# Coiffure Esthétique magazine

N°4
Novembre 2015

## DOSSIER
Politique de prévention : une stratégie gagnante pour la profession

## Actus
- Les élections de St Germain-en-Laye
- Les élections de Bordeaux
- La tournée des salons par la FGTA-FO
- Le nouveau CQP

## Accords et avenants
Les accords de salaires pour la Coiffure et l'Esthétique

## Interview
Interview de Flavie Lemire

## Vos questions / nos réponses
Jours fériés, arrêt maladie...

## Bons plans

FO FGTA
Créateur de progrès social

**L'expertise mutualiste**
au service de votre protection sociale complémentaire

MUTEX
L'HUMAIN FAIT LA FORCE

SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

**Réussir ensemble la protection sociale complémentaire pour tous**

- **Vous accompagner à toutes les étapes de la négociation des accords de branche**

22 branches professionnelles, 200 000 entreprises et 7 millions de personnes protégées.

- **Vous garantir une relation de proximité**

1 500 conseillers présents sur l'ensemble du territoire.

- **Vous assurer des solutions globales et accessibles, en santé et en prévoyance**

Une maîtrise des coûts assurée par le plus important réseau conventionné en France et des accords passés avec la quasi-totalité des professionnels de santé.

- **Vous proposer des services de qualité pour répondre aux attentes des salariés**

200 000 conventionnements avec des professionnels de santé,

2 500 services de soins (cabinets dentaires, centres d'optique, etc.) et d'accompagnement (services à la personne, petite enfance, etc.) mutualistes,

16 000 aides financières accordées chaque année pour l'action sociale,

3 000 actions de prévention santé assurées chaque année dans toutes les régions.

**Premier acteur santé national et pôle majeur de protection sociale, MUTEX-l'alliance mutualiste met son expertise et ses atouts au service des partenaires sociaux négociateurs.**

Pour nous contacter :
collectif@mutex.fr
www.mutex.fr

MUTEX - l'alliance mutualiste

ADREA mutuelle · apréva · Chorum · EoVi MCD mutuelle · Harmonie mutuelle · mutuelle OCIANE

15207 - PAG Mutex - 04/2015 - Mutex, RCS Nanterre 529 219 040 - Siège social : 125 avenue de Paris - 92327 Châtillon cedex - Crédit photo : Thinkstock


# Édito

Richard Roze
*Secrétaire fédéral de la coiffure et de l'esthétique*


## « Des négociations tous azimuts ! »

Chers adhérent(e)s,

Le moins que l'on puisse dire est que, dans la branche de la coiffure et de l'esthétique, les sujets de négociations ne manquent pas tant les retards accumulés en matière de droits sociaux sont grands. Parmi les chantiers de négociation déjà ouverts par la FGTA-FO ou en passe de l'être, on peut citer les salaires, le temps partiel, la complémentaire santé, la prévoyance, le pacte de responsabilité…

Parmi les dossiers actuellement les plus brûlants, signalons la finalisation de l'accord santé dans la branche de l'esthétique. Après des mois de négociation, nous avons réussi à conclure un accord qui, nous l'espérons, sera à même de vous apporter un vrai plus. L'audition des assureurs s'est déroulée le 25 septembre, à l'issue de celle-ci un assureur sera retenu. L'accord devrait être mis à la signature courant octobre. L'organisme susceptible de répondre aux mieux à vos exigences, sera sélectionné. Bien entendu, nous continuerons à travailler sur le régime santé afin de le faire évoluer et de vous apporter des solutions toujours plus avantageuses tant sur le plan des garanties proposées que sur le montant des mensualités.

En ce qui concerne le secteur de la coiffure, les négociations sur les salaires qui ont commencé début 2015 ont abouti le 8 juillet après, là encore, de longues discussions entre les différentes parties. Pour la petite histoire, il faut rappeler que la délégation FGTA-FO est à l'origine de ces négociations. Et l'on sait qu'elles n'ont pas été simples. Un subterfuge savamment orchestré par la partie patronale avait alors consisté à proposer en lieu et place d'une négociation salariale d'octroyer aux salariés une prime sur la revente des produits ! Mais le stratagème n'a pas fonctionné et nous avons réussi à faire reculer les organisations patronales. Un accord a depuis été trouvé et la FGTA-FO est signataire de la négociation salariale 2015 qui porte le premier niveau à 27 € au-dessus du SMIC et qui entérine une augmentation comprise entre 0,81 % et 0,94 % selon les niveaux.

Là encore, on peut dire que la persévérance aura été payante, dans tous les sens du terme ! Quant à l'accord sur le temps partiel, il reste à trouver. Nous avons opposé une fin de non-recevoir au projet du patronat de descendre le temps partiel à 16 heures par accord de branche alors que la loi impose un minimum de 24h. Comme nous l'avions indiqué dans le magazine précédent, FO ne peut signer un accord qui aura obligatoirement pour effet une précarisation accrue des salariés. Pour rappel 18,5 % des 96 891 salariés de la branche sont à temps partiels soit plus de 17 900 salariés. Comme on le voit, il nous reste du pain sur la planche, mais c'est pour nous une motivation supplémentaire de mobilisation et d'engagement au service de vos droits.

Richard Roze, Secrétaire fédéral

# Sommaire

## Coiffure-Esthétique

#4


- L'édito ..... 3
- Actus ..... 4-7
- Accords - Avenants ..... 8-9
- Dossier - La prévention .... 11-13
- Vos questions, nos réponses .... 14-15
- Interview ..... 16



Une publication semestrielle du Syndicat Général FO des services de la coiffure et de l'esthétique - FGTA-FO : 7 passage Tenaille 75680 PARIS CEDEX 14 Tel : 01 40 52 85 10 - Directeur de la publication : Dejan Terglav - Directeur de la rédaction : Richard Roze - Assistants de rédaction Stéphanie Prat-Eymeric, Alexandre Rault - Directeur de la communication : Michel Enguelz - Crédit photos : Force Ouvrière, Fotolia, Shutterstock - Conception et création : Agence COMTIGO tel : 01 78 47 22 46 et Charlotte de Pélissot - Impression Syndicat Général FO des services de la coiffure et de l'esthétique - 3 000 exemplaires - Numéro ISSN : 2274-4843

## Élections des Délégués du personnel chez Franck Provost à Saint-Germain-en-Laye : un travail de terrain payant

*Franck Rammault*

La FGTA-FO a été invitée à négocier le protocole d'accord pré-électoral pour les élections des délégués du personnel du salon "Franck Provost" à St-Germain-en-Laye qui comptait 21 inscrits sur la liste électorale. Suite à la signature de ce protocole par la FGTA-FO, Stéphanie Prat Eymeric (chargée de mission à la FGTA-FO) s'est déplacée pour trouver des candidats et constituer une liste Force Ouvrière. Un travail de terrain payant qui à permis à Sébastien Grignon et Franck Rammault d'être élus le 14 avril 2015 dès le premier tour. Notons que c'est une première implantation pour FO dans ce salon. Les salariés qui n'ont pas manqué de participer à leurs élections puisque nous avons eu 18 et 19 votants sur 21 électeurs. Ceci a permis d'obtenir 17 voix pour notre titulaire Sébastien et 15 voix pour notre suppléant Franck.

La FGTA-FO tient à féliciter Sébastien et Franck pour leur engagement dans leurs mandats au sein de cette petite structure. Il est d'ores et déjà envisagé des formations pour eux afin qu'ils s'impliquent et s'épanouissent dans leur rôle de délégués du personnel.

Stéphanie Prat Eymeric
Chargée de mission Coiffure Esthétique

## Elections professionnelles à Bordeaux : une victoire qui décoiffe !

*Les élues de la DUP*

Le 4 juin dernier se sont déroulées les élections professionnelles pour la Délégation Unique du Personnel (DUP) Hair C.c Aquitaine du groupe Provalliance (Franck Provost).
Cette DUP représente 150 salariés répartis dans 16 salons de coiffure autour de Bordeaux.
Au premier tour, l'équipe Force Ouvrière a remporté 100 % de représentativité en faisant le plein de voix.

Félicitation à toute cette équipe pour ses résultats, son engagement, sa mobilisation, son implication et sa participation aux formations.

En effet, dès le mois de janvier 2015, les représentantes FO prenaient part à la formation "préparation aux élections professionnelles" afin de consolider leurs acquis et se préparer au mieux aux élections qui avaient lieu six mois plus tard, force est de constater que cet engagement à été payant !

Une nouvelle formation avec la FGTA-FO est d'ores et déjà prévue pour le mois d'octobre. Les élues FO participeront à la formation "Découverte FO" pour 5 jours.

Stéphanie Prat Eymeric
Chargée de mission Coiffure Esthétique

## La parole à Maryse Papet, élue FO

*Maryse Papet (à gauche) et Isabelle Lardit*

Je travaille dans la coiffure depuis 1977. J'ai commencé à exercer dans des petits salons et comme je m'y trouvais bien, j'y suis restée... 18 ans. Puis, j'ai eu envie de voir autre chose comme on dit, de travailler à une autre échelle. Les grands groupes m'attiraient et cela fait maintenant 20 ans que j'y officie.

Notre métier est d'abord une activité de passion, de contact, de création. Et c'est ce qui me plaît le plus. J'adore m'occuper des gens et les voir ressortir du salon avec le sourire. C'est un grand motif de satisfaction pour moi. Mais, hélas, l'époque n'est pas à l'empathie. L'obsession du rendement prend une place de plus en plus importante et l'on en finit par oublier l'essentiel : l'humain.

La situation pour mes collègues et moi-même s'est donc durcit depuis plusieurs années. Au début, nous prenions les choses avec philosophie, mais la pression est devenue au fil des années de plus en plus forte. Comme j'ai une certaine expérience, que je suis curieuse de tout et que j'aime faire bouger les choses, mes collègues prenaient l'habitude de se tourner vers moi pour me faire part de telle ou telle difficulté. Puis très vite, je me suis rendue compte que je devais être épaulée dans cette tâche. Ne connaissant aucun syndicat spécifiquement lié à la coiffure, je me suis affiliée à une organisation syndicale du service et commerce.

J'ai donc fait un mandat dans ma société sous leur étiquette, mais j'étais totalement livrée à moi-même et je n'avais aucun soutien, ni formation particulière. J'étais







assez désemparée d'autant que mon désir de faire évoluer les choses dans l'entreprise était intact. Tout a été différent lorsque j'ai rencontré Richard Roze et Stéphanie Prat Eymeric. Je me souviens très bien, c'était en août 2014 lors d'une visite dans le salon où j'exerce. Très vite, j'ai compris qu'il fallait que je change d'organisation syndicale et que je les rejoigne.

Dès le mois de janvier 2015, j'ai reçu une formation pratique de préparation aux élections dispensée par Carlos Condessa. Rien à voir avec ma précédente expérience. J'ai été élue le 4 juin 2015. C'est une grande victoire pour moi et elle me permet de forger de nouveaux espoirs.

Je suis persuadée qu'avec le soutien de la FGTA-FO, nous allons réussir à faire évoluer les conditions d'activités dans l'entreprise et plus largement dans la coiffure. On ne peut pas tout sacrifier sur l'autel de la rentabilité et du profit. La qualité d'accueil, le sens du service doivent être maintenus envers et contre tout. Avec FO, je sais que de je dispose désormais d'une force engagée à mes côtés avec des interlocuteurs qui partagent mon combat et mes espérances.

Propos recueilli par Stéphanie Prat Eymeric
Chargée de mission Coiffure Esthétique

## Le Mondial de la Coiffure et de la Beauté (MCB) à Paris

Le week-end des 20 et 21 septembre, la FGTA-FO a participé pour la deuxième année consécutive au MCB by Beauté sélection, le salon des professionnels de la coiffure, où se déroulait la coupe d'Europe de la coiffure. Les représentants FO ont pu rencontrer et échanger avec les salariés et les apprentis des professions de la coiffure et de l'esthétique pour les informer notamment sur le rôle des syndicats, les avancées sociales obtenues par FO, la grille de salaire, l'action sociale au niveau de la prévoyance et de la santé, le temps partiel, le positionnement du BTS dans la grille de salaire...

Ces 2 jours ont été rythmés par une animation "photomaton" qui permettait aux salariés de repartir avec un tirage papier de leur portait signé "FO : Le syndicat qui fédère les salariés de la coiffure et l'esthétique".

La FGTA-FO a également participé à une table ronde organisée par AG2R/La Mondiale sur le thème "politiques de prévention, une stratégie gagnante pour la profession". Retrouvez en détail dans le "Dossier" les débats qui ont eu lieu lors cette rencontre. Ces différentes actions menées par la FGTA-FO ont en perspective les élections dans les "Très Petites Entreprises" de décembre 2016. Il faut rappeler en effet que seulement 1 % des salons de coiffure comptent plus de 10 salariés !

Richard Roze - Secrétaire fédéral

## Tournée des salons de coiffure angevins par la coordinatrice du Syndicat National de la Coiffure FO

Stéphanie et Isabelle

Stéphanie Prat-Eymeric, coordinatrice nationale du Syndicat National FO Coiffure et Esthétique s'est déplacée dans notre département.

Accompagnée d'Isabelle Sabard, membre du bureau de l'UD et secrétaire du syndicat FO-Carrefour Grand Maine, elle a visité de nombreux salons de coiffure et instituts de beauté angevins.

Une tournée qui a permis d'échanger avec de nombreux (ses) salarié(e)s de ce secteur. "*Nous avons informé ces salariés sur notre rôle dans les négociations paritaire, sur l'évolution de leur convention collective, sur le site du club avantage mis à leur disposition dès lors qu'ils sont adhérents*" nous dit Stéphanie. Puis elle poursuit : "Nous leur avons remis notre revue sectorielle ainsi que la brochure "*Connaissez vos droits" publiée par l'UD 49. Une école privée de coiffure a souhaité distribuer nos documents à ses élèves, et communiquer notre existence dans ses trois autres établissements*".

Stéphanie a souhaité s'adresser aux lecteurs du Combat Social FO49 : "*Nous comptons aussi sur chaque militant de l'union départementale pour faire savoir autour d'eux le fait que seule notre Confédération à un syndicat national spécifique à ce secteur d'activité. Chacun d'entre nous a dans son entourage un coiffeur, une esthéticienne, et c'est tous ensemble que nous pourrons faire grandir notre organisation*".
Répondons au souhait de Stéphanie !

**Pour tout contact : Stéphanie Prat Eymeric,**
**Courriel : stephanie.eymeric@fgta-fo.org**
**Ou : fo.coiffure@gmail.com**
**Facebook : focoiffure**

Extrait de "Le Combat Social FO49"

## La FGTA-FO et l'USTA 13 font la tournée des salons

Nicolas Dubreuil et Stéphanie Prat-Eymeric

Stéphanie Prat-Eymeric, Chargée de mission à la FGTA-FO, accompagnée de Nicolas Dubreuil, nouveau Secrétaire général de l'USTA des Bouches-du-Rhône, ont tourné sur les salons des centres commerciaux de Marseille.

Témoignage de Nicolas Dubreuil : "*Voilà 2 ans nous avions visité les salons du cœur de ville. Lorsque Stéphanie m'a sollicité pour cette deuxième campagne, il me semblait très important que je réponde favorablement à sa demande.*

*En tant que Secrétaire général de l'USTA des Bouches-du-Rhône, il me paraît indispensable d'être au plus proche du terrain.*

*Cette rencontre m'a permis, grâce aux compétences de Stéphanie, de connaître certaines problématiques des branches de l'esthétique et de la coiffure.*

*C'est un monde assez fermé et isolé, notamment par le manque de connaissances par les salariés de leurs droits, de ce qu'est et de ce que peut leur apporter une organisation syndicale.*

*Pour rappel, FO est la seule organisation à avoir un syndicat de la coiffure et de l'esthétique qui se rapproche de ces salariés. L'engagement de Stéphanie, ancienne coiffeuse, en témoigne !*

*Prochain rendez-vous est pris courant 2016.*

*Je tenais aussi à remercier personnellement Stéphanie et la FGTA-FO de déployer autant d'énergie pour ce secteur d'activité*".

### Numéros utiles

**Vous souhaitez contacter les Institutions de la Coiffure du groupe AG2R La Mondiale ?**
**Voici leurs coordonnées :**

**PRÉVOYANCE - 09 72 67 22 22**

**SANTÉ - 09 69 39 90 22**

**RETRAITE - 09 74 50 20 01**







## Zoom sur le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) "Responsable de salon de coiffure"

**Ce CQP permet de répondre aux besoins des salariés, en leur donnant des perspectives d'évolution professionnelle, et à ceux des entreprises, en leur permettant de trouver des collaborateurs ayant les compétences requises en management et gestion.**

Le référentiel emploi du CQP "Responsable de salon de coiffure" se découpe en domaines d'activité pour permettre le développement des capacités stratégiques, commerciales, organisationnelles, managériales et financières.

Les activités du référentiel emploi s'articulent autour des activités principales suivantes :
- encadrer, gérer et former une équipe (60 heures) ;
- organiser le travail (44 heures) ;
- superviser les activités du salon (30 heures) ;
- maîtriser la gestion commerciale (59 heures) ;
- communiquer (26 heures) ;
- développer son style de management (21 heures).

Dans le respect de ce cadre, la CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) définit et, le cas échéant, fait évoluer le référentiel d'activités ainsi que le référentiel de certification du CQP "Responsable de salon de coiffure".

Le CQP "Responsable de salon de coiffure" s'obtient par une évaluation certificative réalisée au terme d'un parcours de formation en centre de formation agréé par la CPNEFP d'une durée de 240 heures, réparties sur 10 mois maximum.

Afin de répondre à tous les publics visés, l'accès au CQP "Responsable de salon de coiffure" est possible aussi bien par la voie de la formation continue que par celle de la formation initiale. Il peut également s'obtenir dans le cadre de la VAE.

L'objectif du CQP "Responsable de salon de coiffure" est de répondre aux enjeux actuels de la profession, à savoir :
- accompagner le développement et la pérennisation des salons de coiffure dans un contexte accru de cessions, transmissions et reprises d'entreprises ;
- répondre aux enjeux de professionnalisation des futurs dirigeants et de leurs collaborateurs ;
- permettre un meilleur accès à la promotion sociale et professionnelle des salariés afin d'accompagner leur évolution de carrière et leur "projet de vie" ;
- permettre d'anticiper les évolutions à venir du métier et de la branche.

Classifications professionnelles et rémunérations des employés techniques de la coiffure, des cadres et des agents de maîtrise de la coiffure :
- au niveau II, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé CQP "Manager de salon de coiffure" est remplacé par CQP "Responsable de salon de coiffure" ;
- au niveau III, échelon 1, dans la colonne qualifications, l'intitulé CQP "Manager de salon de coiffure" est remplacé par CQP "Responsable de salon de coiffure" ;
- au niveau III, échelon 2, dans la colonne qualifications, l'intitulé CQP "Manager de salon de coiffure" est remplacé par CQP "Responsable de salon de coiffure" ;
- au niveau III, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé CQP "Manager de salon de coiffure" est remplacé par CQP "Responsable de salon de coiffure".

Stéphanie Prat Eymeric
Chargée de mission Coiffure Esthétique

## FO signataire de l'accord de salaires 2015 dans la coiffure

(Accord non encore étendu)

Les négociations de salaires qui ont commencé au début de l'année 2015 ont abouti le 8 juillet après de longs échanges entre les partenaires sociaux.

La FGTA-FO, moteur dans les négociations, a avancé ses revendications salariales en priorisant les salaires malgré une volonté de la partie patronale de mettre en place une prime d'intéressement sur la revente des produits qui serait venue se substituer à la négociation salariale 2015 !

La FGTA-FO a fait reculer la partie patronale sur cette proposition d'intéressement en demandant que les salaires soient privilégiés.

Un accord a été trouvé et la FGTA-FO est donc signataire de cette négociation salariale 2015 qui portera le premier niveau à 27 € au-dessus du SMIC et qui entérinera une augmentation comprise entre 0,81 % et 0,94 % selon les niveaux.

**Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit :**

| CLASSIFICATION | SALAIRE MINIMAL |
|---|---|
| **Niveau 1 - Échelon 1 - Coiffeur(se) débutant(e)** | 1 484 € |
| **Niveau 1 - Échelon 2 - Coiffeur(se)** | 1 489 € |
| **Niveau 1 - Échelon 3 - Coiffeur(se) confirmé(e)** | 1 494 € |
| **Niveau 2 - Échelon 1 - Coiffeur(se) qualifié(ée)**<br>**OU Technicien(ne)** | 1 514 €<br>1 544 € |
| **Niveau 2 - Échelon 2 - Coiffeur(se) hautement qualifié(ée)**<br>**OU Technicien(ne) Qualifié(e)** | 1 635 € |
| **Niveau 2 - Échelon 3 - Coiffeur(se) très hautement qualifié(ée)**<br>**OU Assistant Manager**<br>**OU Technicien(ne) hautement qualifié(e)** | 1 756 € |
| **Niveau 3 - Échelon 1 - Manager** | 1 911 € |
| **NIVEAU 3 - Échelon 2 - Manager confirmé(e)**<br>**OU Animateur de réseau** | 2 289 €<br>2 702 € |
| **NIVEAU 3 - Échelon - Manager hautement qualifié(e)**<br>**OU Animateur(trice) de réseau confirmé(e)** | 2 863 €<br>2 914 € |

**Retrouvez et consultez l'intégralité de l'accord sur www.fgtafo.fr rubriques Coiffure Esthétique / Salaires.**

Stéphanie Prat Eymeric - Chargée de mission Coiffure Esthétique

## Enfin une mutuelle dans l'esthétique !

Après plusieurs mois de travail sur la construction et l'appel d'offre, les partenaires sociaux de l'esthétique ont finalisé l'accord frais de santé pour les salariés de cette branche d'activité.

La FGTA-FO a validé cet accord événement qui permet une avancée sociale non négligeable pour les salariés du secteur qui bénéficieront enfin d'une couverture santé quelle que soit leur entreprise. L'assureur ainsi désigné par les partenaires sociaux est ADEIS.







## L'accord salaire dans la branche de l'Esthétique

Le 30 janvier 2015, la FGTA-FO a pris part à la signature de l'accord sur les salaires dans l'Esthétique.
Le dernier accord datait de novembre 2013. Nous avions alors refusé d'apposer notre signature, dans la mesure où le premier niveau allait, avant même son entrée en vigueur, être dépassé par le SMIC.

Aucune négociation n'avait été mise en place en 2014, étant donné que l'accord avait été négocié et signé en fin d'année 2013 et qu'il avait été convenu d'engager la dernière négociation fin 2013, afin que l'application soit effective dès le début de l'année 2014.

Pour 2015, la négociation s'est terminée avec un premier niveau à + 0,7 % au-dessus du SMIC et à + 1,6 % sur le reste de la grille, sans compter la prime d'ancienneté, qui elle aussi a été réévaluée à plus de 1 %. Les partenaires sociaux ont fait rajouter une tranche supplémentaire pour les salariés comptant plus de 25 ans d'ancienneté, avec une prime d'un montant de 200 €.
Pour les salariés des écoles d'esthétique, l'échelon A correspond à la grille des instituts. En ce qui concerne l'échelon B, il faut rajouter 3 %.

Cette grille de salaires est obligatoirement applicable à l'ensemble de la profession depuis le 1er juillet 2015. En effet, l'arrêté d'extension du 18 juin 2015 est paru au Journal Officiel le 30 juin 2015 permettant ainsi l'application de la nouvelle grille dès le 1er juillet 2015.

**Avenant n°9 du 29/01/15 relatif aux salaires minima à la Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie :**
**Rappel : Si pour un coefficient le salaire minima brut mensuel devenait inférieur au SMIC, alors le salaire minima serait celui du SMIC.**

**Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles :**

| COEFFICIENTS | SALAIRES MINIMA BRUTS MENSUELS |
|---|---|
| **135** | 1 469 € |
| **150** | 1 471 € |
| **160** | 1 483 € |
| **175** | 1 488 € |
| **180** | 1 508 € |
| **200** | 1 575 € |
| **230** | 1 642 € |
| **250** | 1 839 € |
| **300** | 3 129 € |

**Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie :**

| COEFFICIENTS | SALAIRES MINIMA BRUTS MENSUELS - Échelon A | SALAIRES MINIMA BRUTS MENSUELS - Échelon B |
|---|---|---|
| **135** | 1 469 € | 1 514 € |
| **150** | 1 471 € | 1 516 € |
| **200** | 1 575 € | 1 623 € |
| **230** | 1 642 € | 1 692 € |
| **240** | 1 668 € | 1 719 € |
| **245** | 1 724 € | 1 776 € |
| **250** | 1 839 € | 1 895 € |
| **300** | 3 129 € | 3 223 € |

**Prime d'ancienneté :**
On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :
- Après 3 ans d'ancienneté : 37,50 €
- Après 6 ans d'ancienneté : 69,00 €
- Après 9 ans d'ancienneté : 105,00 €
- Après 12 ans d'ancienneté : 137,00 €
- Après 15 ans d'ancienneté : 173,00 €
- Après 25 ans d'ancienneté : 200,00 € (nouvelle prime)

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

Stéphanie Prat Eymeric - Chargée de mission Coiffure Esthétique

Développement durable, mon coiffeur s'engage

LE LABEL DE LA PROFESSION DE LA COIFFURE

Le meilleur des soins pour votre salon

Label à utiliser au quotidien pour des résultats garantis

Une initiative des professionnels de la coiffure

Labellisez votre salon

moncoiffeursengage.com

INSTITUTIONS DE LA COIFFURE

*Les participants à la table ronde du 21 septembre au MCB 2015*

## Politiques de prévention, une stratégie gagnante pour la profession par AG2R

Dans le domaine de la coiffure, la prévention s'étend à des aspects divers et variés : ergonomie, produits cosmétiques, santé au travail. Il y a les problèmes que nous pourrions dire "classiques" tels que les problèmes de dos, qui ne sont d'ailleurs pas liés qu'à la coiffure, mais il y a également les TMS (troubles musculo-squelettiques) qui se transforment parfois en HMS (handicap musculo-squelettiques).

La question de l'extraction de l'air aussi est une question car il ne fait pas de doutes que certains produits utilisés ne sont pas bons pour la santé. Ces problèmes doivent être abordés avec transparence. Il ne doit plus y avoir de sujets tabous dans la coiffure. Grâce aux intervenants présents, nous aurons une vision panoramique de ces problèmes en recueillant les points de vue des représentants des salariés, des employeurs mais aussi celui de l'assurance maladie, des assureurs avec l'AG2R La Mondiale et de l'Europe avec François Laurent, le Président de Uni Hair and Beauty.

## Que recoupe le terme de "prévention" pour les différents intervenants ?

Pour Jacques Minjollet, directeur des institutions de la coiffure AG2R la Mondiale, depuis la création de la Sécurité sociale, la France mène une politique de réparation. L'objectif aujourd'hui est de passer à une politique de prévention. Pour ce faire, les institutions de la coiffure et les partenaires sociaux se rassemblent régulièrement car tout le monde a un intérêt à ce que la situation évolue : les partenaires sociaux pour le bien-être des salariés et le bon fonctionnement des salons, les assureurs pour faire baisser le coût des assurances pour les entreprises et améliorer ainsi la rentabilité. Pour Bernard Stalter, Président de l'Union Nationale des Entreprises de la Coiffure la prévention sert aussi à la stabilité de l'entreprise. Pour un salon avec deux collaborateurs, si l'un tombe malade, c'est 50 % de l'effectif que perd l'entreprise. Il faut donc tout mettre en œuvre en faveur de la prévention. C'est d'ailleurs pourquoi, nous incitons les salariés à travailler en position assise, à utiliser les pommeaux fauteuil. Il est important qu'il y ait une coordination importante au niveau des entreprises afin qu'il y ait le moins d'arrêts maladie possible. Ce n'est en aucun cas un combat contre les salariés, c'est une stratégie délibérée afin que tout le monde soit gagnant. Pour Richard Roze, Secrétaire fédéral à la FGTA-FO, avant de parler de bien-être au travail et de prévention, il est important de rappeler un chiffre : aujourd'hui seulement 1 % des entreprises dans la coiffure ont plus de 10 salariés. Ce qui signifie qu'il y a très peu d'IRP (Institutions Représentatives du Personnel) tels que CE, DP, CHSCT permettant d'assurer la prévention dans l'entreprise. L'absence de telles instances oblige à mettre en œuvre d'autres outils pour développer la prévention et en l'occurrence le pôle Coiffure qui permet aux partenaires sociaux de redéployer leur prévention.

