



IMPULSION

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

92

Juin 2026

COMMERCE
« LA CFTC, UN
SYNDICAT QUI ME
RESSEMBLE ! »

AGRO
Filières agricoles :
la souveraineté
en question

FOCUS

NAO 2026 : le dialogue sous tension

VOS DROITS
SALARIÉS ET PARENTALITÉ :
UN SOCLE DE DROITS
PROTÉGÉS PAR LA LOI

L'ÉCO-SANTÉ

UNE AMBITION DURABLE POUR UN AVENIR EN MEILLEURE SANTÉ



En agissant plus tôt, plus vite et autrement, vous préservez votre santé et celle des autres ! C'est pour cela qu'Harmonie Mutuelle a lancé le mouvement de l'Éco-santé, en soutenant et en encourageant toutes les actions qui favorisent la santé et le bien-être des Français au quotidien.

Un changement de paradigme

Les défis de santé publique sont aujourd'hui plus urgents que jamais. Vieillesse de la population, maladies chroniques et déficit croissant de l'Assurance maladie interrogent la pérennité du système de santé français. Paradoxalement, la France figure parmi les pays européens aux plus fortes dépenses de santé rapportées au PIB, sans pour autant se classer parmi les leaders en termes d'espérance de vie en bonne santé. Face à ce constat, l'Éco-santé propose un changement de paradigme visant à mobiliser les ressources. Ce projet repose sur trois piliers : **agir plus tôt, agir plus vite, et agir autrement**, avec la prévention comme clé de voûte.

Prévention : rendre le soin simple et désirable

Si la prévention semble évidente en théorie, elle reste souvent négligée en pratique. Selon une récente enquête menée par Harmonie Mutuelle, 7 Français sur 10 se disent prêts à adopter un mode de vie plus sain, mais seulement la moitié

d'entre eux effectue régulièrement des dépistages. Pour lutter contre ce paradoxe, Harmonie Mutuelle multiplie les initiatives concrètes comme l'organisation de dépistages sur le lieu de travail ou encore en soutenant près de 500 événements sportifs dans toute la France, encourageant ainsi la pratique de l'activité physique et l'engagement des Français pour un mode de vie plus sain.

Accès aux soins : lutter contre le renoncement

L'Éco-santé ne se limite pas à des principes ; elle se traduit par des actions concrètes et mesurables. Avec le réseau de 1 800 établissements de VYV3 et un partenariat avec Kalixia, Harmonie Mutuelle favorise l'accès aux soins en orientant vers des solutions de prise en charge plus proches et plus rapides.

Santé et environnement : une interdépendance à valoriser

Agir autrement, c'est aussi intégrer la dimension environnementale. La démarche s'appuie sur des actions concrètes, comme le réemploi de dis-

positifs médicaux ou l'encadrement scientifique des médecines douces. L'objectif ? Proposer des solutions innovantes, durables et scientifiquement validées, en sensibilisant à la fois les patients et les professionnels de santé. De même, la création d'un référentiel pour les Interventions non médicamenteuses (INM) devrait offrir une alternative complémentaire aux approches traditionnelles. La sophrologie ou l'hypnose, bénéficient d'une reconnaissance scientifique croissante et pourraient être intégrées aux parcours de soins.

Une vision collective pour un impact global

L'ambition de la mutuelle est de créer un cercle vertueux où la prévention, le juste recours aux soins et la préservation de l'environnement profitent à la fois à la communauté et au système de santé. En maîtrisant les dépenses, l'Éco-santé entend limiter la hausse des cotisations et garantir une santé accessible et durable pour tous.



Pour plus d'informations, contactez-nous :
relation.partenaire@harmonie-mutuelle.fr



17

Focus

NAO 2026 : le dialogue sous tension

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

8

REGARDS CROISÉS

Le dialogue social à l'épreuve de l'IA

11

AGRO

Filières agricoles : la souveraineté en question

14

VOS DROITS

Salariés et parentalité : un socle de droits protégés par la loi

24

VIE SYNDICALE

Représentants de proximité : utiles mais impuissants ?

26

COMMERCE

« La CFTC, un syndicat qui me ressemble ! »

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

ÉDITO



TOUCHE PAS À LA FÊTE DU TRAVAIL !

On nous refait le coup du 1^{er} mai. Comme chaque année, certains ressortent l'argument éculé d'une prétendue « liberté de travailler » qu'il faudrait opposer aux syndicats. Ça devient franchement insupportable et, surtout ça n'a pas de sens. Car vivre en société, ce n'est pas ériger des choix individuels en règles collectives. Oui, certains accepteraient de travailler le 1^{er} mai, la nuit ou dans des conditions dégradées. Mais depuis quand le consentement individuel suffit-il à fonder des droits ? Les salariés, dans leur immense majorité, aspirent à des salaires dignes, des conditions de travail décentes, une véritable protection. Et ces aspirations ne deviennent réalité que lorsqu'elles sont portées collectivement. Encore une fois, le 1^{er} mai n'est pas un jour comme les autres : c'est une conquête sociale, la fête des travailleurs. Défendre ce jour, c'est défendre un modèle social qui protège les temps de repos et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

L'autre sujet majeur concerne les NAO. Chaque année, la même question revient : comment concilier salaires et santé des entreprises ? Deux exigences légitimes, trop souvent présentées comme incompatibles. D'un côté, la réalité sociale est là : la pauvreté progresse et les inégalités se creusent. De l'autre, les employeurs répètent qu'il n'y aurait pas de marge. Mais alors, où se situe la vérité ? Certains vont jusqu'à prôner une hausse du temps de travail. Mais travailler plus, est-ce vraiment créer plus de richesse ? Les vrais enjeux sont ailleurs : trop de jeunes restent éloignés de l'emploi, trop de seniors en sont exclus dès 50 ans. La question n'est pas de travailler plus, mais de travailler mieux, et de permettre à chacun de trouver sa place tout au long de la vie.

À la veille des vacances d'été, je souhaite à chacune et chacun d'entre vous de pouvoir profiter pleinement de ce temps de repos. Qu'il soit l'occasion de se ressourcer, de partager des moments précieux et de revenir avec l'énergie nécessaire pour poursuivre ensemble nos engagements.

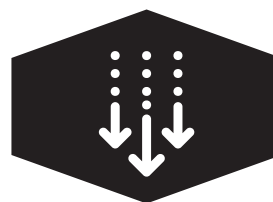


Patrick Ertz,
président de la CFTC-CSFV
06 80 21 29 12
patrick.ertz@csfv.fr

RECRUTEMENT 2026 : ÇA TIENT BON !



D'après l'enquête annuelle Besoins en main-d'œuvre (BMO) 2026 de France Travail et du Crédoc, les entreprises prévoient 2,27 millions d'embauches cette année, soit 6,5 % de moins par rapport à 2025. Malgré un contexte économique plus incertain, les entreprises françaises maintiennent un niveau de recrutement soutenu. Les TPE-PME réalisent près de deux embauches sur trois, montrant leur rôle clé dans l'emploi local. Avec 319 000 projets de recrutement, l'hôtellerie-restauration demeure l'un des premiers secteurs employeurs en France suivi par le commerce et la distribution qui en totalisent 264 000.



LA CROISSANCE À L'ARRÊT !

L'économie française montre des signes de ralentissement préoccupants. D'après l'Insee, le produit intérieur brut (PIB) a stagné au 1^{er} trimestre (0,0 %, contre + 0,2 % au 4^e trimestre 2025), dans un contexte marqué par un recul de l'investissement (-0,4 %) et de la consommation des ménages. Dans ce climat d'incertitude, l'objectif de croissance de 0,9 % fixé par le gouvernement pour l'ensemble de l'année, déjà revu à la baisse en raison du contexte international, paraît de plus en plus difficile à atteindre. Parallèlement, l'inflation repart légèrement à la hausse, à 2,2 % sur un an en avril, après plusieurs mois d'accalmie, tandis que l'emploi marque le pas.

ÉPIDÉMIE D'ARRÊTS MALADIE

Le coût des arrêts maladie ne cesse d'augmenter, atteignant jusqu'à 18 milliards d'euros pour l'Assurance maladie, entre 2019 et 2025, voire davantage en incluant la fonction publique. Face à cette progression (+ 45 %), le gouvernement prépare des mesures pour limiter l'absentéisme et réduire la dépense. Cette hausse s'explique par plusieurs facteurs : vieillissement de la population, évolution du rapport au travail, mal-être en entreprise ou encore difficultés d'accès aux soins. À noter que les arrêts de travail liés à des troubles de santé mentale ont augmenté de 90 % depuis 2017 et représentent désormais plus de 40 % des arrêts de plus de 90 jours.



EMPLOI DES SENIORS : UN DÉFI PERSISTANT



La question de l'emploi des seniors devient de plus en plus sensible en France, dans un contexte de vieillissement de la population et de recul de l'âge de la retraite. Malgré une progression du taux d'emploi des 55-64 ans, à 60,4 % en 2024, la France reste en retrait de cinq points par rapport à la moyenne européenne. Et l'on vieillit professionnellement plus vite en France qu'ailleurs : dans une enquête Ipsos de 2022, les candidats se percevaient ainsi comme senior en moyenne à partir de 53 ans, les recruteurs à partir de 50 ans.

EN CHIFFRE

60%

des Français expriment des difficultés financières au quotidien et 11 % (un sur dix) n'arrivent pas à s'en sortir au quotidien.

Ipsos BVA avril 2026



AU TRAVAIL, LES FRANÇAIS DÉCROCHENT

Selon une étude Gallup publiée en avril 2026, seuls 8 % des salariés français se disent engagés dans leur travail, un niveau parmi les plus faibles d'Europe, aux côtés de la Suisse et de la Croatie. En Europe, la moyenne atteint 12 %, contre 31 % aux États-Unis et au Canada. Cette faible implication aurait coûté environ 325 milliards d'euros à l'économie française en pertes de productivité sur un an. Pour autant, les salariés européens, dont les Français, déclarent être globalement plus heureux et moins stressés que la moyenne mondiale : 40 % estiment prospérer dans leur vie, contre 34 % au niveau global.

INÉGALITÉS : LES DIRIGEANTS CREUSENT L'ÉCART

Selon le nouveau rapport conjoint de la Confédération syndicale internationale (CSI) et de Oxfam, la rémunération des dirigeants des grandes entreprises françaises a progressé en 2025 trois fois plus vite que celle des salariés. Cet écart s'explique notamment par l'évolution des rémunérations des directeurs généraux et PDG du CAC 40. Cette tendance de long terme traduit une concentration croissante des richesses au profit des dirigeants et des actionnaires. De leur côté, les salaires réels des travailleurs ont reculé de 12 % depuis 2019. Dans le même temps, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des 1 500 entreprises analysées atteint en moyenne 16 %, ce qui correspond à un écart significatif de revenus sur l'année. Face à ces constats,

la CSI et Oxfam plaident pour une imposition plus effective des super-riches sur les revenus et la richesse afin de réduire les inégalités.



LES JEUNES PRÊTS À S'ENGAGER

Selon les résultats de la 5^e édition du baromètre RDS-OpinionWay « Jeunes et dialogue social », publiés en février 2026, près de trois quarts des 18-35 ans estiment que les syndicats sont indispensables dans toutes les entreprises, même si leur rôle apparaît souvent limité. Ils sont également 73 % à juger que le dialogue social fonctionne correctement dans leur entreprise ou leur administration. Par ailleurs, une même proportion se dit prête à s'engager dans une cause : parmi ces jeunes, l'engagement syndical arrive en deuxième position des formes de mobilisation envisagées, juste après le milieu associatif.

L'ŒUF, NOUVEAU CHAMPION DE LA CONSOM- MATION



Aliment simple, économique et très polyvalent, l'œuf séduit de plus en plus les consommateurs. D'après le Comité national pour la promotion de l'œuf (CNPO) et l'Itavi (Institut technique de l'aviculture), la consommation moyenne atteint 227 œufs par habitant en 2024 et pourrait grimper à un niveau record de 237 en 2025, en incluant l'ensemble des usages (œufs coquille, ovoproduits, consommation à domicile et hors domicile). Les achats en magasin ont progressé de 5 % en un an, et depuis 2023, environ 300 millions d'œufs supplémentaires sont écoulés chaque année en grande distribution. En 2025, les ménages ont ainsi acheté 7,3 milliards d'œufs.

Le dialogue social à l'épreuve de l'IA

À l'heure où l'intelligence artificielle bouleverse les organisations du travail, entreprises et juristes s'accordent sur un point : l'enjeu est autant humain que technologique. Interviews croisées entre Mahdi Boukennat, directeur des relations sociales chez Auchan Retail, et Pauline Bousch, avocate du cabinet Alkyne Avocats et qui rédige une thèse sur le dialogue social de l'IA.

Pour Mahdi Boukennat, directeur des relations sociales chez Auchan Retail, l'IA sera un axe important des prochaines négociations.

Quel rôle jouez-vous chez Auchan ?

Nous accompagnons les projets de transformation, notamment liés à l'IA, avec nos partenaires sociaux. Ces sujets font l'objet d'informations-consultations à travers nos instances représentatives du personnel, parfois complétées par des expertises demandées par nos élus. Cela permet d'avoir une vision plus précise des projets avant de rendre un avis éclairé. Au-delà de ces cadres formels, nous entretenons un dialogue social constructif avec des échanges réguliers et directs avec nos élus et délégués syndicaux.

L'IA est-elle une opportunité pour le dialogue social ?

Oui, clairement. L'IA soulève des questions majeures sur le sujet du social et de l'emploi de demain. Elle oblige à embarquer les partenaires sociaux dans des réflexions sur les parcours professionnels, l'employabilité et la formation. À travers les négociations, notamment sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), nous construisons des socles communs pour adapter nos collaborateurs aux nouvelles technologies et à l'usage de l'IA.

Y a-t-il des risques de transformation des métiers ?

L'IA va transformer en profondeur certains métiers. Nous identifions plusieurs catégories : les métiers stables, innovants, sensibles et en tension. L'enjeu

est d'accompagner l'évolution des métiers les plus exposés vers des activités à plus forte valeur ajoutée. Par exemple, le rôle d'hôte ou d'hôtesse de caisse pourrait se tourner vers davantage de relation client, grâce à l'automatisation de l'encaissement.

Le développement de l'IA fait-il l'objet d'accords ou de négociations spécifiques ?

Nous n'avons pas encore d'accord spécifique sur l'IA, mais ce sujet constituera un axe majeur des prochaines négociations sur la gestion des emplois et des parcours professionnels. Pourquoi ? Parce que nous savons que l'IA va transformer en profondeur les métiers. Il est donc essentiel d'anticiper ces évolutions et de se projeter en matière de développement des compétences, de formation et d'accompagnement des collaborateurs. Il ne faut pas en avoir peur, mais simplement de prendre le sujet à bras-le-corps pour former, accompagner et lutter contre la fracture numérique afin que l'ensemble des collaborateurs, de l'employé au cadre, puissent utiliser ces outils efficacement.

Avez-vous un message pour les représentants du personnel ?

Nous devons travailler ensemble sur ces sujets. Un processus d'information-consultation sera mené dans le cadre des orientations stratégiques de l'entreprise, afin d'assurer un dialogue transparent et constructif. Par ailleurs, notre observatoire des métiers traitera des enjeux liés à l'IA. Il est essentiel d'aborder ce sujet avant tout sous un angle humain, et pas uniquement technologique, en veillant à ses impacts sur les métiers, les compétences et les conditions de travail.

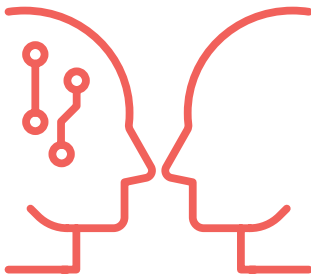


**IL NE FAUT PAS
AVOIR PEUR
DE L'IA !**





L'IA IMPOSE UNE NOUVELLE DYNAMIQUE AU DIALOGUE SOCIAL



Pour Pauline Bousch, seule une approche collective fondée sur la formation, la transparence et l'anticipation fera de l'IA une opportunité durable.

Quels sont les principaux risques juridiques liés à l'IA ?

Ils sont multiples. Tout d'abord, il existe des risques de fuites de données lorsque des informations confidentielles sont communiquées à des systèmes d'IA. Ensuite, des risques psychosociaux peuvent émerger, par exemple lorsque l'IA est utilisée pour optimiser les plannings au détriment des temps de pause ou des conditions de travail. Enfin, le phénomène de « shadow IA », lorsque les salariés

utilisent des outils d'IA sans en informer leur direction, soulève des enjeux importants en matière de sécurité, de confidentialité, mais aussi de maintien des compétences et de santé au travail.

Et en matière de recrutement ?

L'IA est aujourd'hui largement utilisée pour traiter un grand nombre de candidatures. Toutefois, elle pose un problème majeur : celui des biais discriminatoires. Si les systèmes d'IA sont entraînés sur des données qui ne reflètent pas la diversité des profils, en termes de genre, d'origine, de parcours ou de formation, ils peuvent reproduire, voire amplifier certaines discriminations, sans qu'il n'y ait d'intention initiale de la part de l'employeur.

Le droit encadre-t-il suffisamment ces pratiques ?

Le règlement sur l'IA a créé une approche basée sur les risques afin d'anticiper la régulation des systèmes d'IA en fonction de leur impact sur les droits fondamentaux des personnes. Certains usages sont interdits, tandis que d'autres sont autorisés

mais fortement encadrés, avec des exigences de transparence et de traçabilité. En droit du travail, ces règles influencent directement les pratiques des employeurs et leur manière d'intégrer l'IA dans la gestion des métiers et des compétences.

Quel est le rôle du dialogue social et du CSE ?

Il est central. Le CSE doit généralement être informé et consulté lors de l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise. Le dialogue social permet d'identifier des valeurs, d'élaborer des chartes et des accords qui encadrent les usages de l'IA, tant du côté de l'employeur que des salariés. L'essentiel reste de maintenir l'humain dans le schéma de décision. De nombreux documents sont disponibles en ligne, par exemple sur le site Dial-IA. L'enjeu est d'anticiper les impacts de l'IA sur l'emploi, la santé au travail ou encore la rémunération. En résumé : l'IA impose une nouvelle dynamique au dialogue social, qui devient un levier essentiel pour accompagner la transformation des métiers.

Comment avancer concrètement ?

Il est essentiel de progresser par étapes, car il ne s'agit pas d'une négociation unique sur l'IA. Il faut d'abord établir des principes clairs, définir des usages responsables, puis engager des discussions thème par thème. L'objectif est de construire un cadre à la fois protecteur et favorable à l'innovation, en plaçant systématiquement l'humain au cœur des décisions.

Le dialogue social permet d'identifier des valeurs, d'élaborer des chartes et des accords qui encadrent les usages de l'IA, tant du côté de l'employeur que des salariés.



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 Facebook | ocirp.fr

Dialogue & Solidarité

Vous soutenir suite à la perte de votre conjoint

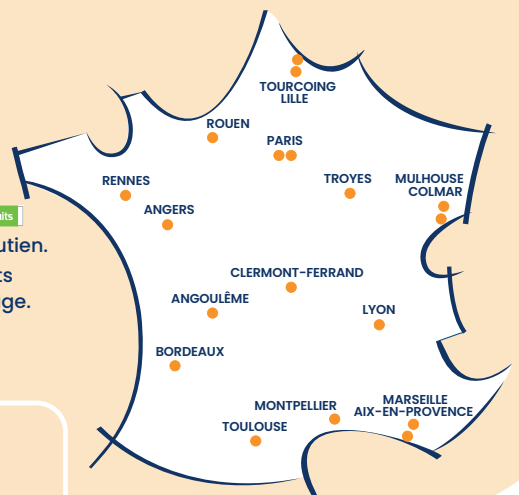
- Écoute téléphonique via un numéro d'appel gratuit : **0 800 494 627** Service & appel gratuits
- Entretiens individuels et groupes de soutien.
- 18 espaces d'accueil et d'écoute ouverts à toute personne en situation de veuvage.

93%

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

9,8/10

note moyenne de recommandation par les personnes accompagnées.



Filières agricoles : la souveraineté en question

La souveraineté alimentaire s'impose comme un sujet central. En 2025, la production française de volaille et d'œufs progresse, mais moins vite que la consommation, tandis que le marché laitier reste sous pression. Décryptage.



PRODUIRE DAVANTAGE EN FRANCE !



« La filière avicole française est confrontée à une contradiction de plus en plus marquée : la consommation de volaille et d'œufs augmente de façon régulière, mais la production nationale ne parvient pas à suivre. Aujourd'hui, près d'un poulet sur deux consommés dans le pays serait importé. Cette réalité se retrouve particulièrement dans les produits transformés, sandwiches, émincés de volaille ou plats préparés, où l'origine des viandes reste souvent peu lisible. Cela pose question, notamment en matière de normes sanitaires et de sécurité alimentaire, qui ne sont pas toujours équivalentes à celles appliquées en France. De plus, ces produits génèrent des marges importantes pour les industriels, tandis que les consommateurs, eux, pensent acheter des produits de qualité française en se fiant à la notoriété des marques. Plusieurs facteurs expliquent ces difficultés.

Le développement de la production en France se heurte notamment à des contraintes administratives importantes et à des oppositions locales. Les projets d'élevage, comme la construction de poulaillers, peuvent ainsi être fortement ralentis, avec parfois jusqu'à trois ans entre le lancement d'un projet et le début effectif de la production. Le constat est similaire pour les œufs : la demande augmente, portée notamment par leur coût accessible et leur apport en protéines. Pourtant, une partie de l'offre repose déjà sur des ovoproduits importés. Dans la restauration et l'industrie agroalimentaire, les œufs transformés venus de l'étranger sont largement utilisés.

Les accords de libre-échange en cours ou à venir, notamment avec le Mercosur, risquent d'accentuer cette tendance. Demain, les importations pourraient encore se diversifier, avec des produits provenant de zones où les exigences ne sont pas les mêmes qu'en France. Cela soulève des enjeux majeurs en termes de concurrence, de traçabilité et de respect des standards sanitaires.

La filière fait également face à une réduction du nombre d'abattoirs, en particulier municipaux. Moins rentables, confrontés à une baisse d'activité, ces structures disparaissent progressivement au profit d'unités plus importantes. Cette concentration entraîne un allongement des distances de transport des animaux, en contradiction avec les objectifs affichés de bien-être animal et de circuits courts.

Plus largement, l'accès à une alimentation de qualité reste étroitement lié au pouvoir d'achat. Dans un contexte de hausse des prix, de nombreux consommateurs se tournent vers des produits moins chers, souvent importés, ce qui contribue à accentuer les inégalités alimentaires. Certaines décisions économiques ont également des effets indirects sur l'ensemble des filières agricoles : par exemple, la réduction du cheptel laitier entraîne mécaniquement une



baisse de la production de viande bovine, ce qui participe à la hausse des prix.

Dans ce contexte, plusieurs pistes sont avancées pour renforcer la souveraineté alimentaire : relancer la production nationale en simplifiant les procédures et en facilitant les projets d'élevage, améliorer la transparence sur l'origine des produits, soutenir durablement les filières agricoles et rééquilibrer les règles du commerce international. L'objectif est de produire davantage en France afin de répondre aux besoins, tout en garantissant une rémunération juste des producteurs et un accès à une alimentation de qualité pour l'ensemble des consommateurs. »



Contacts

Philippe Soulard, Secrétaire National en charge de l'artisanat alimentaire
06 70 27 93 29
philippe.soulard@csfv.fr



Nicolas Gouard,
06 47 52 67 77
Négociateur de branches du secteur agroalimentaire
nicolas.gouard@csfv.fr

VOUS AVEZ DIT SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE ?

En France, la notion de souveraineté alimentaire est désormais définie par la loi sur la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations en agriculture de 2025 :

« La souveraineté alimentaire s'entend comme le maintien et le développement des capacités de la Nation à produire, à transformer et à distribuer les produits agricoles et alimentaires nécessaires à l'accès de l'ensemble de la population à une alimentation saine, et le soutien des capacités exportatrices contribuant à la sécurité alimentaire mondiale. »



LAIT : LA SITUATION FRANÇAISE RESTE GLOBALEMENT SOLIDE



« La question de la souveraineté alimentaire appliquée au secteur laitier doit être replacée dans un contexte économique plus large. Récemment, la décision de l'entreprise Lactalis de réduire sa collecte de lait en France a suscité des interrogations. Elle s'explique d'abord par une difficulté à valoriser l'ensemble des composants du lait. Si certains produits, comme le fromage, les yaourts, la crème ou le lait infantile, trouvent facilement des débouchés, d'autres, notamment le lait écrémé transformé en poudre, sont beaucoup plus difficiles à écouler. Or, lorsque la valorisation de ces coproduits est insuffisante, l'équilibre économique devient défavorable : les gains réalisés sur les produits rentables sont en partie annulés par les coûts liés à la transformation et au stockage du lait excédentaire. Dans ce contexte, réduire la collecte apparaît

comme une décision rationnelle pour éviter de produire des volumes qui ne peuvent pas être correctement valorisés.

Un second facteur tient à la bataille sur le prix du lait entre industriels et producteurs. Pour y remédier, certains accords visent à augmenter la part des produits destinés au marché français à travers les produits de grande consommation, mieux valorisés, afin de relever le prix du lait payé aux producteurs, quitte à réduire les volumes exportés. Concernant la souveraineté alimentaire, la situation française reste globalement solide : la quasi-totalité des produits laitiers consommés en France est issue de lait français. La baisse de la collecte ne remet donc pas en cause l'autosuffisance nationale. De plus, le lait est un produit peu délocalisable en raison de sa nature périssable, ce qui limite fortement le recours aux importations.

Chez Lactalis, les investissements à l'international, notamment dans des pays en développement, répondent à une logique de croissance sur des marchés en expansion plutôt qu'à une volonté de remplacer la production française. Le secteur laitier mondial étant très fragmenté, ces investissements permettent de capter de nouveaux débouchés sans nécessairement affecter l'approvisionnement national. Aujourd'hui, Lactalis est numéro 1 dans le monde et pèse près de 5 % du secteur laitier mondial peu concentré.

Cependant, ces évolutions soulèvent d'autres enjeux. La réduction des volumes

collectés peut avoir un impact sur l'emploi dans les territoires, notamment à travers des fermetures ou des réorganisations d'unités industrielles. Pour les agriculteurs, il s'agit d'une véritable onde de choc. Confrontés à un impact financier important, ils réclament une meilleure rémunération afin de compenser ces pertes et préserver la viabilité de leurs exploitations.

Par ailleurs, certaines dynamiques de marché, comme le développement du bio, se heurtent à une demande insuffisante, les consommateurs restant majoritairement sensibles au prix. Enfin, la filière met en lumière un déséquilibre dans le débat public : si les questions agricoles et industrielles sont largement discutées, la situation des salariés de l'agroalimentaire, eux aussi affectés par ces transformations, reste souvent peu visible. »



Contact

Romain Breton,
Secrétaire National en charge du
commerce non alimentaire
06 78 81 39 99
romain.breton@csfv.fr

3 QUESTIONS À

Patrick Ertz,
président de la CFTC-CSFV



Le système agroalimentaire français est-il à bout de souffle ?

La situation actuelle soulève plusieurs inquiétudes. On constate par exemple des pénuries ponctuelles d'œufs, liées notamment à une hausse de la consommation depuis le Covid. En parallèle, la création de nouveaux élevages se heurte à des délais administratifs et réglementaires très longs, parfois cinq à six ans pour obtenir les autorisations nécessaires. Résultat : la France importe davantage pour répondre à la demande. Or ces importations posent problème en matière de traçabilité et de normes sanitaires. Certains produits peuvent être conditionnés en Europe tout en venant de pays aux exigences sanitaires différentes, avec un simple étiquetage « origine Europe ».

Cette évolution interroge, alors que la France a longtemps été

considérée comme une référence en matière de sécurité sanitaire et de qualité alimentaire. Entre mondialisation des échanges et accords de libre-échange, certains observateurs craignent un affaiblissement progressif de notre modèle.

La malbouffe est-elle seulement une question de prix ?

La question de la malbouffe reste centrale, mais le sujet est plus complexe qu'il n'y paraît. Contrairement à une idée largement répandue, une alimentation industrielle ou ultratransformée n'est pas toujours moins coûteuse qu'une alimentation plus qualitative. Les difficultés d'accès à une alimentation saine tiennent aussi aux habitudes de consommation, au manque de temps, à l'offre disponible selon les territoires et, bien sûr, aux contraintes budgétaires. La hausse des salaires peut être une partie de la réponse, mais elle n'est pas le seul levier. L'enjeu est donc de permettre aux ménages modestes d'accéder à une alimentation de qualité sans être contraints par leur budget.

Quelles solutions pour y répondre ?

Plusieurs pistes sont évoquées pour répondre à cet enjeu à la fois économique, sanitaire et social : utiliser la fiscalité pour rééquilibrer la concurrence avec les produits importés, renforcer le pouvoir d'achat ou encore développer des dispositifs comme les chèques alimentaires et l'élargissement des titres-restaurant à l'achat de produits alimentaires. L'objectif est double : soutenir les filières françaises tout en garantissant une alimentation de qualité accessible à tous.

FILIÈRE AVICOLE : QUOI DE N'ŒUF ?

En 2025, la production française de volaille augmente, principalement grâce au poulet, mais la consommation progresse encore plus rapidement, faisant chuter le taux d'autosuffisance sous les 80 %. Pour les œufs, la production reste quasi stable (+ 0,8 %) tandis que la consommation croît davantage (+ 4,9 %), entraînant une hausse des prix et des importations, avec un taux d'auto-provisionnement de 94 %. À horizon dix ans, les besoins pour répondre à la demande sont considérables, mais jugés réalisables. La filière volaille prévoit la construction de 2 800 poulaillers (dont 600 Label Rouge), une modernisation globale et 2,8 milliards d'euros d'investissements. La filière œufs estime devoir créer un million de places de poules pondeuses par an, soit 575 poulaillers et 1,1 milliard d'euros d'investissements.



SALARIÉS ET PARENTALITÉ : UN SOCLE DE DROITS PROTÉGÉS PAR LA LOI



Le Code du travail prévoit pour les salariés parents un socle de droits dits « d'ordre public ». Cela signifie que l'employeur ne peut pas les refuser, quelles que soient les circonstances, dès lors que vous remplissez les conditions légales.

* LE CONGÉ DE NAISSANCE (OU D'ADoption)

La loi prévoit pour tout salarié (en CDI, CDD à temps plein ou à temps partiel) le bénéfice de ce congé sans condition d'ancienneté.

Ce congé est d'une durée de 3 jours ouvrables, y compris en cas de naissances multiples et doit obligatoirement être pris par le salarié soit le jour de la naissance de votre enfant, soit le 1^{er} jour ouvrable suivant le jour de la naissance.

Dans le cadre d'une adoption, le congé peut débuter soit 7 jours avant l'arrivée prévue de l'enfant dans votre foyer, soit le 1^{er} jour ouvrable qui suit cette arrivée. Ce congé doit être pris plus tard dans les 8 mois suivant la date d'arrivée.



NOTEZ-LE !

La mère de l'enfant n'a pas droit à ce congé qui ne se cumule pas avec le congé maternité.

Ce congé est rémunéré comme s'il avait été travaillé et ne peut être refusé par l'employeur.

Protection contre le licenciement dans le cadre de ce congé : pendant votre congé de naissance, votre employeur ne peut pas vous licencier.

Votre employeur ne peut pas non plus vous licencier durant les 10 semaines suivant la naissance de votre enfant.

Toutefois, votre employeur peut rompre votre contrat en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir votre contrat pour un motif autre que votre congé de naissance.

* LE NOUVEAU « CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE »

À compter du 1^{er} juillet 2026, tout parent d'enfant né à compter du 1^{er} janvier 2026 ou adopté à compter de cette date pourra bénéficier de ce nouveau congé à condition d'avoir épuisé son congé maternité, d'adoption ou paternité. Chaque parent pourra prendre le congé simultanément ou en alternance avec l'autre. L'employeur ne peut refuser ce congé ou le reporter.

La durée du congé est, au choix du parent, de 1 mois ou de 2 mois et peut être fractionnée en deux périodes, d'un mois chacune. Un maintien de salaire n'est pas prévu mais le salarié peut bénéficier, s'il remplit les conditions

nécessaires, du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale.

Protection contre le licenciement dans le cadre de ce congé : l'employeur ne peut pas licencier le salarié pendant la durée de son congé sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant.

* LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Après la naissance ou l'accueil de son enfant, un salarié peut bénéficier de ce congé sans condition d'ancienneté. Depuis 2021, ce congé a été allongé pour permettre une meilleure implication du second parent.

Le bénéficiaire peut être le père de l'enfant marié ou lié par un Pacs avec la mère, le conjoint ou le concubin qui vit en couple avec la mère ou, pour un couple de femmes et en cas de reconnaissance conjointe anticipée, la mère qui n'a pas accouché.

Ce congé est d'une durée de 25 jours calendaires pour une naissance simple et 32 pour des naissances multiples et comporte 2 périodes distinctes :

- Période obligatoire de 4 jours calendaires après le congé de naissance.
- Période facultative de 21 jours calendaires à prendre après la période obligatoire ou non, selon le choix du salarié. Ces jours peuvent être pris en 1 seule fois ou de manière fractionnée. Si ces jours sont pris de manière fractionnée, ils doivent être pris en 2 périodes au plus, comportant chacune une durée minimale de 5 jours.

Le congé de paternité doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance ou l'accueil de l'enfant et peut être reporté en cas de décès de la mère.

Le bénéficiaire ne bénéficie pas d'un maintien de salaire intégral mais perçoit des indemnités journalières.

Protection contre le licenciement dans le cadre de ce congé : pendant la durée de ce congé, le salarié ne peut pas être licencié.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif autre que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

* LE CONGÉ MATERNITÉ : UNE PROTECTION RENFORCÉE

Ce congé est obligatoire et la salariée ne peut y renoncer en totalité. Il est d'une durée de 6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après l'accouchement, soit un

total de 16 semaines (portée à 8 avant et 8 après pour un total de 26 semaines lorsque l'enfant à naître est le 3^e à naître ou plus).

La salariée peut renoncer à une partie de ce congé mais doit obligatoirement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.



NOTEZ-LE !

La salariée peut demander à avancer ou décaler le début du congé prénatal dans certaines limites, le congé postnatal en sera réduit ou augmenté de la même durée.

En cas de maladie due à la grossesse ou aux suites de l'accouchement, la durée du congé peut être augmentée.

Durant ce congé, le contrat de travail est suspendu et la salariée ne voit pas son salaire maintenu mais perçoit des indemnités journalières. La protection contre le licenciement dépend de la période du congé :

- Durant le congé de maternité, la protection est absolue et l'employeur ne peut pas vous licencier même en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat.
- Après le congé maternité : votre employeur ne peut pas vous licencier pendant les 10 semaines qui suivent la fin de votre congé. La protection est relative, c'est-à-dire que le licenciement reste possible en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la maternité.

* LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Tout parent peut bénéficier de ce congé à condition d'avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. L'employeur ne peut pas le lui refuser.

La durée du congé et sa date de fin varient en fonction du nombre d'enfants nés. Pour la naissance d'un seul enfant, il peut être d'une durée d'1 an maximum renouvelable 2 fois et peut être pris au plus tard jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant. En cas de maladie, d'accident grave ou de handicap grave de l'enfant, le congé parental peut être prolongé d'une année supplémentaire maximum.

Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant ce congé et le salarié n'est pas rémunéré mais peut percevoir une allocation de la part de la CAF sous conditions de ressources.



NOTEZ-LE !

Ce congé peut également être pris à temps partiel à condition que l'activité professionnelle soit au minimum de 16 heures par semaine.



**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**

Dialogue socialA woman with shoulder-length brown hair, wearing a light blue button-down shirt, is looking towards a man with a beard and curly hair, wearing a dark suit and tie. They appear to be in a professional meeting or discussion. The background is a bright, out-of-focus office space with large windows.

NAO 2026 : le dialogue sous tension

Salaires, pouvoir d'achat, conditions de travail... Dans un climat encore marqué par les incertitudes économiques, les NAO 2026 ont pris des allures de bras de fer. Entre tensions, stratégies et compromis, plongée au cœur d'un dialogue social plus que jamais déterminant.

C

haque année, la négociation annuelle obligatoire (NAO) constitue un moment clé du dialogue social en entreprise. Chez Jules, les représentants CFTC prennent ces échanges très au sérieux et entendent en faire un véritable levier de progrès. Leur objectif est clair : faire évoluer concrètement le quotidien des salariés. En février-mars, les NAO 2026 se sont déroulées dans un contexte particulier. En effet, l'entreprise, spécialisée dans le prêt-à-porter masculin, sort progressivement de plusieurs années compliquées depuis la crise sanitaire, avec un redressement amorcé récemment.

Confrontée à une perte de compétitivité, Jules a renversé la tendance en 2023, en nommant à sa tête Joannes Soënen, ancien de Celio. Résultat : l'entreprise a entamé sa mue en profondeur avec des magasins plus grands, omnicanalisés, une offre plus large, la data et l'intelligence artificielle au cœur des décisions et processus... En 2025, l'enseigne affichait près de 470 millions d'euros de chiffre d'affaires ! « *L'arrivée de cette nouvelle équipe dirigeante a profondément changé le climat social. À ce jour, nous avons réussi à construire les bases d'un dialogue social constructif, qui, sans promettre des avancées spectaculaires, nous a permis d'ouvrir de réelles marges de négociation* », avoue Daniella Lunuse, DSC Jules.



JULES A BIEN PRÉPARÉ SES NAO !

Forte de l'expérience de l'année précédente, marquée par une grève, la CFTC a décidé de changer d'approche en anticipant, structurant et mobilisant en amont. « *En 2026, la grande nouveauté a été la mise en place d'un sondage auprès de nos 1 600 salariés, répartis entre le siège, l'entrepôt et le réseau de nos 400 magasins* », se félicite Daniella Lunuse. Ce questionnaire a permis de recueillir 19 % de réponses. Un résultat significatif qui a servi de base solide pour construire les revendications. « *L'objectif, c'était de savoir réellement ce que veulent les salariés, quelles sont leurs préoccupations* », souligne-t-elle.

Cette démarche a également permis de tenir compte des spécificités de chaque catégorie professionnelle, dont les attentes diffèrent sensiblement. Au-delà de ce sondage, c'est toute une stratégie de mobilisation qui a été repensée à travers un suivi régulier, relances, communication via l'intranet et les outils du CSE. Ainsi, les salariés ont été associés tout au long du processus. « *Nous avons bénéficié d'une mobilisation renforcée et d'un soutien visible tout au long*



NOUS AVONS BÉNÉFICIÉ D'UNE MOBILISATION RENFORCÉE ET D'UN SOUTIEN VISIBLE TOUT AU LONG DES NÉGOCIATIONS.



des négociations. On a vraiment tapé juste », résume Daniella Lunuse.

En conclusion : les NAO 2026 ont débouché sur plusieurs mesures significatives. « *Parmi les principales avancées, la pérennisation du 13^e mois, désormais contractualisé pour l'ensemble des salariés ainsi qu'une augmentation générale de 39 euros bruts mensuels, applicable depuis le 1^{er} avril 2026 pour les employés et agents de maîtrise uniquement, soit 468 euros bruts annuels par an pour un temps plein. Nous avons également obtenu des augmentations individuelles avec des enveloppes dédiées selon les catégories, employés, agents de maîtrise et cadres qui sont applicables depuis juin 2026. Sans oublier la revalorisation des minimas salariaux. Notre sondage a clairement mis en évidence une priorité : les salaires et le pouvoir d'achat* », insiste Daniella Lunuse.

Les autres revendications issues de ce questionnaire ont également mis en avant des attentes fortes en matière de qualité de vie au travail. Pour tous les salariés éligibles, 6 jours de télétravail supplémentaires ont été obtenus par an, en complément du dispositif existant. Dans ce prolongement, la question de la santé mentale s'est imposée comme un enjeu central. Pour Daniella Lunuse, « *cette dernière préoccupation nous concerne tous aujourd'hui. Dans un contexte marqué par la hausse des arrêts maladie et des situations d'épuisement professionnel, la CFTC a obtenu une meilleure accessibilité à une plateforme d'accompagnement psychologique, désormais disponible 24h/24 et 7j/7, avec une communication renforcée. Une avancée mérite*



Contact

Daniella Lunuse
DS Happy Chic
06 52 72 78 30
Lunuse.daniella@outlook.fr



également d'être mentionnée : les séances de massage assis pour les salariés de l'entrepôt lors de la semaine QVT ».

Autre sujet important : les missions transverses, largement répandues dans l'entreprise, mais jusqu'ici peu reconnues, et donc pas rémunérées ! « Admettons que je sois responsable de magasin, alors je vais pouvoir former d'autres responsables, sans pour autant bénéficier d'une contrepartie pour cette mission supplémentaire, note Daniella Lunuse. Pour y remédier, nous avons proposé à l'entreprise de mettre en place un groupe de travail afin de définir les modalités d'une prime dédiée. Actuellement, nous sommes en pleine discussion avec de réelles chances d'aboutir. Par ailleurs, une réunion de suivi avec les organisations syndicales signataires est prévue en juillet 2026 pour assurer un suivi des augmentations individuelles, avec un objectif clair : lutter contre les inégalités et améliorer la transparence. »

Pour la délégation CFTC, composée de représentants de l'ensemble des catégories professionnelles, employés, agents de maîtrise et cadres, qui est aujourd'hui en tête de la représentativité chez Jules, ces résultats sont avant tout le fruit d'une méthode. « Aujourd'hui, le syndicalisme doit s'appuyer sur des données, des chiffres. Sinon, on n'est pas crédible. Nous avons préparé nos NAO bien avant, tout en mobilisant les salariés en parallèle. Le jour J, nous y sommes allés avec une présentation structurée, chiffrée et documentée, qui a clairement démontré la solidité de nos revendications et permis d'engager un dialogue constructif avec la direction, affirme-t-elle. Finalement, cette dernière a joué le jeu. C'est du donnant-donnant ! » À deux ans des prochaines élections professionnelles, cette stratégie pourrait bien renforcer encore la légitimité de la section.

DANS LE SECTEUR DE LA RELATION CLIENT EXTERNALISÉE, LES ÉQUILIBRES ÉCONOMIQUES SE SONT NETTEMENT DÉGRADÉS CES DERNIÈRES ANNÉES.



FOUNDEVER : UNE NÉGO À PETITS PAS

Chez Foundever, les NAO peuvent parfois s'apparenter à un exercice contraint, avec des marges de négociation limitées et des attentes salariales difficiles à satisfaire. L'entreprise, anciennement Acticall Sitel Group puis Sitel Group, jusqu'en mars 2023, reste un acteur majeur de l'expérience client, parmi les trois leaders mondiaux, avec 170 000 salariés répartis dans 45 pays. « Dans le secteur de la relation client externalisée, les équilibres économiques se sont nettement dégradés ces dernières années, explique David Gérard, DSC Foundever. Le nerf de la guerre, ce sont les salaires, qui représentent jusqu'à 80 % des coûts de l'entreprise. »

Lors des négociations de branche, la CFTC soutenait des hausses modestes de 1,5 à 2 %, mais l'absence d'accord majoritaire a bloqué toute revalorisation pendant près d'une décennie, tandis que le SMIC continuait de progresser.

Le 1^{er} avril 2026, Foundever a nommé une nouvelle présidente France à un moment clé pour l'entreprise, qui accélère sa transition pour mettre la technologie au service de ses conseillers, augmentés



par l'IA. C'est dans ce contexte que, lors de la réunion NAO de novembre 2025, le DRH France, Marc Dayries, a rappelé la situation financière tendue de l'entreprise, avec 4,5 millions d'euros de pertes en 2024 et un déficit estimé à 3 millions en 2025. Malgré cela, des hausses de salaires de 2 à 4,5 % ont été mises en avant selon les catégories. « Ça fait déjà plus de dix ans que l'entreprise n'arrive plus à dégager des profits substantiels susceptibles de générer participation et intéressement. Aujourd'hui, les moindres bénéfiques sont réinjectés dans l'entreprise », explique David Gérard. Lors de ces dernières négociations, la CFTC a cherché à trouver des avancées dans ce cadre contraint. Les revendications portaient sur les salaires, les avantages et les conditions de travail. « Nous avons obtenu le passage des tickets-restaurant à 11 euros,



Contact

David Gérard
DSC Foundever
06 38 49 57 50
davidgerard63@gmail.com





une prime mobilité portée à 240 euros, soit + 40 euros, une légère hausse des indemnités de télétravail qui est important chez nous. C'est 50 % de l'effectif concerné à 100 % en télétravail avec seulement 1 à 2 journées de retour sur site par mois. Ces mesures améliorent le quotidien, mais ne remplacent pas le cœur du sujet : les salaires et les coefficients », reconnaît-il.

L'accord final, applicable au 1^{er} janvier 2026, acte des avancées limitées, reflet d'un compromis sous contrainte économique. L'entreprise veille également à son image sociale, notamment dans un contexte où la RSE prend une place croissante dans les appels d'offres. « Sur l'emploi, il n'y a pas eu de plan social, mais les effectifs ont fortement baissé : de 5 700 salariés en 2023 à environ 4 000 aujourd'hui, soit près de -30 %, via le non-remplacement du turnover. Toutefois, des dispositifs comme la GEPP, la gestion des emplois et des parcours professionnels, ont permis d'accompagner certains départs », se félicite David Gérard.

Récemment S&P Global, une société d'information financière et d'analyse basée aux États-Unis, a dégradé la note financière de Foundever et prévoit des difficultés possibles de trésorerie au cours de l'année 2026. « Malgré les frustrations salariales, aucun mouvement social majeur n'a émergé des 11 établissements de l'enseigne, les équipes étant conscientes de la fragilité de l'entreprise. Malgré tout, la CFTC reste mobilisée sur le pouvoir d'achat et les conditions de travail ! » avertit David Gérard.

VOCO HÔTEL : JUSQU'AU BOUT DU DIALOGUE !

Chez Voco porte de Clichy, établissement 4 étoiles de 263 chambres appartenant à HG Hotels & Resorts et exploité par Paris Inn Group, la CFTC ne dort pas sur ses lauriers car le dialogue social reste un exercice exigeant. Au sein de ce groupe qui compte quatre hôtels en France avec Strasbourg, Reims et Beaune, et emploie environ 300 salariés, les NAO s'ouvrent dans un contexte marqué par la pression sur le pouvoir d'achat.

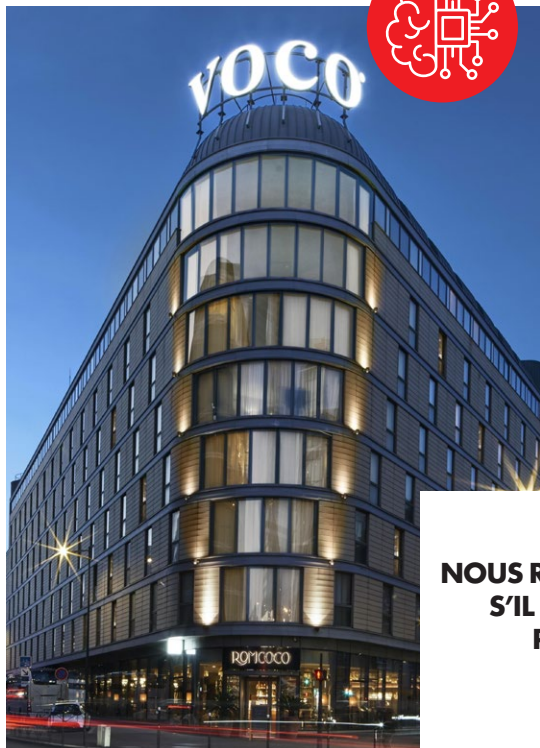
« Le dialogue existe, mais il faut constamment maintenir un rapport de force pour faire avancer les revendications », explique Madsen Desauguste, DS Voco hôtel. Fonctionnant selon un modèle d'actionnariat, la structure revendique une taille humaine tout en étant marquée par une tradition sociale affirmée. « Rien ne se fait sans discussion... et souvent sans confrontation », précise-t-il. L'hôtel, fortement syndiqué, a connu plusieurs épisodes de tensions. Si la nouvelle direction tente aujourd'hui de réorganiser le fonctionnement interne, les représentants du personnel restent vigilants, notamment face aux projets de polyvalence qu'ils jugent parfois excessifs.

Ces dernières années ont toutefois permis d'obtenir des avancées notables. « En trois ans, nous avons quand même réussi à obtenir environ une augmentation globale d'environ 18 %, et la mise en place d'un 13^e mois », souligne Madsen Desauguste. À cela s'ajoutent des mesures concrètes comme la revalorisation de la prime vacances et de certaines indemnités. Mais au-delà des aspects purement financiers, les conditions de travail ont également évolué, en particulier pour les femmes de chambre. « L'introduction de lits à assistance et de chariots motorisés a contribué à réduire les contraintes physiques et les arrêts maladie... Ça change vraiment le quotidien de toutes ces femmes », se réjouit-il. Mais l'année 2026 s'annonce plus tendue. Dès la première réunion des NAO, les positions se sont révélées éloignées : les organisations syndicales réclamaient une augmentation générale de 5 %, quand la direction proposait 1,5 %. « On est loin du compte, souligne-t-il. Dans un contexte inflationniste, la priorité reste le pouvoir d'achat. Quant à l'intéressement, il est par nature incertain. Pourtant, les salariés attendent des mesures concrètes et immédiates. » En parallèle, quelques avancées ont bien été obtenues notamment sur certaines primes et sur le budget de fonctionnement du CSE, mais ils sont jugés insuffisants par les organisations syndicales. « Nous ne signerons pas à n'importe quelles conditions. Les propositions doivent correspondre à la réalité vécue sur le terrain par les salariés », insiste Madsen Desauguste.

Les discussions doivent se poursuivre avec l'objectif de rapprocher les positions.

La CFTC, deuxième organisation syndicale dans l'établissement, entend peser pleinement dans les échanges. « Nous restons déterminés. S'il faut aller plus loin pour être entendus, nous le ferons », rappelle-t-il.

Au-delà de cet établissement, la situation reflète les tensions persistantes dans l'ensemble du secteur de l'hôtellerie-restauration, confronté à des conditions de travail exigeantes, un turnover élevé et une pression économique importante. Dans ce contexte, les NAO apparaissent à la fois comme un moment clé de négociation, mais aussi comme un révélateur des équilibres sociaux en présence et des tensions persistantes. « Être élu syndical n'est pas simple tous les jours, conclut-il. Mais défendre les salariés reste notre priorité ! »



Contact

Madsen Desauguste
DS Voco hôtel
06 46 16 37 59
madsen18@hotmail.fr



**NOUS RESTONS DÉTERMINÉS.
S'IL FAUT ALLER PLUS LOIN
POUR ÊTRE ENTENDUS,
NOUS LE FERONS.**



METRO : DES ÉCHANGES CONSTRUCTIFS SUR LES RAILS

Entreprise de près de 9 000 salariés, METRO a abordé ses NAO 2026 dans un environnement particulièrement incertain, marqué par une instabilité géopolitique persistante, une inflation contenue mais durable, et des résultats en deçà des attentes du Comité exécutif (Comex). À cela s'ajoute une situation inédite : au moment de l'ouverture des négociations, aucune entreprise de la branche n'avait encore finalisé ses NAO, rendant toute comparaison sectorielle impossible. Pour les salariés de METRO, la question centrale reste le pouvoir d'achat. « Dans ce contexte tendu, la négociation salariale s'apparente davantage à un rapport de force qu'à un simple ajustement annuel. Les salariés ont conscience des marges de manœuvre limitées et attendent néanmoins de réelles avancées sociales. Notre rôle est de construire un ensemble de mesures équilibrées permettant d'agir à la fois sur la rémunération et sur la qualité de vie au travail », explique Sabrina Sifouane DSC METRO. Cette année, la CFTC-CSFV a porté quatre priorités majeures : le pouvoir d'achat, la fin de carrière, le soutien aux proches aidants et l'amélioration des conditions de travail. « Pour nous, il ne s'agit pas de coûts mais de véritables investissements dans la performance sociale et économique de METRO », souligne-t-elle. Concernant les avantages sociaux, la CFTC souhaite notamment avancer sur l'aménagement du temps de travail des salariés seniors, un sujet qui fera prochainement l'objet de négociations spécifiques. « Notre priorité reste l'équité afin de garantir à l'ensemble des salariés les mêmes droits, quelle que soit la taille de leur halle », rappelle Sabrina Sifouane.

Quels enseignements tirer de ces NAO ? Pour la CFTC, les échanges avec la direction sont jugés constructifs : « Nous relayons les attentes du terrain et, dans la majorité des cas, nous parvenons à construire des solutions communes, se félicite-t-elle. Le fait d'être associés à de nombreux projets de l'entreprise permet d'anticiper les impacts, de clarifier certaines décisions et, lorsque nécessaire, d'en ajuster la mise en œuvre pour les équipes. » Malgré un contexte complexe, plusieurs avancées ont été obtenues : augmentation générale des salaires, élargissement de la 1^{re} tranche de 2 000 et 2 200 € (+ 1 241 collaborateurs concernés), prise en charge des transports portée à 65 %, budget CSE passant de 0,65 % à 0,70 % de la masse salariale, abondement du PERECO porté à 150 % (dans la limite de 500 € par an), renforcement de l'engagement sur les violences intrafamiliales, mise en place de partenariats pour accompagner les salariés (retraite, proches aidants, assistance sociale...). « Ces résultats constituent des avancées concrètes dont nous pouvons être satisfaits. Une



NOUS AVONS CHOISI DE POSER UN CADRE CLAIR, NOTAMMENT SUR LA CONFORMITÉ RÉGLEMENTAIRE ET L'IMPACT DE L'IA SUR L'EMPLOI.



SALAIRES 2026 : LE COUP DE FREIN !

Les 1 700 premiers accords salariaux conclus entre la fin 2025 et le début 2026, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO), affichent une hausse moyenne de 1,6 %.

Ce niveau marque un léger recul par rapport aux années précédentes : 2 % début 2025 et 3,3 % début 2024. Cette modération s'explique notamment par l'argument avancé par les employeurs d'une inflation attendue à 1,3 % en 2026 (selon la Banque de France), qui tend à limiter les revalorisations. Par ailleurs, d'après une étude du cabinet Hays, seules 65 % des entreprises prévoient d'accorder des augmentations en 2026, et près de la moitié d'entre elles envisage des hausses inférieures à 2 %. Dans ce contexte, changer d'entreprise s'impose pour beaucoup comme le moyen le plus efficace d'augmenter son salaire : 30 % des salariés privilégient cette option, déjà adoptée par 34 % d'entre eux en 2025.

NAO doit rester une vraie négociation, pas une formalité, et si le projet d'accord ne répond pas aux attentes des salariés, nous ne le signerons pas, car il en va de notre responsabilité et de la qualité du dialogue social. »

Enfin, les NAO ont permis d'obtenir plusieurs progrès significatifs au fil des années, comme l'installation de distributeurs de protections hygiéniques dans les 99 halles et au siège, la création d'un fonds de solidarité pour l'ensemble des salariés, la mise en place de deux jours d'absence rémunérés en cas de troubles menstruels, le don de RTT à l'échelle nationale ou encore l'augmentation des subventions du CSE. « En somme, ces avancées témoignent d'un dialogue social vivant et exigeant au service d'avancées concrètes pour tous les salariés », conclut Sabrina Sifouane.



Contact

Sabrina Sifouane
DSC METRO
06 50 62 06 53
sabrina.sif@hotmail.fr

« Un dialogue social encore trop éloigné du terrain »



Jean-François Poupard,
directeur expertise dialogue social et qualité de
vie et conditions de travail chez AlterNego.



Une étude du cabinet de conseil et de formation AlterNego décrypte les représentations, les perceptions et les attentes autour du dialogue social. Entretien.

PAROLE D'EXPERT

Quel est l'objectif principal de l'étude menée par le cabinet AlterNego ?

Nous réalisons régulièrement des diagnostics dans les entreprises sur le dialogue social, le climat social et la qualité de vie au travail, ainsi que des actions de formation auprès des différents acteurs. À travers ces interventions, nous sommes confrontés à des situations très contrastées, avec des dialogues sociaux qui fonctionnent plus ou moins bien selon les entreprises, les secteurs ou les cultures managériales.

L'objectif de cette étude « Redonner du souffle au dialogue social », publiée début décembre 2025, était donc d'objectiver ces constats issus du terrain, en les traduisant en données chiffrées robustes. Nous avons interrogé des salariés, mais aussi des managers et des directions, afin de croiser les perceptions et de comprendre comment chacun vit réellement le dialogue social au quotidien. L'enjeu était également d'identifier les thèmes jugés prioritaires et de mettre en lumière les écarts de perception entre les différents acteurs, souvent à l'origine d'incompréhensions durables.

Pourquoi le dialogue social, bien que valorisé en théorie, peine-t-il à convaincre dans la pratique ?

Dans les entreprises, l'agenda du dialogue social est largement structuré par les obligations réglementaires : réunions du CSE ordinaires et extraordinaires, consultations obligatoires, négociations annuelles. Ce cadre très normé laisse parfois peu de place à des échanges plus ouverts, plus stratégiques ou plus prospectifs.

Dans ce contexte, le dialogue social est encore trop souvent perçu comme une contrainte ou une étape à valider dans un processus de décision, plutôt que comme un véritable levier d'accompagnement des transformations. Les échanges peuvent devenir mécaniques, chacun respectant son rôle sans chercher à construire des solutions communes ou à dépasser les postures. Pourtant, les données recueillies nuancent ce constat : 78 % des répondants considèrent le dialogue social comme un outil qui permet de défendre les droits des salariés et d'accompagner les évolutions de l'entreprise. En revanche, dès que l'on s'intéresse aux pratiques concrètes, il est davantage perçu comme un moyen de faire converger des intérêts divergents ou de transmettre de l'information, ce qui traduit un certain appauvrissement de sa portée.

Enfin, environ 50 % des répondants déclarent

faire confiance aux syndicats. Ce niveau peut sembler relativement faible, mais il reste supérieur à celui observé à l'égard des partis politiques, signe que le dialogue social conserve une légitimité, malgré ses limites actuelles.

Une divergence de perception persiste entre directions et représentants du personnel : comment l'expliquer ?

Comparer les points de vue est toujours éclairant : les directions ont généralement une vision plus positive du dialogue social, tandis que les représentants syndicaux en ont une lecture plus critique. Et, au fond, c'est assez logique au regard de leur position respective. La direction pilote le dialogue social : elle transmet les informations, présente les projets soumis à consultation, préside les négociations annuelles obligatoires et met les textes sur la table. À ce titre, elle a un rôle déterminant pour faire évoluer la dynamique. Elle y a d'ailleurs tout intérêt, car un dialogue social bloqué, marqué par des rapports de force permanents, ne permet pas d'avancer efficacement ni de sécuriser les projets de transformation.

Nous constatons également que le dialogue social est souvent de meilleure qualité dans les groupes français que dans certaines filiales de groupes étrangers. Cela peut

s'expliquer par des différences de culture managériale, mais aussi par des formes de pression spécifiques. Dans les grands groupes, notamment ceux qui sont cotés ou dans les entreprises publiques, l'attention portée à l'image et à la réputation joue un rôle structurant.

Plus largement, les organisations où le dialogue social fonctionne le mieux sont celles qui investissent réellement dans ces sujets : formation des acteurs, accompagnement des managers, volonté affirmée de faire évoluer les pratiques et d'inscrire le dialogue dans une logique de progrès collectif.

Comment expliquer la distance entre les salariés et le dialogue social ?

La première explication tient à la méconnaissance, voire à la méfiance, dans un contexte souvent perçu comme très réglementé et parfois opaque. Lorsque le dialogue social est conflictuel, les salariés opposés à la direction vont naturellement soutenir les syndicats, mais cela peut aussi en éloigner d'autres. À l'inverse, lorsqu'il est uniquement formel et centré sur des obligations réglementaires, beaucoup de salariés ne perçoivent pas concrètement ce qu'il leur apporte.

Au-delà des mécanismes, c'est aussi l'accès à l'information qui semble faire défaut. Les salariés expriment un besoin très clair de mieux comprendre ce qui façonne leur quotidien professionnel : 72 % souhaitent être sensibilisés au fonctionnement du dialogue social, mais seuls 14 % estiment avoir été réellement formés sur le sujet. Cette méconnaissance alimente un sentiment de distance vis-à-vis du dialogue social, souvent perçu comme technique et réservé à des spécialistes.

Ce déficit de connaissance se traduit par une difficulté à se saisir des débats collectifs et, plus largement, à anticiper les transformations à venir. Dans un contexte marqué à la fois par l'accélération des mutations des métiers et par des tensions sur le pouvoir d'achat, les attentes sont particulièrement fortes : 95 % des salariés souhaitent être informés sur les évolutions que va connaître leur organisation, 85 % sur leurs droits et la même proportion sur les évolutions de leur secteur d'activité. L'information sociale apparaît ainsi comme un levier stratégique pour soutenir l'engagement, renforcer la compréhension et sécuriser les parcours professionnels.

Le manque de valorisation du dialogue social renforce-t-il également cette distance ?

Absolument ! Côté direction, les accords sont souvent présentés de manière factuelle, sans toujours souligner qu'ils résultent d'un travail de co-construction avec les partenaires sociaux. Côté syndical, on observe aussi une tendance à davantage mettre en avant ce qui ne fonctionne pas, au détriment des avancées obtenues.

Seuls 37 % des salariés estiment que les accords répondent à leurs besoins. Faut-il s'inquiéter ?

Ce chiffre révèle avant tout un décalage entre la production d'accords et la manière dont ils sont perçus par les salariés. Le dialogue social est souvent vécu comme un processus très formel, parfois éloigné du terrain, voire confiné à une forme de « tour d'ivoire » entre la direction générale et les organisations syndicales.

Plusieurs éléments peuvent l'expliquer : des documents souvent longs et complexes, une communication insuffisante sur leurs effets concrets, ou encore une difficulté à établir un lien direct entre ces accords et la réalité du quotidien des salariés. Par ailleurs, certains accords font l'objet d'une forte médiatisation, notamment sur des thématiques comme la diversité, l'inclusion ou le handicap. Pourtant, ces sujets ne correspondent pas toujours aux préoccupations immédiates des salariés, qui restent très centrés sur leurs conditions de travail et leur pouvoir d'achat.

Quels sont les thèmes jugés prioritaires par les salariés ?

Les résultats sont très clairs : les conditions de travail et les rémunérations arrivent largement en tête des priorités. Nous pensons que des sujets d'avenir, comme l'intelligence artificielle ou les enjeux environnementaux, pourraient apparaître plus haut dans le classement. En réalité, ils restent encore relativement secondaires dans les attentes exprimées. Cela montre que, malgré les transformations en cours, les priorités des salariés restent fortement ancrées dans leur quotidien, avec l'idée que les autres sujets seront traités ultérieurement, lorsque les enjeux immédiats seront mieux pris en compte.



LE DIALOGUE SOCIAL EST SOUVENT VÉCU COMME UN PROCESSUS TRÈS FORMEL, PARFOIS ÉLOIGNÉ DU TERRAIN, VOIRE CONFINÉ À UNE FORME DE « TOUR D'IVOIRE. »



Le dialogue social doit-il s'appuyer sur une logique de co-responsabilité ?

Pour faire avancer le dialogue social, il est nécessaire de sortir d'une logique de conflictualité permanente. Cela suppose que la direction montre l'exemple, mais aussi que les organisations syndicales soient prêtes à entendre certaines évolutions et à entrer dans une logique d'échange.

Le rôle des managers de proximité est également central. Souvent issus du terrain, ils se retrouvent avec de nouvelles responsabilités : participer au dialogue social, présenter des projets, interagir avec des représentants sans toujours y être préparés. Par ailleurs, chacun arrive avec des représentations parfois figées. Il est donc nécessaire de les déconstruire pour permettre un dialogue plus ouvert et plus constructif. Toute négociation repose sur des intérêts divergents, mais l'enjeu est de parvenir à identifier et construire des intérêts communs liés à l'entreprise et au travail : c'est précisément cela la co-responsabilité.

Quelles évolutions pour réconcilier les salariés avec le dialogue social ?

L'enjeu est avant tout culturel : faire évoluer les visions et les postures pour sortir d'une logique de confrontation systématique. Il s'agit de faire comprendre que les résultats ne passent pas uniquement par le rapport de force, mais aussi par la coopération. C'est cette dynamique de dialogue, plus concrète, plus lisible et plus accessible, qu'il faut aujourd'hui renforcer pour redonner du sens et de la crédibilité au dialogue social.

Représentants de proximité : utiles mais impuissants ?



Créés pour maintenir un lien de proximité entre les salariés et leurs représentants, ces élus peinent pourtant à s'imposer comme de véritables acteurs du dialogue social. Éclairage sur un mandat encore fragile.

Créés en septembre 2017 dans le cadre des ordonnances réformant la représentation du personnel, les représentants de proximité occupent aujourd'hui une place paradoxale dans les entreprises : à la fois indispensables pour maintenir un lien avec le terrain, mais juridiquement fragiles et souvent dépourvus de réels moyens d'action. Chez Velsia (ex-Téléperformance), leur mise en place illustre parfaitement cette ambivalence. Leur existence repose entièrement sur un accord de 2023 lié à la mise en place et au fonctionnement du Comité Social et économique (CSE). L'entreprise a ainsi défini 8 périmètres territoriaux, au sein desquels

un représentant de proximité est désigné par une organisation syndicale. Leur mission consiste à faire remonter les problématiques locales et à assurer l'interface avec le CSE. « Ces représentants sont davantage des relais que de véritables acteurs décisionnaires. Ils ne disposent ni des prérogatives des anciens délégués du personnel ni d'un pouvoir direct d'intervention auprès de l'employeur », souligne Félicien Okoyo, DSC Velsia.

Cette limitation tient d'abord à leur statut juridique. La loi ne rend pas leur mise en place obligatoire : tout dépend de la négociation collective. En l'absence d'accord, ils n'existent pas. Leur cadre reste en outre très dépendant du contenu des accords, parfois incomplets. « Chez nous, les modalités de désignation ont été prévues, mais pas celles de fin de mandat, explique-t-il. Cette lacune a été lourde de conséquences puisque l'on s'est retrouvé avec un représentant absent, qui n'exerçait plus réellement son mandat, et qu'on n'a jamais pu remplacer parce qu'il refusait de démissionner. Résultat : notre syndicat a été durablement bloqué ».

À cette fragilité s'ajoute un manque de moyens. Les représentants disposent d'un crédit de 15 heures pour un périmètre simple, 20 heures quand il y a plusieurs centres et peuvent se déplacer. Mais cela reste insuffisant au regard des attentes. « Contrairement aux anciens CHSCT, ils



AVANT, LES RÉCLAMATIONS ÉTAIENT TRAITÉES LOCALEMENT. AUJOURD'HUI, TOUT REMONTE AU NIVEAU NATIONAL DU CSE. OR, LES ÉLUS NE CONNAISSENT PAS TOUJOURS LES RÉALITÉS DU TERRAIN.



ne bénéficient d'aucune obligation de formation. Ainsi, ils sont un peu livrés à eux-mêmes », regrette Félicien Okoyo.

Dans ces conditions, leur rôle reste essentiellement consultatif. Ils contribuent à faire remonter les situations locales, notamment en matière de conditions de travail, mais ne peuvent pas intervenir directement auprès de la direction pour les résoudre. Une différence notable avec les anciens délégués du personnel, qui disposaient d'une capacité d'action immédiate.

Cette évolution s'inscrit dans un mouvement plus large de centralisation du dialogue social. « Avant, les réclamations étaient traitées localement. Aujourd'hui, tout remonte au niveau national du CSE. Or, les élus ne connaissent pas toujours les réalités du terrain », observe Félicien Okoyo, pointant un décalage croissant entre les salariés et leurs représentants.

CHEZ AUCHAN, LE DIALOGUE SOCIAL S'ÉLOIGNE DU TERRAIN

Le constat est partagé et même amplifié par Patrick Ertz, le président de la CFTC-CSFV, ancien représentant de proximité chez Auchan. Dans son entreprise de 72 000 salariés, le dispositif a tout simplement disparu. « L'accord de dialogue social signé en 2019 a été dénoncé en 2025. Et depuis, il n'y a plus de représentants de proximité », explique-t-il.

Une suppression brutale, mais parfaitement légale : le dispositif étant facultatif, l'entreprise peut y mettre fin à tout moment. Pour Patrick Ertz, cette disparition s'inscrit dans une tendance plus large. « Avec des CSE très étendus, le dialogue social s'est centralisé, au point d'éloigner les salariés de leurs représentants. Ce lien était autrefois entretenu régulièrement par les délégués du personnel, aujourd'hui largement disparu, c'est un vrai problème ».

On l'aura compris : les représentants de proximité apparaissent comme une solution inachevée : utiles pour maintenir un lien



local, mais privés de véritables leviers d'action. « Ce sont des élus de second rang », résume sans détour Félicien Okoyo. Derrière cette formule, c'est une transformation profonde du dialogue social qui se dessine. La disparition des délégués du personnel et l'affaiblissement des instances locales ont laissé place à un modèle plus centralisé, mais aussi plus éloigné du terrain. Dans ce contexte, la CFTC plaide pour un renforcement du dispositif. L'objectif : lui donner un véritable cadre légal, garantir son existence, renforcer les moyens et prévoir des formations adaptées. Car sans cela, le risque est clair : voir se creuser davantage le fossé entre les salariés et leurs représentants, au détriment d'un dialogue social vivant, concret et ancré dans les réalités du terrain.

UNE CENTRALISATION AU DÉTRIMENT DE LA PROXIMITÉ

Selon une enquête de la Dares publiée le 24 juillet 2025, la réforme de 2017 a renforcé la centralisation des instances représentatives du personnel, notamment dans les entreprises multisites. Désormais, les élus siègent majoritairement à l'échelle de l'entreprise plutôt qu'au niveau de chaque établissement. Si cette organisation visait à améliorer l'efficacité, elle a également contribué à distendre le lien entre représentants et salariés. Pour pallier cet éloignement, la mise en place de représentants de proximité a été prévue. Toutefois, en 2023, seuls 22 % des établissements multisites en étaient dotés, tandis que 70 % n'en comptaient aucun.



Contacts
Félicien Okoyo
DSC Velsia
06 66 74 93 46
okoyofelicien@yahoo.fr



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

« La CFTC, un syndicat qui me ressemble ! »

Dans un contexte de mise en vente et de transformation de Micromania, Wilfried Agapit, DSC de l'enseigne de jeux vidéo revient sur la création d'une section CFTC, déjà majoritaire. Entretien.

Pourquoi avoir choisi la CFTC ?

Tout est parti de l'annonce de la mise en vente de Micromania par sa maison mère GameStop. Très vite, nous avons compris que cela pouvait avoir des conséquences importantes pour les salariés, sans disposer d'informations claires. Dans ce contexte incertain, nous avons proposé, avec les autres organisations, de former une intersyndicale afin de rester unis à l'approche des élections et de préserver une représentation expérimentée, capable de défendre efficacement les salariés, notamment en cas de fermeture de magasin.

Après vingt ans d'engagement à la CFDT, leur refus de rejoindre cette démarche a été pour moi un point de bascule. En mars 2026, j'ai donc choisi de créer une section CFTC, inexistante jusqu'alors dans l'entreprise. Il me fallait un syndicat qui me ressemble et porte mes valeurs, tout en offrant un cadre structurant et un accompagnement solide.

Comment avez-vous géré ce transfert vers la CFTC ?

J'ai été transparent avec les adhérents et les élus de la CFDT. Après avoir réuni la section, je leur ai annoncé mon départ vers la CFTC. Ceux qui souhaitaient me suivre l'ont fait. Les résultats ont été sans appel :

nous avons obtenu 55 % des voix, ce qui nous permet de rester majoritaires. C'est aussi la reconnaissance d'un travail mené depuis des années. Depuis que je suis dans l'entreprise, j'ai toujours été majoritaire. Je fais partie des murs.

Comment les salariés vivent-ils la situation actuelle de l'entreprise ?

Un repreneur potentiel s'est manifesté récemment et des discussions sont en cours pour reprendre les 300 magasins français. À ce stade, toutes les boutiques et les salariés seraient conservés, ce qui constitue un signal rassurant pour les 1 200 salariés de l'enseigne.

Quel que soit le contexte, le climat interne reste serein. Cela s'explique par un dialogue social très actif. Les élus sont présents sur le terrain, en lien constant avec des équipes jeunes, en moyenne âgées de 30 à 35 ans, très connectées, où les échanges sont directs et fréquents. Les salariés n'hésitent pas à envoyer des messages le week-end, les jours fériés, parfois tard le soir. Cette proximité nourrit une relation de confiance : chacun sait que toute évolution importante sera partagée sans délai.

Êtes-vous confiant pour l'avenir de Micromania ?

Oui, car l'entreprise a su anticiper les évolutions du marché. La dématérialisation du jeu vidéo est une réalité, mais Micromania a engagé une diversification importante avec le développement de la pop culture. Aujourd'hui, les produits dérivés, comme les figurines, mangas, accessoires, représentent environ 50 % de l'activité.

Ce repositionnement compense la baisse des ventes de jeux physiques. Par ailleurs, une partie de la clientèle reste attachée au



MICROMANIA EN BREF

+ de 300 magasins

+ de 1 200 collaborateurs

+ de 3 millions de clients actifs



support matériel, au conseil en magasin et à l'expérience d'achat. Entre cette capacité d'adaptation et l'engagement des équipes, il existe de réelles raisons d'être optimiste pour la suite. Nous accompagnons le modèle en évoluant avec lui.



Contact
Wilfried Agapit
DSC Micromania
07 82 78 74 82





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.

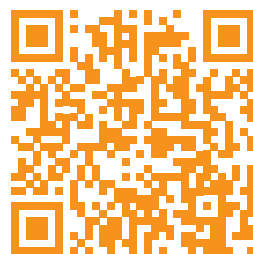
COMMENT Y ACCÉDER ?

- ▶ 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

Mieux vous accompagner avec des garanties santé et prévoyance, conçues pour vous

Spécialiste de la protection sociale et patrimoniale en France, nous accompagnons 110 branches professionnelles, couvrant plus de 350 000 entreprises et près de 5 millions de salariés.

Adaptées à chaque Convention Collective Nationale (CCN), nos offres santé et prévoyance, coconstruites avec les partenaires sociaux, s'adaptent aux besoins spécifiques de chaque secteur d'activité, pour vous protéger, ainsi que votre famille, face aux aléas de la vie.

- **La prévoyance** complète les indemnités de la Sécurité sociale et compense la perte de vos revenus lors d'accident, de maladie ou de décès.
- **La complémentaire santé** prend en charge vos dépenses de santé au quotidien.

Pour mieux connaître vos garanties, consultez la CCN dont vous dépendez :



Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

 **AG2R
LA MONDIALE**
AGIR POUR SOI
AGIR POUR LES AUTRES