



Coiffure Esthétique magazine

N°7
Septembre 2017



DOSSIER

Bulletin de salaire :
explication

Édito

Négociations de salaires

Actus

Assemblée générale FO
Grilles de salaires
Le pôle coiffure AG2R
CQP Esthétique :
un dynamisme reconnu

En bref

Dialogue social européen : quel
avenir pour l'Accord cadre ?

Interview

Jacques Belenotti

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 en santé et 6 en prévoyance, 190 000 entreprises, 9 millions de personnes protégées en santé et 2,5 millions en prévoyance.
- **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 conventions 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 :
partenaires-sociaux@mutex.fr
www.mutex.fr

MUTEX - l'alliance mutualiste





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

Édito

« Négociations de salaires. Des accords ont été trouvés : FO est signataire. »

Cher(e)s adhérent(e)s,

Tout d'abord un mot sur les élections Très Petites Entreprises et notre audience dans les branches de la coiffure et de l'esthétique. Ces élections qui nous ont mobilisées depuis plus d'un an sont terminées et nous avons aujourd'hui les résultats définitifs de l'addition de ces élections TPE et des élections des Comités d'entreprises ou des délégués du personnel. Ils nous donnent notre mesure d'audience pour aller siéger dans les branches pour les 4 prochaines années. Pour la branche de l'esthétique, les objectifs sont atteints, nous avons progressé de plus de 6 points avec un résultat de 14,33 %. Concernant la coiffure, notre représentativité s'établit à 25,69 % (- 1 point par rapport à la dernière audience).

Malgré ce résultat, nous restons plus que jamais mobilisés auprès des coiffeurs et des coiffeuses pour leur apporter l'actualité de la branche et reconquérir ces points perdus lors des prochaines élections... Les équipes FO coiffure travaillent actuellement sur l'actualisation du guide juridique qui a beaucoup de succès lors de sa distribution.

Un mot sur la négociation des salaires dans la coiffure : pour rappel, la négociation sur les salaires avait échoué fin 2016, et FO a demandé la réouverture des négociations dès janvier 2017. Nous avons abouti à un accord.

Concernant les négociations de salaires dans l'esthétique, nous avons signé un accord fin novembre 2016. À la demande des organisations syndicales, des négociations ont été réouvertes en juin 2017 moins d'un an après la dernière négociation. Un accord a été trouvé début juillet dont FO est signataire.

Vous trouverez les grilles applicables dans ce magazine.

En espérant que ce nouveau magazine sectoriel de la coiffure et de l'esthétique vous apportera, comme les précédents numéros, de précieuses informations et des réponses concrètes aux questions que vous vous posez.

Bonne lecture à toutes et à tous.

 Richard Roze, Secrétaire fédéral

Sommaire Coiffure-Esthétique

#7

<input type="checkbox"/> L'édito	3	<input type="checkbox"/> Interview	15-16
<input type="checkbox"/> Actus	4-7	<input type="checkbox"/> En bref	17-19
<input type="checkbox"/> Social	8-11	<input type="checkbox"/> Vos questions, nos réponses	20-21
<input type="checkbox"/> Dossier.....	12-14	<input type="checkbox"/> Bulletin d'adhésion	22

Assemblée générale du syndicat FO de la coiffure et de l'esthétique

Les 27 et 28 mars derniers, Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire générale du syndicat général FO de la coiffure et de l'esthétique, avait convié ses adhérents à participer à l'assemblée générale puis au colloque de leur syndicat. FO qui a obtenu de bons résultats aux élections TPE, en particulier dans la branche de l'esthétique, souhaite entretenir cette dynamique en fédérant toujours plus. C'est dans cette perspective de développement de l'attractivité de FO que se sont inscrites ces deux journées d'échanges et d'information.



Assemblée générale 2017

L'AG, un moment syndical incontournable

Le lundi 27 mars, l'assemblée générale a débuté par le traditionnel rapport d'activité et de trésorerie. Ce dernier a permis de constater une forte progression des adhésions depuis 2012. Stéphanie Prat-Eymeric en a profité pour appeler les délégués FO à maintenir ce cap notamment en profitant de la vitrine syndicale que sont les Comités d'entreprise dans les grands groupes pour attirer les salariés vers FO.

Pour elle : "Le développement syndical doit passer notamment par deux axes principaux, la formation des élus pour une action de terrain efficace et crédible, et la communication, pour informer les salariés sur le rôle des Institutions Représentatives du Personnel et sur les négociations de branches avec les accords générateurs d'acquis sociaux signés par FO".

Richard Roze, Secrétaire fédéral, et Stéphanie Prat-Eymeric ont justement présenté les accords et avenants négociés récemment :

Esthétique

- Congés exceptionnels
- Formation professionnelle (signé par FO)
- Salaires et prime d'ancienneté (augmentation de 0,75 à 1,09 % sur l'ensemble de la grille signé par FO)

Coiffure

- Temps partiel
- Salaires (signé par FO)
- Pacte de responsabilité
- Développement du dialogue social (signé par FO)
- Formation professionnelle (signé par FO)
- Clause de non concurrence (signé par FO)

Pour conclure cette matinée, le Secrétaire général de la FGTA-FO Dejan Terglav a rendu visite aux participants pour faire un point sur l'actualité sociale, politique et fédérale. Il a félicité les élus pour le développement du syndicat et les bons résultats aux élections professionnelles, et les a encouragé à poursuivre dans cette voie.

En conclusion de cette première journée, l'avocat de la Fédération, Dominique Riera, a sensibilisé les adhérents aux conséquences de la loi Travail sur le fonctionnement des Comités d'entreprise, les effets de l'inversion de la hiérarchie des normes sur les accords de branche, ainsi que la souplesse accrue pour les procédures de licenciement pour motif économique.

Le colloque, se former et échanger

Le lendemain, les travaux reprenaient avec l'ouverture d'un colloque axé sur la formation des élus.

C'est donc logiquement que Nabil Azzouz, le directeur de l'INACS, l'Institut de formation de la FGTA-FO a ouvert cette journée par la présentation du catalogue des formations et des modules gratuits de formation à distance. Il a pu répondre à de nombreuses questions des élues, notamment sur la prise en charge des pertes de salaires.

Pour rappel, tous les éléments de réponses figurent sur le site www.fgtafo.fr, rubrique formation syndicale.

Point fort de cette journée, l'AG2R et Mutex étaient invités par le syndicat pour informer les adhérents sur le régime de remboursement des frais de soins de santé, l'évolution des garanties, la loi de mensualisation, etc. Les experts des deux institutions ont suscité de nombreuses questions de la part des élus.

En conclusion de ce colloque, les élues du groupe Provalliance, le leader européen de la coiffure, basées dans différentes régions ont échangé sur les négociations en cours dans leurs sites afin de partager leurs réflexions pour s'entraider dans le cadre de l'amélioration de leurs comités d'entreprise.

Ce moment de solidarité syndicale illustre tout l'intérêt de ces réunions : des élus du personnel formés et motivés qui travaillent dans le même sens sont la base de la création du progrès social.

 Alexandre Rault



Maryse Papet, Christine Rousserie, Isabelle Lardy, élue au CE HAIRCCAQUITAINE, présente au colloque du SGFOSCE

CQP Esthétique : un dynamisme reconnu

Afin de faire évoluer les salariés de cette branche, la FGTA-FO participe à la création d'un nouveau CQP esthétique Sociale, le référentiel est en cours d'écriture.

Le CQP sera ouvert aux jeunes et aux adultes, aux salariés et aux demandeurs d'emploi.

L'accès au CQP prendra des formes différentes selon la situation des candidats :

- Salariés bénéficiant d'un dispositif de la formation continue (plan de formation, CIF, CPF...)
- Jeunes complétant leur formation initiale
- Salariés en contrat de professionnalisation

La candidate ou le candidat devra passer un entretien pour vérifier la capacité et les motivations à entrer en formation.

L'entretien sera réalisé par :

- La personne responsable de la formation.
- Un ou une intervenante de la formation dans le domaine sanitaire et social (médecin intervenant, socio esthéticienne, etc.).

A l'issue de cet entretien, la décision d'admission sera prise à

la majorité et tout refus d'admission sera motivé par écrit et ne sera pas susceptible d'appel.

Le jeudi 6 juillet dernier, la FGTA-FO a pris part à la signature de l'avenant n°15 du 22 juin 2017, afin de définir ce CQP Esthétique Sociale dans la CCN et le positionner sur la grille de classification.

Le titulaire d'un CQP Esthétique Sociale débutant sera positionné dans la grille de la classification : Au Coefficient 175 - Esthéticien Social titulaire d'un diplôme en esthétique et du CQP Esthétique Sociale défini par la CPNE-FP de l'Esthétique exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activité.

La branche met tout en œuvre pour que les premières sessions puissent avoir lieu en 2018.

Nous vous tiendrons informé à travers le site www.fgtafo.fr

 **Stéphanie Prat-Eymeric - Chargée de mission FGTA-FO**

Le Pôle coiffure AG2R La mondiale, qu'est-ce que c'est ?



*Stéphanie Prat-Eymeric,
Présidente du pôle coiffure AG2R*

En 2002, les instances retraites (IRPC) de prévoyance (INPCA) et de mutuelle santé de la coiffure (MNM) ont rejoint le groupe AG2R La Mondiale. Les conseils d'administration de ces 3 institutions ont décidé de mettre en commun des actions sociales sur la prévention des maladies, l'évolution et l'information des régimes de prévoyance. L'objectif de la mise en commun de ces actions était d'avoir un regard et une lisibilité sur l'environnement du secteur pour mettre en place des actions de prévention qui seraient portées par les Institutions de la Coiffure.

Tout comme la grande branche de l'alimentaire, la coiffure à son pôle au sein du groupe AG2R la mondiale. Ainsi, le conseil du Pôle Coiffure est composé de 20 membres dont la moitié est issue du collège des adhérents (employeurs) et l'autre moitié du collège des participants (salariés). Sa Présidente est Stéphanie Prat-Eymeric (collège des participants FGTA-FO) et Frédéric Cisilotto, son vice président (collège des adhérents).

Stéphanie Prat-Eymeric (Secrétaire Générale du Syndicat FO

de la Coiffure) a été élue à la présidence du Pôle Coiffure le 14 novembre 2016.

La vocation du pôle coiffure est notamment :

- d'examiner l'évolution statistique et démographique de la population ;
- de mener des études et travaux afin d'appréhender les caractéristiques et besoins spécifiques de la profession en terme de protection sociale (santé, prévoyance, retraite, engagement social) ;
- de formuler des propositions concrètes en matière de gestion des risques et de prévention santé.

Le Pôle Coiffure propose aux salariés et aux retraités un accompagnement afin de les aider et de les prémunir face aux risques de la vie en terme de :

- Prévoyance : indemnités journalières en cas d'incapacité de travail, rentes d'invalidité, capitaux décès, rentes de conjoint, rentes d'éducation...
- Santé : garanties complémentaires collectives et individuelles...
- Retraite : informations, conseils...

L'engagement social : aides individuelles en cas de difficultés au cours de la vie, actions collectives innovantes en faveur du secteur pour améliorer la santé et la qualité de vie au travail.

Je souhaite bonne chance à Stéphanie dans cette nouvelle fonction pour faire progresser les actions de prévention des coiffeurs.

 **Richard Roze - Secrétaire fédéral**

La grille de salaires dans l'esthétique



Le 10 novembre 2016, la FGTA-FO signait l'accord de salaires dans la branche de l'esthétique. A la demande de la FGTA-FO, les employeurs ont rouvert une négociation sur les salaires en juin 2017.

Le jeudi 6 juillet dernier, nous avons à nouveau pris part à la signature d'un nouvel accord pour une augmentation de 1,2 % sur toute la grille.

Après extension de celui-ci au premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel, la grille ci-dessous sera applicable.

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par les instituts de beauté (hors certains coefficients et l'échelon B) et par les écoles privées de l'enseignement technique et professionnel (liées 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	1 498 €	1 479 €
150	1 505 €	1 550 €
200	1 607 €	1 655 €
230	1 675 €	1 725 €
240	1 701 €	1 752 €
245	1 759 €	1 812 €
250	1 876 €	1 933 €
300	3 269 €	3 367 €

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 :

Ancienneté	Montant de la prime
Après 3 ans d'ancienneté	38,00 €
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 €

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.

La grille de salaires dans la coiffure



Les négociations de salaires avaient échoué en 2016 après plusieurs mois de négociations. FO a donc remis ce point à l'ordre du jour des négociations dès janvier 2017.

Après trois réunions, FO s'est positionnée pour signer la grille de salaires 2017.

Ci-dessous la grille étendue - Journal Officiel n° 0157 du 6 juillet 2017

Classification	Salaire minimal
Niveau 1 - Échelon 1 - Coiffeur(se) débutant(e)	1 508 €
Niveau 1 - Échelon 2 - Coiffeur(se)	1 512 €
Niveau 1 - Échelon 3 - Coiffeur(se) confirmé(e)	1 518 €
Niveau 2 - Échelon 1 - Coiffeur(se) qualifié(ée) ou Technicien(ne)	1 525 € 1 560 €
Niveau 2 - Échelon 2 - Coiffeur(se) hautement qualifié(ée) ou Technicien(ne) Qualifié(e)	1 671 €
Niveau 2 - Échelon 3 - Coiffeur(se) très hautement qualifié(ée) ou Assistant Manager ou Technicien(ne) hautement qualifié(e)	1 784 €
Niveau 3 - Échelon 1 - Manager	1 876 €
Niveau 3 - Échelon 2 - Manager confirmé(e) ou Animateur de réseau	2 306 € 2 714 €
Niveau 3 - Échelon 3 - Manager hautement qualifié(e) ou Animateur(trice) de réseau confirmé(e)	2 872 € 2 923 €

Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

Année d'ancienneté dans l'entreprise	Montant
À partir de 5 ans	30,00 €
À partir de 7 ans	42,00 €
À partir de 9 ans	54,00 €
À partir de 12 ans	70,00 €
À partir de 15 ans	85,00 €

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.

Le régime frais de santé en esthétique depuis le 1^{er} janvier 2016

La prise en charge est de 50 % employeur, 50 % salarié du montant de la cotisation de base, celle-ci étant de 33,34 €, et de 19,29 € pour l'Alsace Moselle sur l'année 2017.

Sont bénéficiaires :

- Les salariés titulaires d'un contrat de travail quelle qu'en soit la nature, liés par un contrat de travail non suspendu et inscrits à l'effectif de l'entreprise.
- Les salariés dont le contrat de travail est suspendu bénéficient du régime dès lors qu'ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par leur employeur.
- En cas de suspension du contrat de travail pour toute autre cause que les congés payés annuels, une maladie, un accident, une maternité ou un congé de paternité, les garanties sont elles-mêmes suspendues pendant la même période.
- En sus des droits pendant la période du contrat de travail : il existe un droit dit de "portabilité". Les mandataires sociaux assimilés salariés au sens de la sécurité sociale peuvent bénéficier du régime.

Pour les salariés, les cas de non-adhésion individuelle possibles seront limités aux cas suivants :

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties.
- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.
- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation les conduirait à s'acquitter d'une cotisation, y compris la cotisation due au titre des garanties de prévoyance lourde, au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Les salariés doivent formuler leur demande de non-affiliation par écrit, auprès de leur employeur, dans les 15 jours qui suivent la mise en place du régime, leur embauche ou leur passage à temps partiel.

Selon les cas, ils doivent produire, dans le même délai, et par la suite tous les ans avant le 1^{er} février, un document justifiant de la couverture dont ils bénéficient par ailleurs en matière de remboursements de frais de santé répondant aux conditions ci-dessus précisées.

Cet écrit est le résultat d'une demande éclairée du salarié qui doit avoir été clairement informé de ses droits et obligations au titre du présent régime et notamment du fait qu'en n'adhérant pas au régime collectif et obligatoire en vigueur au sein de la branche.

Il ne peut bénéficier :

- de l'avantage attaché à la cotisation patronale finançant ledit régime ;
- du maintien de la garantie dans les conditions définies par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage ;

- de la possibilité de contracter à titre individuel la même garantie avec une cotisation ne pouvant dépasser de plus de 50 % celle applicable aux actifs, en cas d'invalidité, de départ à la retraite, de chômage au-delà de la période couverte par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

En tout état de cause, les salariés visés ci-dessus sont tenus de cotiser au régime :

- s'ils ne formulent pas leur demande de non-affiliation dans les délais et conditions prévus au présent article ;
- s'ils cessent d'apporter les justificatifs exigés au cas par cas.

En cas d'accident, de maladie ou de maternité :

1) Vous bénéficiez d'une couverture complémentaire frais de santé, en complément des remboursements effectués par la Sécurité sociale pour vos dépenses (hospitalisation, frais médicaux courants, optique, dentaire...)

2) Vous choisissez, à titre facultatif, de couvrir vos ayants droit (conjoint et/ou enfants) et éventuellement de renforcer les garanties de votre régime de base en souscrivant à l'un des deux niveaux optionnels ou à la surcomplémentaire.

3) Vous bénéficiez de prestations dotées d'un Haut Degré de Solidarité, ainsi que des services d'action sociale, de prévention, et d'assistance du Groupe APICIL.

Vous avez accès à des services en ligne

sur l'espace personnel espaceclient.apicil.com pour effectuer simplement toutes les démarches :

- Consultation des remboursements en temps réel.
- Modification des coordonnées et changement de situation familiale.
- Visualisation des barèmes de garanties et des notices d'information.
- Demande de prise en charge hospitalière.
- Évaluation des montants de remboursements optique et dentaire.
- Demande de remboursement de soins "Médecine douce" en moins de 48 h.
- Transmission des documents en utilisant le formulaire de contact en ligne.

Autres services

- Une plateforme d'écoute, de conseils et d'orientation pour répondre aux questions en lien avec la santé physique, psychique et sociale, ainsi qu'aux problématiques professionnelles.
- Un service d'assistance (aide ménagère, garde d'enfants...) pour préserver l'équilibre familial dans les moments difficiles (hospitalisation, décès).

**Votre accès au service clients au 04 72 27 72 72
A votre écoute du lundi au jeudi de 8h30 à 18h00
et le vendredi de 8h30 à 17h00**

 Stéphanie Prat-Eymeric - Chargée de mission FGTA-FO

Aides aux logements pour les jeunes en alternance après obtention du CAP dans la coiffure



Je suis un jeune en alternance dans la coiffure

Je rencontre des difficultés pour me loger (loyers élevés, cautions importantes, frais de transports conséquents dus à l'éloignement entre l'habitat et le salon...)

Pour m'aider à trouver une solution :

- À qui dois-je demander des informations ?
- Y a-t-il des formules de logement peu onéreuses ?
- Existe-t-il des aides financières réservées à l'accès au logement ?

Afin de faciliter votre entrée dans la vie active au sein de la profession, les institutions de la coiffure souhaitent vous accompagner :

Dans votre recherche de logement :

- En vous informant sur les démarches à suivre pour obtenir des aides financières.
- En vous proposant les services de l'Action sociale de la Coiffure.

Au-delà de votre formation :

- En mettant à votre disposition un Service gratuit pour trouver un premier emploi.

Je suis apprenti(e) en alternance et je dois me loger Je recherche un logement au plus près du salon où je travaille

Rapprochez-vous :

- De l'Union Nationale pour l'Habitat des Jeunes (UNHAJ)
www.logement-jeunes.unhaj.org
Tél : 01 41 74 81 00
- Des organismes spécialistes du logement intergénérationnel :
www.jeunes.gouv.fr
www.digi38.org
www.reseau-cosi.com
www.ensemble2generations.fr
actionsociale.coiffure@ag2rla.mondiale.fr
Tél. 01 43 95 76 98

Informez-vous :

- Sur les sites de colocations par exemple : www.immojeune.com ou www.appartager.com
- Lors des manifestations pour le logement des jeunes organisées par les Comités Locaux partout en France
Tél. 04 37 43 45 13

Je suis apprenti(e) en alternance et je dois financer mon logement

Je fais appel aux aides légales

Rapprochez-vous :

- De la Caisse d'Allocations Familiales (CAF), en charge de l'attribution de l'Allocation Personnalisée Logement (APL),
- une aide attribuée aux personnes à faibles revenus pour payer le loyer : consultez www.caf.fr
Tél. : 0 810 29 29 29
- Du Comité Interprofessionnel pour le Logement (CIL) en charge de :
- L'Avance Loca-Pass, aide sous forme de prêt à taux 0 % pour financer tout ou une partie du dépôt de garantie.
- La Garantie Loca-pass, un engagement gratuit auprès du bailleur en cas d'impayé de loyers selon des conditions précises.
www.locservice.fr
Tél. 01 39 33 27 19

Je suis apprenti(e) en alternance dans la Coiffure

J'ai trouvé mon logement, j'ai sollicité les aides légales. Cependant, j'ai des difficultés à assumer les charges de mon logement.

Pour vous soutenir, les institutions de la coiffure vous proposent :

- Une démarche Ecoute Conseil Orientation (ECO).
Votre demande sera traitée par un de nos conseillers, accompagnée d'un échange téléphonique si besoin.
Ce conseiller vous orientera vers les organismes ou les structures partenaires du groupe AG2R LA MONDIALE les plus appropriés pour répondre à votre demande.

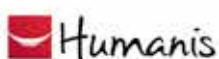
ACCOMPAGNER

les branches professionnelles
pour leur couverture sociale

Organisé autour de 3 grands secteurs d'activité afin de répondre aux spécificités de chaque métier, Adéis s'implique déjà auprès de 70 branches pour les différents volets de leur protection sociale. Un accompagnement global qui se traduit par le suivi de 66 accords prévoyance et 39 régimes frais de santé. Adéis s'affirme ainsi comme un interlocuteur entièrement dédié aux partenaires sociaux, capable de leur proposer des solutions innovantes et adaptées aux nouveaux enjeux de la négociation collective en matière d'épargne salariale notamment.

www.adeis-branches.fr

 @AdeisBranches
 @Adéis



- Une aide financière individuelle ponctuelle et à titre exceptionnel pour le logement. Celle-ci est accordée sous conditions de ressources.

Suite à votre demande, un dossier "Demande d'intervention sociale" vous sera transmis par nos soins. Vous nous retournerez cette demande signée et accompagnée des justificatifs associés.

À l'issue de votre formation, vous êtes en quête d'un emploi ?

www.coiffure-emploi.fr

Le site annonces d'emploi dédié aux professionnels de la coiffure, salariés et dirigeants.

Gratuit, consultable sur ordinateur, mobile et tablette.

Les Institutions de la Coiffure sur Facebook et Twitter.

Vous arrivez en fin de carrière :

Vous avez besoin d'informations personnelles ou générales ?

Vous souhaitez faire une simulation, obtenir une estimation ou prendre un rendez-vous ?

Vous désirez demander votre retraite ?

Contactez-nous !

Des conseillers retraites dans les centres d'informations AGIRC ARRCO partout en France, sur rendez-vous.

Mais aussi le réseau CICAS (retraite complémentaire) un seul numéro 0820 200 189

 Stéphanie Prat-Eymeric - Chargée de mission FGTA-FO



La FGTA-FO a été un acteur primordial dans l'aboutissement d'une aide au logement octroyée par le pôle coiffure AG2R, à travers l'action sociale. Cette aide, ponctuelle et à titre exceptionnel, pourra être demandée par tous les jeunes coiffeurs en contrat en alternance et contrat de professionnalisation ayant déjà leur CAP.

Afin de vous diriger dans vos démarches, vous pourrez prendre contact au :
01 43 95 76 98
actionsociale.coiffure@ag2rlamondiale.fr

Ce service vous guidera au préalable vers les différents organismes légaux qui devront être sollicités en priorité.

Quelques informations sur l'Action sociale Coiffure

En complément des garanties, les institutions de Prévoyance et de Complémentaire santé offrent un accompagnement financier aux salariés afin de les aider à surmonter des difficultés. Le montage d'un dossier est nécessaire dans le cadre de la prévoyance et de la retraite. Il permet aux salariés de bénéficier de divers soutiens financiers (aide à la scolarité, aux frais de déménagement, etc.)

Dans le cadre de la complémentaire santé, une aide peut être obtenue pour une meilleure prise en charge des frais de prothèses et des soins associés, d'un bilan de santé et d'autres prestations.

Des élus de la FGTA-FO siègent dans les commissions qui valident les dossiers.

Pour en bénéficier, la procédure n'étant pas la même que pour la complémentaire, la prévoyance ou la retraite, **prenez contact par mail avec Stéphanie Prat-Eymeric de la FGTA-FO (coiffure.esthetique@fgta-fo.org) qui vous dirigera et vous aidera à monter votre dossier.**

 Stéphanie Prat-Eymeric - Chargée de mission FGTA-FO

Comment est décomposé le bulletin de salaire d'un salarié dans la coiffure

Le bulletin de salaire reste l'élément le plus important pour les salariés des entreprises de la coiffure et de l'esthétique. L'important de lignes qui techniquement ne sont pas toujours compréhensibles. C'est pourquoi, avec les exemples d'un salaire BRUT à un salaire NET.

BULLETIN DE PAIE 01/17

SOCIETE EXEMPLE
23 rue Pasteur
31000 TOULOUSE
SIRET 9795542100019 - NAF 5829C
URSSAF 31000000002022488

Métricole : 2 SS :
Emploi : Ouvrier qualifié
C. collective : ...
Contrat : CDI
Entrée : 01/01/2017

Etablissement : SOCIETE EXEMPLE
Période du 01/01/2017 au 31/01/2017
Payé le 31/01/2017 par chèque

GAINS				
Désignation	Base	Taux	Montant	Montant (nt)
Salaire de base	151,67	9,78000	1 480,30	
Heures supplémentaires 25%	17,33	12,20000	211,43	
TOTAL			1 691,73	0,00

REVENUES					
Désignation	Base	Taux Sol. %	Montant Sol.	Taux Pat. %	Montant Pat.
1 Sécurité sociale Maladie	1 691,73	0,750	12,69	12,830	218,06
2 Sécurité sociale Vieillesse plafonnée	1 691,73	6,900	116,73	8,550	144,64
3 Sécurité sociale Vieillesse déplafonnée	1 691,73	0,400	6,77	1,900	32,14
4 Allocations familiales	1 691,73			3,450	58,36
5 Cotisation FNAL plafonnée	1 691,73			0,120	1,89
6 Contribution de solidarité autonomie	1 691,73			0,350	5,98
7 Financement des organisations syndicales	1 691,73			0,018	0,27
8 Cotisation générale pénibilité	1 691,73			0,010	0,17
9 Accident du travail	1 691,73			2,000	33,83
Réduction de cotisation Loi Filion	443,57			-100,000	-443,57
Assurance chômage Tranche A	1 691,73	2,400	40,60	4,000	67,87
Cotisation AGS (FNOS)	1 691,73			0,200	3,38
Retraite complémentaire Tr. A	1 691,73	3,100	52,44	4,690	78,67
AGFF Tr. A	1 691,73	0,800	13,53	1,200	20,30
Cotisation de mutuelle					20,00
Cot. patronales frais de santé imposables					20,00
CSO non déductible	1 692,12	2,400	40,37		
CRDS non déductible	1 691,73	0,500	8,41		
CSO déductible	1 692,12	5,100	86,79		
Réduction cot. patronales sur heures supp.	25,99				-26,00
Cotisation de formation	1 691,73			0,550	9,30
Taxe d'apprentissage	1 691,73			0,680	11,50
TOTAL			397,33		226,48
NET À PAYER			1 294,40		

Cumuls annuels		Cumuls de la période		Congés		N	N-1
Net imposable	1 363,58	Net imposable	1 363,58	congés	2,50		
Soumis SS	1 691,73	Soumis SS	1 691,73	congés / annués			
Soumis SS plaf	1 691,73	Soumis SS plaf	1 691,73	Reste	2,50	0,00	
Coût total	1 927,22	Coût total	1 927,22				
Heures salariales	169,00	Heures salariales	169,00				

Le bulletin de paie mentionne :

- La période de paie.
- La date d'entrée.
- La date d'ancienneté.
- L'emploi.
- La qualification.
- Le statut.
- La Convention collective applicable.

Les différentes rubriques du bulletin de paie.

Dans cet exemple, pour le total de gains nets Pour un salaire de base de 151 h 67 à un taux horaire de 9,76 €, le montant brut est de 1 480,30 €.

On y ajoute 17 h 33 d'heures supplémentaires à un taux majoré de + 25 % (soit 12,20 € de l'heure), soit 211,43 €.

Soit un total brut de 1 691,73 €.

Comment calculer la prime variable mensuelle.

La part variable se définit comme suit en fonction de notre exemple :

L'objectif minimum à atteindre fixé par l'employeur est calculé sur le salaire de base (151 h 67 ou avec les heures supplémentaires) de telle sorte :

Salaire de base brut = **1 691,73 €** x 3,4 qui est le coefficient multiplicateur = **5 751,88 €**.

L'objectif sera alors de faire un chiffre d'affaire hors taxe de **5 751,88 €**.

Si le chiffre d'affaire est supérieur à cet objectif, le salarié percevra une part variable qui ne pourra être inférieur à 10 %.

Exemple 6 000 € de chiffre d'affaire HT

6 000 € - 5 751,88 € = 248,12 €

10 % de 248,12 € pour le salarié soit : **24,81 € de prime variable.**

Maintenant pour obtenir le montant net de la rémunération, il va falloir déduire les charges sociales salariales suivantes.

1 Cotisation Sécurité sociale, maladie, maternité, invalidité, décès.

Le nombre ou la base à retenir est : la rémunération brute à savoir 1 691,73 € que multiplie le taux de 0,750 % = **12,69 €** qui sera à déduire du montant total brut.

2 Cotisation Sécurité sociale, vieillesse tranche A. Plafonnée.

Le nombre ou la base à retenir est : la rémunération brute à savoir 1 691,73 € que multiplie le taux de 6,900 % = **116,73 €** qui sera à déduire du montant total brut.

3 Cotisation Sécurité sociale, vieillesse. Déplafonnée.

Le nombre ou la base à retenir est : la rémunération brute à savoir 1 691,73 € que multiplie le taux de 0,400 % = **6,77 €** qui sera à déduire du montant total brut.

4 Cotisation Chômage tranche A.

Le nombre ou la base à retenir est : la rémunération brute à savoir 1 691,73 € que multiplie le taux de 2,400 % = **40,60 €** qui sera à déduire du montant total brut.

5 Cotisation retraite complémentaire tranche 1.

Le nombre ou la base à retenir est : la rémunération brute à savoir 1 691,73 € que multiplie le taux de 3,100 % = **52,44 €** qui sera à déduire du montant total brut.

6 Cotisation AGFF tranche 1. L'AGFF est le dispositif de financement permettant l'alignement des conditions de départ en retraite à taux plein.

Le nombre ou la base à retenir est : la rémunération brute à savoir 1 691,73 € que multiplie le taux de 0,800 % = **13,53 €** qui sera à déduire du montant total brut.

7 Cotisation de mutuelle 20,00 € qui sera déduit du montant brut total.

Ce qui nous donne un montant total de cotisations sociales salariales de : **262,76 €**.

8 En prenant en compte la CSG et la CRDS, pour un montant de : 134,17 €.

Soit la somme totale de : **397,33 €**.

9 Le salaire net à payer, s'élèvera à la somme de : 1 691,73 € - 397,33 € = 1 294,40 €.

Comment est décomposé le bulletin de salaire d'un salarié dans l'esthétique.

Avant de regarder le montant net du salaire, qui figure généralement en bas de la fiche de paie, il y a un nombre suivants, nous allons ensemble détailler et expliquer comment est établi un bulletin de salaire pour au final arriver

BULLETIN DE SALAIRE
Période de paie : 01/03/2015 au 31/03/2015
N°Bulletin : 0000101 MAT 15

Siège social
PANO GEORGES
196 RUE CHAMPIONNET
75018 PARIS
SIRET : 80754739 00011 NAF : 8602B
URSSAF : MONTREUIL
N° URSSAF : 1170000153493366

Établissement
75018 PARIS
SIRET : 80754739 00011 NAF : 8602B
URSSAF : MONTREUIL
N° URSSAF : 1170000153493366

Mme
78710 ROSNY SUR SEINE

N° Sécurité sociale : Date entrée : 03/03/2015 Date ancienneté : Date sortie : Période travaillée : 03/03/2015 au 31/03/2015
Emploi : Esthéticienne Niv : SA, Coef : 150
Statut : Employée Analytique
Convention collective : 3032 Esthétique-cosmétique enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie

Rub	Libellé	Nombre	Rémunérations et déductions			Cotisations patronales		
			Taux	Gain	Pénalité	Taux	Montant	
10004	Salaire de base	151,67	9,61000	1.457,55				
11010	Heures Supplémentaires 125%	23,00	12,01251	276,29				
20000	Prime sur Objectif			250,00				
49010	REMUNERATION TOTALE***			1.983,84				
50010	Cot SS Mal. Mat. Inc. Déces	1.983,84	0,750 %	14,88	12,800 %	253,99		
50040	Cot SS Vieillesse Tr A	1.983,84	6,850 %	135,89	3,500 %	69,63		
50050	Cot SS Vieillesse	1.983,84	0,300 %	5,95	2,700 %	53,71		
60060	Cot SS Aléas Familiales	1.983,84			3,450 %	68,44		
60100	Cot SS Actio Travail	1.983,84			2,100 %	41,66		
60250	Cot Nat Solidarité Autonomie	1.983,84			0,300 %	5,95		
60300	Cot Phat 20 Salariés	1.983,84			0,100 %	1,98		
60370	Cot Colla Hrs Sup. 3005 08/2012	23,00			1,50000	34,50		
50510	Cot Assedic Tranche A	1.983,84	2,400 %	47,61	4,200 %	79,35		
60000	Cot AGFF Tr A TB	1.983,84			0,300 %	5,95		
51010	Cot Retraite Compl. Tr 1	1.983,84	3,100 %	61,50	4,850 %	92,25		
51200	Cot AGFF Tr 1	1.983,84	0,800 %	15,87	1,200 %	23,81		
61200	Taux D'Apprentissage	1.983,84			0,080 %	1,59		
67400	Taux Formation : 1 à 9 salariés	1.983,84			0,550 %	10,91		
67700	Concours Organisation Syndicale	1.983,84			0,015 %	0,30		
67720	Cl Com Nat Part Employ A B	1.983,84			0,050 %	0,99		
69100	CSG Déductible	1.983,84	5,100 %	100,41				
70000	NET IMPOSABLE***			1.602,73				
59500	CSG non Déductible	1.983,84	2,400 %	47,61				
59600	CRDS non Déductible	1.983,84	0,500 %	9,75				
69000	COTISATIONS SALARIALES***					381,11		
00007	(Hors allègement Fillard)							
75103	Pass Navigo Zones 1-5			58,23				
PAIEMENT PAR CHEQUE Le 31 Mars 2015						NET A PAYER		1.804,45 EUR
H Moy		H payées		CUMUL ANNEE		CP Anier	CP Année	
Mars	174,67	174,67	Brut Sa	1.983,84	Cot. Sal.	437,54	Acquis mois	2,50
Annuel	174,67	174,67	Brut SS	1.983,84	Cot. Pat.	804,58	Total acquis	2,50
			Pleione	1.983,84			Total prime	2,50
			Net imp.	1.602,73			Restant	

53599G101X Pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée. 1/1

Le bulletin de paie mentionne :

- La période de paie.
- La date d'entrée.
- La date d'ancienneté.
- L'emploi.
- La qualification.
- Le statut.
- La Convention collective applicable.

Les différentes rubriques du bulletin de paie.

Dans cet exemple, pour le total de gains nets

Pour un salaire de base de 151 h 67 à un taux horaire de 9,61 €, le montant brut est de 1 457,55 €.

On y ajoute 23 heures supplémentaires à un taux majoré de + 125 % (soit 12,01 € de l'heure), soit 276,29 €

A cela s'ajoute une prime d'objectif (qui peut être prévue dans le contrat de travail) de 250 €.

Pour obtenir la rémunération net du salarié, il va falloir déduire les cotisations sociales qui sont les suivantes :

① Cotisation Sécurité sociale, maladie, maternité, invalidité, décès.

Le nombre ou la base à retenir est : la rémunération brute à savoir 1 983,84 € que multiplie le taux de 0,750 % = **14,88 €** qui sera à déduire du montant total brut.

② Cotisation Sécurité sociale, vieillesse tranche A.

Le nombre ou la base à retenir est : la rémunération brute à savoir 1 983,84 € que multiplie le taux de 6,850 % = **135,89 €** qui sera à déduire du montant total brut.

③ Cotisation Sécurité sociale, vieillesse.

Le nombre ou la base à retenir est : la rémunération brute à savoir 1 983,84 € que multiplie le taux de 0,300 % = **5,95 €** qui sera à déduire du montant total brut.

④ Cotisation chômage tranche A.

Le nombre ou la base à retenir est : la rémunération brute à savoir 1 983,84 € que multiplie le taux de 2,400 % = **47,61 €** qui sera à déduire du montant total brut.

⑤ Cotisation retraite complémentaire tranche 1.

Le nombre ou la base à retenir est : la rémunération brute à savoir 1 983,84 € que multiplie le taux de 3,100 % = **61,50 €** qui sera à déduire du montant total brut.

⑥ Cotisation AGFF tranche 1. L'AGFF est le dispositif de financement permettant l'alignement des conditions de départ en retraite à taux plein.

Le nombre ou la base à retenir est : la rémunération totale à savoir 1 983,84 € que multiplie le taux de 0,800 % = **15,87 €** qui sera à déduire du montant total brut.

⑦ CSG déductible, dans cet exemple sur les heures supplémentaires.

Le nombre ou la base à retenir est : la rémunération brute à savoir 1 949,12 € que multiplie le taux de 5,100 % = **99,41 €** qui sera à déduire du montant total brut.

Le montant total brut des cotisations sociales s'élève à la somme de : 381,11 € qui viendra en déduction de la rémunération brute, ce qui nous donne une rémunération net imposable de :

$$1\,983,4\,€ - 381,11\,€ = 1\,602,29\,€ \text{ net imposable.}$$

DOSSIER - BULLETIN DE SALAIRE

Afin d'arriver à un salaire net dans cet exemple, il faudra retirer la CSG et la CRDS non déductibles, dans notre cas un montant de 56,53 €.

⑧ Ce qui donne un montant net de : 1 545,76 € auquel il convient d'y ajouter le remboursement du titre de transport en commun (mensuel, pris en charge en partie par l'employeur, à hauteur de 50 %, quelque soit la région : 58,25 €).

Dans notre exemple, notre salariée recevra un salaire net de : **1 604,45 €.**

Pour finir, ce document est obligatoire et doit être conservé à vie. Ces exemples ont-ils répondu à vos attentes ? N'hésitez pas à interpellier FO, le syndicat qu'il vous faut.

Christian Pascual - Juriste

Bulletin de paie, prélèvement à la source...

L'avis de Dejan Terglav, Secrétaire général de la FGTA-FO



Dejan Terglav
Secrétaire général
de la FGTA-FO

La FGTA-FO a toujours été favorable à la simplification du bulletin de paie : tout salarié est en droit d'appréhender ce qui y est indiqué, mais il reste encore actuellement sibyllin pour nombre d'entre eux. Sa lisibilité passe par le

regroupement des différents items en rubriques compréhensibles par tous.

Un mot sur le prélèvement à la source : le salarié a le droit au respect de sa vie privée. Si le gouvernement met en œuvre cette mesure, comme il l'a annoncé, la confidentialité sur le patrimoine de la famille du salarié deviendra aléatoire et soumise à la discrétion de l'employeur.

De plus, cette réforme risque de mettre en péril de nombreux emplois de salariés des finances.

De façon plus générale, la priorité reste la baisse des impôts directs et l'augmentation des salaires. Ce sont deux enjeux prioritaires pour lesquels la FGTA-FO se bat sur le terrain tous les jours.

Dejan Terglav



Jacques Belenotti, une vie au service des coiffeurs et de la coiffure

Nous avons décidé de mettre en valeur dans ce magazine le parcours de Jacques Belenotti, acteur incontournable du syndicalisme dans le secteur de la coiffure depuis plus de 50 ans.

Jacques est un militant qui a fait preuve d'un engagement total envers FO en consacrant beaucoup de son temps à l'organisation, et qui, encore aujourd'hui, ne compte pas ses heures pour faire progresser le syndicat FO des services de la coiffure et de l'esthétique, et donc les droits des salariés.

Je tiens à souligner tout particulièrement l'engagement de Jacques Belenotti sur la campagne des élections TPE (de fin 2016) qui a sillonné les salons de coiffure de sa région Auvergne-Rhône-Alpes en allant à la rencontre des salariés mais qui a également activé son réseau de coiffeurs sur la France entière qu'il a construit pendant toutes ses années... Ce travail acharné a permis à FO d'être à nouveau un acteur social majeur dans la branche pour les 4 années à venir...

De nombreux défis restent encore à relever dans cette profession, comme notamment une meilleure reconnaissance du métier qui passera inévitablement par une forte revalorisation des salaires à un moment où les salariés coiffeurs qui aiment leur métier désertent malgré tout les salons de coiffure faute d'une rémunération suffisante.

N'en doutons pas, Jacques sera à nos côtés pour nous aider à relever ce défi...

 Richard ROZE



Jacques Belenotti

Si le syndicat FO de la coiffure est un syndicat historique, c'est aussi parce que ceux qui le font vivre ont marqué l'histoire sociale de ce secteur professionnel. Jacques Belenotti, qui a donné ses premiers coups de ciseaux il y a plus de 50 ans, fait partie de ces figures incontournables. Le FGTA Magazine a rencontré ce militant au contact facile pour revenir sur son engagement.

Peux-tu présenter ton parcours professionnel et syndical aux lecteurs ?

Dès l'âge de 14 ans, je me suis intéressé à ce métier. J'aimais observer les clients des salons, les coupes, ça m'a donné envie. Dans les années 60/70, les coupes de cheveux étaient très élaborées, on pouvait s'exprimer. Cette dimension artistique me parlait.

À 16 ans, j'ai passé le CAP puis le BP à 18 ans aux Cours supérieurs de coiffure de Clermont-Ferrand dirigés alors par Louis Clauzade, militant FO de toujours et fondateur de la caisse de retraite complémentaire des coiffeurs du Puy-de-Dôme. Louis a souhaité que je me présente au poste de délégué départemental de la caisse, et j'ai été élu. C'est comme ça que j'ai débuté dans le syndicalisme. Je suis chez FO depuis 1963.

Du côté professionnel, j'ai participé à des concours nationaux et internationaux. En 1979, j'ai remporté la médaille d'or de la coupe d'Europe de la coiffure au Palais de Chaillot. L'année suivante, c'est la médaille d'or de la coupe du Monde que j'ai remporté au même endroit.

J'ai été promu officier de l'ordre national du mérite par le ministère du Travail et officier des palmes académiques au titre du ministère de l'éducation nationale.

J'ai été président du jury des examens du BP pendant 27 ans et seul salarié coiffeur en France à être vice-président d'une chambre des métiers, celle du Puy-de-Dôme en l'occurrence.

Je préside aujourd'hui la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et Richard Roze me confie d'autres mandats et missions au service de FO, notamment pour la formation.

Pourquoi as-tu choisi FO ?

C'est une question de valeurs, l'entraide, la fraternité et le dévouement, mais aussi avant tout une histoire humaine avec Louis Clauzade puis son fils Jean-Louis qui a repris les cours supérieurs, et bien sûr Madeleine Clauzade, Meilleure Ouvrière de France qui exerce toujours au Cours. Avec ces compagnons de route, on a marqué notre territoire professionnel et syndical !

Quel rôle as-tu joué pour les élections TPE ?

Je suis allé à la rencontre des salariés du 63, de nos anciens élèves. J'ai fait toute l'Auvergne et des entretiens téléphoniques dans le Limousin, la région Rhône-Alpes, la Franche-Comté, la Bourgogne, la Loire. Je tiens à souligner la qualité de l'accueil des employeurs et des salariés tous attentifs à notre discours, je ne l'oublierais pas.

Je déplore en revanche que beaucoup d'électeurs n'aient pas reçu leur matériel de vote alors qu'ils voulaient voter. Cela ne va pas me décourager mais je me suis senti floué et nos électeurs aussi.

Comment vois-tu l'avenir de la profession et de FO ?

Nous avons pratiquement toutes les présidences des institutions dans le cadre de l'alternance paritaire. Cela est le fruit d'un long travail collectif qu'il faut bien entendu poursuivre. On a mis en place un CQP responsable de salon de coiffure pour faire monter les salariés en compétences et leur donner des perspectives. D'autres CQP doivent être créés. Je rappelle que Florence Dusséault, militante FO, est présidente de la 19^{ème} CPC qui gère ces problématiques.

Lors de la campagne TPE, j'ai pu mesurer l'attente des salariés. Nous avons fait de bonnes négociations de salaires et aujourd'hui on peut mieux gagner sa vie dans ce secteur. Il reste toutefois des projets à concrétiser comme la mise en place des titres restaurants, une forte demande.

Je souhaiterais une vraie table ronde de l'emploi et de la formation car, aujourd'hui, on forme 23 000 coiffeurs par an sachant que les entreprises en ont besoin de 5000 alors qu'elles n'arrivent pas à recruter des salariés qualifiés. On doit développer la formation qualifiante et les stages professionnels pour mieux répondre aux besoins du marché. Aussi, beaucoup d'apprentis abandonnent, il faut se demander pourquoi.

Ce métier a beaucoup d'avenir si l'on est bien formé. C'est un métier de mode, un métier artistique. J'encourage donc les salariés à se tenir informés de ce qu'il se fait, à lire les journaux professionnels, à aller aux événements comme le Salon MCB.

Propos recueillis par Alexandre Rault

Représentativité provisoire des branches de la coiffure et de l'esthétique en attente des décrets

IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CGT	FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES
2596	Coiffure	88 537	64 526	4 324	11,91 %	23,17 %	21,65 %	0,32 %	7,10 %	27,41 %	2,91 %
3032	Esthétique Cosmétique Parfumerie Enseignement	23 613	959	928	15,95 %	21,77 %	13,58 %	1,62 %	9,91 %	25,75 %	4,63 %



Dialogue social européen : quel avenir pour l'Accord cadre ?



Malgré une révision de l'Accord-cadre européen sur la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail dans le secteur de la coiffure en 2016, sa transposition, par l'Union européenne, en directive reste toujours problématique.

Pourtant les partenaires sociaux du secteur de la coiffure n'ont pas ménagé leurs efforts pour arriver à une version consensuelle et respectueuse du droit européen. En juillet 2016, ils avaient conjointement demandé à la Commission européenne de soumettre l'accord au Conseil pour le rendre juridiquement contraignant. Bien qu'elle ne modifie pas le fond de l'accord original d'avril 2012, la nouvelle version prend en compte les inquiétudes soulevées par la Commission. Selon les services juridiques de la Commission, l'accord révisé est désormais bien compatible avec le droit européen.

Alors où cela coince-t-il ? Le 7 novembre 2016, après avoir été interrogé par le secrétaire régional, M. Juncker a exprimé

son opposition à l'accord pourtant crucial pour la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs du secteur de la coiffure. Il a affirmé que la santé et la sécurité n'étaient que d'importance secondaire et que notre campagne en faveur d'une plus grande protection de la santé et de la sécurité relevait de la "propagande".

Lors des réunions du Comité de Dialogue Social Européen, d'autres sujets sont abordés tels que :

- La touche d'essai qui doit être effectuée avant l'application d'une couleur afin de déterminer le risque d'allergie, celle-ci est pratiquée en France.

L'industrie demande aux coiffeurs de réaliser eux-mêmes les tests alors qu'ils n'ont ni les connaissances requises ni les capacités. Il est donc normal que les coiffeurs refusent d'assumer de tels risques et de telles responsabilités. Ce devrait être les fournisseurs qui, après avoir testé leurs produits, doivent assumer les conséquences et la responsabilité de la mise sur le marché de produits potentiellement dangereux pour la santé.

Une solution proposée aux fournisseurs serait de mettre en place un questionnaire à remplir par la clientèle.

- Ergo hair, projet européen visant à mettre en avant des études et des discussions et d'élaborer des standards européens quant au matériel ergonomique. De telles études ont déjà été réalisées en France avec le concours de la CNAMTS/AMRP pour un budget de 10 millions d'euros afin d'encourager les employeurs à acheter du matériels ergonomiques (bac à shampooing et sèches cheveux). Ces fonds ont déjà été utilisés. L'opération est à renouveler.

■ Stéphanie Prat-Eymeric - Chargée de mission

Nouveau CQP dans la coiffure

La clientèle à cheveux bouclés, frisés et crépus représente une proportion importante et croissante de la population. Cette clientèle exigeante et bien informée se tourne vers Internet et se détourne des salons de coiffure faute de service de qualité. En effet, ces spécificités capillaires sont peu prises en compte dans les enseignements dispensés sur le territoire national et ne font pas l'objet d'une formation certifiante. La branche s'est emparée de ce sujet par l'intermédiaire de la commission mixte paritaire et de la commission professionnelle de l'emploi et de la formation. Des groupes de travail paritaires ont été créés afin de mettre en place un certificat de qualification professionnel qui à ce jour n'a pas encore trouvé son intitulé.

En France, 26,6% de la population est issue d'une première ou bien d'une deuxième génération de migrants dont 20 % d'afro-descendants (données Conseil Représentatif des Associations Noires, CRAN).

Pour une région comme l'Ile-de-France (12 millions d'habitants), 2400 salons afro ou multi spécifiques seraient nécessaires pour couvrir les besoins. Or, l'estimation est de 150 salons, dont 30 qualitatifs. En conséquence, seuls 5 % des besoins sont couverts. De plus, le panier moyen de cette clientèle (panier moyen estimé pour prendre soin de sa chevelure) est 5 fois plus élevé que celui de la consommatrice moyenne.

Afin d'accompagner le développement et la reconnaissance de ces compétences spécifiques, l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la Branche de la Coiffure et des professions connexes et AGEFOS PME ont mandaté un consultant afin de construire les outils de mise en œuvre d'une formation/certification portant sur les cheveux bouclés, frisés et crépus.

■ Richard Roze, Secrétaire fédéral



“ AIDES AU LOGEMENT POUR LES JEUNES EN ALTERNANCE DANS LA COIFFURE



DÉCOUVREZ LES AIDES FINANCIÈRES

“ CONTACT

actionsociale.coiffure@ag2rlamondiale.fr
Tél : 01 43 95 76 98



**INSTITUTIONS
DE LA COIFFURE**

Membres du Groupe AG2R LA MONDIALE

Résultats des NAO Big Services 2016

Les demandes de FO étaient les suivantes :

- mise en place de titres restaurant
- salaires : augmentation de 2,5 %

FO est signataire des 1,5 % d'augmentation suite à l'aval des salariés de Big Services.

 Stéphanie Prat-Eymeric - Chargée de mission

Les résultats obtenus :

- pas de titres restaurant
- une augmentation de 1,5 %

Elections Big Services : FO majoritaire !

En février dernier, ce sont déroulées les élections chez Big Services. Le syndicat FO en est sorti majoritaire :

• Collège cadre

- 1 poste titulaire
 - 1 poste suppléant
- Ces deux postes ont été remportés par l'équipe FO.

• Collège employé

- 5 postes titulaires
 - 5 postes suppléants à pourvoir
- L'équipe FO a remporté 3 postes de chaque.

43 voix se sont portées sur FO pour un total de 68 votants.

Toute l'équipe remercie les salariés de la DUP Big Services pour avoir renouvelé leur confiance en cette équipe qui s'est enrichie de nouveaux élus et auxquels nous souhaitons la bienvenue.

La FGTA-FO les accompagnera dans leur nouvelle mission, notamment à travers la formation syndicale.

 Stéphanie Prat-Eymeric - Chargée de mission

Première implantation : FO fait le plein chez Biguine



Halima titulaire et Muriel suppléante, élues chez BIGUINE Jovanna



Philippe titulaire et Sonia suppléante de chez Louise

Après avoir pris part à la négociation des protocoles pré-électorales dans deux entreprises appartenant au groupe Biguine, les sociétés Jovanna et Louise, FO a établi des listes Délégué du personnel Titulaire et Délégué du personnel Suppléant avec des candidats motivés pour représenter les valeurs du syndicat libre et indépendant. Chez Jovanna, c'est avec brio que nos deux représentantes ont été élues

à l'unanimité en remportant les deux postes disponibles. Chez Louise, même résultat pour le candidat DP Titulaire et la candidate DP Suppléant.

La FGTA-FO les félicite pour leur implication et les accompagnera au quotidien dans leur nouvelle mission.

 Stéphanie Prat-Eymeric - Chargée de mission

QUESTIONS ?

Coiffeuse et température minimale dans un salon

■ Je souhaiterais savoir à partir de quelle température minimale dans un salon de coiffure puis-je demander à mon employeur d'arrêter de travailler ? En effet, le matin à l'ouverture il fait 8 degrés et la journée 14 degrés et il y a plein de courants d'air. Quelles sont les démarches à suivre ?

Il faut savoir qu'aucune indication de température minimale précise n'est donnée dans le Code du travail. Mais certaines dispositions répondent au souci d'assurer des conditions de travail adaptées et de prévenir les risques liés au froid.

Ainsi, votre employeur doit mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L. 4121-1 du Code du travail).

Il veille donc à ce que les locaux fermés affectés au travail, comme votre salon par exemple, soient chauffés pendant la saison froide. Le chauffage doit être assuré de telle façon qu'il maintienne une température convenable pendant le temps de travail (article R. 4223-13 du Code du travail).

Dans certains cas, les salariés peuvent décider d'exercer leur droit de retrait afin de se protéger contre les dangers liés à leur exposition au froid. La loi (article L. 4131-1 du Code du travail) prévoit qu'un salarié peut exercer ce droit s'il a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur la réalité du danger, les juges apprécient seuls le caractère raisonnable du motif justifiant la décision du salarié.

Dans votre cas, il conviendrait de saisir la médecine du travail puisque votre employeur ne semble rien faire.

Coiffeuse et rémunération variable

■ "Dans l'article 1 de l'avenant n° 13 du 20 novembre 2008, la notion de prestation recouvre-t-elle uniquement les prestations de service ou également les ventes de produits ?"

Dans la Convention collective de la Coiffure il est prévu la mise en place d'une rémunération variable et d'une clause d'objectif. Il est ainsi prévu que "lorsque le chiffre mensuel hors taxes généré par le salarié est supérieur à l'objectif fixé (salaire de base mensuel x 3.4), en application de l'avenant, le salarié percevra une part de rémunération variable selon un pourcentage fixé par le chef d'entreprise, de la différence entre les deux montants, ledit pourcentage ne pouvant être inférieur à 10 %". Le texte précise "qu'est entendu par chiffres d'affaires HT le montant des prestations individuelles réalisées par le salarié".

L'avenant n° 13 a été négocié par les partenaires sociaux afin de définir dans la branche une rémunération variable applicable dans toutes les entreprises de coiffure, qui serait fonction de la réalisation par le salarié d'un objectif fixé en application de critères conventionnels. Dans le cadre des négociations ayant abouti à la signature de l'avenant n° 13, la notion de "prestations" était entendue par les partenaires sociaux comme celle de "prestations de service", à l'exclusion des ventes de produits réalisées par le salarié.

La Commission Nationale Paritaire d'Interprétation se prononce donc dans le sens de l'acceptation de la notion de prestation comme limitée aux prestations de service réalisées par le salarié dans l'exécution de son travail, excluant ainsi, les ventes de produits.

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.



Esthéticienne et indemnisation en cas d'arrêt de travail

■ **Je suis en arrêt maladie depuis un mois. Je souhaiterais savoir si je peux demander à mon employeur un complément de salaire ?**

Pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, ils perçoivent de leur employeur, en cas de maladie et après un délai de carence de 8 jours, une indemnité égale à 40 % de leur salaire brut, auquel s'ajoute les indemnités journalières de la Sécurité sociale égale à 50 % du salaire brut, ce qui permet d'atteindre un maintien de salaire égale à 90 % du salaire brut.

L'employeur à l'obligation de compléter les prestations de la Sécurité sociale afin de maintenir le niveau de revenu du salarié à 90 % puis 80 %, à compter du 8^{ème} jour d'arrêt et jusqu'à une période définie en fonction de l'ancienneté du salarié (Cf. tableau ci-dessous) :

Puis 30 % pendant les 30 jours suivants, auquel s'ajoute les indemnités journalières de la Sécurité sociale égale à 50 % du salaire brut, ce qui permet d'atteindre un maintien de salaire égale à 80 % du salaire brut.

Ancienneté	1 ^{ère} période 90 % du salaire brut	2 ^{ème} période 80 % du salaire brut
1 an à moins de 6 ans	30 jours	30 jours
6 ans à moins de 11 ans	40 jours	40 jours
11 ans à moins de 16 ans	50 jours	50 jours
16 ans à moins de 21 ans	60 jours	60 jours
21 ans à moins de 26 ans	70 jours	70 jours
26 ans à moins de 31 ans	80 jours	80 jours
À partir de 31 ans	90 jours	90 jours

Formation pendant les jours de repos

■ **Mon employeur m'envoie en formation pendant mon jour de repos, en a-t-il le droit et serai-je rémunérée ?**

Normalement, la Convention collective prévoit que les actions d'adaptation au poste de travail ainsi que celles participant à l'évolution de la qualification des salariés, et donnant lieu à une reconnaissance par l'entreprise, **sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.**

Elles ne peuvent se dérouler le dimanche, jour de repos dominical et elles ne peuvent avoir pour effet de réduire le repos hebdomadaire du salarié.

Il est toutefois prévu pour les actions de développement des compétences, qu'elles peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite de **80 heures par an et par salarié.**

Cette possibilité est subordonnée à la conclusion d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. **Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.**

Par conséquent, si la formation est à l'initiative de l'employeur, deux cas de figures sont envisageables :

1. La formation a pour objet l'adaptation du salarié à son poste ou est lié à l'évolution des emplois ou le maintien dans l'emploi. La formation entre dans le temps de travail effectif et ne peut être proposée « hors temps de travail ». La salariée est donc en droit de refuser.
2. La formation a pour but le développement des compétences. Dans ce cas, la formation **s'effectue durant le temps de travail mais peut aussi se dérouler hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié.** L'accord écrit du salarié est alors obligatoire. Après avoir signé, il peut encore changer d'avis pendant huit jours. Le refus ou le changement ne peuvent en aucun cas constituer une faute ou un motif de licenciement (articles L. 6321-6 ; L. 6321-7 et R. 6321-4 du Code du travail).

BULLETIN D'ADHÉSION

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

Bulletin d'adhésion

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 le service juridique au 01 40 52 85 11 - 01 40 52 85 15 ou juridique@fgta-fo.org

COTISATIONS 2017

Salariés à temps plein	139 euros
Salariés à temps partiel et en contrat de professionnalisation	78 euros
<i>(déduction fiscale à hauteur de 66%)</i>	

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 - 06 63 83 59 13 - ☎ 01 40 52 85 12 - ✉ coiffure.esthetique@fgta-fo.org

📘 <https://www.facebook.com/fgta.forceouvriere> - 🐦 <https://twitter.com/fgtaFO> - 🌐 www.fgtafo.fr

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



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES



AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.



EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs
Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr