



IMPULSION

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

93

Septembre 2026

COMMERCE
INDITEX :
« LE PARTAGE
DE LA VALEUR
RESTE LE COMBAT
PRINCIPAL »

FOCUS

Aider les aidants :
reconnaître une
réalité du travail

SERVICES

**Marchés publics :
en finir avec
le moins-disant
social**


cftc-csfv
Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

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

Aider les aidants : reconnaître une réalité du travail

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

8

VIE DE LA FÉDÉ

Garden party :
2026, année de
tous les combats !

11

COMMERCE

Inditex « Le
partage de la
valeur reste
le combat
principal »

12

SERVICES

Marchés
publics : en
finir avec le
moins-disant
social

14

VOS DROITS

La mutuelle
obligatoire en
entreprise : cadre
légal et conditions
d'exonération

24

SERVICES / COMMERCE

La vague des PSE
déferle sur tous les
secteurs

Par une relation proche et attentionnée,

SOUTENIR TOUTES LES VIES,

TOUTE LA VIE !

Rendez-vous sur
notre site internet :



SANTÉ - PRÉVOYANCE | ÉPARGNE ET SERVICES FINANCIERS | RETRAITE COMPLÉMENTAIRE | SERVICES

ÉDITO



UNE RENTRÉE SOUS FORTE TENSION...

Derrière les chiffres, il y a des femmes et des hommes. Cet été encore, ils ont été nombreux à travailler sous une chaleur éprouvante, parfois au détriment de leur santé. Dans les commerces, les services, les bureaux ou sur le terrain, la réalité du dérèglement climatique s'est invitée dans le quotidien de travail.

Nous ne pouvons plus faire comme si ces épisodes étaient exceptionnels. Le changement climatique est là, et il transforme déjà nos conditions de travail. Le décret du 27 mai 2025, qui inscrit le risque lié aux fortes chaleurs dans le Code du travail, constitue une première étape. Mais nous le savons : ce sont les mesures concrètes qui feront la différence. Horaires aménagés, pauses, locaux adaptés, organisation du travail... Ces solutions doivent être anticipées et construites avec les représentants des salariés.

Cette rentrée, c'est aussi l'inquiétude des femmes et des hommes qui ne savent pas ce que sera leur emploi demain. Le chômage repasse au-dessus de 8 %, les défaillances d'entreprises restent préoccupantes et, dans nos secteurs, les suppressions de postes et les plans sociaux se multiplient.

Et pour ceux qui ont encore un emploi, une autre question demeure : comment vivre dignement de son travail ? Quand les prix augmentent et que les salaires ne suivent pas, quand le temps partiel est subi et que les conditions de travail se dégradent, la réponse ne peut pas être de demander toujours plus d'efforts aux salariés.

C'est pourquoi les négociations annuelles obligatoires (NAO) seront un moment essentiel. La CFTC-CSFV y portera une exigence simple : que le travail permette de vivre dignement, dans des conditions respectueuses de la santé et des personnes.

En cette rentrée sous forte tension, la CFTC-CSFV sera, comme toujours, aux côtés des salariés : sur le terrain, à leur écoute, dans le dialogue quand il est possible, et dans l'action quand c'est nécessaire !



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

06 88 71 04 71
raphael.guina@csfv.fr

EN CHIFFRE

L'INFLATION
REPART À LA
HAUSSE

2,4%

Selon l'estimation provisoire de l'Insee, les prix à la consommation ont augmenté de 2,4% sur un an en août, contre 2,1 % en juillet et 1,8 % en juin. Cette remontée est principalement portée par la hausse des prix des services et de l'énergie.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le Code du travail ne fixe aucune température maximale au-delà de laquelle le travail doit cesser.

En revanche, l'INRS recommande une vigilance particulière dès 30 °C dans les bureaux et 28 °C pour les travaux physiques en extérieur.

En cas de danger grave et imminent pour sa santé, un salarié peut exercer, sous certaines conditions, son droit de retrait.

CANICULE 2026 :
L'AGRICULTURE DUREMENT
ÉPROUVÉE

La canicule de 2026 a frappé durement l'agriculture française lors de trois vagues de chaleur. Les élevages enregistrent jusqu'à 3 millions de volailles mortes selon Anvol (Association nationale interprofessionnelle de la volaille de chair) tandis que la collecte de lait recule de 5 % en moyenne, avec des baisses pouvant atteindre 30 % lors des pics de chaleur. Les cultures de maïs, de blé et d'orge subissent également de fortes pertes à cause du manque d'eau. Le Haut Conseil pour le Climat rappelle que la fréquence des canicules a été multipliée par six en soixante ans, faisant de ce risque un défi désormais structurel pour le secteur.

SALAIRES :
DAVANTAGE
DE TRANSPA-
RENCE

Les entreprises devront prochainement se conformer aux nouvelles règles européennes en matière de transparence salariale. Les offres d'emploi devront notamment indiquer une fourchette de salaire et les recruteurs ne pourront plus demander les rémunérations antérieures des candidats. Les salariés auront également le droit de connaître le salaire moyen, par sexe, pour un poste équivalent. En cas d'écart supérieur à 5 % sans justification, l'employeur devra s'en expliquer auprès des représentants du personnel.

DES RECRUTE-
MENTS TOUJOURS
DIFFICILES

Malgré 264 000 projets de recrutement en 2026, la grande distribution peine toujours à attirer les candidats. Environ 60 000 postes resteraient vacants, notamment dans les métiers de boucher, poissonnier, chef de rayon ou préparateur de commandes. Une pénurie qui accentue la pression sur les équipes en place.

POUVOIR
D'ACHAT : DES
SCÉNARIOS
CONTRASTÉS

La Banque de France anticipe une progression du pouvoir d'achat comprise entre 0,5 % et 1 % en 2026 grâce au ralentissement de l'inflation. L'OFCE se montre en revanche beaucoup plus prudente : dans l'hypothèse d'un nouveau choc énergétique, le pouvoir d'achat pourrait reculer de 0,7 %, une situation inédite depuis plus d'une décennie. Dans ce contexte, près de six Français sur dix estiment déjà que leur pouvoir d'achat s'est dégradé.

EN CHIFFRE

8,3 %

c'est le taux de chômage enregistré au 2^e trimestre 2026 soit 2,7 millions de chômeurs au sens du Bureau international du travail (+62 000) selon l'Insee. Il progresse de 0,2 point par rapport au trimestre précédent et de 0,7 point sur un an, selon l'Insee.



LA RETRAITE PROGRESSIVE GAGNE DU TERRAIN

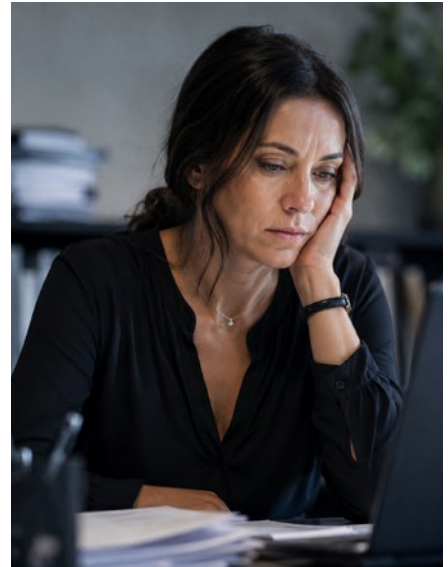
Le nombre de bénéficiaires de la retraite progressive du régime général a quasiment doublé en un an, passant de 34 800 à plus de 66 800 fin juin. Ce dispositif, qui permet de percevoir une partie de sa pension tout en poursuivant une activité à temps partiel, attire de plus en plus de salariés souhaitant aménager leur fin de carrière. Depuis le 1^{er} septembre 2025, il est accessible dès 60 ans, sous réserve d'avoir validé 150 trimestres de cotisation, contre parfois 62 ans auparavant selon les générations.

SANTÉ AU TRAVAIL : UN MAL-ÊTRE TOUJOURS PLUS PRÉSENT

L'absentéisme en entreprise demeure élevé, avec un taux compris entre 4,4 % et 5,8 %, en hausse de 25,5 % depuis 2019. Près d'un salarié sur trois a connu au moins un arrêt de travail au cours de l'année.

Parallèlement, 19 % des salariés déclarent ressentir un mal-être au travail, contre 12 % avant 2020, une situation particulièrement marquée dans les secteurs du commerce et de la vente.

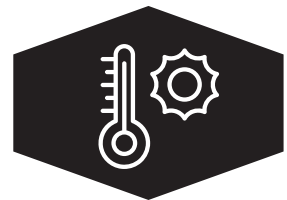
Enfin, le burn-out s'impose désormais comme la première cause d'absentéisme. D'après le baromètre Ayming/AG2R, il représente 46,9 % des motifs d'absence, quasiment au même niveau que la démotivation. Un indicateur révélateur de la dégradation du climat social dans de nombreuses entreprises.



SOLDES D'ÉTÉ : LA CONSOMMATION RESTE EN BERNE



La prolongation exceptionnelle des soldes d'une semaine n'a pas suffi à relancer la consommation. Selon l'Institut français de la mode, les ventes ont reculé de 1,3 % en valeur au cours des quatre premières semaines par rapport à 2025. La Fédération nationale de l'habillement confirme cette tendance, avec une baisse de 5,3 % du chiffre d'affaires à la fin juillet.



CANICULE : LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS RENFORCÉES

Depuis le 1^{er} juillet 2025, les employeurs doivent intégrer le risque lié aux fortes chaleurs dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Ils doivent mettre en œuvre des mesures adaptées : aménagement des horaires, augmentation des pauses, accès à de l'eau fraîche, adaptation des postes de travail, limitation de l'exposition au soleil, ventilation des locaux et information des salariés sur les risques liés à la chaleur.

Garden party

2026, année de tous les combats !

La garden-party fédérale a réuni la communauté CFTC pour lancer la rentrée sociale. Un temps de convivialité, mais surtout l'occasion de rappeler la nécessité de rester mobilisés face aux enjeux qui attendent les salariés en 2026.

Comme chaque année, la garden-party de la CFTC a donné le coup d'envoi de la rentrée sociale. Sous la tente, militants, adhérents et partenaires se sont retrouvés autour d'un déjeuner convivial aux couleurs de l'Italie, pour partager un moment chaleureux avant de se retrouver autour des enjeux qui attendent le monde du travail.

Sur l'emploi, le président de la Fédération, Patrick Ertz, a rappelé que « 8,3 % de la population est privée d'emploi, soit près de 3 millions de personnes », avec un chômage des jeunes atteignant quasiment un quart d'entre eux, soit 21 %. Il a dénoncé la suppression des aides à l'apprentissage, estimant que les entreprises, privées de ce soutien financier, renoncent purement et simplement à recruter des jeunes en alternance.

Sur les retraites, il a jugé absurde la piste d'un départ à 67 ans à l'horizon 2070 : « Qui peut savoir ce qui se passera dans 44 ans ? ».

Sur le pouvoir d'achat, citant le président du Medef Patrick Martin, il a relevé qu'il faut désormais « 106 ans » pour doubler son pouvoir d'achat, contre 16 ans dans les années 1960 : « On se moque du monde. La France n'a pas besoin de constats, elle a besoin de solutions et d'actions. » Alors que les dépenses contraintes augmentent et que les grilles salariales tendent à s'écraser, il appelle à mieux reconnaître le travail, les compétences et les responsabilités, et à redonner aux salariés de véritables perspectives d'évolution.

Sur les conditions de travail, il a pointé la hausse de l'absentéisme, y compris chez les jeunes, regrettant que la seule réponse de l'État soit « un plafonnement des arrêts de travail » : « Là, on marche sur la tête ». Le président a conclu en saluant l'engagement quotidien des salariés : « Il faut arrêter de dévaloriser celles et ceux qui produisent les efforts ». Il a appelé à des grilles de salaires plus attractives et à davantage d'action sociale dans les branches professionnelles.

La Fédération a par ailleurs annoncé la publication d'un guide sur la négociation des accords handicap en entreprise, ainsi qu'une étude en cours sur l'intelligence artificielle au travail.

Voici le lien de notre enquête :

<https://csfv.fr/grande-enquete-intelligence-artificielle-au-travail/>



Une rentrée placée donc sous le signe de la mobilisation. Une conviction qui résume la volonté de la CFTC de poursuivre son action et ses revendications au service des salariés et de leurs familles, pour « un monde meilleur, pour un monde du travail meilleur », a-t-il conclu.







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

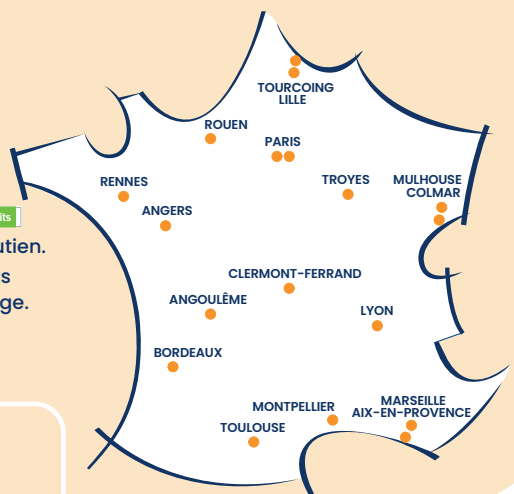
- Écoute téléphonique via un numéro d'appel gratuit : **0 800 494 627** Service & appel gratuits
- Entretiens individuels et groupes de soutien.
- 18 espaces d'accueil et d'écoute ouverts à toute personne en situation de veuvage.

93%

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

9,8/10

note moyenne de recommandation par les personnes accompagnées.



Inditex : « Le partage de la valeur reste le combat principal »

Après avoir obtenu 44,4 % des voix lors des dernières élections professionnelles, la nouvelle section CFTC d'Inditex France entend peser sur les négociations sociales. Entretien avec Imed Ben Ahmed, DSC Inditex France.

Pouvez-vous nous présenter Inditex France ?

Notre groupe compte plusieurs enseignes : Zara, Bershka, Pull&Bear, Stradivarius, Massimo Dutti, Zara Home, Oysho et, récemment, Lefties, une enseigne de mode à très bas prix. Zara représente à elle seule un peu plus de 70 % de l'activité du groupe en France. Au total, Inditex compte environ 250 magasins et près de 11 000 salariés.

Le groupe a enregistré des résultats records. Les salariés en bénéficient-ils ?

C'est l'un de nos principaux sujets de désaccord avec la direction. Malgré les excellents résultats du groupe, les salariés ont souvent le sentiment de ne pas profiter de cette réussite. Hier, l'entreprise faisait davantage preuve de reconnaissance envers ses collaborateurs. Aujourd'hui, elle est davantage tournée vers les résultats. Nous avons dû mener une grève en novembre dernier lors du Black Friday pour obtenir une prime de partage de la valeur. Des avancées ont été obtenues, mais elles restent modestes au regard des performances du groupe.

Les équipes UNSA ont rejoint la CFTC. Qu'est-ce qui motivé ce rapprochement ?

Après des désaccords internes à l'UNSA, nous recherchions une organisation plus proche de notre vision du terrain. La CFTC nous a convaincus par l'autonomie qu'elle accorde aux équipes locales, tout en leur apportant accompagnement et formation. Créée quelques mois avant les élections au



CSE de mai, notre section a obtenu 44,4 % des voix. Ce résultat repose sur un travail de proximité mené toute l'année. Les jeunes générations majoritaires chez nous sont également moins attachées aux étiquettes syndicales qu'aux résultats concrets.

Quels sujets ont mobilisé les salariés ?

Le pouvoir d'achat reste une préoccupation majeure, mais les conditions de travail, la santé mentale et l'organisation du travail occupent désormais une place centrale. Dans le même temps, les salariés doivent faire face aux profondes transformations du secteur : automatisation, développement du commerce en ligne et déploiement de nouveaux outils technologiques. Ces évolutions soulèvent des interrogations sur l'emploi, l'organisation du travail et, plus largement, la qualité de vie au travail. Nous observons d'ailleurs une hausse de l'absentéisme ainsi que des attentes très fortes sur ces sujets. Notre priorité est de privilégier le dialogue et la négociation, tout en restant capables de nous mobiliser lorsque la situation l'exige.

Quelles seront vos prochaines priorités ?

Nous poursuivrons notre action en faveur des rémunérations et de l'amélioration des conditions de travail. Nous souhaitons également renforcer notre présence sur le

terrain et développer de nouveaux moyens de communication avec les salariés. Encore une fois, le partage de la valeur reste le combat principal. Dans un groupe qui enregistre des résultats records, les salariés doivent bénéficier davantage des richesses qu'ils contribuent à créer.

INDITEX EN BREF

11 000 salariés

250 magasins

8 enseignes : Zara, Bershka, Pull&Bear, Stradivarius, Massimo Dutti, Zara Home, Oysho et Lefties

Zara représente plus de 70 % de l'activité du groupe



Contact

Imed Ben Ahmed
DSC Inditex France
06 80 70 62 74
imed.benahmed@yahoo.fr

Marchés publics : en finir avec le moins-disant social

Sécurité, propreté, restauration collective... La CFTC-CSFV et UNI Europa appellent à une réforme des marchés publics européens afin que les critères sociaux pèsent autant que le prix dans l'attribution des contrats.

« Pas de marchés publics sans négociation collective : tous mobilisés pour une réforme sociale de l'Union européenne ! » C'est sous ce mot d'ordre que, le 1^{er} juillet, à l'appel d'UNI Europa, la Fédération syndicale européenne des travailleurs des services, la CFTC-CSFV et plusieurs organisations syndicales françaises se sont rassemblées devant le ministère de l'Économie et des Finances. Objectif : défendre une révision de la directive européenne sur les marchés publics qui place enfin les droits des travailleurs au cœur des critères d'attribution des contrats. Il s'agit de mettre fin à une logique qui privilégie presque exclusivement le prix le plus bas, au détriment des conditions de travail, des rémunérations et de la qualité de l'emploi dans des secteurs essentiels comme la restauration collective, la propreté ou la sécurité.

Pour Stéphane Boudon, secrétaire national en charge des services à la CFTC-CSFV : « La révision de la directive sur les marchés publics devra garantir aux milliers de salariés de ces secteurs, une rémunération à la hauteur du travail essentiel qu'ils accomplissent. Ils doivent pouvoir percevoir un salaire leur permettant de vivre et faire vivre leurs familles dignement. Il est temps de sortir définitivement de la seule logique financière dans l'attribution des marchés. »

Un message renforcé par un constat sans appel : « S'il n'y a pas d'agents de sécurité, de salariés de la propreté ou de la restauration collective dans les administrations



publiques, il n'y a plus d'administration publique. Nous sommes aussi des travailleurs essentiels. »

LE COÛT, PRINCIPAL CRITÈRE DE SÉLECTION

Les marchés publics représentent des centaines de milliards d'euros et environ 15 % du PIB total européen. Pour la CFTC, une évolution des règles aurait donc un impact considérable, tant sur le plan économique que sur les conditions de travail de centaines de milliers de salariés. Or, selon UNI Europa, dans les secteurs des services, 70 à 80 % des marchés publics seraient encore attribués principalement sur la base du prix. « Quand le prix devient le principal critère de sélection, la seule variable d'ajustement, ce sont les salaires et les effectifs. Les négociations salariales deviennent alors extrêmement difficiles, les charges de travail augmentent et, à terme, c'est également la qualité des prestations qui se dégrade », explique-t-il.

Stéphane Boudon cite un exemple récent dans le secteur de la sécurité privée, à

l'occasion d'un marché du ministère de l'Économie et des Finances : « Après la disparition, à la suite de graves difficultés économiques, de deux prestataires successifs, fragilisés notamment par des marchés attribués à des tarifs insuffisants, un nouvel appel d'offres a conduit à retenir une entreprise de taille relativement modeste, rappelle-t-il. Avec des prix toujours plus bas, on crée des situations économiques intenable pour les entreprises, en demandant aux salariés de faire toujours plus avec moins de moyens ».

Pour la CFTC-CSFV, la future directive doit donc profondément rééquilibrer les critères d'attribution des marchés publics. L'objectif n'est pas de supprimer toute logique économique, mais de donner un poids réel aux critères sociaux : qualité du dialogue social, niveau des rémunérations, respect des grilles conventionnelles, qualité de l'emploi ou encore conditions de travail.

« L'argent des marchés publics est celui des contribuables européens. Il ne doit pas servir à mettre les salariés en concurrence vers le bas ou à financer des modèles qui

reposent sur la précarisation du travail, insiste Stéphane Boudon. Aujourd'hui, l'Union européenne a l'occasion de faire de cette réforme un véritable levier d'harmonisation sociale par le haut. »

Les syndicats appellent également les autorités françaises à faire preuve de cohérence. Défendre une évolution de la directive au niveau européen suppose aussi, selon eux, que les pratiques nationales évoluent. « On ne peut pas plaider pour davantage de critères sociaux à Bruxelles tout en continuant, dans nos propres administrations, à privilégier systématiquement le moins-disant tarifaire », souligne Stéphane Boudon.

La Commission européenne devrait présenter ses propositions de réforme dans les prochains mois. De nouvelles mobilisations pourraient être organisées à la rentrée afin de maintenir la pression sur les institutions européennes. Car, pour les organisations syndicales, l'enjeu dépasse largement la seule révision d'un texte technique : il s'agit de faire des marchés publics un outil au service d'une Europe plus sociale, où l'argent public contribue aussi à garantir des emplois de qualité et une juste rémunération des travailleurs essentiels.



Contact

Stéphane Boudon,
président du SNEPS-CFTC
06 07 39 80 86
stephane.boudon@sneps-cftc.org

3 QUESTIONS À

Mark Bergfeld,

directeur du secteur du nettoyage, sécurité privée et services de soins chez UNI Europa



Pourquoi UNI Europa s'est-elle mobilisée le 1^{er} juillet à Paris ?

Depuis la crise du Covid-19, les travailleurs du nettoyage, de la sécurité privée, des soins ou des services à la personne ont été reconnus comme essentiels. Pourtant, ces métiers restent trop souvent marqués par des salaires faibles, des conditions de travail difficiles et une forte pression sur les coûts. La révision de la directive européenne sur les marchés publics est une occasion unique de mieux valoriser ces métiers et d'utiliser l'argent public comme levier d'amélioration sociale. Le 1^{er} juillet à Paris, UNI Europa a rappelé aux décideurs européens qu'une entreprise qui ne respecte pas le droit du travail ou les conventions collectives ne devrait pas accéder aux marchés financés par l'argent public. Les critères sociaux doivent devenir un élément central dans l'attribution des contrats.

Quelles évolutions attendez-vous de la réforme des marchés publics ?

Nous demandons d'abord que les entreprises qui enfreignent le droit du travail ou ne respectent pas les conventions collectives soient exclues des marchés publics. Il est essentiel que l'argent public ne récompense pas les pratiques qui fragilisent les travailleurs. Nous voulons également que les critères sociaux aient un poids réel dans les appels d'offres. Trop souvent,

le prix reste l'élément déterminant.

Les acheteurs publics doivent pouvoir privilégier la qualité de l'emploi, la formation, le dialogue social et la qualité du service rendu.

Notre syndicat demande aussi une meilleure prise en compte de l'évolution des coûts pendant l'exécution des contrats. Dans un contexte d'inflation ou de hausse des salaires négociée par les partenaires sociaux, les entreprises doivent pouvoir répercuter ces augmentations. Sans cela, les avancées salariales obtenues par la négociation collective risquent d'être remises en cause.

Enfin, nous souhaitons que les collectivités et administrations disposent d'un cadre juridique plus clair pour intégrer des exigences sociales ambitieuses dans leurs marchés publics.

Pourquoi la logique du « moins-disant » est-elle problématique

Selon UNI Europa, le recours quasi systématique au critère du prix le plus bas alimente une forme de dumping social. Dans de nombreux secteurs, la pression sur les coûts conduit à réduire les effectifs, augmenter les charges de travail ou limiter les investissements dans la formation.

Dans le nettoyage, par exemple, cela signifie fréquemment davantage de surfaces à entretenir dans un temps toujours plus réduit. Les salariés subissent une intensification du travail, tandis que la qualité du service peut également en pâtir.

Cette logique de concurrence par les coûts favorise le dumping social et tire les conditions de travail vers le bas.

À l'inverse, une commande publique responsable peut soutenir des emplois stables, des salaires décents et des services de meilleure qualité.

C'est pourquoi UNI Europa appelle les travailleurs, leurs représentants syndicaux et les décideurs publics à se mobiliser et à faire entendre leurs voix pour faire de la réforme des marchés publics un véritable levier de progrès social.



LA MUTUELLE OBLIGATOIRE EN ENTREPRISE : CADRE LÉGAL ET CONDITIONS D'EXONÉRATION

Depuis le 1^{er} janvier 2016, tout employeur du secteur privé a l'obligation de proposer une couverture complémentaire de santé collective à l'ensemble de ses salariés. Si la règle générale impose une affiliation automatique, le Code de la sécurité sociale permet aux salariés de refuser cette mutuelle sous certaines conditions très précises.

Quels sont vos droits ? Dans quels cas précis pouvez-vous refuser la mutuelle de votre entreprise ? Voici tout ce qu'il faut savoir pour y voir clair.

* COMMENT FONCTIONNE LA MUTUELLE OBLIGATOIRE EN ENTREPRISE ?

L'objectif de la loi est de s'assurer que chaque salarié bénéficie d'une couverture complémentaire pour ses frais de santé. En vertu de l'article L. 911-7 du Code de la sécurité sociale, dès votre embauche, votre entreprise a l'obligation de vous faire adhérer au contrat collectif qu'elle a souscrit. L'acte juridique instaurant le régime peut résulter :

- d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise ;
- d'un accord ratifié à la majorité des salariés concernés ;
- d'une décision unilatérale de l'employeur (DUE).

L'employeur prend alors en charge au minimum 50 % de la cotisation mensuelle. Le solde restant est prélevé directement sur votre salaire net chaque mois.

La mutuelle choisie doit garantir le remboursement intégral du ticket modérateur sur les consultations, l'intégralité du forfait quotidien hospitalier, ainsi que des plafonds minimaux de prise en charge pour les soins dentaires et optiques.

Sauf exception légale, le contrat s'applique de la même manière à l'ensemble du personnel ou à une catégorie objective de salariés (cadres, non-cadres).

Si cette obligation garantit une protection sociale avantageuse pour la majorité des travailleurs, elle peut s'avérer inutile (conjoint bénéficiant déjà d'une mutuelle couvrant la famille) ou coûteuse pour certains. C'est pourquoi la loi autorise des dispenses d'affiliation.

* QUELLES SONT LES CAS DE DISPENSES DITS « DE DROIT » ?

Régis principalement par les articles D. 911-2 et suivants du Code de la sécurité sociale, ainsi que par la loi Evrin du 31 décembre 1989, les cas de dispense de droit s'imposent à l'employeur. Dès lors que vous remplissez les

conditions et apportez le justificatif demandé, la direction ne peut pas vous obliger à adhérer.

Vous disposez déjà d'une couverture par un autre biais

- Votre conjoint a déjà une mutuelle obligatoire par son entreprise : Si vous êtes déjà couvert en qualité d'ayant droit par le contrat collectif et obligatoire de votre conjoint (marié ou pacsé), vous pouvez refuser la mutuelle de votre propre entreprise. Il faut que le contrat de votre conjoint prévoit expressément le rattachement obligatoire de la famille.

- Vous avez déjà un contrat individuel en cours : Si vous avez déjà souscrit une mutuelle personnelle avant votre arrivée dans l'entreprise (ou avant la mise en place du régime collectif), vous pouvez conserver ce contrat.

