Impulsion by FO
APPLE RETAIL FRANCE

ÉLECTIONS CSE 2026 • APPLE RETAIL FRANCE

Chaque salarié compte.

Un programme précis, mesurable et transparent : partir des faits, construire des solutions, négocier, suivre et rendre compte.

FAITS → SOLUTIONS → NÉGOCIATION → SUIVI → COMPTE RENDU

J+1 à J+100
Obtenir les données, sécuriser les urgences et ouvrir les premières négociations.

3 à 9 mois
Conclure les premiers accords, pilotes ou plans d'action.

9 à 24 mois
Transformer durablement rémunération, parcours, organisation et qualité de vie au travail.

1 Pouvoir d'achat, RSU, participation et primes

Reconnaître la contribution réelle de tous les métiers

RSU plus lisibles et plus équitables

Obtenir des données agrégées sur les bénéficiaires, montants, catégories, ancienneté, temps plein/partiel et stores ; rendre les critères d'éligibilité, de renouvellement et de perte compréhensibles ; construire ensuite des objectifs chiffrés à partir des données réelles.

Participation et partage de la valeur

Publier les principaux indicateurs de participation et leur évolution ; étudier un supplément de participation ou un mécanisme d'intéressement lorsque les résultats le permettent ; vérifier les effets du temps partiel, de l'ancienneté et des absences sur la répartition.

13e mois et reconnaissance des contraintes

Maintenir la revendication d'un 13e mois réel ; mieux reconnaître les dimanches, soirées, fermetures, polyvalence, responsabilités supplémentaires et périodes de sous-effectif.

2

Mutuelle et protection santé

Moins de reste à charge, plus de lisibilité

Comprendre le coût réel

Obtenir l'évolution de la part employeur, de la part salarié, des cotisations, garanties et remboursements, puis publier une lecture simple et comparable.

Améliorer la couverture

Négocier une hausse de la participation employeur et une option renforcée à coût maîtrisé, avec une attention particulière à l'optique, au dentaire, à l'hospitalisation, à la santé mentale, à l'audiologie et aux pathologies chroniques.

Suivre dans le temps

Mettre en place un suivi annuel avec indicateurs de coût, remboursement et reste à charge.

3

Plannings, absentéisme et effectif minimum opérationnel

Ouvrir un store sereinement sans faire payer le sous-effectif aux présents

Un minimum opérationnel par store

Définir un seuil par plage horaire, métier et activité à partir de la fréquentation, des rendez-vous, des réparations, des horaires, des compétences indispensables et des contraintes d'ouverture/fermeture.

Quand le seuil n'est plus atteint

Prévoir une adaptation de l'activité, un renfort et une traçabilité de l'incident ; ouvrir une négociation sur une contrepartie financière et/ou en repos lorsque le sous-effectif devient chronique.

Des plannings mesurables

Mesurer les changements à moins de 7, 14 et 28 jours, les fermetures-ouvertures, les repos non consécutifs, les dépassements et les pauses décalées ; fixer des objectifs de réduction des changements tardifs.

Absentéisme : comprendre plutôt que culpabiliser

Analyser les causes organisationnelles possibles - fatigue, instabilité des plannings, sous-effectif, incivilités, charge mentale, conditions physiques, manque de perspectives - à partir de données anonymisées.

4

Évaluation, calibrations, évolutions et transparence

Rendre le processus plus cohérent, plus factuel et plus utile à tous

Des critères connus

Une appréciation défavorable doit reposer sur des faits datés, des attentes connues et des feedbacks antérieurs, avec une possibilité réelle de réponse.

Accompagnement du salarié

À sa demande, permettre un accompagnement par un élu avant et après une calibration afin de préparer les faits, comprendre les critères et suivre la décision.

Tester davantage de transparence

Négocier un pilote d'observation encadrée ou, à défaut, un observatoire paritaire anonymisé des calibrations, promotions, mobilités et recours.

Une voie de recours

Créer un processus interne clair avec réponse écrite dans un délai défini.

5

Congés spécifiques et événements de vie

Négocier des réponses humaines, confidentielles et opérationnelles

Santé menstruelle et gynécologique

Ouvrir une négociation sur un congé de santé menstruelle pour les situations incapacitantes et pathologies gynécologiques, avec confidentialité, expérimentation et alternatives d'aménagement lorsque cela est pertinent.

Décès d'un animal de compagnie

Négocier une absence autorisée et rémunérée, avec une protection renforcée lorsqu'il s'agit d'un animal d'assistance.

Enfants, aidants et situations familiales lourdes

Renforcer les jours enfant malade, les urgences aidants, les rendez-vous liés à la grossesse et les dispositifs d'absence exceptionnelle.

> **Ces mesures sont des revendications à négocier par accord d'entreprise ; elles ne sont pas présentées comme des droits légaux déjà acquis.**

---

6 Mobilité, transition et départ volontaire sécurisé

Préserver les personnes, l'équipe et la qualité du travail

Parcours « Choix & Transition »

Créer un entretien confidentiel, avec possibilité d'accompagnement par un élu, pour les salariés qui ne se projettent plus dans leur situation actuelle.

Tester une autre voie

Faciliter mobilité interne, changement de store ou de métier, formation, bilan de compétences et accompagnement à un projet extérieur.

Respecter un choix volontaire

Étudier une rupture conventionnelle ou un départ négocié uniquement lorsque cela correspond à la volonté réelle du salarié et à un cadre sécurisé.

Comprendre les causes de départ

Analyser de manière anonymisée les motifs récurrents : management, planning, rémunération, santé, carrière ou charge de travail.

---

7 Santé, sécurité et conditions de travail

Protéger avant de réparer

Suivi des risques

Suivre accidents, presque-accidents, incivilités, alertes techniques, restrictions médicales et risques psychosociaux par store sous forme agrégée.

Droit réel à la pause et prévention

Agir sur les espaces de repos, l'ergonomie, la station debout prolongée, les équipements adaptés et la charge de travail.

Incivilités clients

Définir un protocole clair : retrait immédiat si nécessaire, soutien managérial, traçabilité et accompagnement.

DUERP et changements d'organisation

Associer les représentants au suivi des risques et évaluer la charge lors de chaque évolution importante d'organisation ou d'outil.

---

8 Home Office, frais, parentalité et aidants

Ne pas transférer les coûts et les contraintes vers le salarié

Home Office

Revaloriser l'indemnité à partir des coûts réels et garantir des règles homogènes pour les salariés éligibles.

Frais

Simplifier les règles de remboursement et éviter les avances lorsque les dispositifs internes permettent une prise en charge directe.

Parents et aidants

Renforcer les jours enfant malade, les CESU, les partenariats de garde et l'accompagnement des aidants ; permettre des adaptations temporaires de planning lors de moments de vie documentés.

Transparence

Publier chaque année, sous forme agrégée, le nombre de bénéficiaires et les budgets utilisés.

---

9 Budget ASC / CSE et égalité d'accès

Des avantages utiles, simples et réellement utilisés

Rendre le budget lisible

Publier budget total, taux de consommation, coût de gestion, nombre de bénéficiaires et montant moyen par salarié.

Mesurer l'égalité d'accès

Analyser l'usage par région, âge, situation familiale, temps partiel, absence longue et handicap, avec données agrégées.

Prioriser les aides à fort impact

Alimentation, transport, vacances, culture, sport, santé, garde d'enfants et rentrée scolaire.

Évaluer chaque nouvelle action

Un objectif, un budget, un indicateur d'usage et un bilan.

10

Managers salariés & leadership

Plus de responsabilités doit aussi signifier plus de reconnaissance

1 jour de Home Office par semaine

Ouvrir une négociation visant une journée de Home Office hebdomadaire pour les managers dont les missions sont compatibles, avec des critères homogènes et la continuité opérationnelle garantie.

Un cadre négocié pour les astreintes

À ce jour, selon les éléments confirmés dont dispose l'équipe, aucun accord spécifique d'astreinte n'encadre le dispositif actuel. Impulsion demande l'ouverture d'une négociation définissant volontariat, fréquence, joignabilité, interventions, repos, frais, droit à la déconnexion et contreparties.

Toute charge supplémentaire doit avoir une contrepartie

Une contrainte ou responsabilité structurelle demandée par l'entreprise doit donner lieu à une compensation identifiable : financière, en repos, ou combinée selon la nature de la charge.

Le leadership doit être un gain, pas une charge supplémentaire

Clarifier la charge, l'autonomie et les limites du rôle ; mesurer les sollicitations hors horaires, ouvertures/fermetures, déplacements et responsabilités supplémentaires.

> **Objectif : rendre les responsabilités managériales compatibles avec l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle et avec une reconnaissance proportionnée aux contraintes.**

11

Fin de carrière et retraite progressive

Organiser la transition plutôt que la subir

Un parcours volontaire de fin de carrière

Créer un accompagnement individuel permettant d'anticiper les dernières années de carrière et d'étudier les options adaptées à la situation de chacun.

Réduction progressive de l'activité

Négocier des aménagements du temps de travail et de la charge compatibles avec les dispositifs légaux de retraite progressive lorsqu'ils sont accessibles au salarié.

Transmission des compétences

Valoriser le tutorat, le mentorat, la formation des équipes et la transmission des savoir-faire.

Préserver la santé et la dignité

Adapter, lorsque cela est nécessaire, les horaires, contraintes physiques ou responsabilités, sans pression au départ.

12

Données factuelles et négociation claire

Passer des impressions aux preuves

Un tableau de données stable

Rémunération, RSU, participation, mutuelle, plannings, effectifs, absentéisme, calibrations, santé-sécurité, départs et ASC.

Des données comparables dans le temps

Demander des indicateurs agrégés, exploitables et suivis à une fréquence adaptée au sujet.

Un statut pour chaque demande

Demandée → reçue → incomplète → refusée → en négociation → obtenue → clôturée.

13

Visites terrain et remontées salariés

Transformer une visite en faits, puis les faits en actions

Identifier 3 priorités par store

Partir de situations réelles : effectifs, planning, pauses, activité reportée, incivilités, évaluation, mobilité, mutuelle ou avantages.

Documenter

Pour chaque priorité : fait vérifiable, action proposée, responsable et échéance.

Rendre un retour

Après une visite, dire ce qui a été enregistré, transmis, répondu ou ce qui constitue la prochaine étape.

14

100 premiers jours et compte rendu public

Dire ce qui est demandé, obtenu, refusé et encore à construire

J+15

Lancer les demandes de données prioritaires et publier la liste des sujets ouverts.

J+30

Faire un premier point sur les données reçues, manquantes ou refusées.

J+45

Présenter le diagnostic initial et sélectionner les sujets pilotes.

J+60

Ouvrir les premières négociations prioritaires.

J+90

Publier les premières réponses et actions urgentes.

J+100

Présenter un bilan public : obtenu, refusé, en cours, données manquantes, prochaine étape.

15

Un programme ouvert au terrain

Chaque salarié compte aussi dans la construction des priorités

Proposer

Chaque salarié peut faire remonter une idée, un problème ou une proposition.

Vérifier

Une mesure doit rester compréhensible, utile, vérifiable et compatible avec une négociation.

Prioriser

Le terrain doit aider à déterminer les sujets qui doivent être portés en premier dans chaque région et chaque store.

> **Principe final : nous ne promettons pas l'impossible. Nous promettons de documenter, négocier, suivre et rendre compte.**

Nous ne promettons pas l’impossible.

Nous promettons de documenter, négocier, suivre et rendre compte.

impulsion-arf.fr