



Hôtellerie Restauration magazine

N°5

Mai 2016



DOSSIER

Non à la loi Travail !

En quête
d'expérience
Adagio, Elior gare concession,
Sushishop...

Juridique
Transfert de points de vente

Boîte à culture
L'Homme face aux dérives
du marché

Actus - À la carte
Chèque santé pour
les salariés

FO 
FGTA
Créateur de progrès social



ALUC1506-9167

Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching... améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :

entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com

Votre contact : **contact-branches@malakoffmederic.com**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR



Denis Raguet,
Secrétaire fédéral HCR

Nabil Azzouz,
Permanent fédéral

Édito

« Nous avons plus que jamais besoin de défendre nos droits ! »

Nous sommes très heureux de vous proposer ce nouveau numéro de votre magazine trimestriel HR.

L'occasion non seulement de faire un tour d'horizon de l'actualité de vos secteurs mais également, à travers cet éditto, de faire plus largement un point avec vous sur la situation sociale actuelle.

Nous ne vous ne vous cachons pas que nous sommes préoccupés par le contexte social et les difficultés que nous traversons. Nous considérons qu'il est important de vous faire part de notre analyse sur les raisons qui ont conduit à cette situation. Elle est très clairement pour nous la conséquence directe de l'offensive patronale menée contre les travailleurs. Certes, ce n'est pas la première fois. De telles atteintes contre nos acquis sociaux ont déjà eu lieu justifiées par un soi-disant manque à gagner pour les investisseurs. Mais de qui se moque-t-on ? Comment en 2016 peut-on encore défendre ce modèle ultra-libéral qui prétend accorder aux seuls actionnaires le droit de disposer d'une totale liberté sur le destin de leurs salariés. Comme s'ils étaient eux-mêmes les créateurs de richesse et les salariés de simples outils de production parmi d'autres.

Trop c'est trop. Plus que jamais il est indispensable de nous unir autour des valeurs humanistes et solidaires de notre organisation syndicale. Et nous devons faire en sorte qu'elle soit encore plus forte. Du 28 novembre au 12 décembre 2016, les salariés des toutes petites entreprises

seront appelés à voter pour leur organisation syndicale. C'est l'occasion de nous affirmer et de renforcer notre légitimité en obtenant la plus forte représentativité possible.

Afin que nous puissions faire taire une bonne fois pour toutes ces parties qui ne cessent de nous dénier le droit de vous défendre et de nous dresser contre les dérives d'un capitalisme tout-puissant. Trouvons-nous normal que l'on demande toujours plus de sacrifices aux travailleurs - travail de nuit, travail dominical, flexibilité... - et ce sans aucune réelle contrepartie ? Nous demandons donc à toutes nos équipes des HCR et de la restauration rapide de se mobiliser pour les élections TPE et de faire voter vos proches, vos amis qui travaillent dans les entreprises de moins de 11 salariés et faire en sorte que Force Ouvrière obtienne un meilleur score qu'en 2012 ! Nous revendiquons en particulier :

- un 13^e mois pour tous,
- des contreparties pour le travail dominical,
- des contreparties pour les coupures,
- une majoration du travail de nuit à partir de 22h00.

Bonne mobilisation à tous pour les TPE et rendez-vous au prochain magazine.

Denis Raguet, Secrétaire fédéral HCR
Nabil Azzouz, Permanent fédéral

Sommaire Hôtellerie Restauration

#5

- ▣ Édito p 3
- ▣ En quête d'expérience ... p 4- 7
- ▣ Juridique p 8
- ▣ Dossier p 9- 12
- ▣ Boîte à culture p 13
- ▣ À la carte p 14 - 15
- ▣ Sur un plateau p 16
- ▣ Un métier, une passion . p 17
- ▣ États des lieux p 18

ÉLECTIONS TPE
DU 28 NOVEMBRE AU 12 DÉCEMBRE 2016
RESTAURATION TRADITIONNELLE - COLLECTIVE - RAPIDE
ET CAFÉTÉRIAS, HÔTELLERIE - HÔTELLERIE DE PLEIN AIR



VOTEZ
ET FAITES VOTER

FO



**LA GRANDE ÉLECTION SYNDICALE
POUR LES SALARIÉS DES
TRÈS PETITES ENTREPRISES**



Adagio : une équipe FO renouvelée et combative

En décembre 2015, se sont tenues les élections des instances représentantes du personnel au sein du groupe Adagio city Aparthotel qui est une coentreprise lancée par le groupe Accor et le groupe Pierre et Vacances.

L'organisation de ces élections s'est déroulée dans un contexte relativement tendu et défavorable pour notre organisation syndicale.

Suite à un constat non satisfaisant, Denis Raguet et moi-même avons été amenés à envisager le renouvellement de notre équipe syndicale, afin de véhiculer les valeurs et les engagements qui sont les nôtres auprès des salariés du groupe.

Les conséquences de notre décision n'étaient pas anodines, en effet il nous restait un long chemin à parcourir, avec des difficultés et des complications, mais nous étions déterminés à obtenir une belle revanche.

Nous avons donc défini un plan d'action qui s'est décliné en plusieurs étapes : distribution de tracts, réunions d'information aux salariés et rencontres avec les salariés. Pour cela, nous avons pu compter

sur le soutien de certains de nos camarades du groupe Accor qui ont une parfaite maîtrise du sujet. Nous tenons particulièrement à remercier Gilles D'arondel et Cecilio Garcia pour leur dévouement, grâce à leur expérience respective nous avons pu réaliser un travail de proximité auprès des salariés du groupe.

La nouvelle équipe syndicale constituée a réussi à obtenir de nombreux sièges aux élections et Force Ouvrière a obtenu une représentativité de 28%.

Aujourd'hui, la fédération FGTA-FO se réjouit de travailler avec une équipe dynamique et épanouie, qui s'intéresse à la vie syndicale, qui s'informe à travers les formations des militants syndicalistes dans le but de pouvoir s'investir dans la mission de délégué.

Nos élus font partie de notre grande famille Force Ouvrière et nous veillons à leurs accorder un soutien solide et fraternel.

 Sepideh David, Chargée de mission



Massimo Danieli
Directeur Adagio
Mame la Vallée -
Val d'Europe

Bonjour Massimo, peux-tu nous donner la raison pour laquelle tu as décidé d'adhérer au syndicat Force Ouvrière ?

Le milieu syndical m'intéressait déjà depuis un moment car je suis quelqu'un qui n'accepte pas l'injustice et qui m'intéresse aux autres et à leurs problématiques. Je n'avais pas franchi le pas car pour moi, il n'était pas de bonne augure d'adhérer à un syndicat, c'était comme se mettre en lumière au regard des autres et de la direction.

Je suis arrivé à un moment où j'ai l'envie d'agir, plus que d'écouter sans rien pouvoir faire. J'ai donc été mis en relation avec Sepideh David, chargée de mission à la FGTA-FO.

J'ai longuement échangé avec elle, sur mes craintes, les responsabilités que j'allais endosser et elle a su me rassurer, c'est donc comme cela que je suis entré dans le syndicat FO à la fin de l'année 2015.

Tu es donc un jeune adhérent, en quoi la FGTA-FO peut-elle t'aider ?

J'aurais pu décider de n'adhérer à aucun syndicat et essayer

de défendre comme je pouvais les salariés. Mais j'ai voulu appartenir à FO car je sais qu'à tout problème rencontré je peux compter sur mes camarades ou encore le service juridique pour m'aider. Je vais avoir la chance également, au travers de l'INACS, l'institut de formation de la FGTA-FO, de pouvoir bénéficier de formations. La première sera la découverte de FO, ensuite j'aimerais faire celle sur la découverte du Comité d'entreprise, sa gestion, son fonctionnement, cela m'intéresse beaucoup. Et puis je continuerai sur la formation de Délégué syndical, afin de maîtriser au mieux mon mandat, connaître mes différentes missions pour enfin identifier puis apprendre à utiliser les moyens légaux, humains et matériels mis à notre disposition. De nature curieuse, j'ai hâte d'y être !

Quel sera ton prochain chantier pour l'année 2016 ?

Depuis 2013 Adagio a racheté le groupe CITEA, ne privilégiant évidemment pas les conditions et le pouvoir d'achat des salariés. Cette année là, il avait été signé un accord qui n'a jamais été respecté pour que l'ensemble des employés soient tous logés à la même enseigne... Mais ce dernier n'a pas vu le jour. Les disparités sur les salaires d'un même poste, d'horaires et d'astreintes ne respectant pas le Code du travail ne sont maintenant plus acceptables.

Une renégociation de cet accord va donc être mise en place afin d'homogénéiser toutes ces différences et apporter plus de sérénité et moins de frustration aux salariés.

Il est maintenant très important pour moi de défendre au mieux les droits des salariés, je suis prêt à m'investir et tout donner pour que justice soit faite !

 Propos recueillis pour le magazine FGTA-FO HR

Interview : Délégués syndicaux Elior

Nous avons rencontré Alain Lecardeur et Mohammed Bekkai tous les deux Délégués syndicaux dans le groupe Elior gare concessions, ils nous parlent de leurs élections et des actions qu'ils ont et vont encore mener pendant au moins ces 4 prochaines années.



Quelles sont les raisons pour lesquelles vous vous êtes syndiqués ?

Mohammed : « J'ai fait partie du syndicat Force Ouvrière une première fois en 1986. C'est à cette époque que j'ai rencontré plusieurs personnes qui m'ont donné envie de m'investir dans la défense des droits des salariés et ce pendant 1 an et demi. Un moment j'ai mis de côté ma vie syndicale, puis quelques années plus tard, avec la maturité et l'observation j'ai décidé de revenir sur le terrain et de me rapprocher des salariés afin de savoir quels étaient leurs besoins, c'était en 2011... Depuis je continue sur ce chemin en essayant de répondre au mieux aux attentes de l'ensemble de mes collègues. »

Alain : « Pour ma part c'est un peu plus récemment que je suis entré dans le monde syndical et dans une autre société dans laquelle il y avait des revendications faites de la part des syndicats et salariés, c'était en 2007. C'est donc la rencontre avec Denis Raguet qui m'a convaincu d'adhérer à une organisation qui me ressemblait, prête à ne rien lâcher pour défendre les acquis sociaux de tous les salariés ! »

Quels ont été les résultats de vos élections ?

Mohammed : « Il faut d'abord aborder le contexte difficile de ces derniers mois... Le « marché gare » a décidé de fusionner en une seule société pour des raisons liées à des contraintes économiques. C'est-à-dire que 7 sociétés se sont retrouvées en une seule entité « Elior gare concessions », c'était en mai 2015. D'après les réunions que nous avons eu avec la direction, il avait été dit que ce changement ne modifierait en rien les conditions d'activité des salariés. Cela ne s'est pas passé comme ça. Il était évident que cette fusion ne serait pas qu'un changement de marque et que les salariés seraient touchés. C'est donc suite à cela que nous avons demandé que de nouvelles élections professionnelles soient mises en place. Elles ce sont faites dans la rapidité, mais nous avons pu aller jusqu'au bout et partout pour pouvoir les gagner et avons réussi à obtenir un résultat très satisfaisant de 34,81 %. »

Comment avez-vous atteint ce résultat ? en êtes-vous satisfaits ?

Alain : « Il a fallu travailler cette campagne dans l'empressement, le temps était relativement limité.

Nous avons donc décidé de scinder la partie Île-de-France et la province.

De son côté Mohammed a donc parcouru l'ensemble des sites tout autour de la capitale avec son expérience et la connaissance des équipes, cela lui a permis de convaincre un grand nombre de personne de voter FO.

De mon côté, j'ai pris conscience en sillonnant l'autre partie de la France qu'il ne fallait pas qu'on lâche toutes les personnes qui avaient besoin de nous, qu'il fallait être là pour défendre leurs droits et leurs acquis.

Nous sommes très satisfaits de cette réussite, nous espérons pouvoir changer les choses et surtout les améliorer. Obtenir un bon score aux élections n'est évidemment pas une fin en soi mais une obligation supplémentaire pour nous d'agir plus et mieux en faveur des salariés. »

Quelles sont les actions que vous comptez mettre en place prochainement ? A plus long terme ?

Mohammed et Alain : « Le dialogue étant rompu avec la direction, nous souhaitons pouvoir le rétablir car nous sommes persuadés que c'est avec un dialogue constructif que nous pourrions progresser ensemble et pour le bien de tous.

Ensuite dès que les négociations pourront reprendre leur cours, nous nous engageons à rétablir une mutuelle qui soit digne de ce nom, car avoir des cotisations moindre c'est un fait, mais que la couverture sociale le soit également, nous ne l'acceptons pas.

Nous souhaitons également obtenir des primes trimestrielles ainsi qu'un 13^{ème} mois pour tous les salariés et une harmonisation des grilles de salaires (au dessus des minima de la Convention collective). Et pour finir, car le combat ne s'arrête pas là, nous exigeons que les jours fériés soient payés doubles sans conditions d'ancienneté et que les dimanches travaillés soient récupérés et payés doubles également ! »

Ces combats sont les nôtres et nous ne céderons pas tant que nous n'aurons pas obtenu gain de cause. Mais nous sommes confiants. Le soutien des salariés nous rappelle au quotidien la nécessité d'aller au bout de nos engagements.

Propos recueillis pour le magazine FGTA-FO HR

Areas concessions autoroutes : cap sur les Elections professionnelles de 2017...



Jean-Paul Gaworski
DSC Elior HRC

En compagnie des délégués syndicaux, nous avons lancé le programme « Tous ambassadeurs FO ! » qui consiste à mobiliser tous les acteurs FO de l'entreprise présents dans les différentes instances représentatives du personnel : DP, CE et CHSCT.

Nous leur avons confié des tâches spécifiques et leur avons remis les outils nécessaires au développement de la syndicalisation et au recrutement de candidats DP. Ce programme ponctué de réunions trimestrielles va nous permettre d'une part de remporter les élections professionnelles de 2017 et d'autre part d'accroître notre représentativité et asseoir notre majorité.

 Jean-Paul Gaworski
Délégué syndical central Elior HCR

Sushi Shop : la passion de l'engagement



Emmanuelle Desmidt
Manager Sushi Shop

des salariés et étant seule au CE j'ai ressenti le besoin d'avoir des interlocuteurs qui puissent répondre à mes interrogations. D'autant que certaines situations m'ont semblées parfois litigieuses. J'ai pu constater la volonté du groupe Sushishop d'aller dans le sens des salariés depuis la fusion de 2013 qui a donné naissance au groupe tel qu'il est aujourd'hui car avant il était composé de nombreuses petites entités. Le but de ma démarche c'est de les aider tout en protégeant l'essence même du groupe, c'est-à-dire, les salariés des boutiques eux-mêmes.

Comment est perçu le syndicalisme dans l'entreprise ?

C'est simple, il n'existe pas vraiment. Aujourd'hui, il y a un salarié uniquement syndiqué au sein du groupe « boutique » rattaché à un autre syndicat et moi. Après sur le groupe « siège » il n'y en a pas (à ma connaissance). C'est pour cela que je pense que ma démarche peut faire avancer les choses.

Quelles sont les actions que tu comptes mettre en place prochainement ? Et à plus long terme ?

Faire connaître FO à l'ensemble des salariés des boutiques. En effet, une boutique réunie plusieurs origines et en particulier une population asiatique, peu familière de l'action syndicale. Mon objectif à plus long terme est d'essayer lors des prochaines élections CE d'être élue avec une étiquette FO pour pouvoir vraiment négocier des arrangements pour les salariés du groupe.

Qu'attends-tu de la fédération FGTA-FO ?

Qu'elle m'aide et me guide en m'accompagnant dans ce parcours. J'ai toujours eu une vie professionnelle faite de passion, aujourd'hui encore, j'ai besoin de m'investir dans ce que je fais. Je veux faire évoluer les mentalités et pourquoi pas être une première marche vers cette évolution.

 Propos recueillis par Nabil Azzouz, Permanent fédéral

Bonjour, peux-tu nous raconter ton parcours ?

J'ai d'abord fait des études supérieures à Brest en section biologie animal option génétique. Etudes que j'ai arrêtées en cours de 3^{ème} année pour me consacrer à la danse professionnelle. Je suis partie sur Rennes où j'ai alterné contrats d'intermittence et petits boulots de vendeuse, puis en 2005, j'ai créé ma propre société événementielle. Hélas, en 2010, on m'a diagnostiqué une maladie génétique rare qui, en 2012, m'a obligé à fermer la société. Suite à cela, j'ai décidé de rejoindre mon compagnon à Paris. Là, j'ai démarré un CDI en tant qu'assistante manager chez Sushi-shop. Je m'y suis tout de suite plu. J'ai voulu m'investir davantage, c'est pourquoi j'ai posé ma candidature au CE lors des élections de décembre 2013 et j'ai été élue en tant que suppléante. Ma collègue manager a été élue également en tant que titulaire. Nous n'étions que 2 au CE. En septembre 2015 ma collègue a eu une promotion et a intégré le siège du groupe et donc a quitté son mandat au CE et je me suis retrouvé titulaire et seule membre du CE.

Quelles sont les raisons pour lesquelles tu t'es syndiquée ?

Je me suis syndiquée car je ne connais pas tous les droits

Transferts des points de vente : privilégier l'intérêt des salariés



Nous souhaitons aborder une esquisse sur la problématique du transfert des salariés d'une enseigne à une autre en soulignant également leurs conséquences.

Nous reviendrons en détail sur ce sujet dans le prochain magazine fédéral.

Les frontières restent imperméables entre la restauration rapide, la restauration collective et les Hôtels Cafés Restaurants.

En effet, nous constatons de plus en plus de transfert de contrats entre ces différents secteurs, et cela engendre quelques fois un gain d'acquis sociaux et dans d'autres cas, c'est l'inverse qui se produit.

Nous nous devons donc d'être vigilants pour défendre les intérêts des salariés au moment où de telles opérations se produisent et veiller à ce que le principe du plus favorable s'applique.

Le CHSCT doit être le garant de ce principe avec l'aide d'un expert.

Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de travail peut désigner un cabinet afin de réaliser une expertise prévue par l'article L 4614-12 du Code du Travail. La mission de l'expert donne lieu à la rédaction d'un rapport, de diagnostics et de préconisations, qui caractérise le projet, détaille et analyse la problématique ainsi que les avis et les préconisations.

La conclusion de cette mission sera présentée en réunion de CHSCT (la date est à déterminer).

Ces analyses sont fondées généralement sur les documents transmis par la Direction, certains aspects, en particulier, de dimensionnement des effectifs et d'organisation post-restructuration devront être pris avec précaution, raison pour laquelle l'apport de l'expert est plus que nécessaire.

Pour rappel, l'Article L 4614-9 du Code du Travail précise que : le CHSCT reçoit les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions. En contrepartie, le CHSCT est soumis à une obligation de discrétion à l'égard des informations confidentielles ou présentées comme telle par l'employeur ainsi qu'au secret professionnel pour les questions relatives au procédé de fabrication.

Un employeur ne peut donc sous prétexte de confidentialité de l'information se soustraire à cette obligation. Ainsi,

- la demande du CHSCT concernant la possibilité de

rencontrer le repreneur ou son représentant s'inscrit dans un souci de meilleure visibilité et de caractérisation des impacts sur les conditions de travail du projet de transfert.

- Par exemple en cas de déficit d'information, la demande du CHSCT concernant l'ouverture d'une procédure d'information-consultation relative à l'organisation cible post-transfert est justifiée.

Rappel de la loi :

L'article L.4614-9 du Code du travail dispose que les membres du CHSCT sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'établissement ou son représentant. Ils sont, en outre, soumis au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En application des articles L.4641-13 et R.4614-17 du Code du travail, l'expert mandaté par le CHSCT est tenu aux obligations de secret et de discrétion qui sont imposées par l'article L.4614-9 du Code du travail aux membres du Comité.

Les mandats de représentants du personnel paient un lourd tribut à l'occasion du transfert

Pour rappel, sur un plan réglementaire, le transfert des représentants du personnel *est soumis à autorisation de l'Inspection du travail*. Aussi, le transfert des représentants du personnel pourrait-il intervenir suite à cette autorisation. De fait, leur intégration et leurs missions dans la nouvelle société devront être précisées préalablement. L'impact important du projet de transfert des points de vente sur les mandats de représentants du personnel constitue un **risque d'affaiblissement du dialogue social** au moins pour un temps en particulier dans le cadre du bon fonctionnement du CHSCT et des négociations à venir.

La FGTA-FO vous accompagne dans la mise en place de différents experts pour une meilleure défense de vos droits.

Au prochain magazine fédéral pour plus de détails sur ce sujet.

 Nabil Azzouz, Permanent fédéral

Les 15 raisons principales pour lesquelles la FGTA-FO dit « non, merci ! » à la loi travail

#LoiTravailFOditNON

1. Parce qu'en cas de licenciement illegal, l'indemnité prud'homale est plafonnée a 15 mois de salaire

« Des plafonds d'indemnisation seront désormais applicables au licenciement :

- 3 mois de salaire pour une ancienneté de moins de 2 ans ;
- 6 mois pour une ancienneté comprise entre 2 ans et moins de 5 ans ;
- 9 mois pour une ancienneté de 5 à moins de 10 ans ;
- 12 mois pour une ancienneté entre 10 et moins de 20 ans ;
- 15 mois à partir de 20 ans d'ancienneté.

Seules seront exclues, les hypothèses de : harcèlement moral ou sexuel ; de discrimination ; d'actions en matière d'égalité professionnelle ; de corruption ; de violation du droit de grève ; de protection de la maternité ; d'atteinte à l'exercice du mandat d'un salarié protégé ou aux libertés fondamentales. »

La FGTA-FO est opposée au principe même d'un barème pour plusieurs raisons :

- Sécuriser le montant des indemnités permet à l'employeur de provisionner les sommes à verser lorsqu'il licencie sans motif réel et sérieux. L'employeur achète ainsi le droit de ne pas respecter le Code du travail et le droit de licencier sans motif un salarié.
- Absence de réparation réelle du préjudice : risque de sous-évaluation du préjudice et d'atteinte à la réparation intégrale.

2. Parce que sont divisées par deux certaines indemnités de licenciement

- « Le non-respect de la procédure de reclassement en cas d'inaptitude (passera de 12 à 6 mois) ;
- Les licenciements collectifs nuls pour absence ou insuffisance du PSE ; le plancher de 6 mois pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de 11 salariés saute ».

La FGTA-FO est opposée car cela constitue un recul des droits des salariés à une juste indemnisation de leur préjudice.

3. Parce que les temps d'astreinte pourront être décomptés des temps de repos

« Des compensations à l'astreinte doivent être prévues par accord ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur ».

La FGTA-FO considère que le temps d'astreinte doit être pris en charge sous forme d'une indemnité forfaitaire fixée par accord de branche.

Or, tous les verrous de la négociation de branche ont sauté. Pour FO, il est impératif de les rétablir !

Les dispositions supplétives devraient impérativement fixer des compensations minimales lorsque l'employeur utilise son pouvoir unilatéral.



4. Parce que les temps de travail effectifs sont remis en cause

« Le Temps d'habillage/déshabillage et de restauration : il appartiendra à l'employeur, à défaut d'accord, de fixer les contreparties ».

La FGTA-FO est opposée car aucun minimum n'est fixé. La référence au contrat de travail et aux usages pour déterminer ces contreparties a disparu.

5. Parce que le régime des équivalences est facilité

« Les équivalences peuvent être instituées par accord collectif (la nécessité d'un décret a disparu) ou, à défaut, par décret en Conseil d'Etat ».



La FGTA-FO est opposée à une mise en place des heures d'équivalence qui n'ont d'autres fonctions de sortir de la rémunération des heures de travail effectuées par les salariés.

6. Parce que l'extension du dispositif « forfaits-jours », qui permet de ne pas décompter les heures de travail, est étendu

« Extension du forfait-jours aux entreprises de moins de 50 salariés, par décision unilatérale. Seuls les salariés appartenant aux catégories visées par l'article L. 3121-57 (cadres et autonomes) sont éligibles au forfait jours »

La FGTA-FO est opposée car cela permet la généralisation à un plus grand nombre de salariés et notamment des cadres, qui seront surchargés de travail et de tâches de demander le paiement de toutes les heures supplémentaires non payées qu'ils auront effectué quotidiennement, les congés payés et même les congés non pris.

7. Parce que les apprentis mineurs pourront travailler 10 heures par jour et 40 heures par semaine

« À titre exceptionnel ou lorsque des raisons objectives le justifient », la journée de travail d'un apprenti mineur peut donc être portée à 10 heures.

Le volume de travail hebdomadaire pourrait être amené à dépasser le seuil des 35 heures, dans la limite de 40 heures et, après simple information de l'inspection du travail et de la médecine du travail ».

La FGTA-FO est opposée à cette extension des horaires de travail des apprentis mineurs n'étant soumise qu'à une simple information et non plus à une autorisation remet en cause le droit à la santé et à la sécurité et porte

atteinte à la nécessaire protection des mineurs. On sort de la logique de formation pour entrer dans celle de productivité/rentabilité de l'apprenti !

8. Parce que par accord d'entreprise, on pourra baisser la rémunération des heures supplémentaires

« Fixation par accord d'entreprise ou, à défaut par accord de branche du taux de majoration des heures supplémentaires ».

L'accord de branche n'est plus protecteur des droits des salariés puisque ses éventuels verrous sautent.

L'accord d'entreprise peut donc fixer un taux de majoration inférieur à celui prévu au niveau de la branche, dans la limite de 10 %.

De plus le risque est grand de dumping social entre les entreprises selon le taux applicable.

9. Parce que par simple accord, on pourra augmenter les durées de travail maximum/durée maximale hebdomadaire

« Sera possible 48 h sur 1 semaine, 44 h voire 46 h sur 16 semaines consécutives par simple accord d'entreprise.

La durée maximale hebdomadaire absolue pourra être portée en cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci à 60 h sur autorisation de l'inspecteur du travail ».

La durée maximale quotidienne reste de 10 h sauf dérogations prévues par décret. Le projet prévoit 12 h par accord collectif en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise ».

La FGTA-FO est opposée car la question du temps de travail est directement liée au droit, à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Faire sauter les verrous existants revient à remettre en cause ces droits fondamentaux.

Nouvel obstacle à la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle et de plus l'inspecteur du travail n'a plus la main puisqu'il n'intervient qu'à défaut d'accord collectif.

10. Parce le temps de travail pourra être fixé pour des périodes pluriannuelles

« L'aménagement pluriannuel jusqu'à 3 ans par accord collectif sera possible. À défaut d'accord collectif : par décision unilatérale sur 16 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés et sur 4 semaines pour les autres ».

La FGTA-FO considère que cet aménagement sur 3 ans vise à contourner le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Pourquoi un traitement différent selon la taille de l'entreprise ?

De plus la décision unilatérale pour l'employeur de prendre une durée de 16 semaines ou 4 semaines n'a d'autres buts que de neutraliser quasiment complètement le paiement des heures supplémentaires dans nombre d'entreprises.

11. Parce que les minima horaires du travail à temps partiel pourront être contournées

« Le groupement d'employeurs lié par plusieurs Conventions collectives doit choisir la convention applicable au groupement ».



La FGTA-FO est opposée car cette disposition permet à groupement d'employeurs lié par plusieurs Conventions collectives de choisir, pour fixer la durée de travail d'un salarié à temps partiel, une Convention collective différente de celle applicable au groupement.

Appliquer à la carte telle ou telle disposition conventionnelle sur le temps partiel permettra ainsi de contourner la durée hebdomadaire de 24h dans les groupements d'employeurs.

12. Parce que les accords pour la préservation ou le développement de l'emploi primeront sur les contrats de travail

« Les stipulations d'un accord d'entreprise conclu en vue de préserver ou développer l'emploi se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail.

Le licenciement résultant du refus d'une modification du contrat de travail intervenant dans ce cadre constitue un licenciement pour motif personnel et repose sur une cause réelle et sérieuse ».

La FGTA-FO est opposée car le projet de loi élargi les accords de maintien de l'emploi au développement de l'emploi. Or, qu'est-ce qu'un accord de développement de l'emploi ? Tout accord peut être présenté comme ayant pour objet de développer l'emploi.

Ainsi, en l'absence de toutes difficultés économiques, risque de pression sur les Délégués syndicaux pour signer un accord d'entreprise sous prétexte de développer l'emploi.

Plus grave encore l'accord d'entreprise s'imposerait aux contrats de travail et pourrait modifier la rémunération et la durée du travail, seule la rémunération mensuelle devant être maintenue (les primes, tel que le 13ème mois pourraient être supprimées).

De plus après un accord d'entreprise de ce type un salarié qui refuserait un changement dans son contrat de travail pourra être licencié.

L'objectif visé est d'imposer de manière générale la force de l'accord collectif au contrat de travail.

13. Parce qu'est étendue la possibilité de recourir à des licenciements économiques

« Les difficultés économiques pourraient désormais, notamment être caractérisées par :

- une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs ;
- des pertes d'exploitations pendant plusieurs mois ;
- une importante dégradation de la trésorerie.

Le niveau d'appréciation des motifs sera :

- la transformation d'emploi ou modification d'un élément du contrat de travail : niveau de l'entreprise.

• Les difficultés économiques, des mutations technologiques ou nécessité d'assurer la sauvegarde de sa compétitivité : niveau de l'entreprise. Si l'entreprise appartient à un groupe : au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national du groupe. De plus la convention ou l'accord de branche peut déterminer :

- la durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires caractérisant des difficultés économiques, qui ne pourrait être inférieure à 2 trimestres consécutifs,
- la durée des pertes d'exploitation caractérisant des difficultés économiques, qui ne pourrait être inférieure à 1 trimestre. »

La FGTA-FO est opposée à cette définition car l'objectif est de restreindre encore plus les possibilités de contester un licenciement économique par :

- Elargissement du motif de « cessation de l'activité de l'entreprise », tel qu'antérieurement reconnu par la Cour de cassation. La Cour le reconnaît uniquement lorsque la cessation de l'activité de l'entreprise est totale, définitive et ne résultant pas d'une faute de l'employeur... ce que le projet n'indique pas !

• Limitation de l'appréciation des difficultés économiques au « secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national du groupe auquel elle appartient » ce qui est contraire à la jurisprudence de la Cour de cassation qui retient le niveau du secteur d'activité du groupe.

• La caractérisation très large dans l'ordre public des difficultés économiques.

• La fixation de 2 des critères caractérisant les difficultés économiques (la durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaire et la durée des pertes d'exploitation) dans le niveau 2, ou à défaut, le 3.

14. Parce que le projet permet la validation des accords d'entreprise contre l'avis de 70% des syndicats

« La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est

subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueillies au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives.

• OU, à défaut,

L'accord signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives peut faire l'objet d'une demande de consultation des salariés par une ou plusieurs de ces organisations totalisant au moins 30 % des suffrages, l'accord devant être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

• L'employeur doit organiser cette consultation à l'issue d'un délai de huit jours à compter de la demande de consultation, si le score de 50% n'a toujours pas été atteint ».

La FGTA-FO est opposée car le recours au référendum fragilise la démocratie sociale et nie la légitimité des organisations syndicales.

Il permet aux organisations signataires minoritaires d'utiliser les salariés contre les OS majoritaires non signataires. D'autant que ces OS non signataires peuvent concrètement représenter près de 70 % des salariés, voire même 80 ou 90 % des salariés si l'on y ajoute les OS non représentatives (car les taux d'audience de 30 ou 50 % sont recalculés en retirant les suffrages obtenus par des OS NON représentatives).

15. Parce que sont remis en cause les avantages acquis

« Lorsque la convention dénoncée n'a pas été remplacée dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, Ou lorsque la convention mise en cause n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans le même délai, les salariés conservent une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieure à la rémunération versée lors des douze derniers mois ».

La FGTA-FO est opposée car au regard de la nouvelle définition de l'AIA, strictement basée sur le montant de la rémunération annuelle des douze derniers mois, vont disparaître :

• les avantages en temps ou en repos (exemple : les jours de congés supplémentaires),

• les avantages conventionnels en argent dont le salarié n'a pas bénéficié l'année précédente (exemple : le chômage de jours fériés ou de ponts),

• les avantages dont le salarié avait seulement vocation à bénéficier (exemple : un sur salaire familial).

Service juridique fédéral

LE POINT DE VUE DE DEJAN TERGLAV



Dejan Terglav, Secrétaire général

LOI TRAVAIL : UN NOUVEAU PAS VERS LA DÉRÉGULATION SOCIALE

Et 1...et 2... et 3...Zéro.

Après la Loi Rebsamen, la loi Macron voila la loi EL Khomri. Un point commun entre elles : détricoter les acquis sociaux du monde du travail sous le grossier prétexte de lutter contre le chômage. Toujours la même orthodoxie libérale selon laquelle il faut dépouiller un à un les acquis sociaux conquis par plus d'un siècle de luttes sociales pour permettre aux entreprises de consolider leurs profits.

L'échec des milliards distribués sans contrepartie au patronat avec le pacte de solidarité aurait pu pourtant servir de leçon : la démocratie sociale a besoin d'un équilibre entre le capital et le travail.

Or, une fois de plus, l'arbitrage dans cette nouvelle loi travail se fait encore au seul profit des entreprises.

Au menu, le catalogue des revendications du MEDEF : le temps de travail allongé, la neutralisation du paiement des heures supplémentaires, la dérégulation du droits des licenciements économiques, le contournement des syndicats majoritaires dans les entreprises, la limitation des pouvoirs du juges pour indemniser les salariés abusivement licenciés, la durée maximale du temps de travail qui fait un bond en arrière de plusieurs décennies, la dérégulation du travail des jeunes apprentis, la possibilité pour les groupes internationaux de licencier en France en se dispensant des obligations légales des autres entreprises, etc.

Il ne reste plus qu'aux salariés de remercier leur bon maître de leur donner du travail. A quand le retour au Code du travail napoléonien, où le principal article le droit du travail en vigueur, jusqu'en 1868, était : « en matière de paiement du salaire, l'employeur est cru sur son affirmation ».

L'heure est donc à la mobilisation des salariés car de compromis en compromissions que restera-t-il demain du Code du travail ?

Pour la FGTA-FO, il est donc urgent d'entrer en résistance contre ce projet de loi avec un mot d'ordre :

NE TOUCHEZ PAS A NOS ACQUIS SOCIAUX !

Dejan Terglav
Secrétaire général de la FGTA-FO

Culture : l'Homme face aux dérives du marché

Le syndicalisme tire sa force de la culture, cette forme d'expression de la société qui a pour intérêt de recentrer l'Homme dans le débat.

Ainsi cette nouvelle rubrique, nous rappellera, que l'Homme est bien le fondement de notre mouvement et la raison de notre engagement syndical, dans le passé, le présent et le futur.

Cette réflexion tombe malheureusement à point nommé. Tandis que les politiques discutent du bienfondé d'une réforme, que les économistes se déchirent sur des concepts macro et micro économiques, au sujet de la Loi « MEK », le film dont je voulais vous parler nous décrit tout simplement l'Homme dans son milieu professionnel.

Ce qui est décrit comme de la « bien-pensance », aujourd'hui désignait l'Humanisme avant. Cette expression « bien-pensance » dénigre toute velléité de remettre l'Homme au cœur des évolutions.

En mon sens les derniers humanistes sont les syndicalistes et certains artistes comme Stéphane BRIZE.

La loi du Marché est un film réalisé par Stéphane BRIZE avec pour acteurs Vincent Lindon, rôle : Thierry Taugourdeau ; Karine De Mirbeck, rôle : La femme de Thierry ; Matthieu Schaller, rôle : Le fils de Thierry.

SYNOPSIS :

« Thierry TAUGOURDEAU, la cinquantaine, enchaîne les formations sans avenir et les rendez-vous à Pôle Emploi depuis qu'il a perdu son travail. Entre les traites de l'achat de la maison familiale et les frais de scolarité élevés de leur fils handicapé, Thierry et son épouse ne s'en sortent plus financièrement. Pris à la gorge, Thierry accepte un poste de vigile dans un supermarché. Il est bientôt confronté à des situations difficiles... » (Allociné).

Ce qui est le plus marquant dans le déroulé de cette histoire, c'est la description de deux mondes qui nous concerne nous syndicalistes et nous interpellent. Nous faisons la connaissance de Thierry Taugourdeau

alors qu'il est au chômage. Nous vivons en observateurs, son périple de recherche d'emploi, son affaissement moral, les dettes qui s'accumulent et le Pôle emploi inopérant. C'est triste et dramatique.

Mais son nouvel emploi comme agent de sécurité dans un hypermarché ne sonne pas ni comme une victoire, ni comme la phase enchantée du happy end des films hollywoodiens. Une autre forme de drame se déroule. La banalité de la violence morale, l'exacerbation des objectifs qui transforment le système en Léviathan. « Le patron veut virer du personnel et cherche tous les moyens pour y parvenir car il n'y a pas eu assez de départ en préretraite. » Difficile de croire qu'il ne s'agit que d'une fiction. Les caméras suivent les clients mais aussi les salariés. Le système de sécurité est détourné pour servir les objectifs du « patron » et les salariés contrôlent les salariés.

Thierry n'est pas à sa place dans ce rôle d'agent de sécurité qui doit réprimer le vol à l'étalage mais aussi constater les écarts des caissières du magasin. Thierry a besoin de cet emploi.

Il se retrouve ainsi entre le marteau et l'enclume. Le marteau des tâches nécessaires du poste et l'enclume de sa morale qui ne s'y fait pas.

Encore une fois, le syndicalisme doit servir à empêcher le monde de tourner en rond, car il tourne dans le mauvais sens si on annihile l'Humain.

Le drame banal de la vie. La loi du Marché, à voir !
Extrait de critique : « Première par Christophe Narbonne Brizé traque le romanesque derrière les situations les plus banales qui soient, faisant à la fois de Thierry un héros du quotidien et le miroir d'une société gangrenée par le chômage de masse et l'individualisme galopant. » Vincent LINDON a remporté le César du meilleur acteur grâce à ce film.

 Ibrahim Cissé
Délégué syndical McDonald's

Portrait : Jean-Baptiste Drévilion



Jean-Baptiste Drévilion
Responsable Fédéral Jeunes

Je m'appelle Jean-Baptiste Drévilion, j'ai 26 ans, je suis actuellement salarié au sein de l'entreprise Ardo S.A. à Gourin (56) et j'y occupe un poste de Technicien de maintenance en Energie (frigoriste). Depuis mes 21 ans, j'y suis Délégué syndical Force Ouvrière et cela fait maintenant 1 ans que nous sommes majoritaire, cela a pu se faire grâce à l'aide de la fédération et de mon Union Départementale.


Depuis décembre 2015, Dejan TERGLAV m'a confié comme mission de développer la syndicalisation des jeunes grâce au Réseau Jeunes de la FGTA-FO, il m'a donc nommé au

poste de responsable du Réseau Jeunes de la FGTA-FO. Depuis lors, j'ai pu prendre contact avec les USTA et les DSC grâce à des manifestations organisées par la FGTA-FO. Plus récemment, j'ai participé au Salon de l'agriculture aussi qu'au salon SOJOB parrainé par la FGTA-FO où j'ai pu faire remplir des questionnaires pour comprendre au mieux les attentes des jeunes.

Ma mission est actuellement de créer une équipe d'une dizaine de personnes environ, regroupant les différentes branches de la fédération (artisanat alimentaire, hôtellerie et restauration, grande distribution, coiffure et esthétique, agriculture et agro-alimentaire).

Si vous connaissez de jeunes personnes syndiquées, intéressées par l'avenir et voulant être acteur de la jeunesse FGTA-FO, je vous laisse revenir vers moi.

Vous avez des idées ? Vous souhaitez vous investir dans un projet innovant et vous voulez être acteur de la nouvelle génération ? N'hésitez plus et rejoignez l'équipe Réseau Jeunes de la FGTA-FO !

 **Jean-Baptiste Drévilion**
Responsable Fédéral Jeunes
reseaujeunes@fgta-fo.org

Mon expérience au service de la Fédération



Laurent Rescanières
Responsable Fédéral Cadres

Je suis coordinateur FGTA-FO pour l'ensemble des sociétés du Groupe Danone et Délégué Syndical Central Danone Produits Frais. Depuis 4 ans, nous avons beaucoup travaillé avec l'ensemble des sociétés du Groupe pour faire en sorte de devenir aujourd'hui une organisation syndicale reconnue.

Dans certaines entreprises, afin de réaliser nos objectifs, il nous est apparu indispensable d'étendre notre influence du 1^{er} et 2^{ème} collège vers, aussi, le 3^{ème} collège. L'obligation de résultats issue de la loi du 20 août 2008 nous impose d'être donc présents dans l'ensemble des catégories (Ouvriers/Employés – Techniciens Agents de Maîtrise – Cadres).

C'est pour cela que je souhaite apporter toute mon expérience au sein de la fédération, et j'ai accepté la mission que m'a confié Dejan Terglav notre Secrétaire Général en prenant en charge la nouvelle structure cadres. Nous avons donc créé une cellule de travail, d'environ 12 camarades sur l'ensemble des secteurs d'activité de la FGTA-FO pour aider nos adhérents mais aussi nos délégués syndicaux.

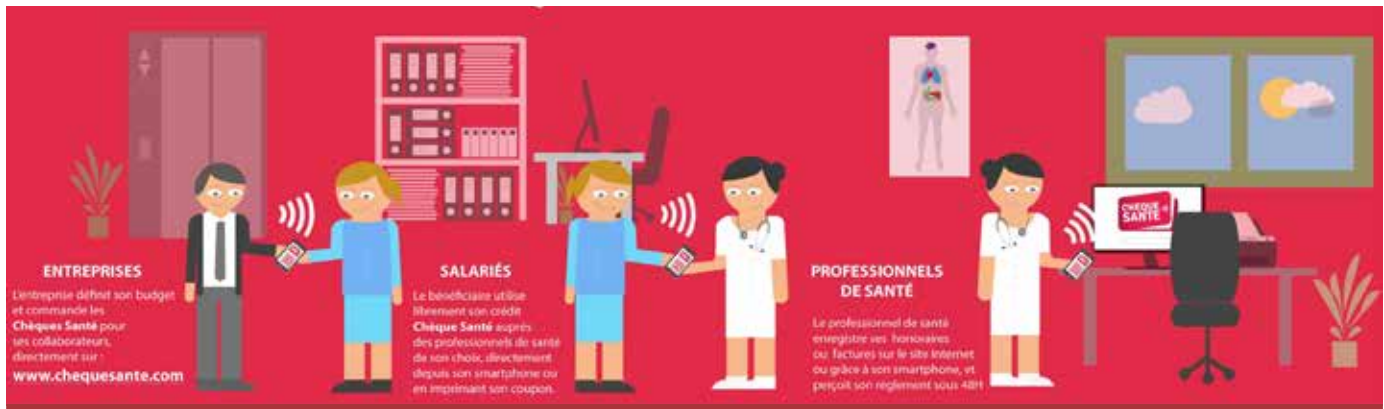
Une première rencontre aura lieu au mois d'avril avec comme objectif ambitieux :

- D'élaborer une communication nationale (objectif parution avant les vacances estivales)
- Apporter toute l'aide nécessaire à nos délégués syndicaux.
- Traiter de sujets techniques pour nos adhérents actuels et futurs cadres.

Enfin, ce projet est l'affaire de tous, la réussite ne peut se faire qu'avec votre soutien actif. N'hésitez pas à nous contacter.

 **Laurent Rescanières**
Responsable Fédéral Cadres
cadres@fgta-fo.org
06 11 60 27 43

Un chèque santé pour les salariés précaires



La loi du 14 juin 2013 a mis à la charge des entreprises l'obligation de mettre en place au plus tard au 1^{er} janvier 2016 une mutuelle d'entreprise applicable à l'ensemble des salariés.

Les salariés doivent obligatoirement y adhérer sauf dispense d'adhésion limitativement prévue par le contrat qui met en place la complémentaire santé.

Pour les contrats précaires des salariés en CDD courts ou à temps partiel, le salarié peut être dispensé de l'obligation d'affiliation à la mutuelle de son entreprise en tenant compte des caractéristiques de son contrat de travail et dans la mesure où il dispose par ailleurs d'une couverture complémentaire.

À savoir :

Les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission pourront se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'affiliation à la couverture collective à adhésion obligatoire.

Cette demande pourra être effectuée si la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient est inférieure à un seuil fixé par le décret et sous réserve de bénéficier par ailleurs d'une couverture santé.

Aux termes de ce décret sont concernés les salariés dont la durée de couverture est inférieure à 3 mois.

Ainsi par exemple, un salarié sous CDD de 2 mois relevant d'un accord prévoyant la couverture obligatoire frais de santé pendant 4 mois ne sera pas concerné par la dispense. De plus, la loi de financement de la Sécurité sociale prévoit que le salarié peut bénéficier d'une somme représentative du financement mis en œuvre par l'employeur afin de souscrire à titre individuel un contrat d'assurance maladie complémentaire portant sur le remboursement des frais de santé.

C'est pour cela que le salarié doit justifier de la souscription d'un contrat portant sur la période concernée et répondant aux exigences du contrat responsable imposé à l'employeur pour la mise en place de la mutuelle d'entreprise.

Attention, si le salarié bénéficie de cette aide, il ne pourra pas la cumuler avec :

- la couverture maladie complémentaire ;
- une aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé ;
- une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit ;
- une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

L'employeur peut décider unilatéralement de mettre en place une couverture pour les salariés de son entreprise qui pourraient bénéficier de cette aide sauf si ces salariés sont couverts par la mutuelle d'entreprise collective et obligatoire. Il a jusqu'au 31 décembre 2016 pour mettre en place cette décision unilatérale.

Un accord de branche (ou un accord d'entreprise) peut prévoir l'obligation de mettre en place le chèque santé

Cette aide est ouverte aux salariés en contrat à durée déterminée, en contrat de mission ou à temps partiel. La durée du contrat et la durée du travail permettant d'accéder à ce dispositif sont fixés par décret : une durée de contrat inférieure à 3 mois et une durée de travail hebdomadaire inférieure à 15 heures.

Le montant de l'aide versée par l'employeur sera égale à ce que l'entreprise aurait consacré à la complémentaire santé de son salarié s'il avait adhéré au contrat collectif.

Le montant du chèque santé correspond donc à la contribution mensuelle de l'employeur au financement du contrat collectif pour la catégorie à laquelle appartient l'employé, de la période concernée, et le cas échéant de sa rémunération. S'ensuit un calcul complexe basé sur un pourcentage équivalent à 125 % pour un CDD ou un contrat de mission et à 105 % pour un CDI de la cotisation mensuelle versée par l'employeur pour le contrat collectif, rapporté aux nombres d'heures effectives travaillées dans le mois (ou la semaine) sur la durée légale du travail (soit 35 heures).

Exemple :

Pour un salarié travaillant en CDI 20 heures par semaine dans une entreprise dans laquelle la participation de l'employeur équivaut à 30 euros par mois, le chèque santé se monte à :

$$(30 \times 105 \%) \times 20/35 \text{ heures} = 18 \text{ euros par mois}$$

Alors que l'ensemble de ces mesures sont entrées en application le 1^{er} janvier 2016, on regrettera l'opacité de certains points comme la répartition du montant de l'aide versée en cas de multiples employeurs.

Lier productivité et humanisme



Brahima Konate
Gérant d'une TPE

Bonjour, peux-tu te présenter à nos lecteurs ?

Je m'appelle Brahima KONATE, titulaire d'un master 2 en ressources humaines et j'habite à Chatou, dans le 78. Je suis marié et père de deux enfants.

J'ai travaillé au sein de l'entreprise McDonald's de 2003 à 2013. J'ai commencé équipier pour aboutir au poste de responsable de la formation des 17 restaurants de la structure McDonald's Paris Nord.

L'objectif de cette mission était de détecter des leaders dans chaque restaurant et de les former. Ces leaders devaient à leur tour former les salariés au sein de McDonald's. J'ai mené cette mission avec succès. Etant salarié chez McDonald's, j'ai mis en place et amélioré le plan de formation et coaché les directeurs et les managers.

Qu'as-tu fait par la suite ?

J'ai créé deux entreprises. J'ai mis en place un concept de restaurant (mélange mcdo + KFC + kebab) sur la ville de Soissons en novembre 2013 avec un associé, le nom du restaurant est KADIMANE.

Ma deuxième entreprise est une société de nettoyage industriel et entretien international. C'est une entreprise

qui utilise des produits BIO et nous avons des marchés en France et en Afrique.

Comment es-tu arrivé du statut de salarié à chef d'entreprise ?

Je souhaitais retranscrire au sein d'une entreprise que j'avais moi-même créée, les objectifs qui étaient les miens quand je travaillais chez McDonald's : un respect quotidien des procédures et des règles sociales. Il s'agissait de lier productivité et respect des règles attachées aux ressources humaines.

Quelles sont les problématiques principales à surmonter pour créer une TPE ?

Les différents problèmes pour créer une TPE sont liés souvent au manque d'information.

Ayant des informations adéquates, il est important d'avoir l'idée et le service qu'on veut mettre en place.

Ensuite le capital, et enfin les différents aides au niveau du département et de pôle emploi qu'il faut réussir à débloquent. La différence entre l'Afrique et la France c'est souvent au niveau des charges car en France, nous avons beaucoup de charges et ce n'est pas facile pour les TPE.

Beaucoup de gérants salariés ne votent pas aux TPE, pour quelles raisons ?

Je pense qu'il y'a déjà un problème de temps et un manque d'information.

Quelles sont les principales préoccupations des salariés de votre TPE ?

La majorité des préoccupations des salariés sont la sécurité de l'emploi, le salaire et le bien-être.

Connaissent-ils leur Convention collective et ceux qui la négocie ?

Non pas du tout.

Enfin, connais-tu Force Ouvrière ?

Oui, car j'ai exercé le mandat de Délégué du personnel sous l'étiquette Force Ouvrière chez McDonald's en 2009.

TPE : faire mieux en 2016 !

Le taux de participation en Ile-de-France par rapport au nombre d'inscrits lors des élections TPE de 2012, dans les secteurs des HCR et de la restauration rapide (respectivement 3,90% et 2,41%) nous renseigne sur le grand écart qui subsiste entre l'importance de cette élection et l'intérêt que lui portent les salariés concernés. Il est vrai que ce taux peut s'expliquer par plusieurs raisons (élection présidentielle en même moment, manque d'information et de sensibilisation de notre part...) mais c'est aussi un indicateur sur nos capacités à faire beaucoup mieux en 2016. Nous devons

donc redoubler d'efforts afin de fédérer nos militants autour de cet objectif. Aller à la rencontre des salariés que nous n'avons pas l'occasion d'approcher comme par exemple les gérants salariés des TPE, sujet de notre interview. Faisons aussi de la défense de leurs droits un enjeu ; leur réduire le taux d'intérêt bancaire, un taux d'imposition plus juste avec les grandes entreprises. Les TPE sont un tissu essentiel dans la création des emplois.

Nabil Azzouz, Permanent fédéral

Pascal : Top Chef de rang !

Pascal Thébault
Chef de rang
Brasserie Lipp

puissent passer un bon moment grâce à nous, que nous les mettions à l'aise, et ne pas oublier que nous ne sommes pas des porteurs d'assiette, mais le trait d'union entre la cuisine et les clients.

Ma seule motivation, c'est de voir mes clients contents et souriants. J'ai beaucoup évolué grâce à eux, les brefs échanges que nous pouvons avoir sont riches et m'apportent énormément.

Bonjour Pascal, parle-nous de ton parcours...

Bonjour, je suis chef de rang à la brasserie Lipp, quartier St Germain de près à Paris, arrivé là après quelques années de baroude dans différents pays...

A 15 ans, je rêvais de devenir cuisinier mais deux essais en préapprentissage n'ayant pas été très concluants, je me suis tourné vers le métier de salle et j'ai obtenu le CAP de commis de restaurant. Ensuite, j'ai eu la chance immense de décrocher un poste dans le célèbre restaurant « les Frères Troisgros », puis l'envie de faire le tour du monde s'est emparée de moi !

Grâce à l'expérience acquise dans les trois macarons Michelin, les portes des établissements se sont ouvertes à moi.

A Londres tout d'abord, où j'ai exercé mon métier en queue de pie, puis en Suisse où j'ai adoré faire les saisons d'été comme les saisons d'hiver.

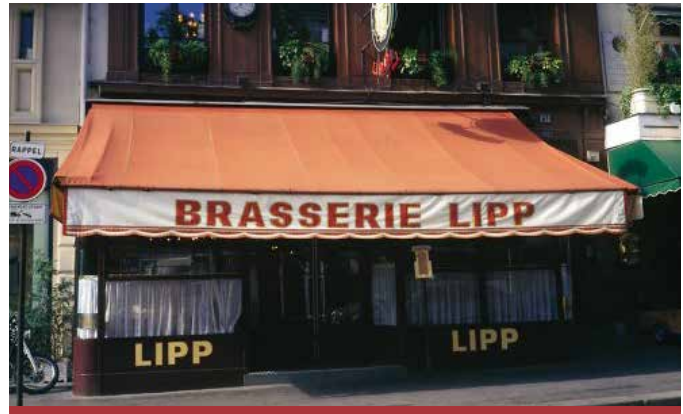
En fait, je travaillais pour me payer mes voyages ; je suis donc parti en Inde, puis en Australie. J'y suis resté quelques mois pour y travailler, ce qui m'a en plus permis d'apprendre la langue de Shakespeare. Revenu sur la capitale, j'ai de nouveau déserté quelques temps la France pour faire un tour d'Europe et un court séjour à Miami, et en revenant d'une saison d'été à Nice, j'ai rencontré ma future femme, j'avais 28 ans, et je suis devenu un vrai parisien.

Après avoir essayé quelques restaurants de la capitale (Terminus Nord, Relais d'Auteuil, Annapurna, Tante Louise, puis le Chiberta pendant 7 ans), une cliente m'a conseillé de me présenter chez Lipp, c'était en 1996, déjà 20 ans !

Quelles sont pour toi les clés pour exercer ton métier ?

Comme je dis toujours, « la personne la plus importante, ce n'est pas le patron, c'est le client ! »

Voilà qui résume le métier de Chef de rang. Il faut être très attentif aux autres, aimer faire plaisir aux gens, qu'ils



En parallèle de cette vie professionnelle passionnante, je suis délégué syndical, c'est une mission très différente mais en même temps assez similaire. Ma démarche est d'écouter, d'informer les salariés de mon entreprise (sur les contrats de travail, les conventions collectives, etc.), d'arrondir les angles, d'apaiser les tensions, de dire tout haut ce que mes collègues pensent tout bas, et quand c'est possible, améliorer leurs avantages et leurs conditions de travail. Un rôle qui me tient à cœur, mais avec mes 57 printemps, il est maintenant temps de trouver la relève capable de donner du temps aux autres, d'être réactif et solide, voilà ma mission !

Je continuerai en tout cas à partager mes expériences, mes envies et ma passion durant les 3 années qu'il me reste à faire, ça c'est certain !

 **Propos recueillis**
pour le magazine FGTA-FO HR

Interview : Ghislain Caracuzzo - McDonald's

Ghislain Caracuzzo
Manager confirmé
McDonald's

Bonjour Ghislain, peux-tu nous parler de ton parcours ?

Mon parcours professionnel a commencé par un apprentissage en mécanique automobile. Après cela j'ai effectué mon service militaire de 10 mois au sein d'une Unité de la sécurité civile en 1993. Par la suite, ne trouvant pas de travail dans ma branche professionnelle, j'ai décidé d'élargir mes recherches. C'est alors que l'ANPE m'a proposé un emploi d'équipier polyvalent chez McDonald's en 1994. J'ai donc intégré l'équipe du restaurant d'Aix-les-Milles dès l'ouverture où je suis resté équipier polyvalent durant 22 mois.

J'ai ensuite été une nouvelle fois intégré dans un autre restaurant, celui de Pertuis en juin 1996 où j'ai tout de suite

eu la confiance de la direction qui m'a confié la mission de responsable de zone. J'ai effectué dans un premier temps au centre de formation de McDonald's France le BOC, puis le BMC.

J'ai été nommé Manager confirmé et à mon poste s'est ajouté des tâches secondaires comme : la formation, l'entretien préventif de l'équipement, responsabilité sur les commandes et en 1999, le stage IOC. Pour finir de compléter mes bagages, j'ai passé en 2012 le PME pour me remettre à niveau.

Il y a quatre mois j'ai été nommé au poste de premier assistant dans le restaurant de Pertuis.

Quelles sont pour toi les qualités requises pour exercer ton métier ?

Pour exercer ce métier il est indispensable d'avoir l'esprit d'équipe, l'esprit de cohésion et d'être passionné. Je suis persuadé que l'on ne peut pas y arriver sans une bonne équipe motivée et efficace. Aussi être à l'écoute des clients, avoir un bon contact et être à l'aise avec eux. Pour résumer tout simplement, il faut former, suivre et préparer son équipe pour être performant car on joue un match tous les jours, il ne faut pas se relâcher !

Quelle autre place occupes-tu au niveau syndical ?

J'occupe la place de trésorier au sein de notre CE ce qui m'a permis de mettre en place différentes activités pour nos salariés, ce qui n'avait pas été fait par mes prédécesseurs. Cela me permet de leur montrer une attention, une écoute et une disponibilité toute particulière.

Je pense réellement qu'il faut être dans le dialogue et dans l'écoute pour aller tous ensemble dans le bon sens !

Propos recueillis par Nabil Azzouz, Permanent fédéral



Solidarité internationale : un syndicat mauricien à la FGTA-FO



Le 30 novembre la FGTA-FO a reçu à Paris une délégation de la FTU, un des principaux syndicats de l'île Maurice.

La délégation mauricienne était conduite par notre ami Atma Shanto, Président de la FTU de l'île Maurice et Jean Bergue son Secrétaire Général.

Elle a été accueillie pour un séminaire de travail et de coopération internationale par Dejan Terglav. Auquel ce sont joints les principaux responsables syndicaux de la FGTA-FO des secteurs de l'hôtellerie, du tourisme et de la restauration. Les responsables du secteur juridique de la FGTA-FO ont aussi participé aux séances d'échanges d'expériences entre les 2 délégations.

Au programme des journées de formation, ont été abordé la mutualisation des pratiques nationales de syndicalisation et de défense des salariés. Les délégations ont rappelé leur volonté de conforter leur réflexion et leur capacité opérationnelle pour mieux défendre partout où ils se trouvent les intérêts des salariés des 2 pays.

Il en est résulté, de ces riches échanges, la définition

d'action syndicale commune et la volonté des 2 fédérations de combattre notamment le dumping social et les dérives de la télésurveillance des salariés.

Les fédérations ont décidé dans ce cadre, de coordonner leurs réflexions dans le domaine de l'impact des transformations du numérique sur la vie des salariés de nos secteurs d'activités.

De plus, des actions de coopérations internationales conjointes entre la FTU et la FGTA-FO ont été programmées. La formation des cadres syndicaux et le transfert des compétences en matière d'ingénieries de formation ouvriront le premier cycle.

Enfin, fraternellement les 2 délégations syndicales sont venues se recueillir avec beaucoup d'émotions sur les lieux des attentats parisiens de novembre 2015.

Une semaine riche de débats et de solidarité internationale qui devrait se renouveler dans le temps.

Propos recueillis pour le magazine FGTA-FO HR



**POUR UNE
PAUSE DÉJEUNER
RÉUSSIE DES
COLLABORATEURS**



**POUR UN MEILLEUR
ÉQUILIBRE DE VIE DES
COLLABORATEURS**



**POUR OFFRIR DU
POUVOIR D'ACHAT
DANS LE CADRE DES
ŒUVRES SOCIALES**



➤ NOUS CONTACTER

0 821 23 24 25 (0,12 €/min) **www.edenred.fr**

JOSEPH EST
RESTAURATEUR.
À CHAQUE SERVICE
IL PRÉPARE PRÈS DE
100 ASSIETTES.



HEUREUSEMENT,
AVEC KLESIA,
IL EST BIEN
COUVERT.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

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

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES