MAG'-cadres

LE MAGAZINE DES CADRES, AGENTS DE MAITRÎSE ET SALARIÉS AU FORFAIT

FO FGTA
Agir au cœur du changement

#03
2019

P3
L'ÉDITO
Laurent Rescanières

P 4-5
LA PLATEFORME AVANTAGES

P 7
LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

P 8-9
RETRAITE : FUSION AGIRC-ARRCO

P 10-11
TOUT SAVOIR SUR LE FORFAIT JOURS

P 13
RESTRUCTURATIONS DANS LA GRANDE DISTRIBUTION

MALAKOFF MÉDÉRIC ET HUMANIS se sont regroupés POUR ENCORE MIEUX VOUS PROTÉGER

NOS ENGAGEMENTS

Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance

Vous garantir des soins de qualité au juste prix

Être à vos côtés dans les moments de fragilité

Vous accompagner en retraite

Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffmederic-humanis.com

ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCE DE PERSONNES (AMAP) - Association régie par la loi du 1er juillet 1901 (N° Orias : 19000811) - Siège : 21 rue Laffitte, 75009 PARIS - N°SIREN 840 599 930
ASSOCIATION DE MOYENS RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (AMRC) - Association régie par la loi du 1er juillet 1901 - Siège : 21 rue Laffitte, 75009 PARIS - N°SIREN 840 600 001

malakoff médéric humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE

L'ÉDITO

Chers amis,

J'ai le plaisir de vous présenter ce troisième numéro du Mag'Cadres de la FGTA, qui atteste une nouvelle fois du dynamisme de la Commission cadres et de son implication à vos côtés, tant pour la défense de vos droits que pour mettre en lumière les projets, résolutions et initiatives qui vous concernent directement.

Le dossier de cette édition concerne un sujet qui nous tient à cœur depuis de nombreux mois. La fusion de l'Agirc et de l'Arrco, en janvier 2019, a rendu nécessaire une concertation entre partenaires sociaux sur une **nouvelle définition du statut de cadre**. Celle-ci est réclamée par les organisations syndicales pour tenir compte de l'évolution du monde du travail, et tout particulièrement celui de l'encadrement depuis les années 1980. Nous avons interrogé à ce propos Philippe Pihet, Secrétaire confédéral chargé des retraites, qui porte les positions de FO dans les négociations en cours.

Nous abordons par ailleurs les points essentiels de vos conditions de travail sous différents aspects : **le forfait jour**, par exemple, qui concerne de plus en plus de cadres et d'agents de maîtrise, et qui a fait l'objet de l'édition d'un guide thématique, à la fois théorique et pratique, par FO-Cadres, dont nous faisons ici une synthèse qui vous incitera, j'en suis sûr, à le télécharger et à le consulter.

Autres sujets traités : **la qualité de vie au travail**, à travers la vision d'Amélie Perron, Déléguée syndicale chez Volvic (Groupe Danone), et **l'impact des restructurations** pour les cadres de la grande distribution, par Nathalie Denis, Secrétaire CCE chez Carrefour Supply chain.

Nous vous présentons enfin la toute nouvelle **Plateforme Avantages,** un site internet et une application dédiée proposant aux salariés et aux retraités adhérents des avantages significatifs, dont ils pourront profiter toute l'année. Réservée aux adhérents, cette plateforme vous permettra de convaincre vos collègues sympathisants de « sauter le pas » et d'adhérer à notre organisation, les réductions offertes couvrant largement le coût de la carte syndicale.

Laurent Rescanières
Secrétaire fédéral en charge
de la Commission Cadres

LA PLATEFORME AVANTAGES : OU COMMENT CONVAINCRE LES SYMPATHISANTS DE DEVENIR ADHÉRENTS !

Par Denis Raguet

Denis Raguet

Vous le constatez au quotidien dans votre entreprise : les syndicats sont trop souvent déconsidérés par les personnels d'encadrement. Les raisons : beaucoup de cadres et d'agents de maîtrise voient dans les organisations syndicales soit des « fauteurs de troubles », soit d'éternels insatisfaits en opposition systématique aux propositions de la direction… Et pourtant, chaque fois qu'une équipe FO réussit à passer la barrière des préjugés et des idées reçues, les cadres se laissent souvent convaincre, et nombre d'entre eux se déclarent en accord avec nos valeurs et les actions que vous menez dans l'entreprise. La preuve : ils sont de plus en plus nombreux à voter, lors des élections professionnelles, pour les listes FO. Mais pour nombre d'entre eux, s'engager et militer représenterait un risque dans l'évolution de leur carrière professionnelle ; alors voter FO, oui, mais prendre la carte et la payer, c'est une autre affaire !

SEPTEMBRE 2019 : FEU VERT POUR BOOSTER LA SYNDICALISATION !

À la FGTA, nous disposons désormais d'un outil qui vous permettra de faire adhérer vos collègues sans qu'ils aient à s'engager personnellement, ni même à le révéler à leur hiérarchie ! Cet outil, c'est la **plateforme avantages**, qui sera opérationnelle dès la rentrée de septembre 2019.

De quoi s'agit-il ? D'un site internet et d'une application dédiée proposant aux salariés et aux retraités adhérents des avantages dont eux et leur famille pourront bénéficier gratuitement tous les jours de l'année. Cette plateforme repose sur cinq piliers : **Pouvoir d'achat** (boutique en ligne et réductions sur des milliers d'offres), **Éducatif** (Projet Voltaire), **Santé** (Mutuelle FO pour les retraités), **Assurance** (protection pour les adhérents), **Partenaires exclusifs**.

Cinéma, spectacles, sorties, parcs, voyages, sport, maison, mode… Sur la plateforme, les adhérents profitent de **réductions entre 5 et 50 %**.

Quant au **Projet Voltaire**, service pédagogique en ligne, il entraîne chaque membre de la famille, enfants compris, à l'orthographe et à la grammaire et permet de progresser sans stress, de manière ludique pour obtenir à terme une certification reconnue par les employeurs. Disponible sur le site internet, il est aussi proposé sur tablette et smartphone.

La **Mutuelle FO** permet aux retraités qui ne bénéficient plus de celle de leur entreprise de conserver, pour un prix modique, une couverture complémentaire santé sans sélection médicale préalable et sans évolution de cotisation liée à des tranches d'âge.

L'assurance garantit la protection du foyer, de la voiture, des enfants à un prix négocié et compétitif.

LE MONTANT DE LA CARTE AMORTI PAR UNE SIMPLE SORTIE AU CINÉMA !

En proposant la carte d'adhérent FO à vos collègues cadres et agents de maîtrise, vous leur offrez un portefeuille d'avantages et de réductions qui renforceront leur pouvoir d'achat sans exiger d'eux qu'ils consacrent du temps et de l'énergie au développement de la FGTA et au déploiement de ses valeurs.

Le coût de la carte est déductible à 66 % des impôts et le montant restant sera largement couvert par la somme des économies réalisées tout au long de l'année ! Jugez-en : Une carte syndicale vendue 150 € bénéficie de 66 % de crédit d'impôt et ne coûte au final que 50 € par an, soit 4,16 € par mois. En achetant simplement deux places de cinéma par mois au Gaumont Paris, on fait une économie de 9 €, la carte est amortie et le gain de pouvoir d'achat est de 5,84 € !

La plateforme avantages de la FGTA est donc pour vous un moyen supplémentaire de convaincre les cadres et agents de maîtrise de votre entreprise de rejoindre notre organisation « en douceur », sans contrainte et en bénéficiant d'une amélioration notable de leur pouvoir d'achat. Elle sera un outil de syndicalisation essentiel pour la Fédération, car chaque nouvel adhérent satisfait deviendra un ambassadeur d'un système d'adhésion valorisant et utile.

Si vous souhaitez des informations complémentaires sur la plateforme, les piliers, les partenaires, je vous invite à me contacter à l'adresse **denis.raguet@fgta-fo.org**, ou à vous mettre en relation avec Jennifer Terrones : **jterrones.spcf@gmail.com**

GROUPE AÉSIO, DÉCIDONS **ENSEMBLE** DE VIVRE MIEUX

Nous sommes convaincus que c'est par une approche co-construite et adaptée aux besoins de chacun, que nous ferons une protection sociale utile à tous : entreprises, salariés et système de santé.

Forts de cette conviction, nous protégeons plus de 3 millions de personnes, plus de 40 000 entreprises et développons des offres innovantes à destination des entreprises et de leurs salariés.

Votre contact :

decideurs-sociaux@aesio.fr

GROUPE AÉSIO

ADREA mutuelle · apréva · EOVIMCD mutuelle

aesio.fr

MUTUALITÉ FRANÇAISE

GROUPE MUTUALISTE LEADER EN ASSURANCES DE PERSONNES

Groupe AÉSIO, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Livre I du code de la Mutualité – Immatriculée sous le n° 821 965 241 - Siège social : 25 place de la Madeleine - 75008 PARIS - Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n°16006968. Informations disponibles sur www.orias.fr. Document non contractuel à caractère publicitaire.

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT) AMÉLIORER LE BIEN-ÊTRE DE CHACUN DANS L'ENTREPRISE

Amélie Perron

L'entreprise traditionnelle est souvent trop vaste et trop hiérarchisée pour que soient réunies les conditions favorables au développement personnel des collaborateurs, fondamental pour leur qualité de vie au travail mais aussi pour leur fidélisation. Chez Danone, nous avons la chance de faire partie d'un groupe qui se préoccupe du bien-être de ses collaborateurs. La santé est au cœur de la stratégie d'entreprise. Pour cela, une véritable démarche de qualité de vie au travail a été mise en place, qui s'est traduite par un accord articulé autour de cinq fondamentaux :

- Rythme de travail soutenable,
- Management bienveillant,
- Valorisation du travail au quotidien,
- Développement d'un environnement de travail sain et épanouissant,
- Développement de méthodes de travail respectueuses de la santé des collaborateurs.

Autant de marqueurs d'une nouvelle manière de travailler et de penser.

LUTTER CONTRE LES EFFETS DU STRESS AU TRAVAIL

Car si l'amélioration des conditions d'emploi traditionnelles (rémunérations fixes et variables, avantages sociaux…) reste d'actualité, les collaborateurs, en particulier les plus jeunes et talentueux, font souvent des choix de carrière fondés sur d'autres facteurs tels que l'aménagement du temps de travail, la flexibilité des horaires, la satisfaction émotionnelle au travail, le pouvoir de décision et l'autonomie dans leur structure organisationnelle… Pour améliorer la motivation de leurs salariés par leur satisfaction au travail, les entreprises ont donc intérêt à utiliser, outre celles liées aux rémunérations et avantages sociaux, un panel de « nouvelles » pratiques de gestion des ressources humaines : entreprise apprenante, informations d'ordre stratégique, reconnaissance du travail effectué, développement du leadership, participation aux décisions, modalités de travail flexibles…

Tout l'enjeu d'une démarche QVT réside donc dans l'amélioration des conditions d'emploi dites traditionnelles tout en luttant contre les effets destructeurs du stress au travail.

Aujourd'hui, on veut des résultats rapides, la performance à tout prix et on oublie trop souvent l'Humain. D'où une hausse constante de la fréquence et de l'intensité des facteurs de stress provoquées par certaines méthodes de management qui nuisent à la santé des travailleurs - jusqu'au burn-out - et à l'efficacité de l'entreprise.

En conséquence, l'attention portée à la gestion des risques psychosociaux dans l'entreprise s'est elle aussi accrue, sous la pression grandissante des salariés, des pouvoirs publics mais également de l'impact sur l'image de marque d'une médiatisation négative que certains grands groupes ont pu connaître récemment.

Mais, pour créer un milieu de travail sain, attractif et productif, il ne suffit pas d'éviter de créer des conditions de souffrance au travail, il faut aussi développer la qualité de vie au travail, facteur de bien-être, de productivité et de fidélisation des salariés. Il ne s'agit pas de travailler moins mais de le faire différemment, plus efficacement et dans un environnement plus serein.

DES BOÎTES À IDÉES POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

À l'usine de Volvic, une commission Qualité de Vie au Travail a été constituée en mars dernier par les partenaires sociaux, afin de développer une politique d'amélioration des conditions de travail concrète et au plus près du terrain.

Dans cette optique, un groupe de travail, composé de salariés volontaires de tous les secteurs de l'usine et de membres du CHSCT, a été mis en place. Sa première action a été la mise à disposition de boîtes à idées afin de collecter les attentes et besoins des collaborateurs.

Au total, huit thématiques ont été retenues et des actions entreprises pour chacune. Certaines concernent l'amélioration de l'environnement de travail : rénovation des bureaux, des salles de réunion, des parties communes, ergonomie du poste de travail… D'autres sont en lien avec la conciliation de la vie pro/perso : mise en place du télétravail, service de conciergerie financé par l'entreprise proposant tous les services du quotidien aux salariés de Volvic directement sur leur lieu de travail, séances de sport trois fois par semaine encadrées par un coach sportif, séances d'ostéopathie sur site… Et d'autres sont en cours d'étude : sessions d'informations sur le sommeil, la nutrition, mise en place d'une garderie-crèche, etc. Parmi toutes ces initiatives chacun peut « piocher » ce qui lui convient et qui est le mieux adapté à ses besoins.

Dans l'intention, on sent qu'il y a une volonté forte mais dans les faits, la réalité est un peu différente, car c'est une démarche qui prendra du temps. Toutefois, cette commission est un atout supplémentaire dans la démarche santé et sécurité. Elle vise à améliorer le bien-être de chacun d'entre nous sur et en dehors du lieu de travail. Nous pouvons et nous devons tous en être acteur. Nous passons une grande partie de notre temps au travail, il est donc essentiel de s'y sentir bien.

Amélie Perron, Chargée de communication externe pour la marque Volvic et représentante syndicale FO au CHSCT.

FUSION AGIRC-ARRCO
QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES RETRAITES DES CADRES ?

Propos recueillis par Olivier Grenot

L'Agirc, régime de retraite complémentaire des cadres, et l'Arrco, fédération chargée de coordonner les régimes complémentaires des salariés, ont fusionné le 1er janvier 2019 après une période de convergence progressive entamée dès la fin des années 90.

Depuis 1947, année de la création de l'Agirc, la retraite complémentaire, gérée paritairement par les partenaires sociaux, a fait la preuve de son efficacité. Le nouveau régime conserve les mêmes principes de fonctionnement – gestion paritaire, régime par répartition et système par points – mais sa création impose (nous l'avons évoqué dans notre précédent magazine) une nouvelle définition du statut de cadre. Les organisations syndicales et le patronat négocient actuellement sur le sujet, parallèlement à la concertation sur les retraites pilotée par Jean-Paul Delevoye. Le Mag'Cadres a demandé à Philippe Pihet, Secrétaire confédéral chargé des retraites, de faire le point sur ces « tractations » et d'évoquer leur impact sur les retraites des cadres.

Philippe, quels sont (et seront) à court et moyen terme les effets de la fusion Agirc-Arrco pour les cadres et agents de maîtrise ?

Pour les cadres et agents de maîtrise qui relevaient de l'Agirc, il n'y aura pas de changement fondamental. Je leur recommande cependant de bien veiller à ce que leur employeur continue à les déclarer en tant que cadres, notamment vis-à-vis de l'APEC. Dans la déclaration sociale nominative, il faut que l'indice soit coché pour que l'Agirc-Arrco encaisse la cotisation et la reverse à l'APEC. Un autre point important, c'est qu'en fonction de leur niveau de rémunération, ils vont se retrouver avec des cotisations qu'ils ne payaient pas jusqu'à présent, de l'ordre du demi-point. Il existait jusqu'à 2018 ce qu'on appelait la garantie minimum de points : l'obligation de cotiser pour acheter 120 points par an. Cette cotisation n'existe plus puisqu'on passe de deux régimes à statut (cadres et non-cadres) à un régime unique basé sur le salaire. Sauf qu'il faut bien maintenir les droits acquis, pour ceux qui sont partis mais aussi pour ceux qui vont partir en retraite. Une contribution d'équilibre technique vient donc s'ajouter, payée par toutes les personnes dont le salaire est au-dessus du plafond de la Sécurité sociale, soit environ 3 350 €. Ainsi, un cadre qui était à 45 000 € brut par an n'était plus à la garantie minimum de points. Il va maintenant se retrouver avec cette contribution qu'il ne payait pas auparavant. Les non-cadres qui sont au-dessus du plafond de la Sécurité sociale vont eux aussi se retrouver avec cette contribution. Il y a un volant significatif de salariés qui sont dans ce cas, notamment des techniciens qui ne sont pas reconnus agents de maîtrise, dans certaines branches où ils disposent de 13 ou 14 mois de salaire. Toutefois, il faut bien dire qu'avec le prélèvement à la source, cette contribution sera noyée dans le reste et sera indolore…

Où en est à ce jour la négociation sur les retraites (et sur les retraites complémentaires) ?

La concertation (car il ne s'agit pas d'une négociation) sur les retraites a démarré il y a un peu plus d'un an et, depuis le mois de mars, le gouvernement sort du bois et annonce des mesures d'âge : soit le report de l'âge légal, soit l'accélération du nombre de trimestres nécessaires pour partir avec le taux plein. Pour FO, c'est un « casus belli » ! Il n'en a jamais été question pendant la concertation et même le Haut-commissaire chargé de superviser cette concertation, Jean-Paul Delevoye, s'en est offusqué. Notre Comité Confédéral National, qui s'est réuni fin mars, a mandaté le bureau pour demander au

Philippe Pihet

Premier ministre de mettre son projet – si projet il y a – sur la table. S'il ne le fournit pas, nous en tirerons les conséquences et nous, FO, arrêterons de nous rendre aux convocations de Delevoye : pourquoi poursuivre la discussion si le gouvernement a déjà choisi quelles conclusions il va en tirer ?

Sur les retraites complémentaires, où nous sommes dans le cadre d'une vraie négociation, la dernière réunion, début avril 2019, a permis d'établir que nous reviendrons à l'indexation des pensions sur l'inflation, c'est-à-dire au maintien du pouvoir d'achat pour quatre ans – jusqu'à 2022. Nous sortons de quatre années de gel et, à partir de cette année, on aura a minima l'inflation – sauf si l'inflation dépassait l'augmentation des salaires, mais ce cas ne s'est jamais vu jusqu'à présent. Donc tous les retraités du privé, soit 13 millions de personnes, verront ces prochaines années leur pouvoir d'achat maintenu. C'est un point très positif.

Qu'en est-il du bonus-malus, censé favoriser les carrières longues, imposé par le Medef en 2015, et dénoncé par les organisations syndicales ?

Pour ce qui concerne le bonus-malus, les organisations syndicales signataires (FO n'en faisait pas partie) se sont rendu compte qu'elles avaient fait une bêtise, et voudraient revenir dessus. Bien sûr, le patronat n'en a aucunement envie. Le bonus-malus n'a pas été conçu pour favoriser les carrières longues : il a été défini comme « coefficient de solidarité ». Or dans le privé, près de 50 % des salariés, quand ils arrivent à l'âge de la retraite, ne sont plus sur le marché du travail. Ils sont au chômage, en invalidité, ou en maladie, voire à l'ASS… Et à 62 ans, ces gens-là n'ont qu'une hâte, c'est de liquider leur pension, même abattue de 10 %. Et c'est à cette population que l'on impose d'être solidaire de ceux qui peuvent et veulent rester au travail le plus longtemps possible et voient leur pension augmenter. C'est une injustice flagrante ! Comme il y avait une clause de revoyure en 2021, celle-ci devrait être avancée en 2020. Pour nous, qui sommes contre ces abattements, tout ce qui peut contribuer à les faire disparaître le plus vite possible est bon à prendre.

Un accord est-il en vue sur la définition du statut ?

Aujourd'hui, le patronat ne veut pas d'accord national interprofessionnel (ANI) contraignant. Ce que réclament les cinq organisations syndicales, c'est une définition globale de l'encadrement, à la fois expert et management, en laissant de l'espace de respiration aux branches, qui prendraient la définition globale et l'adapteraient à leurs métiers. La dernière définition du statut de cadre date de 1983. À l'époque les nouvelles technologies, l'intelligence artificielle, le télétravail à domicile… n'existaient pas, bien sûr. Ce que nous voulons, c'est faire entrer ces nouvelles données dans la définition du statut. C'est difficile, dans la mesure où les fédérations d'employeurs déclarent ne pas vouloir de négociation qui les obligerait à augmenter les rémunérations. Mais cette attitude est économiquement contre-productive : s'ils ne font aucun effort pour offrir de bons salaires à des cadres formés et compétents, ces derniers iront voir ailleurs, souvent même à l'étranger.

L'indexation probable des pensions sur l'inflation, annoncée récemment, est-elle le signe que les régimes de retraite complémentaire sont en meilleure santé financière ?

Sur ce point, une vision stratégique et des cibles ont été définies dans les accords de 2015 et 2017. La cible à 15 ans, c'est six mois de prestations de réserve. Donc avec cette cible qui desserre un peu l'étau, le régime n'est pas forcément plus riche, mais il a les coudées plus franches. S'il n'y avait pas eu la fusion avec l'Arrco au 1er janvier 2019, l'Agirc aurait été obligée de diminuer les pensions existantes ! Cependant, il ne faut pas tomber dans la caricature en disant que les non-cadres payent pour les cadres : depuis 1974, les cadres ont abondé les caisses de l'Arrco. Par ailleurs, ce qui a fait du bien au régime, c'est l'augmentation des cotisations en taux d'appel, et aussi la remontée du recrutement des cadres depuis 2017. Comme les régimes sont basés sur la masse salariale, dès que la situation de l'emploi va mieux, le régime va mieux. Il n'est cependant toujours pas à l'équilibre.

TOUT SAVOIR SUR LE FORFAIT JOURS

LES CLEFS POUR BIEN NÉGOCIER SA MISE EN ŒUVRE

FO-Cadres a publié récemment un guide thématique consacré au Forfait Jours. Téléchargeable sur le site www.fo-cadres.fr dans la rubrique « publications », il analyse les enjeux actuels de la mise en œuvre du forfait jours en entreprise et définit les objectifs, les outils et la stratégie d'une bonne négociation d'un accord en examinant les conditions de sa réussite. Pour mieux vous inciter à le consulter, nous avons choisi de vous proposer ci-dessous une synthèse des principales informations qui y sont apportées.

1. QU'EST-CE QUE LE FORFAIT JOURS ?

C'est un mode d'organisation du travail qui ne décompte plus le temps de travail en heures mais en journées ou en demi-journées. Il permet le versement d'un salaire mensuel constant sans distinction du temps de travail effectif, du temps de trajet et des pauses et donc d'aménager les horaires de travail sur une période supérieure à la semaine, dérogeant ainsi aux règles de calcul de la durée légale du travail.

2. QUAND A-T-IL ÉTÉ MIS EN PLACE ?

Le forfait jour est apparu dans le Code du travail par la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail. Elle ne prévoyait ce dispositif qu'à destination de la population cadre, définie par catégories. Son périmètre et les conditions de sa mise en œuvre ont été modifiés par les lois du 17 janvier 2003, du 2 août 2005, du 20 août 2008 et du 8 août 2016, qui stipulait que le forfait jours doit résulter d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut d'une convention ou d'un accord de branche.

3. QUI EST CONCERNÉ ?

Le forfait jours est réservé aux **salariés autonomes** dans l'organisation de leur emploi du temps : cadres qui n'ont pas à suivre l'horaire collectif de par leurs fonctions, ou salariés dont la durée du travail n'est pas déterminable.

4. QUEL TEMPS DE TRAVAIL ?

Le forfait jours exonère des obligations légales de durée hebdomadaire du temps de travail (35 heures), des durées maximales hebdomadaires (48 heures) et quotidiennes (10 heures). Le repos quotidien minimum de 11 heures et hebdomadaire de 24 heures, les jours fériés et les congés payés restent applicables.

5. COMBIEN DE JOURS DE TRAVAIL ?

Le nombre de jours compris dans le forfait est limité à 218 : 217 jours de travail et la journée de solidarité travaillée. Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. Dans ce cas, en l'absence de précision par l'accord collectif, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est de 235.

6. ET LES RTT ?

La comptabilité des RTT s'effectue à partir du nombre de jours travaillés par an, qui ne doit pas dépasser le plafond de 218 jours. Le nombre de RTT varie en fonction du nombre de jours fériés qui tombent un jour non-travaillé.

7. QUELS ACCORDS POUR SA MISE EN PLACE ?

L'organisation du travail en forfait jours doit résulter d'un accord collectif, d'une convention individuelle écrite et faire l'objet de l'accord du salarié. L'accord d'entreprise doit mentionner, entre autres, la période de référence et le nombre de jours compris dans le forfait, les conditions de rémunération, l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié, l'articulation entre l'activité professionnelle et personnelle, l'organisation du travail dans l'entreprise, le droit à la déconnexion...

8. QUE NÉGOCIE-T-ON ?

Les interlocuteurs sociaux encadrent le recours au forfait jours et négocient un contenu à même de garantir la santé et la sécurité des salariés.

La rémunération du salarié au forfait, discutée lors d'un entretien annuel avec l'employeur, doit être proportionnée à l'organisation de travail et être supérieure à celle d'un salarié qui n'est pas au forfait jours, afin de prendre en compte sa quantité de travail supérieure.

L'accord collectif doit prévoir les modalités selon lesquelles l'employeur assure le suivi régulier ainsi que l'évaluation de la charge de travail du salarié.

L'accord doit également encadrer le **télétravail** et envisager concrètement comment le salarié va exercer son droit à la déconnexion afin d'assurer le respect des temps de repos, de congé et de la vie personnelle et familiale.

Stress : cinq conseils pour réduire la pression

En France, la réglementation est stricte et la prévention du stress incombe à l'employeur. Mais chaque salarié peut agir pour se préserver, que la pression vienne de son environnement de travail, de son manager ou… de lui-même.

1. Identifiez vos sources de stress

Souvent, le stress est dû à la culpabilité, ou à la peur de ne pas se sentir à la hauteur. Pour le réduire, **essayez d'abord de comprendre ce qui vous perturbe** : trop de dossiers à gérer ? Des délais trop justes ? Des objectifs inatteignables ? Des moyens insuffisants ? Un manager pas assez à l'écoute ? Ces sources de stress mieux identifiées, vous serez plus à l'aise pour négocier un délai, des ressources supplémentaires ou un réajustement de vos objectifs.

2. Sachez marquer vos limites

Une des façons d'empêcher la pression de monter est de **savoir vous affirmer.** « Ni paillasson, ni hérisson », conseillent les spécialistes en développement personnel. En effet, les managers ont parfois tendance à surcharger de travail le collaborateur qui ne sait pas dire non. Mais une attitude trop affirmée peut conduire au conflit. Entre ces deux extrêmes, **faites preuve d'assertivité.** Autrement dit, **gardez une attitude posée en toutes circonstances,** ne craignez pas d'argumenter si vous n'êtes pas d'accord et surtout proposez des solutions concrètes, sans dénigrer celles des autres.

3. Appuyez-vous sur votre entourage

Sous l'emprise du stress, on commet souvent l'erreur de s'isoler. Il convient au contraire d'**extérioriser vos états d'âme avec vos collègues, vos proches ou vos amis.** Choisissez des interlocuteurs avec lesquels vous vous sentez en pleine confiance. Le plus souvent, le lien social, le rire et la convivialité vous aident à relativiser ! Parfois, verbaliser une situation à problème permet de la dédramatiser ou de prendre la hauteur suffisante pour trouver une solution. Un regard extérieur et bienveillant aide souvent à mieux comprendre ce qui nous arrive et à agir efficacement.

4. Soignez votre hygiène de vie

De nombreuses études démontrent que l'on supporte mieux la pression avec une bonne hygiène de vie. Se sentir bien dans son corps, c'est souvent mieux penser, mieux réfléchir et donc mieux faire face aux situations avant qu'elles ne deviennent difficiles. La bonne recette pour votre corps ? Au moins 6 heures de **sommeil par nuit, 2 pauses de relaxation de 5 à 10 minutes** dans la journée et **une activité physique régulière** (30 minutes, ou plus, de marche quotidienne) aident à évacuer les tensions. Un bon équilibre alimentaire permet aussi de lutter contre le surmenage. L'assiette anti-stress ? Plus de vitamines, moins de calories, de mauvaises graisses et d'excitants (alcool, café, tabac).

5. Ressourcez-vous par des techniques simples

L'imagerie mentale est bien connue pour évacuer temporairement son stress. L'exercice consiste à **visualiser pendant quelques minutes une image ou un objet chargé de sens ou de souvenirs agréables.** Par exemple, une photo de vacances ou de vos enfants, un flacon de sable rapporté de la plage… Un excellent antistress pour vous extirper facilement de votre environnement de travail et vous rappeler un état de bien-être.

relation.partenaire@groupe-vyv.fr

Retrouvez plus d'informations sur **www.lasantegagnelentreprise.fr**

Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 532 661 832, numéro LEI 969500E0I6R1LL4UF62. Siège social : Tour Montparnasse – 33, avenue du Maine – BP 25 – 75755 Paris Cedex 15 - PARAGRAPHE *imageurs* - crédit photo : ©GettyImages - 01/19

RESTRUCTURATIONS DANS LA GRANDE DISTRIBUTION : L'ENCADREMENT LOURDEMENT IMPACTÉ

Nathalie Denis

Nous assistons depuis les années 2000 à un ralentissement de la croissance dans la distribution alimentaire. Ce ralentissement était dû, dans un premier temps, à l'émergence du hard discount et il est, depuis très peu de temps, lié à l'engouement des consommateurs pour le e-commerce. Et c'est donc une refonte globale du travail que nous sommes en train de vivre dans la grande distribution.

Les grandes surfaces et les entrepôts agroalimentaires faisaient jusqu'à ces dernières années office de centres de décision, avec un fort développement de la polyvalence. Mais ce n'est plus le cas : les décisions, qui étaient prises au niveau régional, passent désormais au niveau national. Il y a quinze ans, un chef de rayon était libre de choisir ses produits, la disposition de son rayon, qui il allait embaucher et à quel poste. Il était comme un chef d'entreprise dans son rayon, responsable de sa marge et de ses résultats. Aujourd'hui, les chefs de rayon ont certes gardé la fonction de management de leur équipe, mais ils ne décident plus de l'organisation du rayon. Ils ont vu leur métier se déqualifier et se réduire à peau de chagrin. Chaque cadre n'a en charge qu'une sous-partie de la sous-partie, et n'a accès qu'aux seules informations qui concernent son domaine de compétence. Il n'y plus de circulation horizontale des informations, et cette visibilité très faible participe à un sentiment de malaise des cadres.

UNE GRANDE SOUFFRANCE

Depuis 2006, les effectifs sont en baisse de 15 % par an chez Carrefour, mais la baisse est plus rapide chez les agents de maîtrise et les cadres, pour lesquels elle monte à 20 %. En 2018, 2 400 emplois de cadres ont disparu dans le cadre d'un plan de départs volontaires.

Et pourtant, en tant que représentants du personnel, nous avons du mal à comprendre pourquoi, alors que le secteur se dégrade, il y a si peu de conflictualité au travail. Pourquoi il n'y a pas davantage de révolte dans ces énormes groupes sous tension ?
Les agents de maîtrise viennent, plus facilement que les cadres, vers les organisations syndicales pour exprimer leurs inquiétudes, leurs surcharges de travail, leur mal-être… Ils demandent de l'aide, ils se syndiquent, contrairement aux cadres pour qui il est plus difficile d'aller taper à la porte d'une organisation syndicale. La peur du chef, la peur du regard des autres…

Les agents de maîtrise et les cadres ont subi, durant ces dernières années, une perte de connaissance des outils, du savoir-faire.
Force Ouvrière se bat pour que soient appliqués les projets annoncés par M. Bompard, mais à ce jour, encore bien peu ont été mis en place. Tout cela nous amène à constater, jour après jour, une grande souffrance au niveau de l'encadrement. La démotivation est très forte ; j'y vois pour preuve le nombre exponentiel d'encadrants qui démissionnent après le plan de départs volontaires, sans bénéficier des compensations financières qui y étaient liées.

La FGTA a été à l'initiative de l'accompagnement des cadres et des agents de maîtrise dans la négociation du plan de départs volontaires Carrefour, qui a été négocié pas à pas par nos équipes. Nous les avons accompagnés dans toutes leurs recherches, nous étions là – et nous resterons là - pour les aider.

Nathalie Denis, Secrétaire CCE,
FO Carrefour Supply Chain

PROFESSIONNELS EN DEVENIR

APPRENTISSAGE ET CONTRAT PRO h/f

Un alternant, chez nous, c'est un collaborateur en devenir que nous allons faire grandir professionnellement en le préparant à un métier.
A lui de profiter de cette opportunité de renforcer ses savoir-être et ses compétences auprès d'un tuteur impliqué.

recrute.carrefour.fr

INACS

Se former, pour le quotidien, pour l'avenir

CSE-CSSCT comprendre et réussir

Avec l'INACS :

Ma formation santé et sécurité (CSSCT) est prise en charge intégralement par mon employeur : aucune perte de salaire

Ma formation CSE (congé de formation économique, sociale et syndicale) me donne droit au maintien total de ma rémunération par mon employeur

Ma formation est sur mesure : avec mon équipe je choisis mon lieu et ma date de formation

Ma formation est assurée par des professionnels directement issus du monde syndical

Pour formaliser ma demande de formation,
je contacte l'INACS – secretariat@inacs.fr – www.inacs.fr

PROFESSIONNELS DES MÉTIERS DE SERVICES, VOUS PASSEZ TOUT VOTRE TEMPS À PRENDRE SOIN DES AUTRES.

ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

IAVAS WORLDWIDE PARIS – Crédits photo : Getty Images.