Ce Pôle coiffure qui est hébergé chez AG2R La Mondiale est composé de représentants de salariés et d'employeurs qui guident la politique de prévention pour tout ce qui relève du bien-être au travail. Ce qui permet d'agir de manière concrète. Cela passe notamment par l'adaptation du matériel (bac à shampooing, sèche-cheveux et ciseaux plus ergonomiques) qui permet aujourd'hui aux salariés de travailler dans de meilleures conditions. Marie-Chantal Blandin, adjointe à la Direction des risques professionnels à la CNAMTS (Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés) exprime le point de vue de l'Assurance maladie. Pour elle, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles est la 1ère mission de l'assurance maladie risques professionnels avant la réparation, c'est écrit dans les textes fondateurs de 1946.

Du point de vue de l'Assurance maladie, la prévention est un élément essentiel pour la performance économique et sociale de l'entreprise, en l'occurrence des salons. C'est véritablement un deal gagnant-gagnant. En 2013, 90 000 jours d'arrêt de travail étaient dus aux seules maladies professionnelles auxquelles il faut rajouter 57 000 jours d'arrêt de travail pour les accidents de travail. En considérant qu'une personne travaille 210 jours par an, cela représente 710 personnes arrêtées pendant toute une année pour maladies professionnelles et accidents du travail. Aux coûts directs induits par ces interruptions, il faut ajouter le coût indirect provoqué par l'absence du salarié.

D'autant que la relation au client est essentielle dans la coiffure. La fidélisation du personnel a un fort impact sur la fidélisation de la clientèle. À ce sujet, il faut aussi savoir qu'un employeur qui se mobilise en faveur de la prévention dans son salon témoigne de sa préoccupation à l'égard des salariés et contribue ainsi à la bonne ambiance générale. Ce qui participe à la qualité de vie au travail.

*François Laurent (à gauche) et Richard Roze (au centre)*

*Richard Roze*

François Laurent, Président de Uni Hair and Beauty a un point de vue européen sur la question. La prévention est au cœur des préoccupations du Dialogue Social Européen une instance qui regroupe les représentants d'employeurs (avec l'association Coiffeurs & EU) et de salariés (avec le syndicat européen de la coiffure Uni Hair & Beauty). Que l'on travaille au Portugal ou en Suède les risques professionnels sont les mêmes partout. La priorité a aussi été mise sur la prévention et notamment la mise en place d'une véritable analyse des risques. Non seulement pour fidéliser la clientèle comme cela vient d'être dit, mais aussi parce qu'il existe des Directives européennes qui prévoient cette obligation. Pour prévenir efficacement, il est indispensable de commencer par bien connaître les risques. Lorsque nous avons commencé la négociation de l'accord cadre européen sur la prévention notre première ressource documentaire a été une étude réalisée en Côtes d'Or par l'INRS (Institut National de Recherche sur la Santé).

C'est une étude remarquable réalisée par des médecins du travail auprès de plus de 300 salons et qui a mis en évidence un certain nombre de risques. Parmi eux, 2 principaux risques bien connus : les risques en matière de maladie de la peau et les TMS. Donc à partir de cette étude, on a construit une convention collective et on a négocié pendant 2-3 ans cet accord cadre qui a été signé en 2012 et nous espérons en faire une Directive au niveau européen. Après avoir négocié cet accord, un outil a été mis à la disposition de l'ensemble des salons tant pour les employeurs que pour les travailleurs. C'est un outil développé par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) installée à Bilbao qui offre la possibilité à chacun de faire une analyse en ligne des risques (ndlr OiRA web platform). Cela permet d'obtenir rapidement un rapport avec une série de mesures à prendre dans son salon.

### Les risques liés aux produits cosmétiques

Tous les pays sont d'accords pour reconnaître les troubles physiques, les TMS et les problèmes liés au contact avec les produits chimiques. Là-dessus la directive REACH prise par la Commission a essayé de légiférer sur un certain nombre de molécules que l'on sait toxiques et parfois cancérigènes. C'est une première étape. Mais que sait-on exactement des conséquences de l'utilisation des produits cosmétiques ? Pour François Laurent la Directive REACH a effectivement permis de réglementer l'usage des produits chimiques purs. Les cosmétiques (shampoings, teintures, etc.), en revanche, qui échappent à la directive REACH sont visés par une autre directive. Celle-ci est évidemment utile mais, à l'évidence, elle concerne davantage la protection des consommateurs que l'exposition quotidienne des travailleurs. Nous avons toujours regretté, en notre qualité d'organisation syndicale, que cette dimension ne soit pas prise en compte dans les directives cosmétiques. Notre rôle est de continuer à interpeller l'industrie cosmétique.

Lors de la dernière réunion du Dialogue social européen, nous avons invité les représentants européens du secteur cosmétique avec une problématique claire qui sont les maladies de peau provoquées par l'utilisation des produits cosmétiques associés à l'eau. Curieusement, c'est l'association des deux éléments qui peuvent créer des dermatoses et autres problèmes. La responsabilité sociale et environnementale de l'industrie cosmétique est de poursuivre les recherches et de proposer à court terme des produits qui soient beaucoup moins agressifs que ceux qui existent actuellement sur le marché. Pour Bernard Stalter, ce n'est pas parce que le sujet est délicat qu'il ne faut pas l'affronter. Bien au contraire. Le secteur dans son ensemble doit se mettre autour d'une table sous la casquette "Mon coiffeur s'engage". Il le doit au consommateur, au salarié et par retour au chef d'entreprise. Il y a des aides qui sont mises en place que les coiffeurs n'utilisent pas assez. Il existe des nouveaux matériaux que l'on n'utilise pas, c'est vraiment le rôle de l'union nationale des entreprises de la coiffure d'accompagner les employeurs, d'être au plus près d'eux. Pour Jacques Minjollet d'AG2R La Mondiale, la question des produits est économiquement délicate. Car c'est la récurrence d'utilisation du produit qui créé le risque. Lorsqu'un produit toxique est utilisé pendant 5 ou 10 ans, il risque d'entraîner des maladies longues, des handicaps voire des cessations d'activité. D'où la nécessité d'agir en amont avec l'ensemble des parties concernées. Il faut développer une véritable politique d'information efficace dans son contenu et sa diffusion. Que les clients soient de leur côté rassurés et que les coiffeurs puissent exercer dans les meilleures conditions d'hygiène et de santé.

### Quelle évolution pour la prévention ?

Pour Richard Roze, cette politique proactive de prévention a un objectif précis : faire baisser le nombre de maladies professionnelles, les TMS, et les accidents du travail. C'est tout le sens de la stratégie du gagnant-gagnant. Se donner les moyens de prévenir efficacement afin que tout le monde y gagne sans attendre passivement la réparation qui représente naturellement une perte pour tous. C'est l'enjeu de la mission fixée par Pôle coiffure piloté par les partenaires sociaux et hébergé chez AG2R La Mondiale.

Pour François Laurent, la prévention du futur doit démarrer à l'école. C'est à ce moment-là que les coiffeurs doivent apprendre les bons reflexes. D'où la nécessité, à l'heure de la dérèglementation voulue par les pouvoirs publics, de maintenir une régulation des actes et des produits. Créer des entreprises oui, mais dans le respect des règles à commencer par le code du travail lui-même. Car le respect du





temps de travail relève aussi du bien-être et de la santé des salariés souvent fortement sollicités et soumis à des horaires irréguliers. De même, il faut également s'attacher à respecter la protection sociale du salarié et sa rémunération. Si l'on veut des professionnels bien formés qui fassent bien leur travail, qui soient capable de faire tourner des salons, il est primordial qu'ils soient respectés, protégés et rémunérés à leur juste valeur. À l'échelle de l'Europe, l'importance aujourd'hui encore de l'activité non déclarée porte évidemment préjudice au secteur. Cette situation crée en effet une concurrence déloyale au détriment des vrais professionnels. Enfin, pour F. Laurent, toutes les mesures que recouvre la prévention sont le témoignage concret, tangible que le chef d'entreprise porte à ses salariés. Dans un salon de 2 ou 3 personnes la considération est un besoin indispensable qui touche directement la dynamique économique de l'entreprise. Bernard Stalter quant à lui souligne la nécessité d'utiliser les nouvelles technologies d'information. Lui aussi reconnaît la nécessité d'intégrer la question des risques professionnels dès la formation. Et de leur côté, les entreprises doivent comprendre ce qu'elles ont à gagner en terme de fluidité et de continuer à mettre tout en œuvre pour améliorer la qualité des conditions d'activité des salariés dans un secteur où la relation entre le client et le professionnel est essentielle. Enfin, il met également l'accent sur le besoin de réglementation tant sur le plan de la protection sociale que de la rémunération.

Pour lui c'est tout le secteur qu'il faut protéger, le salarié comme le chef d'entreprise afin que les sociétés perdurent, qu'elles embauchent et qu'elles forment. Pour Marie Chantal Blandin, le concept le plus porteur d'espoir beaucoup plus large que la seule prévention qui n'est qu'un élément de la qualité de vie au travail. Elle revient à sont tour sur le rôle de l'ambiance sociale dans la vie du salon. Elle est indispensable en terme de bien-être, de prévention et de lutte contre l'absentéisme. De nombreuses études et rapports soulignent que tout ce qui relève de l'ambiance de travail joue un rôle déterminant dans la perception que les salariés ont de leur salon.

Propos recueillis par FGTA-FO Coiffure Esthétique

## La prévention dans le secteur de la Coiffure,

**Dejan Terglav**
**Secrétaire général de la FGTA-FO**

La prévention devrait être la priorité de tous. On connaît l'adage : "Prévenir c'est guérir". Pourtant, force est de déplorer que la prévention n'est pas ce qu'elle prétend être. Si la politique de prévention menée en France par les pouvoirs publique tient la route comme on dit, il en va autrement de l'entreprise. Sur le papier, on nous promet monts et merveilles mais dans les faits, la situation n'est pas toujours reluisante. D'autant que la seule prévention ne suffit pas quant il en va de la santé des salariés. S'agissant de la coiffure, il faut aussi interdire un certain nombre de pratiques notamment l'utilisation des produits dangereux pour la santé des salariés. Ces questions sont fondamentales. Il faut avoir le courage de mettre ces problèmes de santé sur la table et de les placer au cœur des négociations.

Il ne suffit pas de dire "on va prévenir". Il faut une vraie volonté politique derrière. Sans cette volonté, on reste dans les déclarations d'intention et les décisions cosmétiques, c'est le cas de le dire, qui servent à se parer de bonne conscience sans aller au fond des problèmes et des causes qui en sont à l'origine. En d'autres termes, je suis pour la prévention, mais la vraie ! Derrière les produits cosmétiques, on retrouve de grands industriels de la chimie qui procèdent parfois par lobbying. Les industriels de la coiffure et de l'esthétique sont dans la même situation que ceux qui vendent des armes et préconisent la paix ! Bien sûr, pour lutter contre ces agissements, il suffirait de ne pas acheter les produits incriminés. Encore faut-il savoir quels sont-ils, comment et avec quoi ils sont fabriqués. Pour assurer la protection des salariés, nous devons faire appel à des experts indépendants qui nous garantiront des données objectives face aux agissements des grands groupes. J'invite donc les syndicats à s'organiser, à solliciter l'aide d'experts qui ne sont pas réservés qu'aux seuls patrons. Nous devons aller dans ce sens. D'autant plus que de telles démarches ne nous sont pas familières. Il est impératif qu'elles fassent partie désormais de nos priorités au même titre que les revendications sur les salaires. Cette stratégie doit de surcroit être adaptée à la situation de la coiffure où, on le sait, le syndicalisme est évidemment mal représenté. Les patrons ne sont d'ailleurs pas à même de juger eux même de la fiabilité des produits qu'on leur vend. Je préconise une action à l'échelle de la branche professionnelle pour qu'il y ait des règles et au moins des consignes de bonnes pratiques voire, si nécessaire, citer les produits nominativement. Si un produit est dangereux, il faut le dire haut et fort. La déréglementation prônée par M. Macron n'arrange pas le tableau et impose une vigilance accrue de notre part. Lorsqu'on dérèglemente le travail, il est très rare que les chefs d'entreprise, légitimé par la dynamique laxiste n'en profitent pas pour réduire encore les droits des salariés. C'est d'autant plus vrai que les patrons des salons sont généralement d'anciens coiffeurs. Ils ont pu eux même souffrir de l'utilisation de produits toxiques et considèrent donc comme normal que les jeunes passent aussi par là. Les jeunes sont là pour apprendre leur métier et pas pour servir de cobaye aux industries prêtent à faire des profits à n'importe quel prix y compris sur celui de la santé des salariés. Le libéralisme à peine déguisé de M. Macron est une incitation au bafouement des droits les plus élémentaires des travailleurs à commencer par leur santé. Nous ne le laisserons pas faire.

Propos recueillis par FGTA-FO Coiffure Esthétique

# QUESTIONS ?

## Coiffeuse et jours fériés

**Je travaille dans un salon de coiffure et mes jours de congés sont le dimanche et le lundi. Comme cette année le 14 juillet tombe un mardi ma patronne a décidé de me faire travailler le lundi et me mettre en repos le mardi 14 juillet sans me prévenir. Est-ce légal ?**

Le régime des jours fériés dans la coiffure est prévu par l'article 14 de la Convention collective. Celui-ci précise dans son dernier alinéa que "les jours fériés chômés ne pourront s'imputer sur les jours de repos hebdomadaires du salarié ; sauf si le jour férié coïncide avec le jour de repos habituel du salarié". Votre employeur ne peut donc en aucun cas déplacer votre jour de repos pour le faire coïncider avec le jour férié.

## Coiffeuse : incidence du congé maternité sur la journée de solidarité

**Au moment de la journée de solidarité j'étais en congé maternité, mon employeur peut-il me faire rattraper cette journée ?**

L'employeur ne peut exiger du salarié en congés payés, congés maladie ou maternité qu'il revienne effectuer la journée de solidarité dans le cas où elle coïnciderait avec son absence. De même, il ne peut lui imposer d'effectuer une journée de solidarité un autre jour.
L'employeur n'est pas en droit d'exiger du salarié qu'il accomplisse à son retour, la journée de solidarité qu'il a manqué du fait de son absence.

## Coiffure : rupture du contrat d'apprentissage

**Je suis en contrat d'apprentissage CAP coiffure qui se termine le 31 août et mon patron ne peut pas me garder pour mon BP. J'ai trouvé un employeur qui me demande de commencer mi-juillet. Ai-je le droit de rompre mon contrat et quel est le délai de préavis à donner ?**

Vous avez interrogé le site TPE sur la possibilité de rompre votre contrat d'apprentissage avant son terme, votre employeur actuel ne pouvant envisager de vous garder pour un nouveau contrat d'apprentissage en BP. La réponse à votre question n'est pas formalisée dans les textes et il apparait que la meilleure solution est de trouver un accord amiable avec votre employeur une fois que vous aurez eu connaissance des résultats de votre CAP. Il est toutefois admis par les Directions du travail et de l'emploi que si vous trouvez un emploi pour poursuivre votre activité avant la fin de votre contrat actuel, vous puissiez prendre sans délai ce nouvel emploi. Il est toutefois courtois de prévenir votre employeur dès que possible.

## Coiffure : congé parental d'éducation et démission

**Je suis actuellement en congé parental d'éducation jusqu'au 1er octobre 2015. Je souhaiterais savoir si j'ai le droit de démissionner avant ma reprise de travail ?**

Durant le congé parental d'éducation, le contrat de travail du salarié est suspendu.

Le salarié en congé parental d'éducation n'est pas pour autant un salarié protégé. L'employeur peut le licencier pour des raisons étrangères au congé parental d'éducation (Cass. soc., 18-10-89, n°87-45724) et **le salarié peut démissionner durant son congé parental d'éducation.**

Le salarié qui démission durant son congé parental d'éducation est-il tenu d'effectuer son préavis ?

**Dans l'hypothèse où la période de préavis coïncide avec celle du congé parental d'éducation, le salarié ne peut être tenu d'effectuer son préavis.**

En effet, certaines situations placent le salarié dans l'impossibilité d'exécuter son préavis. En conséquence, le salarié n'est pas tenu d'accomplir sa prestation de travail durant cette période. En contrepartie, l'intéressé ne peut prétendre au versement d'une indemnité compensatrice de préavis par l'employeur. Parmi les situations plaçant le salarié dans l'impossibilité d'accomplir son préavis figure le congé parental d'éducation (Cass. soc., 23-11-05, n° 04-47653, Cass. sos., 28-11-91, n°90-43154).

**Toutefois, il semblerait qu'un salarié en congé parental à temps plein peut être tenu de revenir travailler dans l'entreprise à l'issue de son congé parental d'éducation, si la date de fin du préavis "dépasse" celle du congé parental d'éducation. Dans cette hypothèse, je vous préconise de vous rapprocher de votre employeur pour tenter d'obtenir une dispense de préavis.**

En tout état de cause, pour éviter les contestations concernant la date d'expiration du préavis, je vous préconise d'envoyer votre lettre de démission en recommandé avec accusé de réception [1].







*[1] La présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié fixe le point de départ du préavis (art. L. 1234-3 du Code du travail ; Cass. soc., 7-11-06, n° 05-42323).*

## Esthéticienne et arrêt maladie et contrat de prévoyance

**Je suis en arrêt depuis 4 mois, l'employeur m'a payé 30 jours à 90 % de mon salaire brut puis 30 jours à 80 % par la prévoyance. J'ai fait part à l'employeur que normalement la prévoyance devrait continuer à prendre le relais. Il m'a dit que non car il applique le nouveau texte (Avenant n°6 modifiant l'article 12 – maladie (13 février 2014). Au-delà de la première période d'indemnisation par l'employeur, le complément de salaire est assuré par l'organisme de prévoyance. Est-ce que l'employeur a raison en disant que la prévoyance intervient que pour 1 mois d'indemnisation ?**

Je vous confirme que vous conservez bien le droit à des indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la Sécurité Sociale au-delà des 2 mois de prise en charge au titre de la garantie employeur. Ce complément d'indemnisation est pris en charge directement par le régime de prévoyance et vous devez envoyer vos demandes de remboursement directement auprès de l'organisme de Prévoyance couvrant votre entreprise.

## Esthéticienne: application du régime de prévoyance

**Je suis en contrat à durée déterminée depuis 14 mois en tant qu'esthéticienne. Je suis en arrêt de travail depuis 3**

**mois. A ce jour je n'ai rien perçu de l'employeur. J'ai essayé de comprendre la convention collective, est-ce que l'employeur doit maintenir mon salaire et si oui, combien de temps ? Et enfin, à partir de quand la prévoyance prendra le relais ?**

Pour pouvoir bénéficier du maintien de salaire prévu par la loi puis ensuite du régime de prévoyance prévu par la convention collective de l'esthétique, vous devez avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la survenance de votre arrêt de travail. Si vous êtes en CDD depuis 14 mois et en arrêt de travail depuis 3 mois, vous n'avez que 11 mois d'ancienneté et ne remplissez pas les conditions requises.

Si vous aviez eu 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, vous auriez bénéficié, après un délai de carence de 7 jours, de 30 jours d'indemnisation à hauteur de 90 % de votre salaire brut puis 30 jours à hauteur de 66 %, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité Sociale. Ensuite c'est le régime de prévoyance qui prend le relai, à hauteur de 80 % du salaire brut déduction faite de vos indemnités journalières.

Alain Sklenard, Référent juridique

**Vous êtes adhérent ?**
**N'hésitez pas à consulter**
**le site de la FGTA-FO www.fgtafo.fr rubrique : Juridique**
**Nos juristes répondent à vos questions,**
**pour consulter la FAQ mise à votre disposition.**

## La parole à Flavie Lemire, esthéticienne.

Flavie Lemire

**FGTA-FO Coiffure Esthétique : Comment avez-vous connu notre organisation syndicale ?**
**Flavie Lemire :** J'ai connu la FGTA-FO au sein même de l'entreprise. Des représentants syndicaux étaient venus pour rencontrer les salariés et évoquer les actions qui étaient menées en leur faveur. Des dépliants avaient été remis à chaque employé de l'institut afin de nous documenter et en apprendre davantage sur le syndicat. Ca a été mon premier contact avec la FGTA-FO.

**FGTA-FO Coiffure Esthétique : À quelle occasion vous êtes-vous rapproché de nous ?**
**Flavie Lemire :** En fait, j'avais gardé un très bon souvenir du passage de la FGTA-FO dans l'institut et j'avais mis leur dépliant de côté. Lorsque je suis entrée en conflit avec ma patronne, j'ai ressorti le dépliant et j'ai pris contact sans tarder avec l'organisation. Et j'ai adhéré sans hésiter.

**FGTA-FO Coiffure Esthétique : Avec du recul, êtes-vous satisfaite de nous avoir contacté ?**
**Flavie Lemire :** La FGTA-FO a su répondre à chacune de mes questions et ce toujours très rapidement. En pleine période de conflit et parfois de doute ou d'appréhension, l'organisation m'a épaulé et prodigué de précieux conseils pour m'aider à me défendre. Ce soutien a été décisif. J'ai gagné en confiance et en apaisement.

**FGTA-FO Coiffure Esthétique : Avez-vous parlé de la FGTA-FO autour de vous, à vos collègues ?**
**Flavie Lemire :** Oui bien sûr, d'autant que ma collègue a assisté de près à mes difficultés. Je crois pouvoir dire qu'elle est elle-même intéressée par l'idée d'adhérer. Du reste, par mon intermédiaire, elle suit toute l'actualité juridique du métier. Ma patronne bien évidemment est aussi informée que je suis syndiquée. Elle a pu vérifier par elle même les capacités de défense des salariés soutenus par la FGTA-FO.

**FGTA-FO Coiffure Esthétique : Souhaiteriez-vous vous impliquer dans le syndicat, et si oui, qu'aimeriez vous changer ou faire évoluer ?**
**Flavie Lemire :** Hélas, dans l'état actuel des choses je ne peux m'impliquer davantage dans l'organisation syndicale faute de temps. Il est vrai que j'en serais ravie et je ne désespère pas un jour de participer plus activement et de jouer un rôle à mon tour dans la diffusion de l'information à l'attention des salariés du secteur. Je ne vois rien de particulier à changer. En revanche, il me semble indispensable de persévérer dans la communication à l'attention des esthéticiennes en particulier dans les petites structures où la culture syndicale est encore beaucoup trop faible.

**Pensez-vous que la proximité entre l'employeur et le salarié propre aux Très Petites Entreprises rende plus difficile l'action syndicale ?**
**Flavie Lemire :** Dans l'institut où je travaille nous sommes trois à plein temps. Il y a ma patronne, ma collègue et moi-même. Nous avons aussi actuellement une apprentie en CAP. L'ambiance y est familiale et très amicale que ce soit avec ma collègue ou ma patronne plus âgée d'une vingtaine d'année et qui pourrait être ma mère. Nous nous tutoyons toutes et nous voyons même en dehors du travail. Nous sommes comme une famille. Cette complicité a évidemment un inconvénient : en cas de conflit, le personnel se mélange au professionnel. Ma patronne a eu du mal à faire la part des choses et à ne pas prendre de façon personnelle des revendications légitimes pour tout salarié.

**Quel type de difficulté aviez-vous avec elle à ce moment là ?**
**Flavie Lemire :** J'ai rencontré des soucis lorsque ma patronne a ouvert un deuxième institut car financièrement le deuxième institut se portait mal lors du rachat et cela s'est répercuté sur nous. Aujourd'hui tout est rentré dans l'ordre grâce au syndicat. Cela m'a forgé et m'a permis d'apprendre à mettre les pieds dans le plat lorsqu'il le fallait tout en sachant rester à ma place d'employée. Dans les Très Petites Entreprises, Il est très important en cas de conflit de faire intervenir un tiers comme la FGTA-FO afin que le débat soit dépassionné et puisse ainsi sortir des relations personnelles et de l'affection que nous pouvons avoir les uns aux autres.

Propos recueillis par Stéphanie Prat Eymeric
Chargée de mission Coiffure Esthétique

## SYNDICAT GÉNÉRAL FORCE OUVRIÈRE des Services de la COIFFURE ET DE L'ESTHÉTIQUE (S.G. F.O. S.C.E.)

Siège social : FGTA-FO - 7, passage tenaille - 75680 PARIS Cedex 14
Tél : 01 40 52 85 10 - coiffure.esthetique@fgta-fo.org

Je soussigné(e), déclare adhérer au Syndicat Général Force Ouvrière des Services de la Coiffure et de l'Esthétique

NOM : ..... Prénom : .....
Né(e) le : ..... à : .....
Adresse complète : .....
.....
Code Postal : |_|_|_|_|_| Ville : .....
Tél. : ..... E-Mail : .....
❑ Je souhaite ❑ Je ne souhaite pas recevoir les informations syndicales par e-mail.

Appartenez-vous à un Groupe d'entreprise ? ❑ OUI ❑ NON
Nom de l'Entreprise : .....
Adresse : .....
.....
Code Postal : |_|_|_|_|_| Ville : .....
Tél. : ..... E-Mail professionnel : .....
❑ Ouvrier ❑ Employé ❑ Agent de Maîtrise ❑ Cadre
❑ Temps plein ❑ Temps partiel

### Besoin de renseignements sur vos droits ?

Contactez la permanence coiffure, tous les lundis de 9h à 18h au 01 40 52 86 11 ou alain.sklenard@fgta-fo.org

### COTISATIONS 2015

| | |
|---|---|
| Salariés à temps plein | 139 euros |
| Salariés à temps partiel et en contrat de professionnalisation | 78 euros |
| *(déduction fiscale à hauteur de 66%)* | |

Vous bénéficiez désormais d'un crédit d'impôt égal à 66 % du montant des cotisations syndicales annuelles versées.
Si vous êtes non imposable vous recevrez à compter de maintenant un chèque du Trésor Public.
**L'adhésion, après la déduction fiscale, vous revient donc par an, à :**
- **47,26 euros pour un temps plein**
- **26,52 euros pour un temps partiel ou un contrat de professionnalisation**

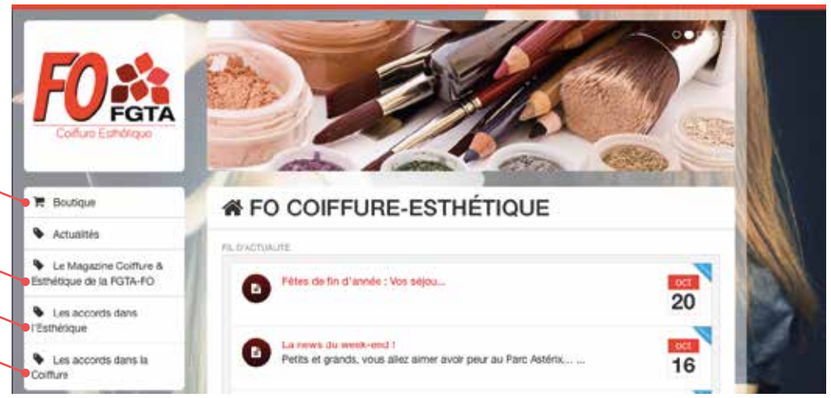
Date d'Adhésion : SIGNATURE :

A renvoyer à l'adresse mail ou postale suivante : S.G. F.O. S.C.E. - 7, passage Tenaille - 75680 PARIS Cedex 14
☎ 01 40 52 85 10 - 01 40 52 85 12 - adhésion@fgta-fo.org
https://wwwfacebook.com/fgta.forceouvriere - https://twitter.com.fgtaFO - www.fgtafo.fr

## Les bons plans

Cliquez ici et parcourez **toutes les rubriques d'achat** sur votre boutique !

Retrouvez ici toutes les dernières **publications** parues sur le site **de votre syndicat.**




**VOTRE SITE INTERNET : www.fo-coiffure-esthetique.fr***

*Accès uniquement réservé aux adhérents du syndicat FO de la Coiffure et de l'Esthétique

## A VOTRE SERVICE - FÉDÉ

**Stéphanie PRAT-EYMERIC** est à votre disposition pour répondre à toutes vos questions sur les Conventions collectives de la coiffure et de l'esthétique.
**N'hésitez pas à la contacter : 06 63 83 59 13 ou coiffure.esthetique@fgta-fo.org**

Pour toutes questions juridiques n'oubliez pas les permanences coiffure assurées tous les lundis par **Alain SKLENARD de 9h à 18h.**
**Vous pouvez le joindre au 01 40 52 86 11 ou alain.sklenard@fgta-fo.org**

# Allez **plus loin**

Engagez votre salon dans une démarche responsable et sociétale pour protéger l'environnement, préserver la santé de vos collaborateurs et celle de vos clients, réaliser des économies durables.

**LABELLISEZ VOTRE SALON, C'EST :**

- ✓ plus de clients
- ✓ plus d'économies
- ✓ plus de rentabilité
- ✓ plus de bien-être
- ✓ plus de sécurité

**Valorisez** vos engagements, **concrétisez** vos actions.

Retrouvez toutes les informations sur
**moncoiffeursengage.com**

SUIVEZ-NOUS SUR :

**INSTITUTIONS DE LA COIFFURE**

**Complémentaire retraite, prévoyance et santé des professionnels de la coiffure**

Prima Coiffure

N° Vert 0 800 800 195

APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE