



IMPULSION

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

90

Décembre 2025

VOS DROITS

LOI EMPLOI & SENIORS 2025

COMMERCE

Grande distribution : salariés en plein désarroi !

COMMERCE LE BHV VEND SON ÂME À SHEIN ?

FOCUS

Spécial formation

INCLUS DANS CE
NUMÉRO, LE PLAN
DE FORMATION
SYNDICALE 2026



cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

L'accompagnement social de l'OCIRP en cas de décès

L'OCIRP propose des garanties destinées à soutenir, en cas de décès du salarié, son conjoint et ses enfants. En plus d'apporter une aide financière, l'OCIRP propose un accompagnement social pour les aider à surmonter ces moments difficiles. Cet accompagnement inclut, en particulier :

- une écoute téléphonique pour répondre aux questions et fournir un soutien psychologique ;
- un soutien scolaire pour aider les enfants à poursuivre leur scolarité ;
- une assistance juridique pour aider les familles à connaître et à faire valoir leurs droits ;
- une aide à l'orientation et à l'insertion professionnelle pour les jeunes âgés de 11 à 26 ans ;
- une aide financière pour faciliter le passage du permis de conduire et du brevet de sécurité routière.

Son association, Dialogue & Solidarité, propose également d'accompagner les conjoints endeuillés par des entretiens individuels et par l'organisation de groupes de paroles.

Le deuil et la parentalité font désormais l'objet d'un accompagnement adapté.

in X YouTube Instagram | [ocirp.fr](https://www.ocirp.fr)

Dialogue & Solidarité

Vous soutenir suite à la perte de votre conjoint

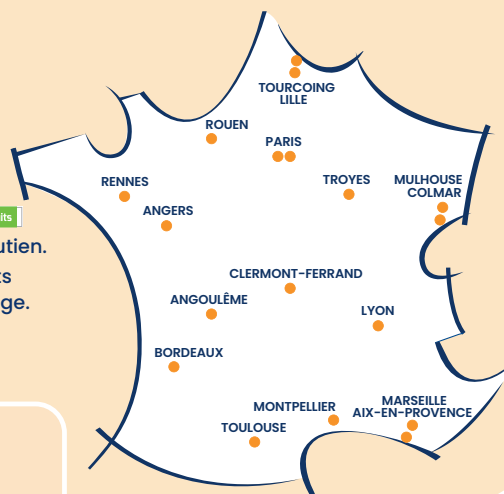
- Écoute téléphonique via un numéro d'appel gratuit : **0 800 494 627** Service & appel gratuits
- Entretiens individuels et groupes de soutien.
- 18 espaces d'accueil et d'écoute ouverts à toute personne en situation de veuvage.

93%

des personnes interrogées confirment l'effet positif de l'accompagnement.

9,8/10

note moyenne de recommandation par les personnes accompagnées.





17

Focus

**Formation syndicale : former pour agir,
agir pour réussir !**

+ Le nouveau plan de formation 2026 est arrivé !

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

9

VIE DE LA FÉDÉ

« Construire demain
avec un syndicalisme
de terrain ! »

11

COMMERCE

Grande
distribution :
salariés en plein
désarroi !

14

VOS DROITS

Loi emploi
& seniors 2025

22

PAROLE D'EXPERT

« Repenser le
travail pour rester
en santé »

25

COMMERCE

Le BHV vend son
âme à Shein ?

A smiling man with a beard, wearing a blue shirt and a grey apron, stands in a workshop or garage filled with tools and equipment. The background is slightly blurred, emphasizing the man.

**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**

ÉDITO

2026 : « RESTER ANCRÉS, PROCHES ET PLEIN D'HUMANITÉ ! »

2025 s'achève, et avec elle une année, une nouvelle fois marquée par les tensions, les transformations et les défis auxquels les salariés de nos secteurs ont dû faire face. Dans le commerce en particulier, la concurrence n'a cessé de s'intensifier, accentuant la pression, la course à la productivité et la dégradation des conditions de travail. Et c'est notre rôle, à la CSFV-CFTC, de porter leur voix sans relâche.

Pourtant, 2025 aura été un bon millésime pour la Fédération qui, a obtenu de très bons résultats en matière de représentativité. Comme une reconnaissance de notre travail collectif.

L'un des succès majeurs de l'année restera aussi la suppression de la limite de trois mandats consécutifs, soit douze ans, pour les élus du CSE, issue des ordonnances Macron. Nous nous sommes battus pendant des années pour ne pas laisser sortir du jeu des militants d'expérience, appréciés et reconnus par leurs collègues. Pour nous, cette réforme est essentielle.

2025 a également vu s'accélérer deux révolutions déjà à l'œuvre : le télétravail et l'émergence de l'intelligence artificielle (IA) dans les organisations. Ces transformations modifient profondément la relation au travail, les équilibres vie personnelle/vie professionnelle et le rôle du collectif. Mais elles ouvrent aussi de nouvelles possibilités à condition de ne laisser personne au bord du chemin.

Et que dire de cette décision récente qui interdit aux médecins de prescrire des arrêts de travail de plus d'un mois, ou encore la suspension de la réforme des retraites qui est une véritable mascarade. En fait, ce que ça va coûter à l'État serait conditionné à d'autres économies sur la santé, et notamment les franchises médicales qui vont doubler.

Nos priorités pour 2026 restent le terrain, car c'est cela, notre force. Là, où l'on travaille, pousse les chariots, remplit les rayons, où l'on vit les mêmes contraintes que les salariés que l'on défend. La légitimité ne s'affiche pas, elle se prouve. C'est aussi ce que je veux insuffler à nos militants : rester ancrés, proches et plein d'humanité !

À l'aube de cette nouvelle année, je veux adresser à chacune et chacun d'entre vous un message simple : merci pour votre engagement, pour votre travail, pour votre confiance. Et je terminerai par cette pensée « Celui qui ne respecte pas les autres ne se respecte pas lui-même. » Une simple remarque, lancée un matin dans la rue, mais qui résume peut-être tout ce que devrait être notre rapport au travail, aux autres, à la société.

Très belle année 2026 à toutes et à tous !



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



APPRENTISSAGE : MOINS D'AIDE, MOINS D'EMPLOIS

Selon l'estimation flash de l'Insee du 3^e trimestre 2025, entre juin et septembre, l'emploi salarié du secteur privé a diminué de 0,3 %, soit 60 600 emplois, après une hausse de 0,2 % au trimestre précédent, soit 43 400 emplois.

Cette baisse provient aux deux tiers du recul des contrats en alternance, conséquence de la réduction des aides à l'embauche d'apprentis, désormais fixées à 5 000 euros pour les PME et 2 000 euros pour les grandes entreprises, contre 6 000 euros auparavant.



ILS QUITTENT LE NAVIRE BHV !

À l'approche des fêtes de fin d'année, le BHV parisien voit de nouvelles marques plier bagage. Dior, Guerlain, appartenant au groupe LVMH, et Sandro ont rejoint la liste déjà longue d'enseignes ayant décidé de quitter le grand magasin. Elles pointent des retards de paiement ou refusent la cohabitation avec le géant asiatique Shein. Une série d'abandons particulièrement lourde à quelques semaines de Noël, période cruciale pour l'activité du BHV.

DES ASSOCIATIONS EMBLÉMATIQUES OBLIGÉES DE LICENCIER



Le secteur associatif entre dans une phase de fragilité profonde : le Secours catholique envisage 155 suppressions de postes, APF France Handicap a déjà licencié 300 salariés, Aides en a supprimé 60, Unis-Cité également... Ces derniers mois, les plans sociaux sont devenus communs. En vingt ans, la part des subventions dans le budget des associations a chuté de 41 %. Les dépenses publiques dédiées au secteur associatif sont régulièrement révisées à la baisse, sous l'effet des arbitrages budgétaires. 40 % des structures réduisent leur masse salariale.



MIEUX SOUTENIR LES SALARIÉS AIDANTS

Environ 5 millions de salariés aident régulièrement un proche dépendant, une situation de plus en plus fréquente avec le vieillissement de la population. Cet engagement entraîne souvent fatigue et épuisement. Toutefois, les accords collectifs progressent : une trentaine ont été signés depuis 2021, certains offrant des droits renforcés. Plusieurs entreprises accordent désormais des jours d'absence rémunérés supplémentaires aux aidants, allant de 5 jours chez Axa jusqu'à 18 jours par an dans la branche des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance.

EN CHIFFRE

7,7 %

c'est le taux de chômage de la population active au 3^e trimestre 2025. Sur un an, la hausse est de 0,3 point. On compte 44 000 chômeurs de plus en France par rapport aux 3 mois précédents, selon l'Insee.



**FEMMES :
TRAVAIL
GRATUIT DÈS LE
10 NOVEMBRE**

À temps de travail identique, les femmes gagnent en moyenne 14,2 % de moins que les hommes, selon les dernières données fournies par l'Insee. Et donc, en raison de ces inégalités salariales persistantes, les femmes travaillent « gratuitement » à partir de 11h31 lundi 10 novembre et jusqu'à la fin de l'année, selon la lettre d'information féministe « Les Glorieuses », qui alerte chaque année sur cette date symbolique. La transparence salariale, qui s'imposera dès l'an prochain, avec la transposition d'une directive européenne, permet-elle de faire une différence ?

**DERRIÈRE LES MIROIRS
DES SALONS DE COIFFURE**



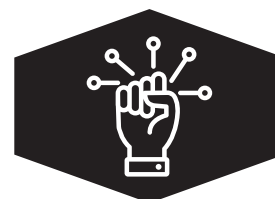
De plus en plus fragilisés, ces salons font face à des défaillances croissantes, à la réduction de leurs effectifs et à de lourdes difficultés économiques. Le secteur souffre d'une pénurie d'apprentis, d'une nouvelle génération de coiffeurs moins disposée à accepter les contraintes traditionnelles, ainsi que de la concurrence d'espaces de travail dédiés aux indépendants. En

2023, les fermetures de salons ont bondi de 49 %, touchant surtout les petites structures de proximité, étouffées par l'inflation et l'envolée des coûts. Avec en moyenne 2,8 salariés et des horaires souvent étendus (40 à 50 heures hebdomadaires pour 39 % d'entre eux), ces établissements peinent malgré leurs efforts à équilibrer leurs comptes.

**AGENTS DE NETTOYAGE :
UN MÉTIER QUI ABÎME
LA SANTÉ !**



Selon une étude de l'Anses, près de 1,4 million d'agents de nettoyage, majoritairement des femmes souvent précaires, subissent de lourdes conséquences sur leur santé à cause de leurs conditions de travail : exposition aux produits chimiques, efforts physiques, horaires décalés, isolement et cadences élevées. Ces contraintes entraînent plus d'accidents, de maladies professionnelles et de licenciements pour inaptitude que la moyenne des salariés en CDI.



**L'AUTONOMIE,
UNE CLÉ DU
BIEN-ÊTRE AU
TRAVAIL**

L'autonomie accordée aux salariés constitue un levier essentiel pour accroître leur productivité. En effet, loin des logiques excessives de contrôle et de surveillance, qui s'avèrent souvent contre-productives, donner plus de liberté et de responsabilité aux employés favorise leur engagement et leurs performances, comme le démontre Pauline Grosjean dans sa chronique au quotidien Le Monde appuyée par des données économiques solides.

Savoir s'adapter aujourd'hui, c'est le meilleur moyen d'être encore là demain.

Notre modèle unique, paritaire et mutualiste, nous permet de nous adapter sans cesse aux évolutions de la société et de servir les intérêts de nos clients sur le très long terme.

Ainsi, depuis plus de 100 ans, la santé de nos clients est protégée, leurs retraites sont versées, leur patrimoine est renforcé.

Découvrez
notre modèle
unique



AG2R LA MONDIALE

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

« Construire demain avec un syndicalisme de terrain ! »

Le président de la Fédération CFTC-CSFV, Patrick Ertz, fait le bilan de sa mandature et annonce le prochain congrès de Lille 2026. Il rappelle l'importance d'un syndicalisme éthique, ancré auprès des salariés et toujours force de propositions.

Si vous deviez résumer les grandes réussites de votre mandature, que retiendriez-vous ?

Patrick Ertz : La principale réussite, c'est la croissance de la Fédération. La Confédération attend de nous que nous nous développons, et nous avons rempli le contrat. Nous avons ouvert de nombreuses sections, reconquis des branches professionnelles où l'on n'était plus, notamment dans l'artisanat comme la boulangerie et la coiffure, et, globalement, progressé aux élections professionnelles. Nous avons également augmenté le nombre d'adhérents ; tout cela constitue un bilan solide.

À l'inverse, quels sont les domaines où vous estimez ne pas avoir atteint vos objectifs ?

P. E. : Nous n'avons pas réussi à obtenir des revalorisations salariales à la hauteur des besoins réels des travailleurs, et nous n'avons pas gagné le combat sur les retraites. Cela ne signifie pas que nous n'avons pas joué notre rôle : nous avons donné le meilleur de nous-mêmes, et, malgré cela, la mandature reste globalement positive pour la Fédération et la Confédération.

Ces quatre années ont également été marquées par des crises importantes. Quel impact sur le commerce et les services ?

P. E. : Le commerce, au même titre que l'industrie, subit de plein fouet la mondialisation de l'économie. Dans les centres commerciaux, nous constatons que de nouvelles enseignes sont apparues, mais que de nombreuses marques ont disparu du fait de la concurrence déloyale du commerce en ligne, un modèle qui ne crée pas d'emplois ! In fine, les salariés sont les premiers impactés. Prenons l'exemple de Shein, qui encourage l'achat excessif de vêtements jetables : c'est l'une des pratiques les plus néfastes d'un point de vue social et environnemental. En parallèle, heureusement, vous avez des gens qui essaient d'apporter leur maigre contribution à la lutte contre le réchauffement climatique en proposant des boutiques de seconde main.

Quels sont les grands enjeux de ce congrès ?

P. E. : Faire partager ce bilan à nos syndicats, de montrer aux délégués présents tout ce qui a été accompli ces 4 dernières années, mais aussi de dessiner les contours d'un avenir un peu plus prometteur. En effet, au-delà du bilan, nous voulons redonner de l'espoir dans un climat où beaucoup pensent que les syndicats ne servent plus à rien. Nous voulons insuffler du positif.

L'intelligence artificielle (IA) sera très présente dans les débats. Pourquoi ?

P. E. : Parce que l'IA fera partie des préoccupations majeures de toutes nos sections syndicales pour les années qui viennent. C'est vraiment le sujet qu'il faut prendre en compte car le phénomène IA



va bouleverser tous les métiers, tous les secteurs. Contrairement à l'écologie où l'on avait du temps pour anticiper, l'IA évolue à une vitesse telle qu'il est difficile de prévoir ce qui va changer demain. Comme pour la robotisation autrefois, il y aura de nouveaux emplois, mais d'autres disparaîtront. Le rôle du syndicalisme sera d'accompagner ces transformations pour éviter la mise à l'écart de milliers de travailleurs.

Vous parlez d'éthique. Est-ce essentiel dans le rôle syndical ?

P. E. : Absolument. Être éthique, ce n'est pas être un saint, c'est refuser de profiter du mandat, refuser les avantages individuels, rester libre et transparent. C'est « dire ce qu'on fait et faire ce qu'on dit ». Les salariés doivent percevoir le militant syndical comme une personne capable de dialoguer avec la direction : quelqu'un de formé, professionnalisé, maîtrisant de nombreux sujets et prêt à vous aider en cas de problème. Les salariés jugent notre crédibilité sur notre comportement avant tout. Il nous faut construire demain avec un syndicalisme de terrain !

Un dernier mot pour les militants présents au congrès ?

P. E. : Nous avons besoin de vous pour construire l'avenir. Les salariés comptent sur votre engagement. Ensemble, nous sommes plus forts : capables d'affronter chaque épreuve, de défendre nos droits, et de célébrer nos victoires. Continuons d'avancer déterminés et solidaires !

Votre espace client pour gérer vos démarches en ligne

Un gain de temps dans la gestion de votre santé

Réalisez vos actes en ligne

- Affiliation de vos ayants droit et/ou choix d'options facultatives
- Envoi de vos factures, décomptes et devis
- Possibilité de recevoir des alertes en temps réel pour les remboursements
- Réédition de vos cartes de tiers payant

Consultez toutes vos informations utiles

- Tableau de garanties
- Historique de vos remboursements
- Géolocalisation des professionnels de santé à proximité

Pour créer votre espace client ou y accéder :

espace-client.ag2ramondiale.fr/accueil



Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Grande distribution : salariés en plein désarroi !

Pression accrue, sous-effectifs chroniques, perte de sens et dialogue social fragilisé : travailler dans la grande distribution n'est pas un long fleuve tranquille. Premier employeur privé du pays, avec près de 630 000 salariés, ce secteur fait face à des défis majeurs en matière de conditions de travail. Le malaise s'installe durablement. Tour d'horizon.



Depuis le rachat de Cora par Carrefour, les salariés vivent une situation paradoxale et profondément injuste : « Bien que nous ayons été absorbés par un grand groupe, nous restons une filiale sans les mêmes droits ni avantages, explique Cyrille Lechevestrier, DSC Cora. À travail égal, la rémunération n'est pas la même, et en plus il n'y a ni participation ni intéressement. »

CORA : « NOUS SOMMES LES PARENTS PAUVRES DE CARREFOUR »

« Sur le terrain, l'application des méthodes Carrefour augmente la charge de travail. Les palettes dépassent désormais les deux mètres, contre 1,70 m auparavant ; une limite fixée pour éviter les accidents. Résultat : le moral se dégrade, les salariés sont épuisés et démotivés, et l'absentéisme a doublé », déplore-t-il. Le dialogue social s'est lui aussi effondré. « Avant, on discutait avec des interlocuteurs Cora qui avaient

de vrais mandats. Aujourd'hui, on parle à des DRH sans pouvoir décisionnel. Nos revendications remontent au siège, mais ne reçoivent jamais de réponses. En revanche, quand il faut appliquer leurs procédures, on devient Carrefour, mais pour investir ou augmenter les salaires, on redevient Cora ! » Aujourd'hui, les inquiétudes grandissent face à l'annonce d'un troisième plan social annoncé en CSE central extraordinaire le 20 octobre 2025 : « Ils évoquent 108 salariés directement concernés, mais ce chiffre grimpe lorsqu'on inclut les prestataires. » S'y ajoute la menace de la location-gérance, cheval de bataille du groupe : « Quand on regarde les magasins déjà passés sous ce statut, le constat est dramatique : salaires au minimum, primes supprimées et conditions de travail dégradées », se lamente Cyrille Lechevestrier.

La stratégie apparaît clairement : « Ils ont utilisé nos services et notre logistique tant qu'ils en avaient besoin. Maintenant que

tout est fusionné, ils ferment, réduisent, économisent », déplore-t-il. Face à cette situation, la CFTC appelle à la mobilisation : « Les salariés de Cora ont besoin d'un vrai avenir, du respect de leurs accords et d'une reconnaissance de leur travail. Aujourd'hui, nous sommes les parents pauvres de Carrefour, et cela ne peut plus durer », assure Cyrille Lechevestrier.

...



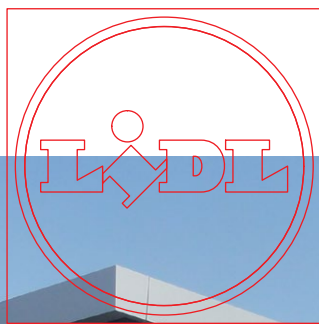
Contact
Cyrille Lechevestrier
DSC Cora
06 48 65 85 31
cftccora35@gmail.com





LIDL : DES EFFECTIFS À BOUT DE SOUFFLE

Malgré la grève menée début 2025 pour dénoncer les mauvaises conditions de travail, les salariés de Lidl ne voient à ce jour aucune amélioration. Hier encore, Christophe Lefevre, DSC Lidl, n'avait de cesse de faire entendre la voix des salariés, dont le malaise demeure profond : « Avec la direction, on nous demande sans cesse de nous dépasser, mais malheureusement, les moyens mis à disposition ne suivent pas toujours ».



Contact

Christophe Lefevre
DSC Lidl
06 67 74 31 43
christophelefevre66@neuf.fr

Où en est-on ? La pression monte, les conditions de travail se dégradent, les effectifs se réduisent. Sur les deux dernières années, plus de 1 000 salariés n'ont pas été remplacés. Cette baisse des effectifs rend les objectifs inatteignables et oblige les employés à assumer une polyvalence extrême : « Aujourd'hui, on doit être capable de faire de la boulangerie, de l'encaissement, de la mise en rayon, du nettoyage, mais on n'a plus le temps de s'occuper des clients », assure-t-il.

La stratégie ? « Faire pression sur les frais de personnel, c'est là où l'entreprise peut faire des économies. Aujourd'hui, les salariés sont devenus une variable d'ajustement », souligne Christophe. En parallèle, les ouvertures dominicales se multiplient, avec plus de 1 500 magasins ouverts le dimanche matin, mais l'effectif n'a pas suivi créant un déséquilibre supplémentaire. « Le quotidien des salariés ressemble désormais à une course d'endurance, sans avoir une ligne d'arrivée. On rame, on rame... ».

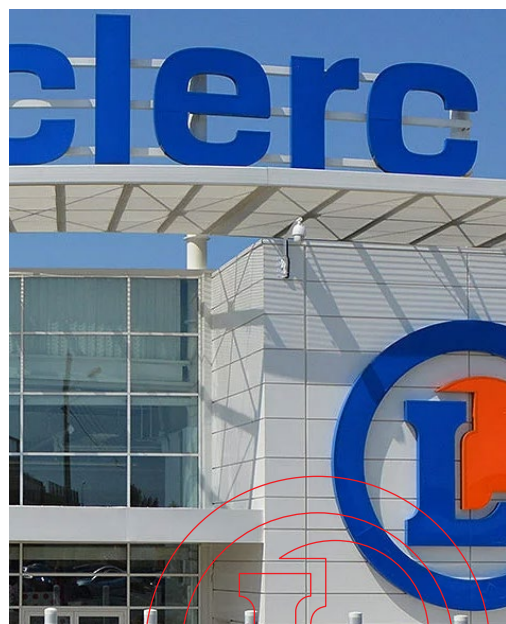
Alors, que faudrait-il pour redonner du sens et du bien-être au travail ? « De l'effectif, de l'embauche », répond d'emblée Christophe Lefevre. Mais cette attente reste sans réponse, tandis que les anciens partent, emportant leur expérience et affaiblissant la cohésion. « Pour les salariés, c'est le collectif qui fait tenir. L'amitié, la culture d'entreprise, la notion d'équipe, quand c'est bien géré par le manager. Malheureusement, cette gestion humaine tend à être remplacée par des méthodes autoritaires. »

L'incertitude autour du cap fixé par l'entreprise accentue l'inquiétude. « On est dans la stratégie Next Level, qui consiste à récupérer des parts de marché jusqu'à février 2026. Après, on ignore ce qui nous attend », explique-t-il.

Face à ce climat tendu, la CFTC se veut un soutien vigilant pour les salariés : « Nous sommes là pour les protéger et surveillons attentivement chaque situation ».

LECLERC : UN MODÈLE À PART !

Contrairement à d'autres enseignes, le « désarroi » des salariés ne semble pas être un terme approprié pour décrire la situation chez Leclerc, du moins pas dans le magasin de Philippe Domineau, DS Leclerc Geispolsheim, à Strasbourg. « Leclerc n'est pas une seule entreprise, mais un réseau de structures indépendantes », rappelle-t-il. Dans son hypermarché de 500 salariés, le chiffre d'affaires progresse depuis dix ans et les prix bas attirent toujours les clients. Toutefois, l'incertitude économique freine les embauches. « L'inquiétude est plus liée à l'avenir, à la situation économique générale, précise-t-il. La direction préfère donc augmenter les contrats des salariés existants ».



LE PROPRIÉTAIRE A UNE VRAIE FIBRE SOCIALE, ON DISCUTE, ON NÉGOCIE POUR ESSAYER DE TROUVER DES SOLUTIONS ÉQUILIBRÉES



en heures que d'embaucher des jeunes, ce qui permet de répondre à l'activité tout en limitant la masse salariale. Pourtant, le volume d'activité a fortement augmenté ces dernières années, mais les effectifs n'ont pas suivi, créant une charge de travail accrue. » La politique sociale mise en place dans ce magasin Leclerc joue un rôle déterminant : primes, intéressement, participation, 13^e mois et une mutuelle entièrement financée par l'employeur constituent autant d'avantages qui contribuent à fidéliser les équipes. « Un salarié embauché au SMIC peut espérer gagner l'équivalent de 15 mois de salaire au bout d'un an », souligne Philippe Domineau.

Quant au dialogue social, il est jugé constructif dans son magasin. « Le propriétaire a une vraie fibre sociale, on discute, on négocie pour essayer de trouver des solutions équilibrées. Une situation qui est loin d'être généralisée », note-t-il. Cet exemple illustre la diversité des modèles dans la grande distribution, où certains magasins subissent une forte pression quand d'autres offrent un environnement plus équilibré. « Bien sûr, le travail reste exigeant... mais on est loin du désarroi ou du mal-être généralisé que l'on évoque parfois », reconnaît-il.

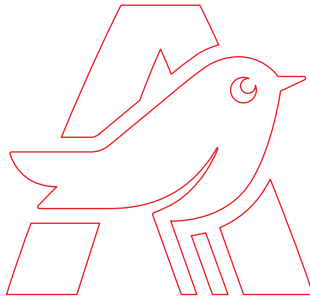
AUCHAN : UN MALAISE PROFOND !

Après 27 ans passés dans la vente d'équipement (électroménager, multimédia...) chez Auchan, Djamel Otmani a quitté la Normandie pour rejoindre l'Est de la France, à la suite du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) lancé en novembre 2024. Son poste a été supprimé, comme ceux de plus de 2 400 salariés. « Ce secteur a été abandonné, l'entreprise estimant qu'il n'y avait plus assez de clientèle », explique-t-il. Il témoigne aussi d'un climat social dégradé au sein de la galaxie Mulliez qui détient de nombreuses autres grandes marques comme Boulanger, Decathlon ou Kiabi : « Les salariés sont fatigués, désabusés. Il y a de plus en plus de burn-out, de maladies, d'absentéisme. On a perdu le sens du travail ». Comme un dénominateur commun à la grande distribution, la polyvalence imposée, la réduction des effectifs et les bas salaires pèsent lourdement sur le moral



Contact

Philippe Domineau
DS Leclerc
06 23 89 01 69
philippedomineau@gmail.com



des équipes. Et depuis quelques années, on observe aussi une dégradation du partage de la valeur, comme du dialogue social dans l'entreprise.

« Avant, chacun avait son rayon, on en prenait soin, se souvient-il. Aujourd'hui, on veut juste des bras pour remplir et ainsi on peut passer d'une caisse à un rayon ou à la réserve. L'entreprise ne veut plus de professionnels, juste de la productivité. C'est ce que l'on appelle chez nous la Lidlisation où la recherche d'économies à tout prix qui se fait sur le dos des salariés. »

Pour la CFTC, la bataille à mener est claire : « Les augmentations de salaires et les primes stagnent et elles sont effacées par la prime d'activité : un mécanisme pervers qui entretient l'illusion d'une amélioration du revenu », dénonce Djamel Otmani. Dans un secteur en pleine mutation, c'est un combat de tous les jours où la fidélité et l'expérience semblent reléguées au second plan.



Contact

Djamel Otmani
DSC Auchan
06 15 32 83 14
djamalotmani73@gmail.com

3 QUESTIONS À

Arnaud Marchat,
Secrétaire national du commerce
alimentaire

Comment évolue aujourd'hui le paysage de la grande distribution ?

On assiste à une mutation profonde : des enseignes intégrées comme Carrefour ou Auchan passent massivement en location-gérance, entraînant la disparition progressive des accords d'entreprise et des acquis sociaux. Parallèlement, le modèle traditionnel de l'hypermarché décline au profit de formats plus petits et de proximité.

Quelles sont les principales difficultés rencontrées par les salariés ?

Elles sont nombreuses, mais toutes reflètent une dégradation continue des conditions de travail. Le turnover élevé (20 à 23 %) témoigne d'un malaise durable. Les sous-effectifs sont chroniques, les salariés devenant la variable d'ajustement d'une politique économique centrée sur la rentabilité. La polyvalence s'impose partout : caissières comme chefs de rayon, tous doivent assumer plusieurs tâches. Cela augmente la charge mentale, vide les métiers de leur sens et déstabilise les salariés. Par ailleurs, le dialogue social se détériore : les décisions sont imposées d'en haut, les consultations réduites, et les syndicats perçus comme des obstacles. Nombre de salariés se sentent « perdus », ne se reconnaissent plus dans leur travail, et peinent à faire entendre leurs préoccupations.

Quelles sont les solutions ?

Pour la CFTC, la grande distribution a besoin d'un véritable retour au sens, pas d'un simple ajustement. Le modèle des hypermarchés géants est à bout de souffle, les salariés subissent une forte pression, et les directions ne mesurent pas encore l'ampleur du malaise. Il est urgent de replacer le social au cœur de l'économie, de redonner du sens au travail et de restaurer un dialogue social authentique, basé sur la concertation, la transparence et le respect des salariés.



Contact

Arnaud Marchat
Secrétaire national
du commerce alimentaire
06 44 85 12 57
marchat.arnaud@orange.fr

LOI EMPLOI & SENIORS 2025



TOUT CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR SUR LA LOI DU 24 OCTOBRE 2025 PORTANT TRANSPOSITION DES ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS

La loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social vient d'être publiée au journal officiel du 25 octobre. Elle transpose :

- Les trois accords nationaux interprofessionnels (ANI) du 14 novembre 2024 portant sur l'assurance chômage, l'emploi des travailleurs expérimentés et le dialogue social (articles 1 à 9) ;
- L'ANI du 25 juin 2025 sur les transitions et les reconversions professionnelles (articles 11 à 13) ;
- L'accord sur l'assurance chômage du 27 mai 2025 rectifiant certains paramètres de calcul du bonus-malus (article 10).

Faisons un point sur ces principales mesures :

* QUELLES SONT LES MESURES LIÉES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ?

La Période de Reconversion Professionnelle (PRP)

C'est le nouvel outil phare de la loi pour sécuriser les transitions de carrière. Elle va remplacer progressivement la Pro-A (Promotion par l'alternance). Son but est de permettre à un salarié de se former pour obtenir une nouvelle certification (diplôme, titre, CQP) en vue d'une mobilité professionnelle, que ce soit pour changer de poste en interne ou pour préparer un avenir en externe, sans rupture de son contrat de travail initial.

Comment se déroule concrètement cette Période de reconversion professionnelle ?

La formation se fait sur le temps de travail et dure généralement entre 150 et 450 heures, sur une période maximale de douze mois. Attention, des accords de branche ou d'entreprise peuvent étendre la durée jusqu'à 2 100 heures sur trois ans, pour les reconversions plus importantes.

Quel est l'avantage majeur de cette mesure par rapport aux autres dispositifs ?

Le grand atout de la Période de reconversion professionnelle est qu'elle offre une transition sécurisée. Le salarié se forme et, potentiellement, expérimente son nouveau métier tout en restant sous son contrat de travail initial, protégeant ainsi son emploi et sa rémunération durant la phase de changement. C'est un filet de sécurité pour ceux qui veulent ou doivent changer d'orientation.

Il devrait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2026, le temps que les décrets d'application nécessaires soient publiés pour en préciser les modalités de financement et de mise en œuvre.

L'entretien professionnel devient l'entretien de parcours professionnel

La loi vient modifier la périodicité et le contenu de l'entretien professionnel en prévoyant que l'entretien de parcours professionnel doit être organisé par l'employeur tous les 4 ans dans la même entreprise et au cours de la 1^{re} année suivant l'embauche pour les nouveaux embauchés. (Attention : un accord d'entreprise ou à défaut de branche, peut aménager la périodicité, sans pouvoir être supérieure à 4 ans.) L'entretien bilan, qui avait lieu jusqu'à présent tous les 6 ans, aura désormais lieu tous les 8 ans. Jusqu'à présent, l'entretien professionnel portait sur les perspectives d'évolution professionnelle. Désormais, il devra aborder une liste de thématiques précise indiquée par l'article L 6315-1, I-al. 3 à 7 du Code du travail. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le salarié et l'employeur peuvent être accompagnés pour préparer l'entretien de parcours professionnel. Le salarié peut utiliser le conseil en évolution professionnelle (CEP) et l'employeur son opérateur de compétence.

Ce dispositif est applicable depuis le 26 octobre 2025 sauf accord d'entreprise prévoyant déjà une autre périodicité et dans ce cas, ces dispositions seront applicables au 1^{er} janvier 2026.

* QUELLES SONT LES MESURES SPÉCIFIQUES POUR LES SÉNIORS ?

Une obligation de négocier sur l'emploi des seniors

La loi instaure une obligation de négocier sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés au niveau des branches et dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Ce thème devra être négocié en principe tous les 3 ans sauf dispositions contraires sans que cela ne puisse excéder 4 ans. Les thèmes de négociation à aborder dans l'accord sont : le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors, l'aménagement des fins de carrière (temps partiel, retraite progressive), la transmission des savoirs aux plus jeunes et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés en considération de leur âge.

Mise en place du « Contrat de valorisation de l'expérience » (aussi appelé CDI sénior)

Il s'agit d'une expérimentation prévue par la loi pour une durée de 5 ans. C'est un nouveau type de CDI destiné aux demandeurs d'emploi seniors (à partir de 60 ans, ou moins si un accord de branche le prévoit) qui ne peuvent pas encore bénéficier d'une retraite à taux plein. Il a pour but de faciliter l'emploi de cette catégorie et prévoit une mise à la retraite par l'employeur simplifiée dès que le salarié atteint l'âge et la durée d'assurance nécessaires. Attention, pour pouvoir en bénéficier il ne faudra pas avoir été employé dans cette entreprise ou dans une entreprise du groupe au cours des 6 mois précédents.

Des entretiens de parcours professionnels renforcés pour les salariés expérimentés

Des entretiens de parcours professionnels renforcés doivent être organisés à mi-carrière et en fin de carrière du salarié :

- À 45 ans : Un entretien est organisé dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière pour discuter des aménagements de poste éventuels recommandés par le médecin du travail.
- Avant 60 ans : Lors du premier entretien qui a lieu dans les deux ans précédant les 60 ans, les discussions porteront, en plus des sujets habituels, sur les conditions de maintien dans l'emploi et les aménagements de fin de carrière.

CE QUI VA CHANGER POUR LES ÉLUS

La loi supprime la limitation de 3 mandats successifs pour les élus au CSE ! Auparavant, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un élu ne pouvait exercer plus de trois mandats successifs (soit 12 ans). Désormais, l'article 8 de la loi supprime cette restriction. Les élus pourront être réélus un nombre illimité de fois, valorisant ainsi l'expertise acquise.

QUAND L'ENTREPRISE S'ENGAGE ET AGIT POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS INCLUSIVE

• Le Groupe APICIL est très investi pour promouvoir l'inclusion, comment se traduit cet engagement en actions ?

« Cet engagement se traduit aussi bien dans les actions que nous menons pour nos propres collaborateurs, avec **une politique RH encourageant la diversité et l'inclusion**, que dans **notre action sociale**, qui a pour vocation d'accompagner nos assurés et de **contribuer à une société plus inclusive et plus juste**. Nos trois axes d'interventions majeurs portent sur la vulnérabilité liée à **la santé et la maladie, la précarité** notamment dans **l'emploi** et bien sûr le soutien au **handicap** et aux **aidants**. L'action sociale du Groupe APICIL apporte des **aides individuelles** répondant à des problématiques personnelles ou familiales ainsi que des **aides collectives** pour initier ou soutenir des projets porteurs de sens et **servir le plus grand nombre**.

• Le Groupe APICIL a lancé il y a quelques mois une initiative dédiée à l'inclusion dans les entreprises, pouvez-vous nous en dire plus sur cette plateforme ?

En février 2021 le Groupe a lancé son premier baromètre « Les français et l'inclusion » avec Opinion way. **82% des personnes ont jugé que l'entreprise avait un rôle à jouer en faveur de l'inclusion** dans notre Société. Nous avons alors imaginé comment nous pouvions soutenir **une démarche globale autour de la diversité et de l'inclusion**.

Nous avons lancé, le 18 décembre 2021, la plateforme **monentrepriseinclusive.com** qui a pour vocation d'informer de manière positive et de partager les bonnes pratiques concernant **les enjeux de l'inclusion en France**.

Elle vise à **sensibiliser, soutenir et aider** les DRH, dirigeants, managers, salariés, étudiants...de toutes les organisations, quelle que soit leur taille, à devenir plus inclusives et s'insérer dans une démarche de responsabilité sociale.

En avril, le Groupe a publié les résultats de la 2ème édition de son **baromètre « Les Français et l'inclusion »** réalisé avec OpinionWay, je vous invite à les découvrir sur notre site **groupe-apicil.com**. »



Flashez ce QR code
pour accéder aux résultats du baromètre

Alexandra CARINGI
Directrice Action Sociale Santé Prévoyance
Groupe APICIL



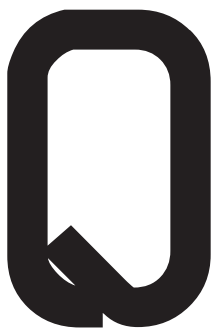


FOCUS

Formation syndicale

"Former pour agir, agir pour réussir !"

Avec des besoins en forte évolution et de nouveaux outils, la Fédération prépare une montée en puissance pour 2026. Objectif : renforcer l'efficacité syndicale face à un terrain toujours plus complexe et exigeant. Interview d'Agnès Marchat et Jessica Thomert, responsables formation.



quel bilan tirez-vous du plan de formation 2025 ?

Ce plan affiche un bilan très positif. Il a permis de répondre de manière concrète aux besoins exprimés par nos adhérents et délégués syndicaux, tant en termes de contenus que de modalités pédagogiques. Cette année encore, les sessions ont rencontré un fort engouement : elles ont été rapidement complètes et les retours que nous avons reçus témoignent d'un réel intérêt, d'une utilité sur le terrain et d'un haut niveau de satisfaction des stagiaires.

Cette réussite s'explique grâce à une adaptation des thématiques aux réalités du terrain et à l'évolution du dialogue social ; la qualité des intervenants et des supports pédagogiques ainsi que la richesse des échanges entre participants.

Le seul frein reste aujourd'hui le volume limité de sessions par rapport à la demande. Notre ambition est désormais de renforcer son accessibilité pour permettre à un plus grand nombre d'adhérents de monter en compétence.

Nous avons une pensée particulière pour nos formateurs, que nous remercions chaleureusement pour leur engagement et la générosité avec laquelle ils partagent leur expérience et leur savoir, fidèlement, année après année.

Quelles formations ont été les plus demandées ?

Deux parcours ont particulièrement retenu l'attention : Transmettre et Défendre. Le parcours Transmettre, composé des modules communication orale, gestion des conflits et PNL (Programmation Neurolinguistique) a connu un vif succès. En effet, les militants sont de plus en plus confrontés à des situations nécessitant d'être à l'aise dans la prise de parole, la conduite d'échanges parfois sensibles et la recherche de solutions constructives dans les situations de tension. Ces formations sont donc un prérequis essentiel pour représenter les salariés, négocier avec l'employeur ou animer une équipe syndicale.

Le parcours Défendre, qui regroupe les bases du droit du travail, l'exécution du contrat de travail, la rupture du contrat et l'expertise juridique, a également été très sollicité. Les élus doivent aujourd'hui maîtriser un cadre réglementaire en constante évolution, parfois complexe, pour sécuriser leurs interventions et argumenter face à l'employeur.

Enfin, la tendance la plus marquante est celle de la communication visuelle. La formation CANVA, lancée cette année, a été un véritable succès. L'usage d'outils simples, modernes et accessibles, comme CANVA, leur permet de créer des supports attractifs et impactants, adaptés aux nouveaux modes de diffusion : affichage, intranet, réseaux internes, supports numériques...

Dans quels domaines les stagiaires et DS ont-ils été les plus sollicités en 2025 ?

Les DS ont été fortement sollicités dans le cadre de la mise en place de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), alors même que le pouvoir d'achat des salariés est particulièrement malmené. Cette situation s'inscrit dans un contexte politique tendu et incertain, qui complique encore davantage le dialogue social et accroît la pression sur les représentants du personnel comme sur les salariés.

L'année écoulée a-t-elle fait émerger de nouveaux sujets ou besoins particuliers ?

2025 n'a pas révélé de nouveaux besoins majeurs, mais elle a confirmé l'importance d'approfondir les compétences déjà travaillées. Notre priorité est donc de renforcer la pertinence, la qualité pédagogique et l'adaptation terrain de nos modules. L'enjeu est également d'encourager les adhérents à poursuivre leur parcours de formation dans la durée, en progressant d'un niveau à l'autre, et en renforçant leur capacité d'action, de défense et de communication.

En 2026, à quoi faut-il s'attendre en matière de formation ?

En 2026, la Fédération poursuivra une stratégie axée sur le renforcement des compétences pratiques et opérationnelles des militants. L'objectif est d'accompagner au plus près leurs réalités de terrain et de leur fournir des outils immédiatement mobilisables dans leur action syndicale. L'un des axes forts sera le renforcement de la formation CANVA, désormais proposée sur 2 jours.

L'intelligence artificielle s'invite-t-elle désormais dans la formation syndicale ?

L'IA s'impose dans de nombreux métiers, mais pas encore de manière directe dans nos formations syndicales. Nous avons engagé une réflexion approfondie



pour identifier des usages réellement utiles : veille juridique, rédaction d'argumentaires, aide à la communication, structuration de documents... En conclusion, pas d'intégration immédiate dans les formations, mais une réflexion en cours pour imaginer des usages pertinents, progressifs et contrôlés, en cohérence avec nos valeurs et les besoins du terrain.

Peut-on dire qu'il est plus que jamais urgent de se former pour être efficace sur le terrain ?

Absolument ! la formation est aujourd'hui un levier stratégique pour renforcer l'efficacité et la visibilité de l'action syndicale. D'autant que les réalités du dialogue social évoluent rapidement : les réorganisations se multiplient, les cadres juridiques se complexifient et les méthodes de communication changent. Dans ce contexte, les militants ont besoin d'être outillés, informés et en capacité d'agir avec confiance et précision. La formation n'est donc pas un « plus », mais une condition de réussite pour porter la voix des salariés, défendre leurs intérêts et maintenir une action syndicale vivante, constructive et crédible. C'est pourquoi la Fédération continuera de soutenir, d'encourager et de valoriser l'entrée dans les parcours de formation, tout au long de l'engagement syndical.

Quels seront, selon vous, les grands défis de 2026 ?

Parmi les principaux enjeux figurent la complexité croissante des situations de travail, l'évolution permanente du droit du travail, la nécessité de rendre l'action syndicale plus lisible, visible et accessible dans des environnements où la communication doit être rapide et claire, ainsi que le renouvellement et l'accompagnement des équipes syndicales pour maintenir l'engagement et assurer la continuité de l'action. Vous l'aurez compris : la formation joue un rôle essentiel pour répondre à ces défis. Elle permet de renforcer ses connaissances juridiques pour sécuriser les échanges avec l'employeur, de développer les compétences relationnelles et communicationnelles pour intervenir avec assurance et mobiliser, tout en fournissant des outils pratiques comme ceux proposés dans des formations telles que CANVA. Et, enfin, de favoriser une montée en compétences progressive grâce à des parcours structurés qui renforcent la confiance et l'autonomie.



Contact

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

LE PLAN DE FORMATION 2025 EN CHIFFRES

109
formations

PNL - Les 4 outils clés et Formation Initiale CFTC
sont les thématiques les plus demandées

1 882
personnes formées

5 025
journées stagiaires

39
formations à la carte pour **900** participants

18 formateurs bénévoles

Quel message souhaitez-vous adresser aux adhérents et futurs stagiaires ?

À tous, nous souhaitons rappeler que la formation est un véritable investissement dans votre engagement et dans l'avenir du syndicat. Se former, c'est gagner en efficacité, en confiance, et en légitimité. En clair, former pour agir, agir pour réussir. D'ailleurs, les bons résultats du 4^e cycle électoral confirment la progression de la CFTC en représentativité : cette réussite, c'est à vous que nous la devons, grâce à vos succès électoraux dans vos entreprises.

Le plan de formation 2026 s'inscrit pleinement dans la préparation de vos prochaines élections professionnelles : nous serons à vos côtés pour vous accompagner, vous outiller et vous permettre de continuer à porter une action syndicale forte, humaine et crédible.



Contact

Jessica Thomert
Responsable de la Formation CFTC-CSFV
01 46 07 65 65
formation@csfv.fr

GARDEZ LE CONTACT !

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

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

PAROLE DE FORMATEURS

Les formateurs transmettent les savoirs indispensables pour agir, défendre et accompagner. La preuve par 2 !



OUVREZ-VOUS, FORMEZ-VOUS, ÉCOUTEZ !



Akli Seghilani

Cela fait un peu plus d'un an que j'ai commencé mon parcours de formateur. D'abord avec la formation confédérale, puis en binôme avec un mentor. Rapidement, on m'a dit que j'étais prêt à voler de mes propres ailes. Depuis, j'anime notamment la formation initiale ainsi que le module « Développer sa section ». Et pourtant, rien ne me prédestinait à cela : j'étais simplement stagiaire dans une formation au titre de mes activités chez Orange Store. Des formateurs m'ont repéré et ont suggéré au service formation que j'avais peut-être la fibre pour transmettre. J'aime ça : donner de mon temps, partager, transmettre. Préparer une formation, c'est maîtriser ses sujets, anticiper les questions, arriver affûté. Les bonnes armes : savoir, méthode et confiance !

Ce qui me passionne, c'est la diversité des publics. Certains découvrent tout du syndicalisme, d'autres ont vingt ans d'expérience. Leur mélange produit des échanges riches : chacun compare les pratiques, raconte son entreprise, et on apprend énormément les uns des autres. J'aime aussi introduire des exercices personnels, notamment autour de l'écoute et de la communication, parce qu'on se rend vite compte que l'information se déforme très facilement. Ils ont tous de bonnes raisons d'être syndicaliste. Et mon message pour eux est simple : ne restez jamais sur vos acquis. Allez chercher l'information, ouvrez-vous, formez-vous, écoutez.

En repartant de la formation, les collègues apprenants se sentent plus armés, plus confiants, plus solidaires. Et quand ils me disent que les échanges et le vécu leur donnent envie d'agir dans leur entreprise, je me dis que je suis vraiment à ma place. On vit dans une société très individualiste, mais seul, on ne construit rien. Le syndicalisme, c'est d'abord un acte d'engagement et de solidarité.



DEVENIR FORMATEUR, C'EST UNE AVENTURE HUMAINE.



En 1986, je suis entré chez Aoste, dans le groupe agroalimentaire, en Isère. Pendant longtemps, je suis resté engagé sans étiquette, simplement parce que j'aimais défendre mes collègues. Mais au fil des ans, tout s'est complexifié : prouver nos statuts, la représentativité, tout ça devenait trop difficile. C'est là que j'ai choisi la CFTC, après avoir rencontré un élu dont les valeurs me correspondaient. Depuis 1990, c'est un vrai cheminement personnel qui m'a construit comme militant.

Formateur ? Je le suis devenu presque naturellement. Dans mon métier, j'ai souvent participé à des projets qui nécessitaient de former des salariés. J'adore le contact, j'aime les gens, j'aime apprendre d'eux : la formation, c'était la suite logique. Et un jour, en formation, à Paris, un formateur m'a repéré et j'ai mis le pied à l'étrier de la formation syndicale. Devenir formateur, c'est une aventure humaine.

Aujourd'hui, j'anime surtout la formation initiale, puis DS/RSS, développer sa section. Je viens de me former sur le module des risques psychosociaux (RPS), un sujet qui explose dans les entreprises et les élus sont très demandeurs de ce sujet-là. Ils viennent chercher des connaissances et des compétences, de l'assurance dans leur mandat afin d'être capables de défendre leurs collègues. Notre univers devient tellement complexe que se former n'est plus une option : c'est indispensable pour rester crédible, efficace et... humain.

On me demande souvent s'il faut tout suivre dans le catalogue. Je réponds qu'il faut d'abord construire son parcours, aller vers ce qui nous plaît. Le militantisme est exigeant, parfois lourd psychologiquement. On tient dans la durée seulement si on garde du plaisir. On ne peut pas être expert partout, mais ensemble, en CSE, on peut l'être collectivement.

Ce que je veux dire aux stagiaires, c'est simple : faites ce qui vous parle, ce qui vous anime. Restez curieux, passionnés, ancrés dans le réel, proches des salariés, et surtout, gardez votre humanité. C'est ce qui fera toujours la différence.



Dominique Perrin

PAROLES DE STAGIAIRES

Comment la formation a influencé votre engagement ?

Jonathan Cordaro : Je suis entré dans le monde syndical il y a plus de quinze ans, avant de rejoindre la CFTC début 2023. Je me suis plongé dans les formations en commençant par une initiation au droit du travail, puis j'ai enchaîné avec des formations sur la gestion des conflits, les élections professionnelles et même la communication orale. Ces thématiques sont directement liées à mon rôle de DSC au sein d'Onet sécurité, où il faut savoir gérer les relations humaines avec calme et précision. Ces formations m'ont permis d'acquérir des outils concrets pour mieux accompagner les salariés et être plus à l'aise face à la direction.

Fabien Froment : Je suis DS au Casino de Juan-les-Pins, sur la Côte d'Azur, mais mon action s'étend à l'ensemble de la branche. J'ai commencé par suivre la formation initiale des mandatés et élus (FIME) en 2009. Ensuite, après plusieurs années sans formation, je multiplie les modules : droit du travail, communication écrite, délégués syndicaux... Je veux accompagner mes collègues pour qu'ils montent eux aussi en compétences. Cela permet de renforcer notre efficacité collective et de préparer les futures élections professionnelles.

Que retirez-vous de ces formations ?

Jonathan Cordaro : Ce que je retiens avant tout, c'est la richesse des échanges. Pendant les sessions, on partage nos expériences entre collègues venus d'entreprises et de régions différentes. Cela permet de prendre du recul et d'apprendre des autres. Après certaines formations, j'ai même proposé de créer un groupe WhatsApp pour rester en contact et continuer à s'entraider. J'ai aussi compris que l'essentiel ne se trouve pas seulement dans les supports, mais dans la mise en pratique. Les échanges, les discussions et les situations concrètes renforcent vraiment les compétences. Ces moments de partage m'ont rendu plus confiant et plus efficace dans mon rôle syndical.



À travers leur parcours de formation, Jonathan Cordaro, DSC Onet sécurité, et Fabien Froment, DSC Groupe Partouche et DS au Casino de Juan-les-Pins, partagent l'importance de la formation dans leur engagement syndical.



**Jonathan
Cordaro**



**Fabien
Froment**

Fabien Froment : Les sessions de formation ne servent pas qu'à apprendre, elles permettent aussi de ressouder les militants. On retrouve les valeurs de la CFTC : écoute, bienveillance, ouverture d'esprit. Les formateurs savent s'adapter à tous les profils, même à ceux qui ont du mal à s'exprimer en public. À la fin, il y a une vraie gratitude. Les profils des participants sont très variés, mais chacun trouve sa place. Ces formations créent une cohésion forte entre les participants : elles permettent d'échanger sur nos pratiques, nos difficultés et de partager des solutions concrètes. Personnellement, elles m'ont aidé à mieux structurer mon travail et à transmettre plus efficacement ce que j'apprends.

En quoi la formation est-elle indispensable pour un représentant syndical ?

Jonathan Cordaro : Pour moi, la formation, c'est la clé. On ne peut pas défendre les salariés ou négocier correctement sans maîtriser les bases juridiques et sociales. Le Code du travail évolue sans arrêt, et il faut rester à jour pour être crédible et pertinent. La formation, c'est le savoir, et le savoir, c'est la meilleure arme du délégué syndical. Se former, c'est aussi se professionnaliser, comprendre le fonctionnement de l'entreprise et savoir réagir face aux situations complexes. Pour agir efficacement et avec justesse, il faut d'abord apprendre, écouter et se former en continu.

Fabien Froment : C'est même indispensable. Depuis la loi sur la représentativité syndicale, chaque élection est un enjeu majeur. Pour peser dans les négociations, il faut des représentants compétents et formés. Dans mon secteur, nous avons réussi à inverser le rapport de force grâce à des délégués mieux préparés. La formation, c'est ce qui permet de donner confiance, de susciter l'adhésion et de renforcer la crédibilité du syndicat. Comme le disait le philosophe Thomas Hobbes, « le savoir, c'est le pouvoir ». La connaissance est la meilleure arme pour défendre les salariés et agir avec efficacité et conviction.

« Repenser le travail pour rester en santé »



Catherine Delgoutet,
professeure au Conservatoire
national des arts et métiers (CNAM)



La santé au travail est un équilibre à construire jour après jour, entre rythme, sens et conditions d'exercice. À l'heure où les entreprises font face aux défis du climat, de l'intelligence artificielle et du vieillissement des salariés, repenser l'organisation du travail devient une urgence. Entretien...



PAROLE D'EXPERT

Pouvez-vous expliquer en quoi consistent vos travaux au CNAM ?

Je travaille au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), où je suis titulaire depuis 2019 de la chaire d'Ergonomie. Mes recherches portent sur les transformations du travail ; elles sont menées au sein du Centre de recherche sur le travail et le développement (CRTD). Nous étudions la manière dont les conditions de travail et la santé sont liées, en abordant des thèmes tels que la pénibilité, la soutenabilité du travail, la formation ainsi que la gestion des risques et des crises par les entreprises. Je dirige aussi le CREAPT, un groupement d'intérêt scientifique qui s'intéresse aux liens entre expérience, âge et travail. Tout cela vise à mieux comprendre comment les personnes font leur travail et le vivent au fil du temps, pour accompagner les acteurs du champ sur des projets de transformation ou de conception du travail.

En tant qu'ergonome, vous insistez souvent sur la notion de construction de la santé au travail. Qu'est-ce que ça signifie concrètement ?

Quand on parle de santé, on a tendance à imaginer quelque chose de fixe, un état stable. Or, c'est tout le contraire. La santé est un processus, une dynamique qui se construit chaque jour à travers le travail, notamment. Être en « bonne » santé, ce n'est pas forcément être exempt de toute maladie. On peut avoir une pathologie, une difficulté physique ou psychique, et malgré cela se sentir en santé, parce qu'on parvient à maîtriser et à adapter son environnement. La santé, dans cette approche (issue des travaux du philosophe Canguilhem), repose sur la capacité de chacun à s'adapter à ses conditions de travail, mais aussi à les transformer. C'est cette idée d'un ajustement permanent entre la personne et son milieu professionnel. En ergonomie, l'objectif est justement de donner du pouvoir d'agir aux personnes : leur permettre de penser leur travail, d'en débattre collectivement, puis d'agir concrètement pour l'améliorer. C'est le triptyque que je défends avec d'autres : penser, débattre, agir (en référence aux travaux de l'ergonome Daniellou, notamment).

Cette idée rejoint celle du travail soutenable, non ?

Oui, les deux notions sont très proches et se complètent. Un travail soutenable, c'est d'abord un travail qui ne détruit pas la santé, un travail que l'on peut exercer sans s'épuiser et qui permet de se développer professionnellement. C'est un travail qui aide à construire son parcours, à enrichir ses compétences tout en tenant cet équilibre dynamique de santé. Il prend en compte les besoins des personnes comme ceux des collectifs. Il n'épuise pas les ressources humaines ni matérielles ou naturelles, et il peut durer dans le temps, et donc n'est



EN ERGONOMIE, L'OBJECTIF EST DE DONNER DU POUVOIR D'AGIR AUX PERSONNES : LEUR PERMETTRE DE PENSER LEUR TRAVAIL, D'EN DÉBATTRE COLLECTIVEMENT, PUIS D'AGIR CONCRÈTEMENT POUR L'AMÉLIORER.



pas préjudiciable aux générations futures. Le travail soutenable, c'est donc un travail capable de s'adapter aux évolutions, qu'elles soient personnelles, sociales ou environnementales. À l'heure où les questions écologiques deviennent pressantes, il est essentiel d'intégrer ces enjeux à la réflexion sur le travail.

Dans quelle mesure le réchauffement climatique a-t-il déjà un impact sur la fréquence ou la gravité des accidents du travail ?

Nous constatons que les épisodes de fortes chaleurs entraînent davantage de malaises et d'arrêts de travail (cf. les travaux de synthèse de l'Anses ou de l'Inrs à ce sujet). Pourtant, la prévention reste souvent superficielle. On continue trop souvent à penser la prévention comme une réparation après coup ou comme une compensation, au lieu d'agir sur les causes réelles. Parfois, certains plans stratégiques cherchent à atteindre le "zéro accident", ce qui pousse en réalité à dissimuler les incidents. C'est une approche contre-productive, car c'est justement en étudiant les incidents évités de justesse que l'on apprend le plus sur les fragilités du travail. L'intelligence humaine se manifeste dans ces moments où l'on parvient à rattraper une situation avant qu'elle ne dégénère. Une vraie politique de prévention devrait s'appuyer sur une vision plus globale et systémique, basée sur le dialogue et la compréhension du travail réel, tel qu'il est fait et vécu sur le terrain.

Qu'en est-il de la pénibilité ?

C'est une question majeure. On a longtemps réduit la pénibilité à des critères physiques : le bruit, les postures, le port de charges, les horaires, etc. Mais la pénibilité est aussi vécue et ressentie. La pénibilité vécue, c'est celle qui apparaît quand des problèmes de santé rendent certaines tâches plus difficiles à accomplir. La pénibilité ressentie, elle, touche au sens du travail, à la reconnaissance, à l'intérêt des tâches à réaliser. Quand une personne ne trouve plus de sens à ce qu'elle fait, elle s'y épuise et peut finir par décrocher professionnellement. Certaines entreprises utilisent des outils comme l'Observatoire EVREST (Évolutions et relations en santé au travail), qui permettent de suivre l'évolution conjointe de la santé et des conditions de

travail pour anticiper d'éventuelles difficultés. C'est une démarche de prévention intéressante, mais encore trop rare.

Le vieillissement au travail est un autre grand sujet, surtout avec le recul de l'âge de la retraite. Que constatez-vous ?

On observe effectivement que le taux d'emploi des plus de 55 ans augmente, mais cela masque une réalité inquiétante : entre 60 et 64 ans, 45 % des personnes ne sont ni en emploi ni à la retraite d'après les enquêtes « Emploi » de l'Insee. Elles vivent une sorte de parenthèse forcée, souvent dans une grande précarité, et près de la moitié d'entre elles sont dans cette situation pour des raisons de santé ou de handicap. Cela montre que notre système de travail n'est pas pensé pour durer aussi longtemps. Il existe bien des dispositifs de départ anticipé, mais ils sont très peu utilisés car ils entraînent des pertes financières importantes. Beaucoup de salariés préfèrent donc tenir jusqu'à la retraite, parfois au prix de leur santé. Il faut repenser le travail pour rester en santé, le rendre capable de s'ajuster aux capacités changeantes des personnes, faire en sorte qu'il reste une ressource plutôt qu'un facteur d'usure.

Les grandes priorités pour les dix prochaines années ?

Question difficile s'il en est... Aujourd'hui, plusieurs problèmes majeurs n'ont toujours pas été résolus. Les chiffres des accidents du travail restent alarmants : 759 personnes ont perdu la vie en 2023. Dans certains secteurs comme le commerce, la banque ou les services, les accidents et les maladies professionnelles continuent même d'augmenter. Entre 2022 et 2023, on relève une hausse d'environ 5 % des accidents du travail, de 11 % des accidents du trajet et 17 % des maladies professionnelles, ainsi qu'une progression notable des accidents mortels dans ce secteur-là. Ces données constituent un véritable signal d'alerte. Par ailleurs, le réchauffement climatique est un défi immense. Les enquêtes européennes sur la « Qualité de vie et les conditions de travail » montrent que le nombre de personnes travaillant régulièrement dans des conditions de chaleur élevée a augmenté de manière continue depuis trente ans. Cela signifie

que le monde du travail n'est pas prêt à affronter ces nouvelles contraintes. Certes, les employeurs ont désormais l'obligation d'indiquer les mesures prises en cas de vigilance climatique, mais beaucoup reste à faire pour adapter les espaces et les postes, les organisations et les rythmes de travail.

Et l'intelligence artificielle est-elle une promesse ou une menace ?

Effectivement, un autre enjeu majeur est l'arrivée de l'intelligence artificielle. On nous promet souvent qu'elle réduira la pénibilité, on peut en douter. Les enquêtes « Conditions de travail » de la Dares montrent l'inverse en ce qui concerne l'introduction du numérique au travail : les efforts physiques restent importants, les rythmes s'accroissent et la surveillance numérique rend les salariés moins autonomes. Les technologies en elles-mêmes ne sont ni bonnes ni mauvaises, mais tout dépend de la manière dont elles sont intégrées. Aujourd'hui, ces outils sont souvent imposés sans diagnostic préalable ni concertation. Les salariés doivent s'adapter aux machines, au lieu que la technologie s'adapte à eux et à leur activité. Cela crée de nouvelles formes de pression, et parfois de souffrance.

Pour que ces innovations deviennent des ressources, il faut d'abord comprendre les réalités du travail, puis construire les outils avec celles et ceux qui les utiliseront. Sans cela, on risque de créer plus de contraintes que de solutions. Et au-delà de l'aspect humain, il faut aussi tenir compte de l'impact environnemental de ces technologies, très gourmandes en énergie et en ressources naturelles.

En somme, les dix prochaines années devraient être celles d'un rééquilibrage : remettre l'activité humaine au centre du travail, penser la santé non comme une simple absence de maladie, mais comme une dynamique vivante, adapter les organisations aux transformations du monde, et inventer un modèle de travail qui permette à chacun de durer, d'apprendre et de rester en santé tout au long de sa vie professionnelle sans que ceci se fasse au détriment des générations futures.

<http://ergonomie.cnam.fr/>



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

POISSONNIER ÉCAILLER

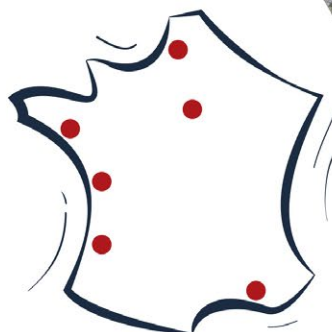
Un savoir-faire d'artisan

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

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

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

WWW.POISSONNIERS.COM



LE BHV VEND SON ÂME À SHEIN ?

L'annonce de l'arrivée de Shein au BHV a déclenché un tollé politique et syndical. Entre redressement espéré et indignation morale, le grand magasin marche sur un fil.



Shein est entré dans Paris... Le 5 novembre : le géant de l'e-commerce y a ouvert son premier magasin physique et pérenne au monde. Malgré les polémiques et les scandales, les clients étaient au rendez-vous. Pour l'occasion, la façade du grand magasin avait été redécorée avec des kakémonos noirs arborant le logo du géant chinois de la *fast fashion*. Un visuel y montrait également les présidents des deux entreprises Donald Tang et Frédéric Merlin, accompagné de la phrase ironique : « L'affiche qu'on n'aurait pas dû faire ! » S'il n'y avait que ça qu'ils n'auraient pas dû faire ! Régulièrement dénoncé pour promouvoir la mode ultra-éphémère, Shein vient d'être signalé à la justice française pour la commercialisation de poupées sexuelles à caractère pédopornographique. Étonnamment, ce scandale ne remet pas

en cause la collaboration, pourtant très critiquée.

C'est au tout début octobre que s'est faite l'annonce de l'ouverture d'un espace Shein en novembre, au BHV, à Paris. Jusqu'à présent, la marque chinoise vendait ses vêtements et accessoires exclusivement en ligne. Aussitôt la réaction des fournisseurs du grand magasin ne s'est pas fait attendre : furieux et scandalisés par la stratégie de la Société des grands magasins (SGM), propriétaire du BHV depuis 2023, ils menacent de partir tellement leurs valeurs et intérêts divergent. D'autant que la plupart sont confrontés à des factures impayées. L'incompréhension et la colère sont aussi partagées par les salariés du BHV qui ont appris l'arrivée de Shein par le communiqué de presse et un simple e-mail. « C'est une annonce surprise et sans concertation avec les représentants du personnel, raconte Stéphane Vincent, DSC au BHV. Le propriétaire de l'enseigne parisienne, Frédéric Merlin (SGM), avait bien promis une grande annonce pour relancer le commerce. Mais ce que beaucoup espéraient être une bonne nouvelle a finalement été vécu comme un électrochoc. Le lendemain de cette annonce publique, une réunion extraordinaire du Comité social et économique (CSE) a été convoquée en urgence. Trop tard pour parler de dialogue social. »

Pour la SGM, l'arrivée de Shein répond à une logique simple : attirer une clientèle jeune et redynamiser un commerce en





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.

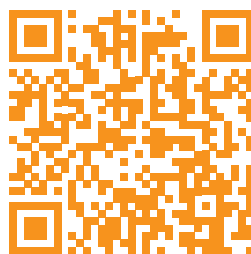
COMMENT Y ACCÉDER ?

- ▶ 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



perte de vitesse. « *Shein, c'est des milliards de chiffre d'affaires, des millions de clients en France. On ne peut pas passer à côté* », aurait expliqué la direction aux représentants du personnel. Pour Stéphane Vincent, « *ce partenariat est avant tout une question de survie. Le BHV connaît en effet une période difficile : chute de la fréquentation post-COVID, retards de paiement aux fournisseurs, ruptures de stock dans plusieurs rayons, et réduction drastique des effectifs* » Mais à quel prix ? Shein traîne une réputation sulfureuse : conditions de travail opaques, accusations de travail forcé, impact environnemental désastreux, et qualité des produits souvent contestée. Ces éléments n'ont pas échappé à la Mairie de Paris ni au ministre de l'Économie, qui ont publiquement exprimé leur désapprobation. Une douzaine de marques partenaires du BHV ne veulent pas être associées à l'image controversée du géant chinois. Les salariés, eux, oscillent entre colère et résignation. « *On vend notre âme pour survivre* », a confié l'un d'eux. Pour Stéphane Vincent, « *l'arrivée de Shein dans nos murs est synonyme d'un changement profond du modèle économique du BHV, tourné vers le low cost et l'ultra fashion, bien loin de l'identité et des valeurs de notre enseigne. Au final, ce modèle interroge sur l'avenir de notre métier* ».

Derrière la polémique Shein, c'est surtout la fragilité économique du BHV qui se dessine. « *Depuis son rachat, l'enseigne peine à payer ses fournisseurs et à maintenir ses stocks. Des rayons entiers sont vides, confie Stéphane. Les fournisseurs ne veulent plus envoyer de marchandises, car les paiements arrivent avec des retards importants pour certains. Le magasin, autrefois emblème du commerce parisien, voit sa fréquentation se maintenir mais ses ventes s'effondrer. Les clients rentrent, regardent, mais on n'a plus rien à leur vendre. Cette crise logistique pèse sur les équipes : comme on ne fait plus de chiffre, on n'embauche pas. C'est le serpent qui se mord la queue.* »

SHEIN, BOUÉE DE SECOURS OU PARI DANGEREUX ?

Le partenariat avec Shein prendra la forme d'une boutique de plus de 1 000 m² installée au 6^e étage du BHV, pour une durée de plusieurs mois. Shein y proposera essentiellement des vêtements féminins, gérés par son propre personnel intérimaire.

La direction promet un contrôle strict de la conformité des produits, mais les syndicats restent sceptiques : « *Comment croire à un contrôle rigoureux quand Shein a déjà été sanctionnée à plusieurs reprises ?* » interroge Stéphane Vincent. Le modèle logistique de Shein, fondé sur la livraison express et le renouvellement constant des collections, paraît difficilement compatible avec la lenteur d'un circuit d'approvisionnement physique.

Dans les rayons du magasin, les réactions sont contrastées. « *Certains clients me disent : "Moi, je ne viendrai plus, c'est honteux." D'autres se réjouissent, parce que les prix sont imbattables. Mais à force de tirer vers le bas, on tue ce qu'était le BHV* », s'inquiète Stéphane.

Fait notable : les Galeries Lafayette, ancien propriétaire du BHV, ont catégoriquement refusé d'accueillir Shein dans leurs magasins franchisés en province. « *Cette enseigne ne correspond pas à nos valeurs* », ont indiqué plusieurs directions locales, marquant une fracture nette entre la maison mère historique et le nouveau management du BHV. De son côté, l'intersyndicale a adressé une lettre ouverte au gouvernement et à la Mairie de Paris pour dénoncer la gestion actuelle et réclamer des garanties sociales. Au-delà des chiffres, c'est l'image du BHV qui se joue. Ce partenariat, pensé pour relancer un magasin fragilisé, pourrait au contraire accentuer son déclin symbolique. « *On comprend la logique économique, mais moralement, c'est catastrophique. Le BHV, c'est un lieu emblématique de Paris. Associer son nom à Shein, c'est sacrifier son identité* », conclut Stéphane Vincent. Reste à savoir si ce pari commercial sauvera le BHV ou précipitera un peu plus sa perte.

LES CHIFFRES FOUS DE SHEIN

Fondée en Chine en 2012 et basée à Singapour, Shein emploie **16 000** personnes et compte **7 000** fournisseurs.

▣ Plus de **1,86** milliard d'euros de bénéfices et environ **39** milliards d'euros de volume d'affaires selon le Financial Times.

Présent dans plus de **150** pays, Shein vend surtout aux États-Unis et en Europe.

▣ Shein propose **470 000** produits différents soit **900** fois plus qu'une enseigne française du commerce classique. Il y a **7 220** nouvelles références par jour en moyenne contre **310** pour H&M.

▣ Près de **5 000** tonnes de produits sont envoyées par avion chaque jour de Chine par Shein, soit plus de **50** avions-cargos par jour, selon Cargo Facts consulting.

▣ Shein est l'enseigne de mode où les Français ont dépensé le plus en 2024, selon une étude de Joko, en 2025.

▣ **94 %** des produits sont non conformes, dont **66 %** dangereux, selon la ministre des Comptes publics.



Contact

Stéphane Vincent
DSC au BHV
07 71 14 50 05
v_stephane@yahoo.fr

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