



**En quête
d'expérience**

Pizza Delco France,
FO Buffalo, Elior...

DOSSIER

La saisonnalité

Actu - À la carte

- Restauration rapide
- Hôtellerie de plein air

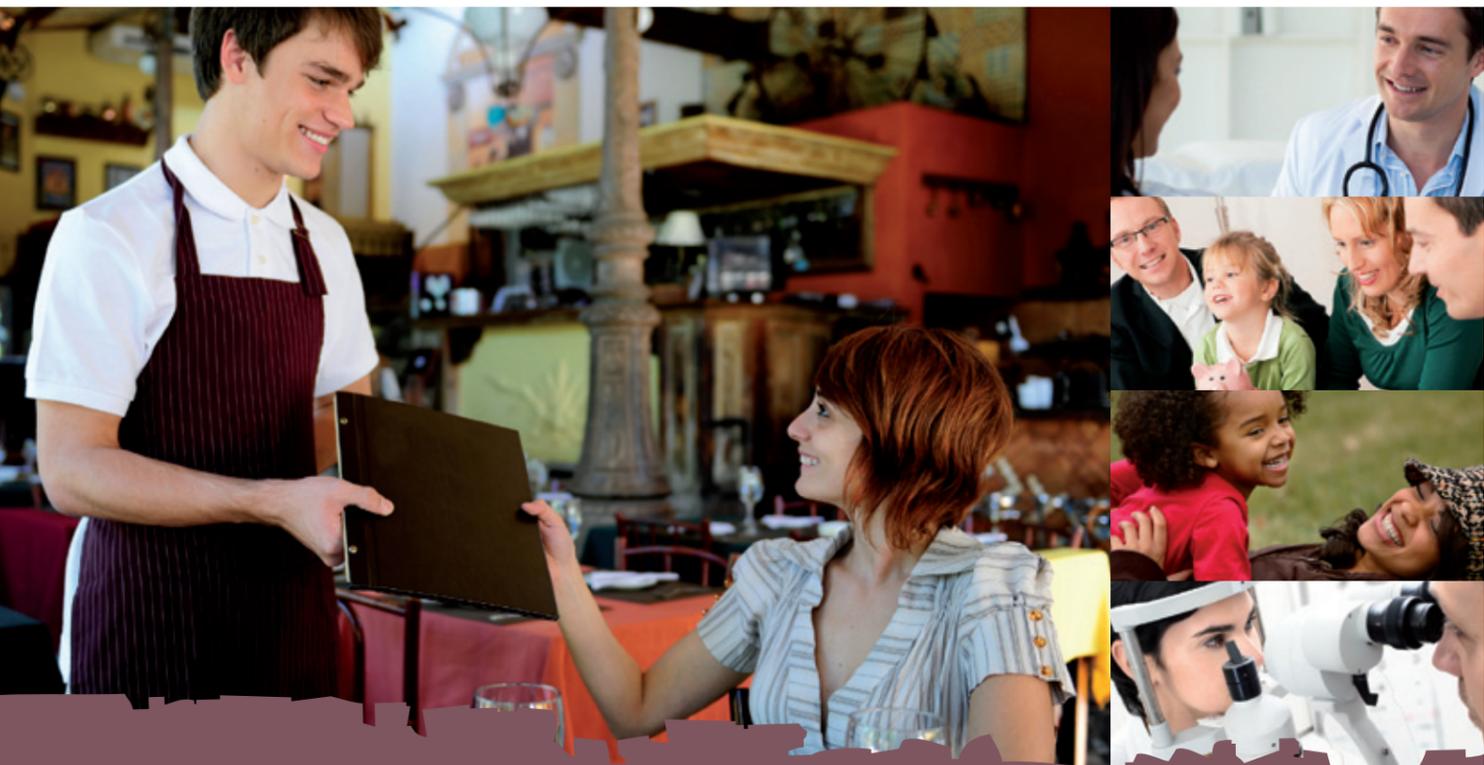
Sur un plateau

Richard Viande, Isabelle Besson,
Martine Ros, Christian Pascual

Formation

L'INACS : le pôle de formation
de la FGTA-FO

Dernière minute



LA PROTECTION SOCIALE GLOBALE DES SALARIÉS
RÉGIME PRÉVOYANCE CONVENTIONNEL / RÉGIME PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE
ACTION SOCIALE
FRAIS DE SANTÉ CONVENTIONNELS / FRAIS DE SANTÉ COMPLÉMENTAIRES

HÔTELS | CAFÉS | RESTAURANTS

Pour en savoir plus

N° Vert 0800 427 000
DU LUNDI AU VENDREDI DE 8H30 À 18H30

www.hcrprevoyance.fr

N° Vert 0800 427 001
DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H À 18H

www.hcrsante.fr

Île de la Réunion : 02 62 900 100
Autres DOM : 01 30 44 54 17

Édito



Jean-Luc Giraudon
Secrétaire fédéral FGTA-FO
chargé du secteur de l'Hôtellerie
Restauration

« L'Hôtellerie Restauration,
un secteur professionnel à
part entière de la FGTA-FO. »

Chers adhérents, chers militants.

Mes premiers mots seront d'abord pour vous souhaiter tout simplement la « bienvenue ». Bienvenue à vous dans ce nouveau magazine qui, comme son nom l'indique, est entièrement dédié au secteur de l'Hôtellerie Restauration au sens le plus large et exhaustif possible. Comme vous le savez déjà, la FGTA-FO a engagé une profonde refonte de ses outils de communication. Il ne s'agit pas d'un simple relooking de circonstance. La modernisation de nos principaux médias (supports papiers, web, charte graphique...) répond à notre volonté profonde d'affirmer plus fortement nos positions tout en améliorant le dialogue et l'échange avec nos adhérents et nos militants. Les deux aspects sont indissociables. C'est en étant au plus près des problématiques des équipes syndicales sur le terrain que nous serons capables de formuler les réponses les mieux adaptées. Car c'est désormais un véritable magazine que vous allez découvrir. Nouvelle présentation plus aérée, mais aussi nouvelles rubriques organisées autour d'un dossier transversal avec en parallèle des enquêtes et de nombreux témoignages et remontées du terrain.

Vous l'aurez compris, notre ambition est que ce magazine soit d'abord le vôtre. Que chacun se l'approprie et puisse y parler librement de son expérience. L'objectif

est de croiser nos informations par secteurs d'activité (Hôtellerie, Restauration, Cafétéria, Restauration collective, Restauration rapide et Hôtellerie de plein air.) afin de mieux se connaître, mieux échanger, mieux débattre pour mieux combattre. Pour ce premier numéro, nous avons décidé de donner un coup de projecteur sur la saisonnalité. Vaste sujet il est vrai. L'occasion justement de préciser la position de la fédération sur la question mais également de laisser la parole à des salariés qui racontent leur expérience et parlent des difficultés, parfois des avantages, qu'ils rencontrent au quotidien dans leur activité.

Sans révéler l'intégralité de ce semestriel riche d'information, je l'espère, vous découvrirez également des portraits d'hommes et de femmes du terrain, les nouveaux syndicats, les accords de branche avec le témoignage exclusif des négociateurs. Une place importante est aussi accordée à la question essentielle de la formation syndicale, avec tout ce qu'il faut savoir pour bien se former, qui contacter, etc. Rappelons-nous, dans notre Charte des valeurs se trouve en bonne place le mot « proximité ». Je crois pouvoir dire que ce nouveau magazine en est la démonstration.

Bonne lecture à tous.

J.-L. Giraudon
Secrétaire fédéral de l'Hôtellerie Restauration

Sommaire Hôtellerie Restauration

#1

☐ L'édito	3	☐ Sur un plateau	12-13
☐ En quête d'expériences	4-5	☐ Formation	14
☐ Dossier - La saisonnalité	7-9	☐ Dernière minute	15
☐ Actus - À la carte	11		

Restauration rapide : Pizza Delco France, succès express !

La proximité, le terrain, l'enthousiasme sont les Maîtres mots de l'équipe FO Pizza Delco France... Des mots qui font mouche puisqu'ils viennent de remporter haut la main la bataille des élections professionnelles. Honneur aux vainqueurs !

■ FGTA-FO HR : A quoi attribuez-vous votre récente réussite ?

Sidy Sanogo : A plusieurs facteurs. Tout d'abord, notre présence régulière sur le terrain auprès des salariés. Ensuite, notre capacité réelle à résoudre certains problèmes. Enfin, le fait d'élaborer un projet auquel peuvent prendre part les salariés afin d'être au plus près de leurs besoins. C'est un peu tout ça en même temps. Ajoutons-y, de la transparence et un langage de vérité, en disant aux salariés ce que l'on peut faire pour eux et ce que l'on ne peut pas faire, ce qui est prévu ou non par la législation du travail... Les gens sont sensibles à la réalité même quand elle n'est pas facile.



Sidy Sanogo
Délégué syndical central

■ FGTA-FO HR : Est-il difficile de convaincre les salariés de se mobiliser pour la défense de leurs droits ?

Sidy Sanogo : Cela dépend surtout de la catégorie dans laquelle se trouve le salarié. Les employés en majorité pensent que les syndicats sont leurs sauveurs tandis que la majorité des cadres pensent le contraire.

■ FGTA-FO HR : Quels conseils donneriez-vous à une équipe syndicale qui prépare ses élections ?

Sidy Sanogo : Savoir être proche des salariés avant les élections, être disponible pour eux, avoir un interlocuteur présent dans tous les services, accorder la plus grande considération au rôle de chacun dans l'entreprise.

■ FGTA-FO HR : Comment envisagez-vous l'avenir ? Quels sont vos objectifs futurs ?

Sidy Sanogo : A moyen terme, être conseiller du salarié ou conseiller prud'homal et, à plus long terme, devenir inspecteur ou contrôleur du travail. Je fais des études pour y parvenir.

Propos recueillis par FGTA-FO HR

Les chiffres clés des élections professionnelles Pizza Delco France en 2014 :

- 70 % de représentativité
- 4 sièges sur 6 au CE
- 4 sièges sur 6 au DP
- 4 sièges sur 4 au CHSCT

■ FGTA-FO HR : Faut-il des qualités particulières pour prendre la tête d'une équipe syndicale ?

Sidy Sanogo : Oui il faut sans doute quelques qualités. Disons, pour faire simple, avoir un minimum d'expérience dans le métier, et une capacité à rassembler autour de soi les anciens salariés comme les nouveaux avec des objectifs concrets et accessibles.

Hôtels Cafés Restaurants : FO Buffalo, la force du terrain

S'il y a des exemples à suivre dans la persévérance et l'investissement humain et terrain, alors il faut compter sur l'équipe FO Buffalo Grill qui, depuis 5 ans, redouble d'efforts et d'efficacité dans la représentativité de FO sur tous les établissements de France dans l'entreprise Buffalo Grill. Retour sur un succès en marche.



Madjid Khalfi
Délégué syndical central

■ FGTA-FO HR : A quoi attribuez-vous votre réussite aux élections d'il y a 4 ans ?

Madjid Khalfi : Elle est le fruit d'un vrai travail d'équipe et de terrain avec la section syndicale et la participation des délégués du personnel déjà en place. Nous avons pris la route et avons visité tous les restaurants de France afin de mener une vraie campagne d'information au contact direct des salariés.

■ FGTA-FO HR : Comment définiriez-vous votre mandat passé ?

Madjid Khalfi : Le mandat passé a été une grande expérience pour nous. Il découle d'un travail sur la représentativité obtenue sur le terrain en installant, comme je le disais, une certaine confiance par rapport aux attentes des salariés.

■ FGTA-FO HR : Quelles difficultés concrètes avez-vous rencontré ?

Madjid Khalfi : Je ne pense pas que l'on puisse parler de véritables difficultés. Chaque problème est traité au quotidien dans un climat constructif.

■ FGTA-FO HR : Quelles avancées sociales avez-vous pu mettre en place dans l'entreprise ?

Madjid Khalfi : Je dirais que l'on a surtout mené de nombreuses actions d'information et d'accompagnement des salariés. En les aidant particulièrement à monter leurs dos-



Equipe Buffalo : de gauche à droite
Stéphane Lamarre, Marc Dhersin,
Ouarezguia Boubaker et Madjid Khalfi

siers et en suivant ces derniers, qu'il s'agisse par exemple de demandes d'augmentation de salaire hors NAO, de changement de planning, de formation...

■ FGTA-FO HR : Comment avez-vous fait pour imposer un nombre si élevé de délégués du personnel au sein des établissements ?

Madjid Khalfi : Sur le nombre de DP, cela relève de l'information qui a circulé de restaurant en restaurant, de la satisfaction du délégué du personnel mis en place et de la qualité de son suivi.

■ FGTA-FO HR : Dans quel état d'esprit abordez-vous les prochaines échéances ?

Madjid Khalfi : Nous comptons, bien sûr, renouveler et approfondir ce grand travail d'équipe afin d'obtenir une augmentation en pourcentage de la représentativité et une plus forte présence en sièges d'élus.

Propos recueillis par FGTA-FO HR

Cafétérias et assimilés : Parcours d'un délégué syndical central chez Elior

«Tout d'abord, quelques mots d'introduction sur mon parcours professionnel. J'ai démarré dans la grande distribution tout en préparant un BTS commerce obtenu en 1991. J'ai commencé en tant que manager dans le groupe France Quick et en 1996, j'ai été recruté par Accor autoroutes, devenu depuis Elior Concessions Autoroutes. Je suis devenu dès lors responsable du 1^{er} restaurant Quick sur autoroutes qui a ouvert ses portes en janvier 1997 à Assevillers en Picardie sur l'A1.



Jean-Paul
Gaworski
DSC Elior
Concession
Autoroutes

dont 15 consacrés aux salariés, m'avait clairement désigné comme son successeur. Il faut se rendre compte que ce n'est pas facile de s'imposer dans un syndicat majoritaire à plus de 38 %, et opposé à trois principales organisations syndicales. Ce premier mandat a été parsemé de nombreux désaccords avec la direction de l'entreprise : dénonciation de l'accord sur l'annualisation du temps de travail et NAO de 2009 à 2011 non signées.

En 2010, je deviens délégué syndical central (DSC). J'ai passé mes deux premières années à me former et à comprendre les mécanismes et les rouages du syndicalisme. Je peux dire aujourd'hui que ce travail a été fructueux. Nous avons mis en place une véritable stratégie de conquête marquée par des restructurations importantes au sein de l'organisation, une présence forte sur le terrain et également un important développement des outils de communication (site Internet, stylos, stickers, tracts, affichages...) afin de pouvoir parler au plus grand nombre. Les résultats ne se sont pas fait attendre. Ainsi, en 2013, nous avons signé la NAO, mais surtout, nous avons remporté les élections professionnelles avec 50 % de représentativité. Deux mois plus tard, nous avons gagné les élections CHSCT et par le fait 3 sièges supplémentaires.

Ces très bons résultats sont le fruit du travail de cohésion effectué entre délégués du personnel et délégués syndicaux. Aussi, je profite de l'occasion pour remercier chaleureusement tous les représentants du personnel qui nous accompagnent ainsi que tous les salariés de l'entreprise qui ont voté FO et nous font confiance depuis plus de 20 ans. Bien entendu, rien n'est acquis et il faut rester plus que jamais mobilisé d'autant que sur les quatre prochaines années, près de 70 % des sites de la concession seront en appels d'offres.»

C'est en 2009 que l'aventure syndicale a démarré pour moi. Convaincu par un ex-secrétaire fédéral et par le délégué syndical central du SNEA FO, je me suis présenté aux élections professionnelles de mars 2009 en tant que délégué du personnel et représentant du personnel au comité d'entreprise. J'ai été élu pour 4 ans. Deux mois plus tard, je devenais membre du CHSCT pour 2 ans et, en juillet, désigné délégué syndical.



Comme on le voit, les choses se sont enchaînées très vite. En fait, Christian Meulemans, le DSC, parti à la retraite en août 2010 après 34 ans de service au sein de l'entreprise

Propos recueillis par Elsa Lacoffe
DS FO Elior HRC



RELEVONS ENSEMBLE le défi de l'innovation sociale

ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL,
KLESIA est un organisme paritaire
à but non lucratif qui se concentre sur
la protection des personnes :
complémentaire santé, prévoyance,
épargne retraite et action sociale.
Son action s'inscrit dans une démarche
responsable, tant à l'égard de
ses clients que de ses partenaires.

KLESIA
klesia.fr

DOSSIER - LA SAISONNALITÉ

Lutter durablement contre la précarité des saisonniers



Dejan Terglav
Secrétaire général

Vous le savez mieux que quiconque, l'équité des droits entre tous les salariés est un principe sur lequel nous n'avons jamais transigé. Depuis longtemps, nous sommes engagés aux côtés des salariés saisonniers afin de faire progresser leurs conditions d'activité et qu'ils puissent, enfin, bénéficier des mêmes avantages et des mêmes droits que n'importe quel salarié du secteur. Des progrès indiscutables ont été réalisés sous l'impulsion ou grâce à la détermination de notre organisation. On peut évoquer un contrat de travail désormais « calé » sur un CDD classique ainsi que l'augmentation des indemnités de chômage. Pour autant, de nombreux problèmes persistent pour cette catégorie de salariés structurellement fragilisée par la courte durée de ses contrats. Ainsi, la durée légale du temps de travail continue d'être difficilement respectée par certains employeurs et l'on estime à 25 % le taux d'heures supplémentaires non rémunérées. En outre, l'accès au logement, partie intégrante des obligations de l'employeur, fait l'objet d'abus divers notamment en matière de qualité d'hébergement. C'est l'ensemble des progrès et des défaillances persistantes de l'activité saisonnière que nous avons souhaité éclairer dans ce numéro, par soucis d'échange et de dialogue. Car nous sommes persuadés qu'une plus grande transversalité

entre les différents secteurs d'activité est l'une des voix qui conduira à l'harmonisation des droits entre tous les salariés du secteur. Il ne peut y avoir deux poids, deux mesures. Le respect des droits des saisonniers est une question d'autant plus cruciale qu'elle touche majoritairement les jeunes qui, bien souvent, démarrent dans le métier en tant que travailleurs intermittents. C'est donc le problème de l'attractivité et de l'image des métiers de l'Hôtellerie et de la Restauration qui sont en jeu. Tant que des inégalités criantes persisteront, c'est toute la branche qui en subira les conséquences. Il est temps de faire un choix entre modernité et archaïsme. Il va sans dire que pour nous, la question ne se pose déjà plus.

 Dejan Terglav
Secrétaire général

Pour info

Pour mémoire, un contrat saisonnier est un contrat correspondant à l'exécution de travaux normalement appelés à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.
En restauration collective, le contrat saisonnier est dénommé contrat intermittent.



Cafétéria et assimilés



TÉMOIGNAGE :
Aline Tassart
 Salariée Elior
 contrat saisonnier
 aires-autoroute

■ **Elsa Lacoffe :** Aline, peux-tu nous parler de ton parcours en tant que saisonnier au sein de l'entreprise Elior marché autoroutes ?

Aline Tassart : «Je travaille sur les aires d'autoroutes Elior depuis un peu plus de 3 ans.

J'ai d'abord été employée vacataire d'avril 2010 à mi-juin 2010 puis en contrat saisonnier jusqu'au mois d'octobre. Ensuite j'ai effectué un contrat de remplacement durant 3 ans jusqu'à la mi-août 2013.

Depuis cette date, l'entreprise continue à m'employer au coup par coup selon ses besoins et notamment pendant les périodes de vacances (Toussaint, fin d'année...).

J'avais entendu dire dès le départ qu'Elior proposait des contrats de ce type dans les périodes de regain d'activité.

Ayant déjà eu l'occasion avant de travailler pour l'entreprise, mon intégration s'est très bien passée. En fait, j'ai

retrouvé une maison que je connaissais, quelques anciens collègues et, bien sûr, j'ai fait de nouvelles connaissances. Après, je comprends que certains n'aiment pas le travail saisonnier. Et c'est vrai que ce n'est pas toujours évident à gérer niveau vie privée en particulier : les horaires décalés, le travail le week-end et les jours fériés, pas de vacances en famille pendant l'été...

Il y a des bons côtés, même si ce sont des conditions de travail fatigantes surtout en raison des horaires décalés. On peut dire que l'un des avantages des contrats saisonniers sur autoroute est que l'on est sûr d'avoir du travail notamment en période de vacances scolaires. La fréquentation est si élevée qu'ils sont obligés de doubler les effectifs. Après la contrepartie c'est que l'on ne peut pas cumuler deux emplois compte tenu des horaires décalés et non-fixes. Il faut faire avec.

Mais comme je disais, il y a aussi des bons côtés. Déjà pour moi qui habite à 20 minutes seulement de mon lieu de travail. J'apprécie aussi beaucoup le brassage de la clientèle qui vient des quatre coins d'Europe et parfois de plus loin encore. Ça permet de se familiariser avec les langues étrangères ! Je peux réciter les menus dans plusieurs langues différentes. Plus sérieusement, ce que j'aime particulièrement c'est l'esprit d'équipe qui règne, la qualité de l'ambiance entre collègues. Au quotidien, ça aide énormément à surmonter un travail qui peut être parfois pénible.»

■ **Propos recueillis par Elsa Lacoffe**
 DS FO Elior HRC

Hôtellerie Restauration : un guide pour les saisonniers



GUIDE PRATIQUE
 SPÉCIAL SAISONNIERS
 HÔTELLERIE
 RESTAURATION



Guide pratique
 spécial saisonniers

À noter, dans le secteur des HCR (hôtellerie cafés restaurants), le contrat de travail saisonnier peut-être conclu :

- pour toute la durée de la saison correspondante aux dates d'ouverture et de fermeture de l'entreprise,
- pour une période comprise dans le cadre d'une saison avec une durée minimum de 1 mois,

■ pour une période correspondant à un complément d'activité saisonnière en précisant les dates de début et fin de ladite période.

Dans tous les cas, le contrat ne peut excéder 9 mois maximum.

Les contrats peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante, s'ils sont à caractère saisonnier.

La FGTA-FO a pour mission de défendre tous les salariés en négociant constamment pour obtenir des avancées sociales et de nombreux droits supplémentaires dans les HCR :

- 10 jours fériés garantis par an
- action sociale de branche (aide au permis, garde d'enfants, parents isolés et difficultés passagères)
- complémentaire frais de santé avec des spécificités adaptées aux saisonniers
- prévoyance
- une grille de salaire toujours revalorisée au dessus du SMIC
- mesures contre le travail illégal

Télécharger le guide pratique « spécial saisonniers » de l'Hôtellerie Restauration sur :

www.fgtafo.fr - Rubrique : Hôtellerie-Restauration / saisonniers

Restauration collective :
le travail intermittent dans le secteur scolaire

Ce contrat fut instauré par l'accord du 14 juin 1993, puis modifié par les avenants du 21 juin 1994, du 11 Juillet 1996 et du 9 novembre 2011.

Il est applicable à l'ensemble des salariés de niveau I-II-III-IV et V (en tenant compte des classifications applicable au 1^{er} Octobre 2012), dépendant de la Convention Collective Nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités. Le secteur scolaire en restauration collective est défini dans l'ensemble des sites dont le fonctionnement dépend du rythme d'activité des établissements d'enseignement (maternelle, école élémentaire, enseignement secondaire et supérieur). Est travailleur intermittent, un collaborateur alternant des périodes travaillées et des périodes non travaillées, rythmées par le calendrier scolaire, et uniquement celui-ci.

Du fait de cette particularité de contrat, résultant des calendriers de congés scolaires, impliquant une alternance de périodes travaillées et non travaillées, une partie de ses emplois entre dans le cadre de l'ordonnance du 11 août 1986,

modifiée par la loi du 19 Juin 1987 relative au contrat de travail intermittent.

L'employeur doit préciser la durée minimale annuelle de travail effectif du salarié, les périodes définies pendant lesquelles le salarié sera amené à travailler ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes indiquées. Le rythme du secteur scolaire est divisé en 3 périodes, la période A correspond aux périodes travaillées, la période B correspond aux congés scolaires (hormis les congés d'été) et la période C correspondant aux congés d'été du scolaire, étant une période non travaillée.

La rémunération est mensuelle, en fonction du temps passé sur les unités, une mention indiquant la garantie minimale d'heures annuelles (article 5 de l'accord intermittent) sera notée sur la fiche de paie. Elle est d'au moins 800 h / an. Ces heures seront effectuées dans les périodes A et B.

Les congés payés sont pris obligatoirement durant les périodes de vacances scolaires. Aucun salarié intermittent ne peut effectuer au cours d'une journée un horaire inférieur à 3 heures consécutives.

Une prime annuelle dite « prime d'intermittence » est attribuée à chaque salarié intermittent. Elle palie à l'incidence du contrat intermittent sur le calcul des primes à caractère non mensuel.

Elle est négociée dans chaque entreprise, avec un minimum de 3 % du salaire annuel de base perçu par les salariés intermittents et dont la durée de travail est inférieure à 1 000 heures. Sans accord d'entreprise spécifique, cette prime devra être versée au plus tard le 30 octobre de chaque année.

Retrouvez le détail complet du statut intermittent dans la restauration collective sur :
www.fgta-fo.fr - Rubrique Hôtellerie-Restauration / les informations institutionnelles Restauration collective

■ **Éric Villecroze**
 DSC FO Sodexo

Hôtellerie de plein air : une branche en constante évolution



Plus de 12 000 salariés exercent dans la branche. Un effectif en augmentation qui suit de près la montée en gamme du secteur et l'augmentation de ses investissements. Face à ces changements structurels, la FGTA-FO met en place une politique syndicale forte destinée à améliorer les conditions d'activité et le pouvoir d'achat de tous les salariés du secteur.

Les objectifs de la FGTA-FO sont notamment :

- grille de salaires
- accord Chèques-Vacances
- accord - cadre sur la pérennisation de l'emploi
- formation professionnelle
- action sociale
- réflexion sur la mise en place d'une mutuelle de branche

Pour en savoir plus rendez-vous sur
www.fgtafo.fr Rubrique Hôtellerie-Restauration / les informations institutionnelles Hôtellerie de Plein Air

■ **Jean-Luc Giraudon** - Secrétaire fédéral

Branches
professionnelles,
nouveaux
territoires
de SANTÉ!



SANTÉ - ÉPARGNE - PRÉVOYANCE - RETRAITE

Dans le cadre de l'ANI (accord national interprofessionnel) du 11 janvier 2013, Malakoff Médéric vous accompagne pour mettre en place un régime de frais de santé sur mesure (diagnostic, prévention et accompagnement) afin de concilier, dans votre branche professionnelle, performance de l'entreprise et bien-être des salariés.

Votre contact :
Gilles SOHM au 01 56 03 30 10 - contact-branches@malakoffmederic.com



Restauration Rapide : La FGTA-FO signe l'accord sur le temps partiel



La FGTA-FO en est signataire puisque celui-ci comporte les points forts suivants :

- Application des 24 heures sans dérogation pour les nouveaux contrats et, dès le 1^{er} janvier 2015, pour tous les anciens contrats, sauf dispositions légales contraires.
- Majoration légale des heures complémentaires comme prévu dans la loi (10 % puis 25 %).
- Possibilité de recourir aux avenants temporaires de compléments d'heures dans la limite de six avenants par an par salarié avec un maximum de 24 semaines toutes absences confondues.
- Encadrement de la coupure :
 - 4 coupures maximum par semaine et 5 heures maximum entre les deux services.
 - Revalorisation de la prime coupure équivalente à 70 % du MG (minimum garanti) au 1^{er} janvier 2014 et ne pouvant pas être inférieure à 3 € à compter du 1^{er} avril 2014.

C'est après six mois de négociations sur le temps partiel, suite à la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, qu'un accord unanime a pu aboutir.

Pour consulter l'intégralité de l'accord, vous pouvez le télécharger dès maintenant sur :
www.fgtafo.fr Rubrique **Hôtellerie-Restauration / Accords**

Hôtellerie de plein air : Un CDI Emploi-Formation pour les salariés



AGEFOS PME accompagne la branche de l'Hôtellerie de Plein Air dans la mise en œuvre du CDI Emploi-Formation. Ce contrat permet aux saisonniers d'être recrutés en CDI et de se former pendant la période creuse de l'activité.

touristique, suivi d'une période de formation hors saison. « *Le salarié sécurise son emploi grâce à un CDI et il se qualifie grâce à la formation* » explique Jean-Luc Giraudon.

L'objectif que s'est fixé la branche est bien de sécuriser les emplois, de maintenir les salariés dans la zone géographique et de les fidéliser. Le CDI Emploi-Formation prend le format d'un contrat à durée indéterminée conclu sous modulation annuelle du temps de travail.

Le dispositif de formation sera constitué de période de professionnalisation d'une durée de cinq ans, visant l'obtention d'un diplôme, d'une certification, afin de valoriser les qualifications professionnelles des salariés, et le développement des compétences. Il contribue également à la sécurisation des parcours, en facilitant la mobilité au sein de la branche et dans les filières du tourisme.

Le contrat type se déroule donc en 2 phases successives : une période d'activité professionnelle pendant la saison



Richard Viande
Développeur
d'activité syndicale

■ **FGTA-FO HR : En quoi consiste votre mission sur le terrain ?**

Richard Viande : Elle est de comprendre quelles sont vraiment les attentes des salariés afin de pouvoir y répondre au mieux.

■ **FGTA-FO HR : Comment, développe-t-on l'activité syndicale ?**

Richard Viande : Pour développer l'activité syndicale, il faut expliquer précisément aux différents interlocuteurs quelle est la fonction, le rôle, d'une organisation syndicale et pourquoi il est important pour eux de devenir adhérent.

■ **FGTA-FO HR : Que faut-il d'après vous pour qu'une équipe syndicale soit performante ?**

Richard Viande : Il faut que l'équipe soit soudée, que chaque personne puisse trouver sa place dans le groupe afin de mener à bien les différentes missions.

■ **FGTA-FO HR : Qu'apportez-vous aux équipes déjà en place ?**

Richard Viande : Ce que j'appellerais une vision panoramique car le fait de rencontrer d'autres personnes dans d'autres structures apporte une certaine diversification des expériences qui nourrit et enrichit l'exercice syndical.

■ **FGTA-FO HR : L'accompagnement des équipes se fait-il dans la durée ou au coup par coup ?**

Richard Viande : En fait, on ne peut exclure aucune des deux situations car la durée est nécessaire pour acquérir de l'expérience, mais le «coup par coup» est inévitable dès que l'on rencontre un problème à caractère urgent.

■ **FGTA-FO HR : Quelle est la démarche préconisée pour l'hôtellerie de plein air et comment comptez-vous y aborder le développement de l'information et de la connaissance du syndicat ?**

Richard Viande : Dans un premier temps, il est essentiel d'écouter les avis et les réflexions de toutes les personnes rencontrées afin de pouvoir se faire une idée bien précise de l'attente des salariés. Dans un second temps, bien évidemment, avec la participation de la fédération nous proposerons des outils qui permettront de mener les revendications à terme et de répondre aux diverses questions posées.

Propos recueillis par FGTA-FO HR



TÉMOIGNAGE :
Isabelle Besson
Action logement :
un salarié soutenu
en vaut deux

Retrouver un nouveau logement, en particulier lorsque l'on demande une mutation au sein de l'entreprise n'est pas toujours chose facile. La FGTA-FO intervient régulièrement pour soutenir la candidature des salariés qui font une demande d'Action Logement. C'est le cas d'Isabelle Besson qui nous parle de son expérience récente en la matière et de l'aide que lui a apporté la FGTA-FO.

■ **Éric Villecroze : Isabelle, parle-nous de la manière dont tu as obtenu ton nouveau logement ?**

Isabelle Besson : «En avril 2013, j'ai appris que la société qui m'emploie, la SODEXO, avait perdu le contrat du site sur lequel je travaille en tant que chauffeur-livreur. A ce moment là, j'ai immédiatement effectué

une demande de mutation au sein de mon entreprise afin de ne pas être transférée chez le repreneur. Dans le même temps, j'ai déposé une demande de logement locatif à proximité du lieu de travail où j'avais postulé auprès de la commission logement du C.E SODEXO Sud-Ouest. C'est là que les problèmes ont commencé. Comme j'étais en phase de rupture de contrat, on m'a laissé entendre que mon dossier ne serait sans doute pas recevable. Du coup, j'ai contacté mon délégué syndical. Il m'a aidé à monter mon dossier et, plus encore, il l'a imposé en décembre dernier lors de la dernière commission logement. Grâce à lui, j'ai obtenu un logement confortable proche de mon nouveau lieu de travail comme je l'avais espéré. J'y vis avec mes deux enfants. Je dois vraiment une fière chandelle à l'action de mon délégué syndical, sans son appui ma vie aurait basculé. J'en profite pour exprimer toute ma reconnaissance à la FGTA-FO. Cette période a été difficile et éprouvante, et l'aide qui m'a été apportée est inestimable.»

Propos recueillis par Éric Villecroze
DSC FO Sodexo



TÉMOIGNAGE :
Martine Ros
Mes atouts :
le dynamisme
et la polyvalence

«Je suis gestionnaire chez Elior pour le complexe de restauration autoroutier de la Porte de Provence. Mon embauche chez Elior remonte à juillet 1993. À l'époque je faisais un temps partiel. J'avais hâte de rejoindre une grande entreprise et de pouvoir occuper un poste stable avec tous les avantages que cela peut comporter. Depuis, le temps a passé, et j'occupe un poste de gestionnaire. Ce qui signifie concrètement que je mène de nombreuses missions relatives à la gestion de l'entreprise qu'il serait trop long de détailler ici. Disons que mon activité principale consiste à m'occuper de tout ce qui est gestion. Je vérifie les pointages, je m'occupe de la rédaction des bulletins de paye jusqu'aux mises sous enveloppe. Je gère également le solde des congés payés ce qui, compte tenu de l'importance de l'entreprise, représente une masse de travail importante. C'est moi qui m'occupe également des notes de frais et de tous les

courriers liés aux procédures de licenciement, aux démissions... Autant vous dire que j'ai du pain sur la planche. D'autant que c'est moi qui m'occupe aussi de la préparation des contrats d'embauche c'est-à-dire de rassembler l'ensemble des documents à remettre au futur salarié. Je n'ai pas vraiment le temps de m'ennuyer. D'autant que j'aime mon travail et le sentiment d'appartenir à une équipe soudée et une grande société me tient vraiment à cœur. C'est la raison pour laquelle je pense aussi à la relève. C'est moi en effet, qui gère directement le recrutement des stagiaires dans l'entreprise. Prise de contact avec les écoles, envoi du dossier de candidature, etc. Je me vois un peu comme une ambassadrice de l'entreprise. C'est aussi comme ça que je suis perçue par mes collègues. D'ailleurs je suis déléguée du personnel ce qui m'amène à répondre aux nombreuses questions que se posent les salariés, surtout les petits nouveaux. Je suis également au CE et je suis régulièrement sollicitée pour informer les salariés sur les avantages et les œuvres sociales de l'entreprise. Bref, comme vous le voyez, chaque journée est différente selon le type de mission ou de tâches que j'ai à remplir et c'est ce que j'aime dans mon métier.»

Propos recueillis par Elsa Lacoffe
DS FO Elior HRC



Christian Pascual
«Faire progresser
la syndicalisation»

■ **FGTA-FO HR : Quel est votre rôle au sein de la FGTA-FO ?**

Christian Pascual : «Je suis en charge de la syndicalisation, de la représentativité et de la formation syndicale. J'ai en charge également l'aide aux assistantes maternelles et aux salariés du particulier employeur pour les démarches juridiques auprès du conseil des prud'hommes.»

■ **FGTA-FO HR : Quelles sont les qualités requises pour être un bon formateur ?**

Christian Pascual : «Je dirais qu'il faut une bonne connaissance du terrain, savoir écouter et, bien sûr, se tenir parfaitement informé de l'évolution du droit social dans le cadre du travail.»

■ **FGTA-FO HR : La création de syndicats passe-t-elle nécessairement par la formation ?**

Christian Pascual : «Oui, il est absolument indispensable pour un syndicat nouvellement créé de se former. Il est impensable de vouloir défendre les droits des salariés sans les connaître, c'est pourquoi nous proposons tout un panel de formations allant de la découverte du syndicat FO, en passant par la syndicalisation et la négociation, ce qui permet à tout nouveau syndicat d'avoir les moyens nécessaires pour exercer leur mandat.»

■ **FGTA-FO HR : Comment accompagnez-vous les équipes qui souhaitent se mettre en place ?**

Christian Pascual : «Par le biais de rencontres à la FGTA FO, lors de conférences, ou bien par courriel, je propose aussi aux syndicats de me déplacer ou de les recevoir. Le suivi se fait au plus proche des attentes et des préoccupations des syndicats.»

Propos recueillis par FGTA-FO HR

L'INACS : le pôle de formation de la FGTA-FO



Jean-Jacques Cazaumayou
Secrétaire fédéral

■ FGTA-FO HR : Quel est la mission exacte de l'INACS ?

Jean-Jacques Cazaumayou : «L'INACS a été créée pour répondre aux besoins de ses syndicats ; la formation dispensée est complémentaire de la formation syndicale confédérale.»

■ FGTA-FO HR : En quoi, la formation syndicale est-elle si importante ?

Jean-Jacques Cazaumayou : «Les nouveaux textes de loi imposent aux représentants du personnel une formation syndicale permanente afin d'être efficaces face aux employeurs et face au professionnalisme des services des ressources humaines qui sont de plus en plus performants.»

■ FGTA-FO HR : Comment choisir la bonne formation ?

Jean-Jacques Cazaumayou : «L'INACS intervient sur la formation des instances représentatives du personnel (DP-CE-CHSCT), mais aussi dans le cadre du mandat du

délégué syndical (formations à la négociation, à la communication syndicale et au développement de la syndicalisation).»

■ FGTA-FO HR : Que faut-il faire pour bien se former ?

Jean-Jacques Cazaumayou : «Le catalogue INACS paraît chaque année et est distribué à plus de 5 000 exemplaires; un formulaire d'inscription y est joint. Les demandes sont traitées en temps réel. On peut aussi se rapprocher de son secrétaire fédéral pour trouver des solutions.»

■ FGTA-FO HR : Comment se procure-t-on les informations pour participer à une formation ?

Jean-Jacques Cazaumayou : «C'est en page 6 et 7 du catalogue que l'on trouvera toutes les informations nécessaires pour effectuer les démarches.»

■ FGTA-FO HR : Quel est le coût d'une formation ? et de sa prise en charge ?

Jean-Jacques Cazaumayou : «Le coût d'une formation varie selon les thèmes abordés; sa prise en charge peut être faite par le biais des frais de fonctionnement du CE ou par le droit syndical dans certaines entreprises.»

■ FGTA-FO HR : Sur quel temps, le salarié doit-il venir se former ?

Jean-Jacques Cazaumayou : «Le salarié élu peut prendre ce temps sur ses heures de délégation mais il peut également le prendre dans le cadre du congé de formation de l'équipe FO Elior Center Parc Moselle»

Propos recueillis par FGTA-FO HR

L'INACS : formation de l'équipe FO Elior Center Parc Moselle



Valerie Levasseur
DSC chez Elior Center Parc Moselle

«J'ai intégré FO lors de ma prise de poste au CE et comme DP au sein de l'entreprise Elior. C'était une grande première pour moi et, du coup, un sacré challenge d'autant que la masse salariale est évidemment très importante.

On ne se rend pas compte du travail à abattre lorsqu'un CE se met en place. Les élections du secrétaire, du trésorier, des adjoints, la rédaction du règlement intérieur, etc. Nous n'avions aucune expérience et tout à créer vu qu'Elior ouvrirait une nouvelle branche dans le loisir. Et surtout, 180 salariés qui nous avaient élu et qu'il ne fallait pas décevoir. Je tiens à dire à quel point ma formation à l'INACS a été

déterminante. Toutes mes interrogations se sont effacées d'un coup et j'ai obtenu toutes les réponses à mes questions aussi simplement qu'un «bonjour». Le formateur et les autres syndicats présents ont vraiment su répondre à mes attentes.

Bien entendu, j'ai encore beaucoup de choses à apprendre afin d'être plus performante et pouvoir répondre le plus efficacement possible aux attentes de mes collègues.



Il nous reste un an avant les prochaines élections. Ce qui me rassure c'est que je peux compter sur le soutien de l'INACS pour me faire progresser et m'aider à gagner cette prochaine échéance que j'aborde avec optimisme et enthousiasme.»

Propos recueillis par Elsa Lacoffe - DS FO Elior HRC

Hôtellerie de plein air : Augmentation des salaires dans les HPA

La FGTA-FO est signataire de l'avenant n°30 qui redéfinit les salaires comme suit.

La valeur du point (VP) ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés dans les conditions suivantes :

1. A compter du 1^{er} avril 2014 :

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 447,09 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 4,79 €.

2. A compter du 1^{er} octobre 2014 :

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 454,33 € pour 151,67 h par mois.

La valeur du point (VP) demeure fixée à 4,79 €.

Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts de base pour 151,67 h (35h hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la Branche sont calculés selon la formule suivante :

Salaire indice 100 + [(CH - 100) x VP]

CH = coefficient hiérarchique

VP = valeur du point

Il s'agit d'appliquer sous réserve du respect du SMIC en vigueur.

Hôtels Cafés Restaurants : Hommage



Roger Mallet
Délégué syndical de l'équipe FO Buffalo Grill

L'ensemble de la rédaction du magazine Hôtellerie Restauration et tous les membres de la FGTA-FO rendent hommage à la mémoire de Roger Mallet, délégué syndical de l'équipe FO Buffalo Grill, qui nous a quitté le 5 mars 2014 à 48 ans.

Homme discret, au grand cœur, Roger avait su trouver rapidement sa place au sein de l'équipe Force Ouvrière. Au contact des salariés ou à travers les différentes commissions auxquelles il siégeait, Roger était un acteur irremplaçable de l'équipe.

Toutes nos pensées accompagnent la famille personnelle et syndicale de Roger.

Propos recueillis par FGTA-FO HR

Saisonniers des Hôtels - Cafés - Restaurants



HCR Santé,
la mutuelle
qui vous suit
partout !

Vous êtes saisonniers et comme tous les autres salariés des HCR, vous bénéficiez grâce au régime obligatoire HCR Santé, d'une complémentaire santé performante à un coût très avantageux. Pratique d'utilisation et d'accès simplifié, HCR santé assure le maintien total de vos garanties entre deux contrats*.
Avec HCR Santé, vous êtes couvert à tout moment, même pendant l'intersaison.
Alors, n'attendez plus, rendez-vous sur www.hcrsante.fr pour valider votre affiliation au régime santé obligatoire.



INFORMATIONS SALARIÉS ASSURÉS

N°Azur 0 811 460 665

PRIX APPEL LOCAL DEPUIS UN POSTE FIXE

DOM : 02 54 88 38 12

Ile de la Réunion : 02 62 900 100
Autres DOM : 01 30 44 54 17

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR LE RÉGIME

N°Vert 0 800 427 001

APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE
DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H À 18H

* Les garanties de la mutuelle sont maintenues pour une durée maximale égale à la durée de votre dernier contrat de travail dans la limite de 9 mois maximum, sous réserve d'être indemnisé par Pôle Emploi.