L'exemption est toutefois temporaire : elle prend fin dès la date d'échéance annuelle de votre contrat individuel.

Vous devrez alors rejoindre le régime d'entreprise au terme du contrat.

Vous bénéficiez d'un statut ou d'un régime particulier

- Si vous bénéficiez de la Complémentaire santé solidaire (CSS), accordée sous conditions de ressources,

vous pouvez être dispensé d'adhérer à la mutuelle d'entreprise tout au long de la période d'attribution de la CSS.

- Si vous avez plusieurs employeurs, vous n'avez pas à cotiser plusieurs fois ! Vous devez adhérer au régime de l'un de vos employeurs et fournir une attestation d'affiliation aux autres pour être dispensé.

* QUELLES SONT LES CAS DE DISPENSES DITS « FACULTATIFS » QUI PEUVENT ÉGALEMENT ÊTRE PRÉVUS ?

Contrairement aux cas de droit, les dispenses dites facultatives (définies à l'article R. 242-1-6 du Code de la sécurité sociale) dépendent de l'acte juridique qui a mis en place la mutuelle au sein de votre entreprise (accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur). Ils ne s'imposent à l'employeur que si l'acte juridique constitutif (accord collectif, DUE) les a expressément prévus.

Ces dispenses concernent des situations contractuelles spécifiques :

Les salariés en CDD ou en contrat d'intérim :

- Si vous avez un contrat de travail de moins de 12 mois, vous pouvez demander à être dispensé de la mutuelle d'entreprise sans avoir à prouver que vous en possédez une autre.

- Si vous avez un contrat de travail de 12 mois ou plus, vous pouvez solliciter une dispense uniquement si vous apportez la preuve écrite que vous êtes déjà couvert par une complémentaire individuelle garantissant un niveau de remboursement équivalent.

Les salariés à temps partiel et les apprentis :

Si la cotisation mensuelle à votre charge représente 10 % ou plus de votre salaire brut, la loi vous autorise à refuser l'adhésion pour préserver votre pouvoir d'achat.

* QUELLES SONT LES MODALITÉS À RESPECTER POUR FAIRE VALOIR CETTE DISPENSE ?

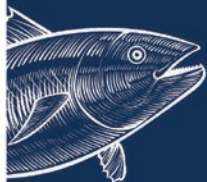
La dispense d'affiliation ne s'opère jamais de manière automatique. L'employeur étant responsable devant les organismes de contrôle (URSSAF), il doit constituer un dossier permettant de justifier les raisons pour lesquelles le salarié n'est pas affilié.

Ainsi, sauf dispositions conventionnelles particulières, pour être dispensé de la mutuelle obligatoire, le salarié doit :

- Adresser une lettre manuscrite ou un formulaire officiel de demande de dispense au service des ressources humaines ou à la direction.

- Selon le motif invoqué, le salarié devra également joindre une attestation d'assurance récente (attestation d'ayant droit, attestation CSS, attestation d'échéance de contrat individuel).

Ces démarches devront être faites tous les ans. En effet, pour la majorité des dispenses (notamment celle liée au conjoint ou à la CSS), le salarié doit fournir chaque année une nouvelle attestation mise à jour. En l'absence de ce document, l'employeur sera légalement contraint d'imposer de nouveau au salarié la mutuelle obligatoire de l'entreprise et de prélever la cotisation sur sa fiche de paie.



UN MÉTIER UNE PASSION

QUI RECRUTE À TOUT ÂGE



POISSONNIER

ÉCAILLER

Un savoir-faire d'artisan

100% D'EMBAUCHE À L'ISSUE DU CAP

- ☒ UN MÉTIER D'ACTION ET DE COMMERCE
- ☒ ALTERNANCE ENTRE L'ENTREPRISE ET L'ÉCOLE

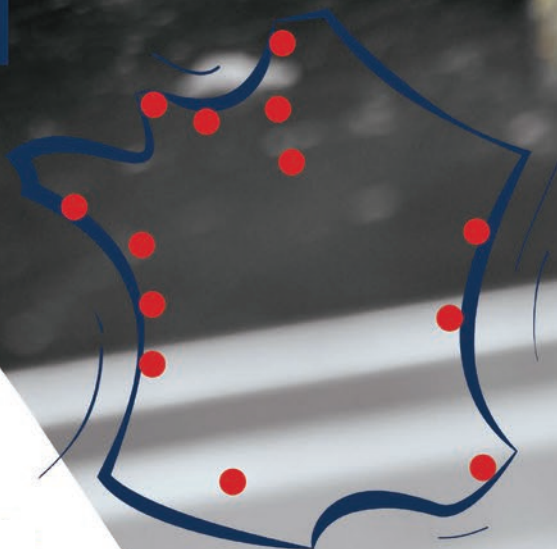
17 CENTRES DE FORMATION

► CQP | CAP | BAC PRO.



CONTACTEZ L'OPEF

- 09 81 44 44 43
- CONTACT@POISSONNIERS.COM
- WWW.POISSONNIERS.COM





Aider les aidants : reconnaître une réalité du travail

Vieillesse de la population, handicap, maladie : l'aidance concerne désormais des millions de salariés. Pour la CFTC, il est temps d'inscrire durablement cette question dans le dialogue social et de construire des droits adaptés.

U

n salarié sur cinq est aujourd'hui un salarié aidant. D'ici 2030, ils seront un sur quatre. Derrière cette réalité se trouvent 4,5 millions de femmes et d'hommes qui concilient leur activité professionnelle avec l'accompagnement d'un parent âgé, d'un conjoint malade, d'un enfant en situation de handicap ou d'un proche en perte d'autonomie.

Cette double vie reste largement invisible. En moyenne, un salarié aidant consacre 9,8 heures par semaine à aider son proche, en plus de son temps de travail. Pourtant, 75 % d'entre eux n'en parlent pas à leur employeur, par crainte d'être considérés comme moins disponibles ou de voir leur évolution professionnelle freinée.

Selon la Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (DRESS), la France compte 9,3 millions d'aidants, dont 61 % sont en emploi. Avec le vieillissement de la population, le développement du maintien à domicile et l'évolution des situations familiales, l'aidance est appelée à concerner un nombre croissant de personnes au cours de leur vie professionnelle. Longtemps considérée comme une affaire privée, elle devient désormais un enjeu du monde du travail. Comment permettre aux salariés concernés de continuer à exercer leur métier tout en accompagnant un proche ? Comment éviter que l'aidance ne conduise à une rupture professionnelle, une perte de droits ou un isolement ?

Pour la CFTC, la réponse passe par le dialogue social. Des accords de branche aux accords d'entreprise, plusieurs initiatives montrent qu'il est possible de construire des solutions adaptées aux réalités des salariés.

L'AIDANCE, UN ENJEU DE SOCIÉTÉ QUI ENTRE DANS L'ENTREPRISE

« L'aidance est partout, rappelle Philippe Soulard, secrétaire national en charge de l'artisanat alimentaire. En tant qu'organisation syndicale, nous avons la possibilité d'agir en faveur des salariés aidants. L'objectif est de trouver des leviers et de mettre en place des mécanismes qui leur permettent de conserver leur emploi tout en assumant leur rôle auprès d'un proche. »

Les entreprises aussi doivent changer de regard sur cette réalité. « On ne peut pas parler de qualité de vie au travail sans tenir compte du salarié qui est dans l'aidance », ajoute-t-il.

En effet, être aidant ne consiste pas seulement à consacrer du temps à un proche. Cela implique souvent une organisation quotidienne complexe : rendez-vous médicaux, démarches administratives, coordination des intervenants, accompagnement moral ou matériel.

« Le rôle de proche aidant, c'est comme un deuxième métier. Les personnes développent des compétences d'organisation, d'accompagnement et de gestion des situations complexes », explique Philippe Soulard. Des compétences qui restent pourtant peu reconnues dans l'entreprise, alors qu'elles démontrent des capacités d'adaptation, d'anticipation et de résolution de problèmes.

Face à cet enjeu, les branches professionnelles commencent à s'emparer du sujet. Un accord de branche a ainsi été négocié, en 2024, au sein d'Alim Alliance, qui rassemble cinq branches des industries alimentaires partageant une convention collective. « Cette démarche est partie d'un constat simple : les politiques de qualité de vie au travail doivent intégrer les réalités personnelles

des salariés », souligne-t-il.

L'accord ne se limite donc pas à reconnaître la situation des aidants. Il prévoit des solutions concrètes pour faciliter la conciliation entre activité professionnelle et accompagnement d'un proche. Pour Philippe Soulard, « dès qu'un salarié se retrouve en situation d'aidance, il doit pouvoir avoir un entretien avec son entreprise afin d'étudier les aménagements possibles : adaptation des horaires, passage à temps partiel ou organisation différente du travail. »

MAINTENIR LES DROITS PENDANT LES PÉRIODES D'ABSENCE

L'accord répond également à une difficulté souvent méconnue : la protection sociale des salariés qui interrompent totalement leur activité. « Certains salariés continuent à travailler quelques heures par jour, mais d'autres prennent un congé de proche aidant. Or, lorsque ce congé est sans solde, le contrat de travail est suspendu. Comme il n'y a plus de cotisations, les garanties de prévoyance peuvent elles aussi être suspendues. C'était un véritable trou dans la protection des salariés », explique Philippe Soulard. Pour éviter cette rupture, la branche agroalimentaire a intégré une disposition spécifique permettant le maintien des garanties



de prévoyance. « Ainsi, lors de l'entretien, le salarié se voit proposer la solution du maintien. L'entreprise continue à verser sa part de cotisation et le salarié la sienne. Il reste ainsi couvert pendant toute la durée de son congé. On ne doit pas mettre en difficulté quelqu'un qui est déjà dans une situation compliquée. »

Au-delà de ces dispositions, le congé de proche aidant reste limité dans le temps et ne peut pas toujours répondre à des situations qui durent plusieurs années. D'autres solutions doivent donc être développées, comme le recours au compte épargne-temps ou le don de jours entre collègues. « Un salarié peut utiliser les jours qu'il a épargnés lorsqu'il en a besoin. Dans certaines entreprises, un collègue peut aussi lui donner des jours de congé, par exemple cinq jours, une semaine ou davantage, pour l'aider à faire face à sa situation d'aidant », précise-t-il.

FAIRE RECONNAÎTRE LES SALARIÉS AIDANTS

Pour lui, un autre défi reste majeur : rendre visibles les salariés aidants. Beaucoup hésitent encore à se déclarer, par crainte que leur situation ne freine leur évolution professionnelle ou ne soit perçue négativement par leur employeur. C'est pourquoi la CFTC défend la création d'un véritable statut du salarié aidant, qui offrirait un cadre de protection aux personnes remplissant les critères d'accès au congé de proche aidant. La CFTC souhaite également mieux mesurer le phénomène. « Nous aimerions que les entreprises indiquent dans leurs bilans sociaux le nombre de salariés aidants. Plus nous disposerons de données précises, plus nous serons capables de construire des réponses adaptées », affirme-t-il.

Autre proposition : la création de référents aidants dans les entreprises. « Une personne qui a déjà vécu cette situation possède une expérience précieuse. Elle peut accompagner un collègue dans ses démarches, l'aider à s'orienter et lui apporter un soutien concret », note Philippe Soulard.

À terme, il souhaite que la question de l'aidance soit pleinement intégrée aux travaux des CSE. Pour lui, elle constitue désormais un véritable enjeu du dialogue social et traduit une évolution profonde du regard porté sur les salariés aidants. Il conclut : «

Pendant longtemps, les entreprises considéraient l'aidance comme une affaire personnelle. Aujourd'hui, elles comprennent qu'il vaut mieux accompagner un salarié en adaptant son organisation plutôt que de le perdre. »



Contact

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



LES BRANCHES PROFESSIONNELLES COMME POINT D'APPUI

Dans le commerce alimentaire, la CFTC porte également cette question dans les négociations de branche. Pour Arnaud Marchat, secrétaire national en charge du commerce alimentaire, « l'aidance est aujourd'hui devenue un enjeu majeur de société. Avec le vieillissement de la population, les besoins augmentent forcément. Et dans le monde professionnel, il faut aussi apprendre à s'adapter. »

Selon lui, derrière cet enjeu de société se cache une réalité de terrain souvent méconnue. « Le proche aidant compense souvent le manque de personnel et de solutions d'accompagnement disponibles. Son engagement répond également à des contraintes financières, lorsque la personne aidée et sa famille ne disposent pas des ressources nécessaires pour financer une aide à domicile ou une prise en charge dans un établissement spécialisé. La situation peut vite devenir critique sans accompagnement. Face à l'ampleur parfois des responsabilités assumées auprès de la personne aidée, le proche aidant peut se retrouver dans l'incapacité de concilier son rôle d'aide avec une activité professionnelle. Il peut rapidement s'épuiser et se retrouver en difficulté dans son entreprise. »

Une réalité qui concerne directement les entreprises puisque 61 % des proches aidants sont aujourd'hui en activité professionnelle. « Cela représente beaucoup de monde, dans tous les secteurs d'activité », prévient-il. L'enjeu est désormais



Contact

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



de mieux accompagner ces salariés, notamment à travers les accords collectifs permettant d'améliorer les droits existants. « Dans certaines branches, des accords ont été signés pour permettre aux salariés en congé de proche aidant de continuer à bénéficier de leurs garanties de prévoyance. C'est un sujet qui concerne tout le monde, y compris les organisations patronales, car les entreprises peuvent elles aussi être confrontées à cette réalité », assure Arnaud Marchat.

La négociation de branche permet d'obtenir des avancées adaptées aux différents secteurs. Par exemple, dans l'import-export, la CFTC a notamment porté un dispositif prévoyant deux jours supplémentaires par an pour les salariés proches aidants. « Deux jours supplémentaires, ce n'est pas une révolution, mais c'est une première avancée, explique-t-il. Ces journées viennent compléter les congés légaux et permettent de mieux prendre en compte des situations déjà présentes dans les entreprises. »

Le congé de proche aidant permet au salarié de suspendre temporairement son activité, mais il reste aujourd'hui limité et faiblement indemnisé. « Les salariés peuvent bénéficier d'une indemnisation pendant ce congé, mais elle reste malheureusement assez faible. Il faudra continuer à travailler sur ce sujet et aller plus loin, comme cela a pu être fait pour le congé paternité », prévient-il.

Pour autant, les évolutions nécessaires devront toutefois tenir compte du contexte économique. « Il faut avancer sur ces questions, mais nous ne sommes pas aujourd'hui dans une période économique très favorable, ni pour

les entreprises ni pour les salariés. Ces dispositifs ont forcément un coût », affirme-t-il.

Une chose est sûre : les accords de branche ont un rôle essentiel pour compléter le droit national et répondre aux réalités des métiers. « Il faut tenir compte des spécificités de chaque secteur, rappelle-t-il. Certains salariés ont des horaires décalés, travaillent debout ou exercent des métiers où l'organisation est plus complexe. La question est donc de savoir comment mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. »

Les possibilités d'aménagement ne sont en effet pas les mêmes pour tous. Dans les emplois sédentaires, le télétravail peut faciliter l'accompagnement d'un proche. En revanche, dans les métiers de production, de la sécurité, du nettoyage, de la restauration ou encore boutiques et supermarchés, cette solution n'est pas envisageable. « Dans ces situations, le salarié doit souvent s'absenter lorsque son proche rencontre des difficultés. Il est donc essentiel de protéger le salarié pendant son congé, notamment en maintenant les garanties de prévoyance », souligne-t-il.

Au-delà des dispositifs collectifs, l'enjeu est aussi d'éviter que les situations d'aidance ne conduisent à des arrêts maladie. « Il peut arriver qu'un médecin arrête un salarié parce qu'il n'arrive plus à gérer sa situation personnelle. Mais parfois, le problème n'est pas une maladie : c'est une situation d'aidance qui nécessite un accompagnement adapté », ajoute Arnaud Marchat.

La création d'un véritable statut du salarié aidant reste néanmoins un objectif à poursuivre. Si certains droits peuvent être définis au niveau de la branche, d'autres, comme l'organisation précise du temps de travail, relèvent davantage de l'entreprise. « Un proche aidant qui s'arrête complètement peut perdre une partie de sa vie sociale, s'éloigner du travail et se retrouver encore plus isolé. Il faut préserver le lien avec l'entreprise lorsque c'est possible », insiste

Arnaud Marchat.

Reste enfin un enjeu essentiel : mieux faire connaître les dispositifs existants. « Les salariés ne sont pas assez informés. L'entreprise ne mettra généralement pas de frein à l'application des dispositifs, mais encore faut-il que les salariés sachent qu'ils existent. » Pour la CFTC, la reconnaissance des aidants passe par une mobilisation à tous les niveaux : un cadre national protecteur, des accords de branche et des solutions adaptées dans les entreprises.

LA FOURNÉE DORÉE : UN ACCORD CONSTRUIT À PARTIR DES RÉALITÉS DU TERRAIN

À La Fournée Dorée, la question des salariés aidants est née d'un constat partagé : certains salariés avaient besoin d'un accompagnement pour concilier leur activité professionnelle et leur rôle auprès d'un proche.

L'entreprise agroalimentaire, spécialisée dans les produits de boulangerie, emploie environ 2 000 salariés en France, au Canada et aux





États-Unis. Sur son site principal de La Mothe-Achard, en Vendée, près de 680 salariés travaillent en CDI. C'est dans le cadre du dialogue social que le sujet des proches aidants a progressivement émergé. « Avec la direction, nous avons échangé sur les avancées sociales, notamment sur la question des proches aidants. C'est à partir de là que nous avons identifié un besoin dans l'entreprise », explique Laurent Rosset Boulon, DS CFTC sur le site de la Fournée Dorée atlantique.

La CFTC a ensuite travaillé à la rédaction d'un projet d'accord présenté dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, avant d'être validé puis étendu au niveau du groupe.

L'accord rappelle les fondamentaux : définition du proche aidant, modalités pour se déclarer et droits accessibles aux salariés concernés. Mais il prévoit également des mesures supplémentaires. « L'accord apporte des avantages supplémentaires, notamment avec des jours de congés en plus pour les proches aidants. Il apporte également davantage de souplesse dans les délais de mise en place », souligne Laurent Rosset Boulon. Une avancée rendue possible par un dialogue social constructif. « Celui-ci fonctionne bien. Tant qu'on peut apporter des avancées pour les salariés, la direction est à l'écoute. C'est aussi un plus pour l'entreprise. »

Au-delà des mesures prévues, l'accord marque une reconnaissance : l'aidance fait désormais partie des réalités auxquelles les entreprises doivent répondre.

FAIRE CONNAÎTRE LES DROITS, UN DÉFI MAJEUR

Si les dispositifs progressent, leur appropriation reste encore difficile. Beaucoup de salariés concernés ne se reconnaissent pas spontanément comme aidants ou hésitent à parler de leur situation. « Le problème, c'est la communication et la sensibilisation. Les personnes qui sont dans ces situations n'osent pas toujours en parler et ne savent pas exactement à quoi elles ont droit », avertit Laurent Rosset Boulon.

Cette difficulté s'explique aussi par le caractère intime



IL Y A UNE CHARGE MENTALE IMPORTANTE, DE LA FATIGUE ET BEAUCOUP DE CONTRAINTES À GÉRER.



de l'aidance. Accompagner un parent malade, un conjoint en perte d'autonomie ou un proche en situation de handicap relève souvent de la sphère personnelle.

Pourtant, les conséquences sur le quotidien sont importantes. « Ce sont des personnes qui font deux journées en une. Il y a une charge mentale importante, de la fatigue et beaucoup de contraintes à gérer », observe-t-il. Entre rendez-vous médicaux, démarches administratives, organisation du quotidien et responsabilités professionnelles, les aidants doivent souvent mener plusieurs combats en parallèle.

Lorsqu'ils parlent enfin de leur situation, les salariés expriment souvent les mêmes difficultés : manque d'information et sentiment d'être seuls face à des démarches complexes. « Ils nous disent qu'ils sont fatigués, qu'ils manquent d'informations et qu'ils ont parfois l'impression d'être seuls. Le premier levier consiste donc à libérer la parole. Il ne faut pas avoir peur de le dire. Cela permet d'être aidé et de ne pas rester seul dans cette situation », conclut-il.

FAIRE DE L'AIDANCE UN SUJET DURABLE DU DIALOGUE SOCIAL

L'expérience de La Fournée Dorée illustre une évolution plus large : la prise en compte des salariés aidants devient progressivement un sujet à part entière du dialogue social.

Les accords de branche et d'entreprise permettent d'apporter des réponses concrètes, mais leur efficacité dépend aussi de leur visibilité et de leur appropriation par les salariés.

Pour la CFTC, reconnaître les aidants revient à défendre une conception du travail qui prend en compte la personne dans toutes ses dimensions. L'objectif est clair : permettre à un salarié d'accompagner un proche sans avoir à choisir entre son emploi, ses droits et sa vie personnelle.

Dans un contexte de vieillissement de la population et d'augmentation des situations d'aidance, l'enjeu est désormais de faire de cette question un sujet durable des politiques sociales en entreprise.



Contact

Laurent Rosset-Boulon
06 22 03 30 24
DS La Fournée Dorée
lrb.cftc@orange.fr

« Un salarié sur cinq est aujourd'hui proche aidant »



→
Irène Cevlovsky,
administratrice
de l'Association
Française
des aidants.



→
Michaella de Schaetzen,
responsable des services et parcours employeurs



Longtemps restée invisible, l'aidance s'impose désormais comme un enjeu majeur pour les entreprises. Entretien avec Irène Cevlovsky et Michaella de Schaetzen.

PAROLE D'EXPERTS

Pouvez-vous présenter l'Association Française des aidants ?

Irène Cevlovsky : Créée en 2003 à l'initiative de deux mères d'enfants en situation de handicap, l'Association Française des aidants s'est donné pour mission de faire reconnaître une réalité alors largement invisible. À l'époque, accompagner un conjoint, un parent ou un enfant allait de soi et relevait de la seule sphère familiale. La notion même de « proche aidant » était peu connue et ces personnes restaient largement ignorées des politiques publiques.

Depuis plus de vingt ans, nous menons un travail de sensibilisation et de plaidoyer afin de faire évoluer le regard porté sur les proches aidants et d'améliorer leur accompagnement.

Quels sont vos principaux dispositifs ?

Michaella de Schaetzen : Notre dispositif phare, c'est le Café des Aidants*. Concrètement, ce sont des rencontres animées par un psychologue et un travailleur social, où les proches aidants peuvent échanger sur ce qu'ils vivent, mais aussi repartir avec des informations très concrètes sur leurs droits et les solutions qui existent près de chez eux. On en organise près de 320 chaque année, dans 80 départements, grâce à un réseau de partenaires que nous

formons nous-mêmes.

Mais au-delà du Café des Aidants, notre action repose vraiment sur quatre piliers. D'abord, sensibiliser : nous portons la parole des aidants auprès des institutions, pour que les pouvoirs publics prennent conscience de leurs réalités et de leurs besoins. Ensuite, former : nous outillons les acteurs publics et privés qui sont concernés, de près ou de loin, par l'aidance. Il y a aussi l'accompagnement, à travers les Cafés des Aidants bien sûr, mais aussi via des modules comme « Comprendre pour agir » ou « Aidant et compétent » qui aident les proches aidants à prendre du recul et à se rendre compte des compétences développées au travers de leur expérience d'aidant. Et enfin, orienter : on met les proches aidants en lien avec notre réseau de partenaires, qui déploient des solutions d'appui sur le terrain, et on fait circuler les bonnes pratiques repérées dans les différents territoires.

Qui sont les proches aidants ?

I. C. : Selon les définitions retenues, on estime qu'il existe entre 8 et 10 millions de proches aidants en France. Il est important de rappeler que nous parlons ici de proches aidants non professionnels. La confusion demeure fréquente avec les métiers de l'aide à domicile, alors qu'il s'agit de personnes qui accompagnent un proche en dehors de toute activité professionnelle.

M. de S. : Le proche aidant n'est pas nécessairement un membre de la famille. Il peut

être un conjoint, un frère, une sœur, un ami ou un voisin. Ce qui compte, c'est la régularité de l'accompagnement et le lien de proximité avec la personne aidée.

Pourquoi l'aidance est-elle devenue un enjeu pour les entreprises ?

I. C. : Parce qu'elle concerne désormais une part importante des actifs. Un salarié sur cinq est aujourd'hui proche aidant et cette proportion pourrait atteindre un sur quatre d'ici 2030 avec le vieillissement de la population. Lorsqu'un salarié ne trouve pas de soutien, il peut réduire son activité, renoncer à certaines évolutions professionnelles, voire quitter son emploi. Les entreprises sont donc directement concernées.

Pourquoi les salariés parlent-ils si peu de leur situation ?

M. de S. : Beaucoup ne se reconnaissent pas eux-mêmes comme proches aidants. Aujourd'hui, seul un sur deux s'identifie comme tel. On endosse ce rôle naturellement. Au quotidien, ils doivent jongler entre rendez-vous médicaux, démarches administratives et imprévus. Cette situation entraîne de la fatigue, une forte charge mentale et des difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle.

J'ai aussi constaté, dans mon métier des Ressources Humaines (RH), un phénomène moins visible : certains salariés compensent leurs difficultés personnelles par

un investissement professionnel encore plus important. Cette surperformance peut masquer une réelle fragilité. Enfin, continuer à travailler est souvent indispensable pour préserver son équilibre financier et psychologique.

Faut-il un référent aidant dans les entreprises ?

I. C. : Oui, car lorsqu'une personne devient proche aidante, les besoins sont souvent immédiats. Il faut parfois organiser un congé, mettre en place du télétravail ou adapter les horaires en quelques jours.

Le référent n'a pas vocation à être spécialiste de toutes les situations. En revanche, il doit connaître les dispositifs existants et pouvoir orienter rapidement les salariés comme les managers vers les bons interlocuteurs.

Cette fonction est aussi précieuse pour les équipes RH. Les assistantes sociales jouent d'ailleurs un rôle déterminant en facilitant les démarches et en orientant les salariés vers les aides adaptées.

Dans les petites entreprises, où il est plus difficile de désigner une personne dédiée, des dispositifs mutualisés à l'échelle d'une branche ou d'un réseau d'entreprises peuvent constituer une réponse pertinente.

M. de S : Désigner un référent envoie également un signal fort : l'entreprise reconnaît les salariés aidants et montre que leurs difficultés peuvent être entendues. Cette visibilité favorise la prise de parole et contribue à faire évoluer les mentalités.

Les entreprises passent-elles à l'action ?

I. C. : Oui, progressivement. L'aidance trouve peu à peu sa place dans les politiques RH. Certaines entreprises l'intègrent dans leurs accords relatifs à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), tandis que d'autres adoptent des accords dédiés prévoyant des mesures concrètes : recours au congé de proche aidant, développement du télétravail, accompagnement des managers ou actions de sensibilisation auprès des collaborateurs.

Nous voyons aussi émerger des collectifs internes de salariés proches aidants, inspirés des *Employee Resource Groups* (ERG). Ces espaces permettent aux collaborateurs d'échanger leurs expériences, de partager des conseils et, souvent, de rompre un sentiment d'isolement.

M. de S : Afin de répondre aux spécificités et aux enjeux propres à l'entreprise, nous avons également décliné les Cafés des Aidants dans le monde de l'entreprise. Ils offrent aux salariés un espace confidentiel pour échanger sur leur situation, animé par

un psychologue et un travailleur social. Les participants y trouvent à la fois de l'écoute, des informations pratiques et des pistes de solutions.

Comment les entreprises peuvent-elles aller plus loin ?

M. de S : La première étape est de créer un climat de confiance. Les salariés doivent pouvoir identifier leur situation et savoir vers qui se tourner. Les managers ont un rôle essentiel : sans devenir des experts de l'aidance, ils doivent savoir repérer une difficulté, ouvrir le dialogue et orienter le salarié.

Les entreprises peuvent aussi agir par des mesures simples : davantage de souplesse dans l'organisation du travail, des autorisations d'absence ponctuelles ou des adaptations d'horaires lorsque la situation l'exige. L'enjeu est de pouvoir apporter une réponse rapidement.

Faut-il créer un statut du proche aidant ?

I. C. : Nous restons prudents sur cette idée. Des dispositifs existent déjà, même s'ils sont encore insuffisamment connus ou utilisés.

Un statut unique pourrait enfermer les personnes dans leur rôle de proche aidant, alors que cette situation évolue au fil du temps. Il pourrait aussi laisser penser que les proches doivent compenser durablement les insuffisances des politiques publiques.

La priorité est plutôt de renforcer les solutions d'accompagnement et de répit afin que les proches aidants puissent préserver leur santé et leur vie professionnelle.

Pourquoi parler de « post-aidance » ?

I. C. : Parce que les besoins ne disparaissent pas lorsque l'accompagnement prend fin. Après une amélioration de l'état de santé du proche ou après son décès, de nombreux anciens proches aidants doivent retrouver un nouvel équilibre.

Cette période reste encore peu prise en compte. Elle peut pourtant être marquée par une grande fatigue, un sentiment de vide ou la nécessité de reconstruire une vie personnelle et professionnelle après plusieurs années d'engagement.

Les proches aidants parlent souvent de culpabilité. Est-ce un sentiment récurrent ?

I. C. : Oui, c'est ce qui revient le plus souvent. Beaucoup ont le sentiment de ne jamais en faire assez.

Au travail, ils culpabilisent de ne pas être auprès de leur proche. Après de leur

proche, ils pensent à leurs obligations professionnelles. Et lorsqu'ils prennent du temps pour eux, la culpabilité reste présente.

C'est pourquoi les espaces d'écoute, les groupes de parole et les solutions de répit sont essentiels : ils permettent aux proches aidants de sortir de l'isolement et de prendre du recul.

À quoi ressemble une entreprise réellement aidante ?

M. de S : Ce serait avant tout une entreprise où les salariés aidants peuvent parler de leur situation sans crainte et trouver rapidement des réponses. L'information doit être facilement accessible, les dispositifs connus de tous et les managers suffisamment formés pour orienter les collaborateurs lorsqu'une difficulté survient. Il n'existe pas de modèle unique. Selon leur taille et leurs moyens, les entreprises peuvent mettre en place un référent aidant, conclure un accord dédié, créer une communauté interne ou s'appuyer sur des dispositifs mutualisés. L'essentiel est de reconnaître cette réalité et d'y apporter des réponses adaptées.

L'aidance est désormais un véritable sujet de ressources humaines, au même titre que l'attractivité, la fidélisation ou la qualité de vie au travail.

Quel accompagnement proposez-vous aux entreprises ?

M. de S : Nous aidons les entreprises à identifier les salariés proches aidants, à sensibiliser les collaborateurs et à former les managers et les équipes RH.

Nous les accompagnons également dans la création de communautés internes, l'organisation de Cafés des Aidants en entreprise et la mise en place de politiques adaptées.

Nous accompagnons également les aidants actifs à travers un parcours en ligne gratuit et anonyme permettant d'identifier, aborder et valoriser les compétences transférables acquises au cours de leur expérience d'aidant. L'objectif du parcours « Aidant et compétent » est de mieux concilier vie personnelle et professionnelle et d'aider à valoriser les compétences développées car elles sont nombreuses et recherchées par les employeurs. Notre conviction est qu'une politique aidance efficace ne repose pas uniquement sur des moyens financiers. Elle repose d'abord sur l'information, l'orientation et la reconnaissance des salariés concernés.

** Le Café des Aidants® est une marque déposée de l'Association Française des aidants qui propose un cadre structuré et professionnel pour organiser ces groupes de parole.*

La vague des PSE déferle sur tous les secteurs



Alors que les défaillances d'entreprises atteignent des niveaux élevés en France, les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) se multiplient dans des secteurs aussi différents que l'hôtellerie ou le commerce. Zoom.

Les défaillances d'entreprises continuent de progresser en France. Selon la dernière étude du cabinet Altares, spécialiste de l'information sur les entreprises, 17 486 procédures collectives ont été ouvertes au deuxième trimestre 2026, soit une hausse de 5,4 % par rapport à la même période de 2025. Cette tendance devrait se poursuivre : l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) estime qu'entre 71 000 et 75 000 entreprises pourraient entrer en procédure collective en 2026. Après un record en 2025, 37 700 défaillances ont déjà été enregistrées au premier semestre. Dans ce contexte, les PSE se multiplient dans des secteurs d'activité très différents. Les exemples de Louvre Hotel (HCR), Okaidi et Afibel (commerce de détail et de l'habillement) illustrent cette réalité. Qu'ils

soient motivés par des difficultés économiques, des réorganisations ou des choix stratégiques, ces PSE ont un point commun : leurs conséquences pour les salariés et la mobilisation des représentants du personnel.

LOUVRE HOTELS : UNE RESTRUCTURATION AU NOM DE LA RENTABILITÉ

Le groupe Louvre Hotels, 2^e groupe hôtelier en Europe, traverse une période de profondes transformations. Après plusieurs années marquées par les conséquences de la crise sanitaire et une réorganisation de son modèle, la direction a annoncé en février 2026 un PSE prévoyant initialement la suppression de 210 postes dans 42 établissements. Après négociations, ce nombre a été ramené à 188.

Filiale du groupe chinois Jin Jiang, Louvre Hotels Group comptait encore près de 300 hôtels en France. Depuis plusieurs années, l'entreprise a engagé une évolution de son modèle : « *C'est vrai qu'il n'y a plus autant d'hôtels aujourd'hui. Le groupe a vendu une partie du parc et beaucoup d'établissements sont passés en gérance mandat*, explique Yaya Sanon, DSC Louvre Hôtel. *Cette transformation répond à une recherche de rentabilité dans un contexte économique difficile. En effet, depuis la pandémie de Covid-19, ils perdent de l'argent et sont obligés de mener des projets de restructuration.* »

De son côté, la direction justifie le PSE par des difficultés économiques et la nécessité de réorganiser l'activité. Mais pour Yaya Sanon, l'enjeu dépasse la seule question financière : « *C'est surtout une logique de rentabilité. Ils affirment avoir enregistré 50 millions d'euros de pertes, mais, en parallèle, ils continuent à développer leurs activités à l'international.* »

Les suppressions de postes concernent principalement les métiers opérationnels : restauration, services des étages et réception. « Beaucoup de postes en restauration sont touchés parce qu'ils veulent mettre en place un concept baptisé "bistrot" qui modifie l'organisation du travail puisqu'il y a moins de personnel », déplore-t-il.

Les métiers liés aux étages sont également concernés avec les femmes et hommes de chambre. La direction s'appuie notamment sur l'évolution des pratiques des clients, certains choisissant de ne pas faire nettoyer leur chambre chaque jour. « Ils utilisent le principe de la recouche qui consiste à rafraîchir rapidement l'espace pour réduire le nombre de chambres à traiter. Mais derrière, cela signifie moins de personnel et une charge de travail plus importante pour ceux qui restent », souligne-t-il.

Face à ce PSE, la CFTC a participé aux négociations avec la direction afin d'améliorer les mesures proposées. Avec l'appui d'un conseil juridique, elle a porté plusieurs revendications, notamment sur l'indemnisation des salariés licenciés et les conditions des départs volontaires. « Nous avons proposé un mois de salaire par année d'ancienneté, aussi bien pour les licenciements que pour les départs volontaires. Les négociations ont également permis d'intégrer des dispositifs d'accompagnement pour les salariés souhaitant changer de projet professionnel », précise Yaya Sanon.

Depuis l'annonce du plan, l'inquiétude reste forte parmi les équipes. « Ce ne sont pas des personnes avec de gros salaires. Une perte d'emploi reste un choc important », souligne-t-il. La CFTC entend poursuivre son action pour obtenir les meilleures garanties possibles pour les salariés concernés.

OKAÏDI : UNE NOUVELLE RESTRUCTURATION POUR TENTER DE SAUVER LE MODÈLE

L'enseigne de prêt-à-porter pour enfants Okaïdi traverse une nouvelle période de turbulences. Deux ans après un premier PSE, l'entreprise a été placée en redressement judiciaire et engage une nouvelle phase de restructuration. Pour Hélène Corteel, DSC chez Okaïdi depuis vingt-trois ans, cette étape est une épreuve, mais aussi une occasion de repenser le modèle de l'entreprise pour assurer son avenir.

Créée en 1996, Okaïdi comptait avant restructuration entre 1 600 et 1 700 salariés et



AUJOURD'HUI, LES ACHATS RÉPONDENT DAVANTAGE À DES BESOINS ESSENTIELS QU'À UNE RECHERCHE DE CONFORT.



plusieurs centaines de magasins en France. Comme de nombreuses enseignes du textile, la marque est confrontée à une profonde évolution des habitudes de consommation. « Le textile est un secteur qui souffre énormément depuis deux ou trois ans. Beaucoup de marques sont tombées. Aujourd'hui, les achats répondent davantage à des besoins essentiels qu'à une recherche de confort », explique Hélène Corteel.

Les comportements des consommateurs ont également changé. Les périodes d'achat traditionnelles se décalent et la concurrence de la seconde main ou de l'ultra fast fashion pèse fortement sur les enseignes historiques. « L'essor de la seconde main, notamment avec Vinted, a profondément modifié les habitudes de consommation. L'arrivée de plateformes proposant des prix très bas a également un impact significatif sur le secteur », souligne-t-elle.

Cette nouvelle restructuration intervient seulement deux ans après un premier PSE lancé par la maison mère IDKIDS. Mais la situation actuelle est différente : l'entreprise est désormais en redressement judiciaire après une cessation des paiements. « C'est un peu du "bis repetita". J'espère qu'on

ne va pas faire ça tous les deux ans. Aujourd'hui, la situation est différente : on ne pouvait plus payer les salaires ni les fournisseurs. Le redressement judiciaire change complètement la situation, car les décisions sont davantage encadrées par les administrateurs judiciaires », explique Hélène Corteel.

Le nouveau plan prévoit environ 250 suppressions de postes, dont près de 200 liées à la fermeture d'une soixantaine de magasins. Des réductions d'effectifs sont également prévues au siège et dans la centrale d'achat.

Au-delà de la baisse de l'activité, la question des loyers commerciaux constitue un enjeu majeur. Pour Hélène Corteel, certains loyers sont devenus incompatibles avec la réalité économique des magasins. Le redressement judiciaire a toutefois permis d'ouvrir de nouvelles discussions avec les bailleurs. « Avant, on était coincés par les échéances des baux. Là, on peut dire au bailleur : soit on trouve une solution, soit on part. Et dans beaucoup de cas, cela a permis de renégocier des loyers à des niveaux plus raisonnables », souligne-t-elle.

Dans les négociations du PSE, la CFTC a cherché à limiter les conséquences sociales du plan. Parmi les mesures défendues figurent les départs volontaires, à condition qu'ils reposent sur des projets solides. « L'idée est simple : si une personne souhaite partir et qu'elle a un vrai projet derrière, cela peut permettre d'éviter le départ contraint d'un salarié qui souhaite rester. Nous voulons accompagner des projets sérieux : une création d'entreprise, une reconversion, une formation », rappelle Hélène Corteel.

La CFTC a également obtenu la mise en place d'un accompagnement psychologique pour les salariés concernés. Malgré



les difficultés, Hélène Corteel reste attachée à l'avenir de la marque. « *Okaidi, c'est mon troisième enfant. Cela fait 23 ans que je suis dans l'entreprise. C'est une belle marque et je veux croire qu'elle peut repartir.* »

La période à venir sera déterminante. La CFTC continuera à suivre la situation économique et les conditions de travail. « *Si l'entreprise arrive à retrouver ses clientes, à ajuster ses prix et à arrêter les magasins qui perdaient de l'argent, il n'y a pas de raison que cela ne fonctionne pas. La réussite du redressement passera aussi par la prise en compte de celles et ceux qui font vivre la marque au quotidien : les salariés* », conclut-elle.

AFIBEL : LA FIN D'UN MODÈLE ET L'INQUIÉTUDE DES SALARIÉS

Depuis près de trente ans, Sylvie Collin a accompagné les évolutions d'Afibel, passée d'une entreprise familiale florissante à une société en redressement judiciaire. Déléguée syndicale CFTC, elle fait partie des 98 salariés sur 200 concernés par le PSE engagé après les difficultés financières de l'entreprise. Si elle a choisi un départ volontaire à un an de la retraite, elle continue d'accompagner les salariés qui restent. « *Afibel était une entreprise où l'esprit familial était très présent. Elle a compté jusqu'à plus de 500 salariés. Son dirigeant avait à cœur de partager les bénéfices avec ses collaborateurs. Aujourd'hui, cette entreprise a disparu...* » témoigne-t-elle.

Pour elle, les difficultés sont le résultat de plusieurs années de transformations successives. Après un premier PSE en 2020 sous Damartex, puis plusieurs changements d'actionnaires, la situation ne s'est pas redressée. « *Notre expert-comptable nous avait présenté un business plan qui pouvait fonctionner, mais il fallait investir*, précise-t-elle. *Le problème, c'est que le nouvel actionnaire ne voulait pas remettre d'argent dans l'entreprise. Il voulait que la société se finance uniquement avec ses bénéfices, alors qu'elle en avait justement besoin pour se transformer.* »

La modernisation du modèle était nécessaire, mais la CFTC estime que les choix effectués n'ont pas suffisamment tenu compte de l'identité historique de la marque et de sa clientèle. « *Le virage du numérique aurait dû être pris il y a bien longtemps. Lorsqu'il a finalement été engagé, il était*



déjà trop tard. Notre clientèle a en moyenne 80 ans. On ne pouvait pas demander à des personnes habituées depuis toujours à commander sur catalogue de passer du jour au lendemain aux achats en ligne », déplore Sylvie Collin.

Au fil des années, Afibel aurait également perdu une partie de son positionnement historique. « *Autrefois, Afibel était reconnue pour ses vêtements et ses chaussures de qualité, avec une large part de fabrication française ou italienne. Aujourd'hui, l'objectif est de copier nos concurrents en proposant un peu de tout sur Internet. On a abandonné ce qui faisait notre véritable savoir-faire.* »

Le placement en redressement judiciaire a aggravé les difficultés opérationnelles. Les fournisseurs ne livrent plus toujours les marchandises, tandis que les commandes des clientes ne peuvent pas être pleinement honorées. « *À une époque, on traitait jusqu'à 30 000 commandes par jour, se souvient-elle. Aujourd'hui, nous en enregistrons entre 1 000 et 1 500. À ce niveau d'activité, le modèle n'est plus viable.* » À ces difficultés s'est ajoutée l'externalisation d'une partie de la relation client vers l'île Maurice, entraînant la disparition de plusieurs postes.

L'annonce de la suppression de 98 emplois sur un effectif de 200 salariés a provoqué un choc. « *Nous savions qu'il y aurait une restructuration, mais pas à cette échelle. Quand on nous a annoncé près de la moitié des effectifs supprimés, on a pris une claque. Beaucoup de salariés ont vingt, vingt-cinq ou trente ans d'ancienneté. À 56 ou 58 ans, retrouver un emploi aujourd'hui, c'est extrêmement compliqué* », assure-t-elle. Pour la CFTC, les mesures d'accompagnement restent insuffisantes. Après deux mois de négociations, les salariés ont obtenu 1 500 euros par personne pour financer des formations ou un accompagnement.

« *Mais que peut-on réellement faire avec cette somme lorsque certaines formations coûtent jusqu'à 9 000 euros ?* », interroge Sylvie Collin.

Au-delà des départs, elle alerte surtout sur la situation des salariés qui restent. « *Ceux qui partent sont presque les plus chanceux. Ceux qui restent vivent dans l'incertitude, sans savoir ce que leur réserve l'avenir* », reconnaît-elle.

Dans certains services, la réduction des effectifs a profondément modifié les conditions de travail. « *On est passé de vingt personnes à seulement deux. Ils sont sollicités en permanence et aujourd'hui, ils n'en peuvent plus* », se lamente Sylvie Collin.

Lors de la dernière audience au tribunal de commerce, la CFTC a alerté sur les risques psychosociaux. Désormais les salariés attendent des réponses concrètes : « *Ils ont besoin de savoir où ils vont, pas de nouvelles promesses* », assure-t-elle.



Contact

Yaya Sanon
DSC Louvre Hotels
06 19 80 07 78
sanonya@gmail.com



Contact

Hélène Corteel
DSC Okaidi
06 82 65 34 33
hcorteel@okaidi.fr



Contact

Sylvie Collin
DS Afibel
06 62 84 85 73
sylvie.collin59310@gmail.com

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.

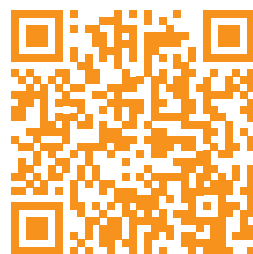
COMMENT Y ACCÉDER ?

- 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

Le 100 % Santé : le zéro reste à charge, pour tous !

Le dispositif 100 % Santé permet aux assurés, disposant d'une complémentaire santé responsable, d'accéder à des soins **sans reste à charge**.

Optique, dentaire, audiologie et désormais **matériel médical***, le dispositif 100 % Santé permet la **prise en charge intégrale** de certains équipements par la Sécurité sociale et votre mutuelle.

* Véhicules pour personnes en situation de handicap en location de courte durée et certaines prothèses capillaires

Choisir AG2R LA MONDIALE, c'est bénéficier d'une **complémentaire santé responsable**, conforme au 100 % Santé et aux garanties conventionnelles de votre branche professionnelle.

En savoir plus



GE AG2R - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 14-16, boulevard Malesherbes 75008 PARIS - 801 947 032 RCS Paris 00072634-20020-02_A4 - Crédits photos : Getty Images.



**AG2R
LA MONDIALE**

AGIR POUR SOI
AGIR POUR LES AUTRES

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance