élus, mais, en même temps, leur demande de ne rien dire. « En fait, l'attitude consistant à se taire ne peut pas perdurer indéfiniment, reconnaît Jean-Christophe Wibault. Sinon, elle conduit à une souffrance de plus en plus insupportable. Je conseille donc aux salariés qui vont mal de ne pas hésiter à se mettre en arrêt de travail, en veillant à ce que le médecin précise que leur mal-être est lié à leurs conditions de travail. Car le harcèlement peut se comparer à une sorte de noyade : prendre du recul permet de reprendre son souffle et de s'éloigner, même temporairement, d'une situation oppressante. »



#### Contact

Bissane Mane  
DS Decathlon  
06 50 62 06 53  
bisso951@gmail.com



#### Contact

Jean-Christophe Wibault  
DS Abeille Assurances  
06 01 47 01 04  
jcwibault@hotmail.com

## QU'EST-CE QUE LE HARCELEMENT MORAL ?

Il est défini par le Code du travail comme des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel (art. L. 1152-1 C. trav.).

# L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE (APC) : UN ACCORD PAS COMME LES AUTRES



L'Accord de Performance Collective (APC) a été créé par les ordonnances Macron en 2017 afin de permettre aux entreprises de s'adapter plus facilement aux évolutions du marché.

### \* QU'EST-CE QU'UN ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE ?

Il s'agit d'un accord d'entreprise qui permet de modifier certains aspects du contrat de travail des salariés pour répondre aux besoins de l'entreprise et préserver l'emploi, mais uniquement dans trois domaines : l'aménagement de la durée du travail, la rémunération, la détermination de la mobilité professionnelle et géographique interne à l'entreprise.

### Cet accord peut être négocié même en dehors de toute difficulté économique.

Contrairement aux accords classiques, les dispositions prévues dans l'APC viennent s'imposer aux salariés, en se substituant directement aux dispositions prévues dans leurs contrats de travail, même si cela implique des changements importants pour eux.

Aussi, cet accord pourra être ouvert à la négociation dès lors qu'il poursuit deux objectifs :

- répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ;
- ou préserver, développer l'emploi.

### NOTEZ-LE !

Un APC peut être à durée déterminée ou indéterminée. À défaut de précisions dans l'accord, cette durée est fixée à 5 ans. L'accord cesse de produire ses effets lorsqu'il arrive à expiration.

Bon à savoir : l'APC peut ne concerner qu'un ou plusieurs établissements mais également qu'une seule catégorie de salariés (ex. : uniquement les cadres)

### \* QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DE L'APC ?

Les conditions de validité de l'accord de performance collective sont identiques à celles de tout accord collectif d'entreprise.

En présence d'un délégué syndical, l'accord doit être signé par l'employeur et, par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections.

S'il est signé par une ou plusieurs organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés, l'accord peut être validé par référendum des salariés (art. L. 2232-

12 du Code du travail).

En l'absence de délégué syndical : l'accord peut être conclu selon les modes de négociation dérogatoire : soit avec les membres du CSE mandatés par un syndicat ou à défaut non mandatés ; soit avec un ou des salariés de l'entreprise mandatés par un ou des syndicats. L'accord doit ensuite être approuvé par la majorité des salariés lors d'un référendum.

### \* LE SALARIÉ PEUT-IL REFUSER L'APPLICATION DE CET ACCORD ?

Le salarié a un mois pour refuser par écrit la modification de leur contrat de travail résultant de l'application de l'APC. Dans ce cas, l'employeur pourra le licencier pour un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Le refus en tant que tel ne peut entraîner de sanction disciplinaire.

### NOTEZ-LE !

L'employeur peut choisir de ne pas licencier le salarié et de l'écartier de l'application de l'accord. En effet, le licenciement du salarié reste une possibilité pour l'employeur et non une obligation.

En cas de licenciement, le salarié bénéficie des droits légaux liés au licenciement individuel : entretien préalable, préavis, indemnités, et droit à l'allocation-chômage s'il en remplit les conditions. L'employeur doit également abonder son compte personnel de formation (CPF) d'au moins 3 000 euros. (Un abondement plus important peut être prévu).

### Que se passe-t-il en cas de refus d'un salarié protégé ?

Si l'employeur décide de licencier le salarié protégé, il devra tout de même saisir l'inspecteur du travail pour obtenir l'autorisation de licenciement. Ce dernier doit être saisi de la demande après la mise en œuvre de la procédure interne à l'entreprise applicable à tout licenciement d'un salarié protégé (entretien préalable au licenciement ; le cas échéant, consultation du CSE en fonction du mandat détenu par le salarié protégé), et de la procédure conventionnelle prévue par l'APC.

### \* DANS QUELLE MESURE L'APC PEUT-IL AMÉNAGER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DU SALARIÉ ?

En ce qui concerne la durée du travail : la durée hebdomadaire ou quotidienne de travail prévue dans les contrats de travail des salariés peut être ou augmenter ;

une nouvelle répartition des heures travaillées au sein de la journée ou de la semaine peut être prévue... Il peut également modifier les dispositions d'un précédent accord d'entreprise d'aménagement du temps de travail.

### NOTEZ-LE !

Il n'est pas possible de déroger aux dispositions du Code du travail relatives à la durée du travail : durée légale, heures supplémentaires, durées maximales de travail, repos quotidien et hebdomadaire, repos dominical...

Exemple : répartir le temps de travail sur six jours au lieu de cinq dès lors que les règles du repos hebdomadaire et dominical sont respectées ; supprimer ou diminuer le nombre de congés conventionnels dans la limite des cinq semaines de congés payés ; décider de ne plus faire chômer les jours fériés (sauf 1<sup>er</sup> mai) ; réduire la durée du travail, tout comme la rémunération à 32 h par exemple...

En ce qui concerne la rémunération : cette dernière peut être abaissée dans le respect du SMIC et des salaires minimaux conventionnels hiérarchiques prévus par votre convention collective. Cela peut également toucher les primes ou la rémunération variable.

Exemple : réduction ou suppression de la prime de 13<sup>e</sup> mois ou toute autre prime ; baisse du salaire horaire avec une augmentation en parallèle du temps de travail afin de garantir aux salariés le maintien de leur salaire mensuel ; réduire le taux de majoration des heures supplémentaires sans pour autant être inférieur à 10 % de majoration ; modification de la structure de rémunération ou des objectifs en cas de rémunération variable...

En ce qui concerne la mobilité : l'employeur peut également aménager les mobilités professionnelle ou géographique des salariés, sans tenir compte de ce qui est fixé dans leur contrat de travail.

Exemple : changement de lieu de travail sur un autre périmètre que celui du bassin d'emploi ou celui fixé par la clause de mobilité ; Redéployer du personnel sur différents sites d'une même entreprise en prévoyant une mobilité géographique des salariés...

# Avec Côté santé, suivez vos remboursements santé en un clin d'œil

Pas toujours facile de voir clair dans vos dépenses de santé !

Entre la Sécurité sociale, la mutuelle et votre reste à charge, le suivi de vos remboursements peut parfois être compliqué.

Retrouvez en une seule et même application toutes ces informations.

Vous pouvez même ajouter les membres de votre famille pour suivre votre budget santé global.

N'attendez pas !

Téléchargez gratuitement Côté santé sur :



FOCUS

**Dialogue social**

A photograph of two women sitting at a long, light-colored wooden table in a modern office setting. The woman on the left, with long brown hair, is wearing a dark blazer and is gesturing with her hands while holding an orange pen. The woman on the right, with dark hair pulled back, is wearing a grey t-shirt and is looking at a document she is holding. On the table are several items: a glass of water, a glass of orange juice, a laptop, and some papers. The background is a light wood-paneled wall. The overall atmosphere is professional and collaborative.

# Quand les accords font bouger les lignes

Dans certaines entreprises ou branches professionnelles, des accords innovants sont signés pour répondre aux préoccupations concrètes des salariés. Ils résultent souvent d'un dialogue social renouvelé, fondé sur une approche plus collaborative et participative. Tour d'horizon.

## E

n préambule à l'accord de Négociation annuelle obligatoire, NAO 2025, Metro France, grossiste et fournisseur, affirme sa conviction « *qu'un dialogue social ouvert, durable, responsable, innovant et engageant dans l'intérêt général, constitue l'un des facteurs d'équilibre des rapports sociaux et contribue au bon développement de tous.* » Cette volonté de favoriser une collaboration harmonieuse mérite d'être soulignée et beaucoup de directions d'entreprises devraient s'en inspirer. À travers ce climat propice à l'échange, la CFTC a donc su instaurer des accords concrets répondant aux préoccupations quotidiennes des salariés. « *Nous avons réussi à développer un véritable dialogue social fondé sur la confiance entre les organisations syndicales et la direction. Nous savons nous parler franchement et nous le faisons. Certains sujets sont même portés collectivement, ce qui est très positif. Nous avons aussi un Comex (comité exécutif de l'entreprise), à l'écoute de nos remontées dont l'état d'esprit favorise cette dynamique* », avoue Sabrina Sifouane, DSC Metro.

**TOUJOURS UN METRO D'AVANCE !**

Concrètement, chez Metro l'accent est sur une priorité clé : le partage de la valeur. « *L'une des évolutions majeures est l'augmentation de notre accord d'intéressement collectif, qui est passé de 3 % en 2024 à 6 % aujourd'hui, ce qui représente une avancée significative, se réjouit-elle. De plus, nous conservons notre participation via différents fonds de placement, comme le Pereco, avec un abondement, ainsi que notre compte épargne-temps (CET) retraite. Par ailleurs, nous restons particulièrement engagés sur la question de l'égalité femmes-hommes, sans oublier de porter une attention particulière aux seniors.* »

Déjà, en avril 2024, un accord « Family care » sur l'accompagnement de la parentalité dans l'entreprise avait vu le jour. « *Nous voulons avoir une parentalité accompagnée et sans tabou, de la conception à l'éducation de l'enfant* », précisait, lui-même, le directeur des relations sociales.

En effet, l'accompagnement à la parentalité en entreprise répond, d'une part, à une attente forte des salariés qui souhaitent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et constitue, d'autre part, un levier stratégique pour

les employeurs en matière d'attractivité, d'engagement et d'inclusion. « *Il y a quelques années, Metro avait développé des fonds de secours, se rappelle Sabrina Sifouane. Nous comptons 99 entrepôts, en plus du siège, mais seuls une dizaine d'entre eux bénéficiaient de ce fonds de solidarité. À l'époque, mon ancien DSC s'était battu pour que ce dispositif soit étendu à l'échelle nationale. Pour lui, il était injuste que, dans certaines halles, les collaborateurs en difficulté doivent se débrouiller seuls ou compter sur la bienveillance d'un directeur pour leur fournir un chariot alimentaire ou une petite aide, alors que, dans d'autres entrepôts, ce fonds pouvait être activé immédiatement pour les soutenir. J'ai donc repris le flambeau, et aujourd'hui nous avons réussi à déployer cette initiative au niveau national avec un budget de plus de 150 000 euros ! Et c'est dans cet esprit-là que nous avons voulu aller plus loin : au-delà du soutien apporté aux collaborateurs en difficulté, nous avons décidé d'agir également en faveur des femmes et des*

*hommes victimes de violences intrafamiliales. Cela passe notamment par la possibilité de quitter une région lorsque la personne se sent en danger, en favorisant sa mobilité et l'accompagnant financièrement notamment pour le logement et d'autres besoins essentiels. Nous travaillons étroitement aussi avec Action Logement pour pouvoir très rapidement reloger ces salariés victimes de violences intrafamiliales. L'objectif est de permettre à ces personnes de s'éloigner au*





**BIEN SÛR, ON S'INSPIRE DE CE QUI FONCTIONNE AILLEURS, MAIS NOTRE PRIORITÉ, C'EST D'ÉCOUTER NOS COLLÈGUES. TRÈS SOUVENT, CE SONT DES ÉCHANGES INFORMELS QUI FONT ÉMERGER DES IDÉES OU DES PROBLÉMATIQUES IMPORTANTES.**



*plus vite de leur conjoint ou de l'individu violent. Ce qui nous avantage, c'est que nos 99 halles sont présentes sur l'ensemble du territoire français. Et pour cela, nous bousculons les codes. Même si le recrutement ne se fait pas directement au sein de la Halle, nous faisons en sorte que cela se produise. »*

Conclure d'excellents accords est une chose, mais le vrai défi, c'est leur mise en œuvre et leur application concrète. « La complexité, c'est de pouvoir évaluer la mise en œuvre de ces accords et de mesurer aussi comment sont-ils respectés au fil du temps ? reconnaît-elle. L'autre difficulté, qui touche aussi de nombreuses entreprises, que lorsqu'un accord est négocié et signé, il est accompagné d'une belle campagne de communication pour informer tous les collaborateurs, mais je considère cela comme une démarche ponctuelle, un "one-shot". Après, trois ou six mois, on n'en parle plus. Même ceux qui étaient présents lors du lancement en ont oublié l'importance, et les nouveaux entrants ne sont pas toujours informés de nos droits. »

Aujourd'hui, chez Metro, certaines Halles ont déjà plus de trente ans d'existence, et plusieurs des collaborateurs sont là depuis leur ouverture. Cela témoigne d'une grande ancienneté au sein des équipes. Actuellement, celle-ci est d'environ onze ans, en raison de nombreux départs à la retraite ces dernières années.

Au-delà du bon dialogue social avec la direction, la CFTC a aussi l'avantage d'être présente sur le terrain. « Bien sûr, on s'inspire de ce qui fonctionne ailleurs, mais notre priorité, c'est d'écouter nos collègues, précise-t-elle. Très souvent, ce sont des échanges informels autour d'un café, par exemple, qui font émerger des idées ou des problématiques importantes. Parfois, ça fait tilt ! Prenez l'exemple des protections hygiéniques, c'est tout simple. Nos entrepôts sont souvent isolés, dans des zones où il n'y a rien autour, pas de magasins, pas de commodités. Un jour, une collègue est venue me voir pour me demander si je n'avais pas de protections. Je lui ai répondu que non. Elle m'a alors expliqué qu'elle était embêtée : ses règles venaient d'arriver sans prévenir, elle n'avait rien

## METRO EN CHIFFRES

**1<sup>er</sup> fournisseur de la restauration et des commerces : plus de 50 ans d'existence, numéro 1 du foodservice**

**99 Halles ou points de vente**

**Metro propose 20 000 références en Halles et 200 000 références sur sa marketplace.**

**4 000 fournisseurs, dont ¼ de petits producteurs**

**9 000 collaborateurs**

**55 nationalités différentes**

**450 alternants/stagiaires**

*sur elle et ne savait pas quoi faire. C'est à ce moment-là que l'idée a commencé à germer. Nous avons alors pris le sujet dans notre plateforme des NAO et, la société Metro a souhaité donner un accès gratuit à des protections périodiques saines et écoresponsables pour toutes les femmes, via la mise à disposition de distributeurs au sein de ses différents établissements. »* Pour bénéficier des dispositions prévues dans l'accord « Family care », nul besoin d'une ancienneté minimale requise, celui-ci s'applique dès lors que le salarié a été confirmé en CDI. Dans ces accords, la liste est vraiment longue des mesures sociales et sociétales, mais aussi économiques et environnementales. C'est ainsi que la place de la femme est au cœur des préoccupations des parties prenantes dans ces accords. Ainsi, une femme souffrant de menstruations douloureuses souvent liées à des pathologies plus graves comme l'endométriose ou la dysménorrhée peut se retrouver dans une situation incapacitante, l'empêchant ainsi de pouvoir réaliser ses missions de manière efficace. Il est donc attribué à ces salariées deux jours de congé menstruels par mois afin de leur permettre d'appréhender moins péniblement les contraintes qu'elles rencontrent dans ce type de situations.





« On s'est aussi interrogé sur l'entretien de retour après un congé maternité ou un arrêt maladie, car, en effet, que se passe-t-il ensuite ? avoue Sabrina Sifouane. L'essentiel, c'est surtout l'accompagnement en amont : dès qu'une femme annonce sa grossesse ou une situation particulière, il est important de lui présenter immédiatement les aides et le soutien que l'entreprise peut lui offrir. En effet, dès sa reprise, c'est une nouvelle vie à gérer : les hormones, le bébé, le manque de sommeil... Comment concilier tout cela avec le travail ? On discute alors avec elle pour échanger sur ses besoins et/ou ses attentes. On peut par exemple prévoir un aménagement d'horaire, car nos halles ouvrent de 5 heures à 20 heures. »

Une chose est sûre, il est vraiment difficile aux salariés de s'y retrouver parmi tous ces accords et de discerner clairement ses droits. « Nous allons mettre en place un centre téléphonique pour accompagner les salariés et les informer sur nos accords ou encore sur la question des proches aidants par exemple. C'est un sujet encore flou : peu savent qu'ils ont droit à un ou deux jours, ni quels justificatifs fournir. Il y a aussi le partage des RTT qui est une proposition portée notamment par la CFTC. » La question du handicap est également au

cœur des préoccupations des salariés : « Nous avons des parents qui découvrent que leur enfant est porteur d'un handicap, note Sabrina Sifouane. Confrontés à un véritable parcours du combattant administratif et de soins, ils ont eux aussi droit à des jours d'absence. Enfin, je travaille actuellement sur des triptyques pour informer l'ensemble de mes collègues. Le but, c'est de lister les besoins des collaborateurs et de faire un récapitulatif de tous nos accords afin qu'il trouve facilement la réponse à sa question que ce soit sur l'égalité femmes/hommes, le salarié en situation de handicap ou encore des séniors... Et de rendre accessibles les dispositifs existants, afin que chacun puisse y avoir recours en cas de besoin », conclut Sabrina Sifouane.

### AGRO : DONNER DES GARANTIES AU PROCHE AIDANT !

Secrétaire national en charge de l'agro-alimentaire au sein de la fédération CFTC-CSFV, Philippe Soulard a récemment mené à bien la négociation et la signature d'un accord de branche en 2024 visant à garantir le maintien de la couverture prévoyance pour les salariés des industries alimentaires lorsqu'ils prennent un congé de proche aidant. Ce texte renforce la protection des salariés confrontés à de graves accidents de la vie. Il témoigne aussi de l'engagement de longue date de celui qui milite à la CFTC depuis près de quarante ans, et qui se souvient que son arrivée dans cette organisation n'a rien d'anodin. « C'est une histoire familiale. Dans l'Orne où nous vivions, ma mère était



garde-barrière et mon père cantonnier. Quand j'ai commencé à travailler, en 1985, j'ai adhéré sans vraiment vouloir m'impliquer dans un syndicat, en pensant à mes parents, et, surtout à mon père. À l'époque, les cantonniers étaient des employés communaux, souvent auxiliaires, et mon père est resté dans ce statut tout au long de sa carrière, sans jamais être promu au rang de titulaire. Puis, un jour, il a sollicité l'aide de la CFTC. Le secrétaire général a alors dit au maire : "Vous réglez la situation et vous payez les arriérés, sinon, vous aurez une grande manifestation dans la commune". Résultat : il est donc passé titulaire au 7e échelon, avec un rappel des arriérés. Malheureusement, il n'a pas eu le temps de bénéficier longtemps de ses nouveaux droits car j'ai perdu mon père quand j'avais 13 ans. Quant à ma mère, elle, est toujours restée fidèle à la CFTC à la SNCF. Alors, connaissant ce que le syndicat avait fait pour mon père, le choix a été évident pour moi : c'était la CFTC », se souvient Philippe Soulard avec émotion.

Revenons à cet accord relatif au congé de proche aidant qui s'applique à cinq branches des industries alimentaires diverses, régies par une convention collective commune. À titre d'exemple, il engage notamment les industries de la biscoterie, de la biscuiterie, des céréales prêtes à consommer, de la chocolaterie, de la confiserie, ainsi que celles des glaces, sorbets et crèmes glacées, entre autres.

### SALARIÉ PROCHE AIDANT, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Il s'agit d'une personne qui exerce une activité salariée et qui « vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie



**ENTRE 8 ET 11 MILLIONS DE SALARIÉS FRANÇAIS ACCOMPAGNENT AU QUOTIDIEN UN PROCHE EN PERTE D'AUTONOMIE, EN SITUATION DE HANDICAP OU MALADE**



quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap. » En France, leur nombre ne cesse d'augmenter. On estime aujourd'hui entre 8 et 11 millions le nombre d'aïdants non professionnels, dont 61 % exercent une activité professionnelle (Source : France Travail, 22 avril 2024). Conséquence directe du vieillissement de la population, ceux que l'on appelle les « salariés aidants » représentent ainsi une part croissante de la masse salariale. D'ici à 2030, un salarié sur quatre sera proche aidant. L'aïdance dépasse ainsi le cadre strictement privé pour devenir un véritable enjeu pour les entreprises, les incitant à repenser leurs politiques de ressources humaines en tenant compte de cette nouvelle donne. « Avant son départ en congé de proche aidant, il est essentiel d'informer le salarié que ses garanties de prévoyance seront suspendues car ce point est souvent méconnu, explique-t-il. Cependant, on lui donne la possibilité de maintenir les garanties en question, en versant une cotisation spécifique, calculée sur la base d'un salaire de référence, étant donné qu'il ne perçoit plus de rémunération de son employeur pendant cette période. De son côté, l'entreprise continue à assumer sa part de cotisation afférente à la prévoyance. Cette avancée pourrait encourager davantage de salariés à faire valoir leur droit à ce congé, sans subir une quelconque forme de discrimination au travail. Il est essentiel que les aidants soient reconnus, et qu'ils aient des droits et des protections, à l'image de ce qui existe pour les personnes en situation de handicap avec la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Ce que je veux porter, c'est la création d'une RQTA, c'est-à-dire une reconnaissance de la qualité de travailleur aidant. »



Pour la CFTC, il est inacceptable qu'un salarié en congé de proche aidant ne bénéficie pas de la protection en cas de maladie, d'accident ou de perte d'autonomie. Par exemple, si un salarié parent en congé de proche aidant venait à décéder, il serait impensable que ses enfants soient privés d'une rente d'éducation. « C'est aussi pour remédier à cette situation que cet accord de branche a été conclu », se réjouit Philippe Soulard.

Aujourd'hui, seuls 25 % des salariés osent informer leur hiérarchie de proche aidant, souvent par manque de confiance ou par crainte d'être stigmatisés. Près de 44 % d'entre eux ont peur de perdre leur travail et vont plus facilement se confier à leurs collègues qu'à leur direction ou aux ressources humaines. Pour Philippe Soulard, « il est préférable de gérer l'absentéisme de manière anticipée plutôt

que de subir les absences au jour le jour. Encourager le dialogue autour de la question des aidants permet non seulement de mieux planifier les remplacements, mais aussi de mobiliser plus efficacement des intérimaires. Les entreprises ont donc tout intérêt à se saisir de ce sujet. » Pour rappel, ces coûts invisibles représenteraient en moyenne 10 % de la masse salariale. Pourtant, deux tiers pourraient être évités grâce à un meilleur accompagnement des salariés aidants.

Conformément à la législation, l'accord rappelle que la durée maximale du congé de proche aidant est de 3 mois. Il peut être renouvelé, mais ne peut excéder une durée totale d'un an sur l'ensemble de la

## LES AIDANTS : 5 CHIFFRES À RETENIR

**En moyenne, les salariés aidants sont âgés de 42,2 ans et consacrent 9,8 heures par semaine à s'occuper de leur(s) proche(s).**

**44 % des salariés aidants ont peur de perdre leur travail et vont plus facilement se confier à leurs collègues qu'à leur direction ou aux DRH.**

**74 % des salariés aidants sont favorables à l'instauration d'un « référent aidant » en entreprise. Ce chiffre atteint 85 % dès lors qu'il s'agit de bénéficier d'aides et de solutions personnalisées.**

carrière du salarié. « À ce titre, la CFTC préconise donc d'étendre la durée maximale de ce congé rémunéré à trois ans. Enfin, plus le nombre d'aïdants déclarés augmentera, plus les partenaires sociaux auront des arguments pour revendiquer de nouveaux droits en leur faveur. Comme une réduction des journées de travail à 7 heures quotidiennes pour les salariés aidants au lieu de 9 heures. On pourrait aussi envisager de créer une assurance obligatoire et solidaire pour financer la dépendance, en incluant le soutien aux aidants et l'indemnisation du congé de proche aidant », conclut Philippe Soulard.

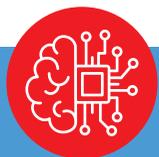


**Contact**  
Sabrina Sifouane  
DSC Metro  
06 50 62 06 53  
sabrina.sifouane@metro.fr



**Contact**  
Philippe Soulard  
Secrétaire national en charge de l'agroalimentaire  
06 70 27 93 29  
philippe.soulard@csfv.fr

# « Il faut embrasser la révolution de l'IA »



Mike Hadjadj,  
fondateur du réseau d'experts [iloveretail.fr](http://iloveretail.fr)  
et de La Retail Tech



L'intelligence artificielle transforme tous les secteurs et le *retail* ne fait pas exception. Des entrepôts aux caisses en passant par la personnalisation de l'offre, l'IA s'invite dans les rayons et redéfinit les codes de la grande distribution. Mais cette transformation soulève aussi des enjeux humains, éthiques et stratégiques. Entretien avec Mike Hadjadj.



## PAROLE D'EXPERT

### L'intelligence artificielle dans le commerce, de quoi parle-t-on exactement ?

Alors, il existe plusieurs manières de définir déjà l'intelligence artificielle (IA). Au départ, ça vient du *machine learning*, c'est-à-dire des machines qui apprennent toutes seules. Aujourd'hui, elles sont capables de réfléchir en complément ou à la place de l'humain. Mais ce que je veux vraiment souligner, c'est que l'IA ne doit pas remplacer l'humain, mais plutôt l'accompagner et le renforcer. Le pan le plus visible de l'IA depuis deux ou trois ans, c'est ce qu'on appelle l'intelligence artificielle générative. C'est par exemple ChatGPT : on lui pose une question, et il réfléchit pour donner une réponse, comme le ferait un humain. C'est un type de système d'IA capable de générer du texte, des images, des vidéos...

Aujourd'hui, l'IA englobe bien plus que ça. C'est comment je vais pouvoir analyser une somme considérable de données, bien au-delà de ce que pourrait faire un cerveau humain. Par exemple, l'un des enjeux majeurs dans le *retail* concerne la prévision des quantités à commander, vêtements, référé-

rences, tailles, couleurs, pour la prochaine saison. Depuis toujours, les collaborateurs chargés de cette tâche s'appuient sur Excel ou d'autres outils pour estimer au mieux les besoins, et déterminer comment répartir ces produits entre les différents magasins. Pour faire ça, ils analysent des données historiques de vente, mais aussi ce que font les concurrents, les tendances du moment. Ça fait énormément de paramètres à prendre en compte bien trop pour un cerveau humain tout seul. L'IA, elle, va pouvoir avaler une somme considérable de données et faire des prévisions très précises. Mais pour en tirer le meilleur, il faut savoir bien s'en servir en posant les bonnes questions à l'outil de l'IA, C'est ce qu'on appelle l'art du « prompt ». C'est pourquoi, depuis trois ans, de nombreux outils émergent dans le domaine du commerce qui permettent d'aller beaucoup plus loin, en apportant davantage de confort à tous les niveaux, aux collaborateurs de l'entreprise, aux clients...

**Vous avez fait aussi une enquête avec OpinionWay pour montrer le lien des consommateurs avec l'innovation dans le retail. Quels sont les enseignements de cette étude ?**

Chaque mois, dans le cadre de notre partenariat entre La Retail Tech et OpinionWay,

nous menons des enquêtes et interrogeons les Français à travers des questions flash. À la dernière étude, il est ressorti que 71 % des Français attendent de l'IA qu'elle améliore leur expérience d'achat. Parmi les améliorations potentielles : la disponibilité du produit en temps réel, des conseils, des offres promotionnelles mieux ciblées, des recommandations plus pertinentes, des suggestions d'achats écoresponsables.

**Il y a aussi un item révélant que 92 % des Français expriment des craintes liées à l'utilisation de l'IA...**

Bien sûr, ces craintes sont bien naturelles et liées à l'inconnu. La première crainte, c'est



**LES PROFESSIONNELS ONT DÉJÀ DU MAL À EN CERNER LES CONTOURS, ALORS IL PARAÎT NORMAL QUE LES FRANÇAIS EN SACHENT ENCORE MOINS SUR LES POSSIBILITÉS DE L'IA À LES AIDER RÉELLEMENT.**



la disparition du contact humain. Il y a aussi l'utilisation de nos données personnelles, la dépendance à la technologie et les sollicitations commerciales excessives. Mais encore une fois, ces appréhensions viennent du fait que l'IA reste mal connue. Les professionnels ont déjà du mal à en cerner les contours, alors il paraît normal que les Français en sachent encore moins sur les possibilités de l'IA à les aider réellement.

### **La crainte des syndicats concerne l'emploi et les conditions de travail. Alors, est-ce que les salariés ne vont pas en souffrir de l'IA ?**

Cela fait plus de vingt ans que j'évolue dans le monde des fournisseurs de technologies pour le commerce. À ce titre-là, j'ai notamment travaillé dans l'entreprise qui a introduit les caisses libre-service en France. À l'époque, je me souviens des craintes que cela avait suscitées : « les magasins vont devenir entièrement automatisés », « ça va détruire des emplois », on a tout entendu ! À ce moment-là, j'avais commandité une étude sur le sujet. En 2007-2008, une caissière prénommée Anna Sam s'était faite connaître par son blog intitulé « Les tribulations d'une caissière », dans lequel elle racontait les difficultés de son métier. Je l'avais contactée pour lui proposer de mener une étude sur l'implémentation des caisses en libre-service et sur la manière dont cela était vécu par les équipes en magasin. Son rapport était étonnant. Dans tous les magasins qui n'avaient pas encore de caisse automatique, la crainte concernait la suppression d'emplois. Dans ceux qui étaient équipés depuis au moins 6 mois, le système était plébiscité par les hôtesse. Pourquoi ? D'abord, parce qu'il n'y a pas eu de suppression de postes. En effet, les caisses libre-service sont ouvertes en permanence dans le magasin, ce qui nécessite la présence d'hôtesse de supervision, généralement une pour quatre caisses. C'est basé sur le volontariat, et permet de mixer les journées de ces employées. Plutôt que de passer 8 heures à scanner des articles de façon répétitive, on peut faire deux à trois heures en supervision. C'est une autre posture où l'on reste debout avec un rapport différent avec les clients... Ce système a d'ailleurs été plébiscité notamment dans les enseignes qui avaient bien accompagné cette transition.

### **Peut-on s'attendre demain à ce que tout se fasse automatiquement dans les magasins ?**

Mais surtout pas ! Aujourd'hui, ce que veut le consommateur, c'est autre chose. L'intelligence artificielle, elle, est là pour amplifier les capacités du collaborateur, pas pour les remplacer. Prenons l'exemple du gaspillage alimentaire. Saviez-vous que, chaque matin, dans les supermarchés, des employés passent dans les rayons pour vérifier à l'œil nu les dates limites de consommation des produits selon une charte fraîcheur : J-2, J-3, J-4... Ça prend un temps fou tous les jours. Une fois les produits repérés, ils sont mis en promotion à -50 %. Et ceux qui ne sont pas vendus à temps sont donnés à des banques alimentaires. Mais ce qu'on ne dit pas, c'est que si ces produits ne sont pas redistribués le soir même, les banques alimentaires doivent souvent les jeter dès le lendemain. Résultat : il y a énormément de gaspillage, même de ce côté-là. Alors, il y a une start-up, qui a développé un outil qui fonctionne comme un inventaire permanent. Tous les matins, il indique aux collaborateurs les 5 % d'articles à vérifier, au lieu de tout vérifier manuellement ; chacun gagne en moyenne 40 minutes par jour. Quand un pack de 12 yaourts doit être retiré, l'outil propose, par exemple, d'en donner 4 immédiatement aux banques alimentaires, qui auront alors quelques jours pour les distribuer, évitant ainsi le gaspillage. Les 8 autres seront soldés par exemple à -32 %, car l'IA, en croisant une quarantaine de paramètres comme les historiques de vente, la météo, jour de la semaine, estime qu'à ce tarif, ils seront vendus. Résultat : Auchan a déjà sauvé plus de 200 millions de produits des poubelles ! En plus, les tâches des employés sont moins répétitives et plus rapides. Et surtout, leur poste n'est pas supprimé. Et au final ? Le magasin améliore sa marge, c'est le but bien sûr, mais ça ne lèse personne et surtout pas le consommateur qui s'y retrouve avec de meilleures remises.

### **L'IA peut-elle influencer le comportement du consommateur et le pousser à acheter ?**

L'objectif de tout distributeur, c'est de vendre, il n'y a pas de sujet là-dessus. La vraie question, c'est comment faire pour

que le client achète chez moi plutôt que chez un concurrent ? Prenons l'exemple de la gestion des ruptures en rayon. Il n'y a rien de pire pour un consommateur que de ne pas trouver sa pâte à tartiner favorite ou son soda préféré un samedi à 15 heures. Lorsqu'il passe devant un rayon qui a été vidé par les consommateurs précédents, alors même qu'il reste du stock en réserve, cela peut arriver une fois, deux fois... mais à la suivante, il changera de magasin. C'est donc une perte de chiffre d'affaires immédiate qui souvent s'accompagne d'une perte durable de clientèle. Aujourd'hui, il y a des outils d'intelligence artificielle capables de photographier en permanence les rayons et de calculer des seuils d'alerte souhaitables. Si un produit vient à manquer, une notification est envoyée directement aux collaborateurs en rayon pour dire par exemple : « Il faut remettre le Coca ». Ce type d'outil a permis à Monoprix, par exemple, de gagner 1,5 point de disponibilité en rayon et d'améliorer significativement son NPS, c'est-à-dire la satisfaction client.

### **Dans le commerce, comment peuvent agir les représentants du personnel ? Est-ce qu'il faut inscrire l'IA dans le dialogue social, par exemple ?**

Il faut embrasser la révolution de l'IA et embarquer tout le monde, surtout les collaborateurs. Et pour accepter cette révolution inéluctable, il faut d'abord faire de la pédagogie, démystifier, former et accompagner. Je connais plein de grandes entreprises du retail qui ont mis en place des programmes à tous les niveaux de l'entreprise. Ça a commencé par les comités de direction pour qu'ils puissent comprendre l'ampleur de la vague qu'on va se prendre. Et ensuite, ça s'est étendu aux équipes. L'idée, c'est d'encourager une utilisation régulière, mais aussi accessible, voire ludique, à condition qu'elle soit bien expliquée et accompagnée. L'IA, ce n'est pas qu'une affaire d'entreprise : elle fait déjà partie de notre quotidien, que ça nous plaise ou non. Donc on l'embrasse, on l'accompagne, ou alors on reste sur le bord de la route.

SANTÉ

apgis  
PRÉVOYANCE  
SOLIDARITÉ



# ENGAGÉS À VOS CÔTÉS

FACE AUX ALÉAS DE LA VIE :  
ARRÊT DE TRAVAIL,  
INVALIDITÉ,  
DÉCÈS

Retrouvez  
vos garanties Prévoyance



apgis - Institution de prévoyance agréée par le Ministère  
chargé de la Sécurité sociale sous le n°930, régie par les  
articles L931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale.  
SIREN N°304 217 904  
Siège social : 12 rue Massue - 94684 VINCENNES Cedex


 DARTY

# DARTY : LE CONTRAT DE CONFIANCE MIS À MAL ?



Lors du dernier Comité social et économique (CSE) du 9 janvier 2025, la direction de Fnac-Darty a annoncé la cession de l'activité de son centre d'appels de La Valbarelle, à Marseille, au profit de la société Intelcia. Inquiétude et colère pour les 87 salariés concernés !

« Depuis l'annonce, je n'accepte pas ce transfert et je ne l'accepterai jamais. Il a été décidé sans que notre avis ne soit sollicité à aucun moment, et sans qu'aucune solution de reclassement ne nous soit proposée. Pour moi qui ai intégré cette entreprise à 19 ans, c'est une vraie claque ! J'y ai consacré vingt-cinq ans de ma vie avec engagement et loyauté, convaincue par les valeurs de cette société. C'est une immense désillusion. À tel point qu'aujourd'hui j'éprouve un sentiment de trahison et de privation de ma liberté car l'entreprise ne nous laisse pas le choix de décider de notre avenir. En fait, c'est là que tu t'aperçois que les logiques humaines et les logiques économiques sont difficilement conciliables dans un monde du travail dominé par la rentabilité. Finalement, j'ai décidé de quitter la société pour orienter ma carrière professionnelle vers un nouveau domaine », explique Stéphanie Bandiera, élue au CSE.

Sans consultation préalable, le 9 janvier a donc sonné le glas de l'activité du centre d'appels de Darty-Fnac de Marseille dans le 11<sup>e</sup> arrondissement qui est déléguée depuis le 1<sup>er</sup> avril au sous-traitant Intelcia, près de l'Estaque (15<sup>e</sup> arrondissement). Cette délocalisation des salariés de Fnac-Darty concerne aussi les centres d'appels de Bègles et Limonest. Au total, ce sont 107 collaborateurs qui sont touchés par cette opération : 82 à Marseille, 15 à Limonest et 10 à Bègles.

« Franchement, on s'attendait à ce qu'un plan social finisse par arriver, car on voyait bien que, depuis un certain temps, les activités étaient progressivement transférées à l'étranger, notamment au Maroc ou à Madagascar où la main-d'œuvre est moins chère, mais de là à nous transférer à un sous-traitant... » déplore Stéphanie Bandiera. À son tour Damien Tetard dénonce une forme classique d'externalisation offshore : « En fait, il n'y a pas du tout de baisse d'activité, mais, on l'aura compris, la direction est motivée principalement par la réduction des coûts. Pendant ce temps-là, le groupe prétend agir pour sécuriser l'emploi... en supprimant une centaine d'emplois. Une logique digne d'un tour de magie ! Mais avec ce groupe, plus rien n'étonne. Il faut s'attendre à tout. Une chose est sûre : ici, on est réduit à un numéro, l'humain ne compte pas. »

En reprenant Darty, en 2016, la Fnac n'a pas fait que des heureux chez les salariés. Pour Stéphanie Bandiera, « avant la fusion, on avait l'impression de pouvoir dialoguer plus facilement avec la direction Darty. En revanche, aujourd'hui, la Fnac est devenue davantage centrée sur les aspects financiers que sur une approche plus sociale. »

Quelles sont les conséquences de la casse sociale organisée du 9 janvier qui s'apparente pour l'intersyndicale à un licenciement déguisé ? « On conserve tous les accords Darty pendant 15 mois, c'est la période de survie... Et au bout du 16<sup>e</sup> mois, on devient Intelcia : les acquis ne sont pas conservés et la convention collective entre en vigueur dès le 1<sup>er</sup> avril, date du transfert. »

”

Pour tous ces salariés, très attachés à la marque, le contrat de confiance, le slogan historique de Darty, est désormais une vaste fumisterie et ne veut plus rien dire !

“

**« On nous propose soit de déménager ou de démissionner ! »**

Plusieurs mois après, cette annonce est plus que jamais vécue comme un camouflet, une humiliation, une trahison. Pour tous ces salariés, très attachés à la marque, le contrat de confiance, le slogan historique de Darty, est désormais une vaste fumisterie et ne veut plus rien dire ! « Ce transfert a eu des répercussions importantes sur les conditions de travail des conseillers à Marseille, insiste Stéphanie Bandiera. Déjà, sur le site de la Valbarelle, la plupart d'entre eux résidaient à proximité, certains même juste en face de leur lieu de travail. Désormais, leurs trajets quotidiens se sont transformés en véritables parcours du combattant, marqués par des embouteillages incessants qui, au final, impactent non seulement leur temps de travail, mais aussi leur bien-être physique et mental. C'est un enfer de mettre entre une heure et une heure trente pour aller travailler dans un quartier peu sûr. D'ailleurs, j'ai des remontées de mes collègues qui sont en souffrance face à cette nouvelle organisation. » La deuxième conséquence, c'est le déraci-

nement : « Moi, ça fait vingt-cinq ans que je suis chez Darty, et du jour au lendemain on nous propose soit de déménager ou de démissionner, s'indigne Stéphanie Bandiera. Dans mon service, on est huit anciennes avec 20, 25, 30 ans d'ancienneté. Ils ont même transféré quelqu'un qui était à 6 mois de la retraite. Alors, il est essentiel que l'on puisse proposer autre chose, au moins pour les anciens en les accompagnant dignement vers la sortie. Essayer de négocier à minima une rupture conventionnelle pour que ces salariés puissent au moins avoir droit au chômage me semble légitime. »

Au niveau syndical, la CFTC est montée au créneau pour défendre l'intérêt de tous les salariés... « On s'est réuni avec le service juridique de la CSFV-CFTC, puis on s'est entretenu avec l'avocat du CSE, ceux de la CFDT et de la Confédération autonome du travail (CAT). Résultat : tous sont unanimes pour dire que l'on ne peut malheureusement rien faire. De plus, ce transfert est tombé au pire des moments car nous étions en pleine restructuration de notre section CFTC après le départ en retraite de deux DS. On n'était vraiment pas préparé à ce plan social déguisé. C'était la mauvaise surprise du début de l'année », observe Damien Tétard.

Depuis le 1<sup>er</sup> avril, le site Darty de la Valbarelle, à Marseille, ne compte plus qu'une trentaine de conseillers. Ces survivants ont vu partir leurs collègues, mais ne savent pas non plus à quelle sauce ils vont être mangés. « Du coup, le DRH et le directeur du service client sont venus les rassurer en leur disant : "Ne vous inquiétez pas, nous avons besoin de vous pour soutenir l'activité parce que le nerf de la guerre de la société en ce moment, c'est la Darty Max." Ils ont même ajouté attendre 40 % de plus d'appels et l'arrivée du client Groupama sur l'assurance. Alors, il semble contradictoire de licencier 107 personnes dans ce contexte », note Stéphanie Bandiera.

### Que dit la loi ?

En cas de refus du salarié, que dit la loi ? Lorsque l'article L.1224-1 s'applique, les contrats de travail sont automatiquement transférés à la nouvelle entreprise. Il s'agit d'un transfert de contrat de travail, et depuis



le 1<sup>er</sup> avril 2025 les salariés concernés par celui-ci ne sont plus salariés Darty. S'ils ne vont pas chez Intelcia, ils seront considérés comme absents. S'ils refusent de travailler pour l'entreprise repreneuse, cela est généralement assimilé à une faute ou à une démission. L'employeur repreneur pourrait engager alors une procédure de licenciement pour abandon de poste ! Pour Damien Tétard, « le problème, c'est cet article de loi qu'il faudrait modifier ou compléter pour éviter des suppressions d'emplois et offrir ainsi plus de protection pour les salariés. » Alors que les salariés ont quitté le groupe Fnac-Darty, contraints et forcés, la communication des représentants de la direction ne passe toujours pas. « Ils prétendent que la vente de notre activité vise à sécuriser nos emplois. Ils ont même osé dire que c'était dans notre intérêt, qu'on serait mieux ailleurs... à admirer les bateaux de croisière au loin, paraît-il. Leurs arguments sont si faibles... Tellement faibles qu'ils ont cru bon de nous envoyer une lettre de remerciement pour toutes ces années de dévouement », conclut Damien Tétard.



### Contact

Damien Tétard  
DS Darty  
06 81 43 46 71  
damien.tetard@gmail.com

# DEVENEZ L'ACTEUR D'UNE TRADITION

## POISSONNIER

## ÉCAILLER

*Un savoir-faire d'artisan*



100 % d'embauche à l'issue du CAP

Rémunération avantageuse

Perspectives de carrière

*Jordan Goube*

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

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





# 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.