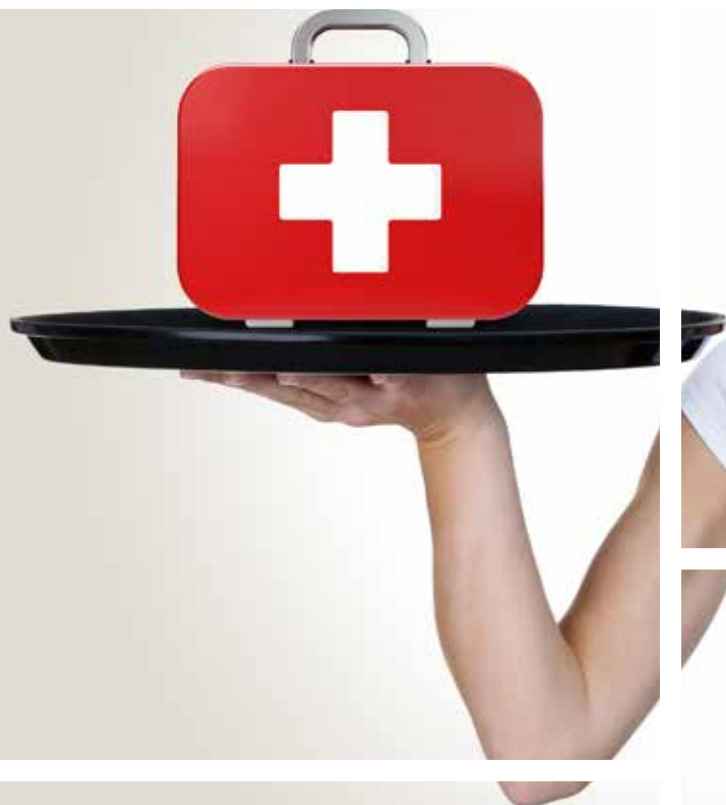




Hôtellerie Restauration magazine

N°7

Juillet 2017



DOSSIER

Santé, prévoyance
et pénibilité

En quête d'expérience

INACS : des formations
pour déceler les risques
psychosociaux

Juridique

Ce qui change pour les
emplois saisonniers

Actus

Conventions collectives
dans les branches
de l'hôtellerie-restauration

Le saviez-vous ?

Restauration collective,
rapide et HCR

Un métier une passion

Alain Lecardeur, privilégier
un dialogue constructif

États de lieux

Point sur la taxation
et la fiscalisation des
chèques-vacances et
des titres restaurant

FO 
FGTA

Créateur de progrès social



10161-1704

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



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE



Elsa Lacoffe et Nabil Azzouz

Édito

« Augmenter la syndicalisation : un enjeu d'avenir »

Avec 15,59 % (15,94 % en 2013) des voix, aux dernières élections TPE, FO maintient sa troisième place dans le paysage syndical national interprofessionnel, elle sera d'après nos estimations, représentatives dans plus de 76 % des branches.

En ce qui concerne le secteur des HCR, nous avons maintenu une très bonne représentativité dans certaines branches et nous l'avons fortement améliorée dans d'autres.

Grâce à vous, nous sommes devenus la 1^{ère} organisation syndicale dans les branches de la restauration rapide et celle des cafétérias et assimilés. C'est votre travail qui est récompensé et nous vous félicitons.

Pour les quatre années à venir, l'organisation syndicale doit recueillir au moins 8 % des suffrages exprimés pour être reconnue représentative au niveau interprofessionnel et au niveau des branches.

Sans surprise, la participation aux élections des Très Petites Entreprises a été extrêmement faible : 7,35 %, soit trois points de moins par rapport à 2012 et à première vue, cela reflète la non-adhésion des salariés et de manière générale le taux de syndicalisation en France qui est très bas en comparaison avec d'autres pays.

En 2012, avec un taux de syndicalisation de 7,7 %, la France est le troisième pays le moins syndiqué de l'OCDE, et le dernier au niveau de l'Union Européenne (8 %).

Néanmoins, c'est plus de 5,6 millions de salariés qui se sont exprimés en prenant en considération les élections professionnelles, soit 195 518 salariés de plus que lors de la précédente mesure de l'audience syndicale. Au total, 5 664 031 salariés se sont exprimés en faveur des organisations syndicales de leur choix **permettant de conforter ainsi la légitimité de ces dernières en tant qu'acteurs essentiels du dialogue social.**

L'enjeu de cette bataille n'est pas anodin, notamment quand le plus dur, pour nous, reste à venir. En effet, le nouveau président va devoir s'atteler à la mise en œuvre de ses promesses de campagne, en particulier la réforme du droit du travail. Il est d'autant plus nécessaire d'accroître notre force et notre capacité à fédérer le maximum de nos adhérents et de salariés, si ce dernier compte recourir aux ordonnances pour mener ce projet antisocial.

Le combat continue et nous comptons sur votre mobilisation !

□ Elsa Lacoffe, Chargée de mission
Nabil Azzouz, Permanent fédéral

Sommaire Hôtellerie Restauration

#7

- | | | | |
|----------------------------|---------|----------------------------|---------|
| □ Édito | p 3 | □ Juridique | p 16-17 |
| □ Actus | p 4-6 | □ États des lieux | p 18-19 |
| □ Le saviez-vous ? | p 7 | □ Boîte à culture | p 21 |
| □ En quête d'expérience .. | p 8-9 | □ Un métier, une passion . | p 22 |
| □ Dossier | p 11-15 | | |

La syndicalisation, un enjeu capital

Afin d'encourager et de mettre en avant les équipes syndicales qui réalisent un excellent travail dans le domaine de la syndicalisation, nous avons décidé de leur consacrer dorénavant une page dans le magazine HCR. A cette occasion, la lumière est mise sur les équipes de Sodexo et d'Accor.

C'est une manière parmi d'autres de remercier et de reconnaître les efforts des équipes dans le développement de la syndicalisation, d'encourager les autres à faire de même et pourquoi pas mieux encore ! En effet, l'avenir de notre organisation syndicale en dépend.

Il est donc essentiel de convaincre de la nécessité, pour tous les militants, de placer en priorité la syndicalisation dans leur activité au quotidien.

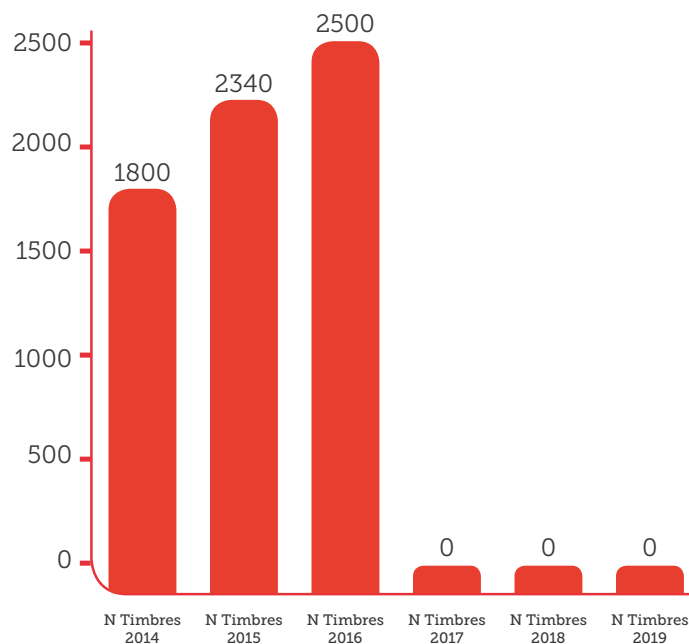
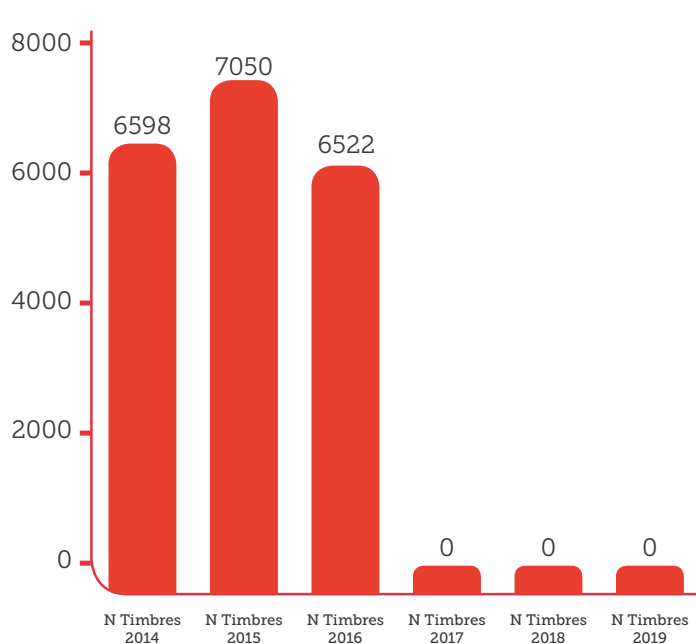
Nous devons donc y consacrer du temps, innover et mener des réflexions sur ce qui permettrait de donner du sens à l'adhésion et d'augmenter le taux de syndicalisation.

SODEXO


SYNDICALISATION - TIMBRES - SODEXO		
Timbres 2014	Timbres 2015	Timbres 2016
6598	7050	6522

ACCOR

SYNDICALISATION - TIMBRES - ACCOR		
Timbres 2014	Timbres 2015	Timbres 2016
1800	2340	2500



On constate dans le tableau de Sodexo une légère baisse du nombre d'adhérents (-44). Celle-ci est liée à la perte de marchés que subissent régulièrement les enseignes de la Restauration Collective.

 Nabil Azzouz
Permanent fédéral

Caféteria



La FGTA-FO sera signataire de l'accord salaire 2017 intégrant une valorisation de la grille de salaire avec un décrochage du niveau du SMIC.

Pour les classifications, la branche évolue quant à l'expérience professionnelle acquise dans les entreprises de la branche. Ainsi, les salariés classés à l'échelon 1 niveau 1 et justifiant d'un an de service continu dans la branche dans les trois dernières années, dont 6 mois dans l'entreprise (contre 8 mois précédemment), bénéficieront automatiquement d'un échelon supplémentaire.

Hôtels, Cafés et Restaurants

Augmentation de la grille de salaire de 1 % au dessus du SMIC pour le premier niveau de la grille.

Plus de 1 % d'augmentation de salaire pour tous les nouveaux échelons.

La Fédération participe à plusieurs groupes de travail et s'engage à défendre de vraies contreparties pour les salariés des HCR :

- les classifications,
- le contrat saisonnier,
- les chèques-vacances : nous travaillons sur la mise en place d'un dispositif chèques-vacances dédié aux salariés des toutes petites entreprises qui ne sont pas dotées d'un comité d'entreprise, ainsi que pour ceux des entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 : durée, entrée en vigueur, dépôt
Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1^{er} jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} septembre 2017.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L.2231-6, L.2261-1 et D.2231-2 du Code du Travail.

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Echelon 1	9,86 €	10,02 €	10,61 €	11,13 €	13,16 €
Echelon 2	9,90 €	10,18 €	10,67 €	11,30 €	15,29 €
Echelon 3	9,96 €	10,56 €	10,97 €		21,55 €

Grille de salaire HCR applicable au 1^{er} septembre 2017 au plus tard.

Hôtellerie de plein air



Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois sont calculés selon la formule suivante : salaire indice 100 et à cela y sont ajoutées les valeurs du coefficient hiérarchique (valeur du point).

Ainsi pour l'année 2017, dans la branche des HPA, la FGTA-FO a été signataire d'une grille revalorisée en deux temps.

- Janvier 2017 : le salaire minimum brut de base coefficient 100 est porté à 1 481,67 € pour 151,67 heures par mois, la valeur du point demeure à 4,484 €.
- Octobre 2017 : le salaire minimum brut de base coefficient 100 reste fixé à 1 481,67 € pour 151,67 heures par mois et la valeur du point est augmentée à 4,872 €.

Hiérarchie des normes :

La FGTA-FO s'engage pour le respect de ce minima dans la branche, elle rappelle que dans le cadre de la hiérarchie des normes, les parties signataires conviennent que les accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe, ne puissent déroger aux dispositions de cet accord salaire, sauf dans un sens plus favorable aux salariés

Propos recueillis pour le magazine FGTA-FO HR

Restauration collective



• Un 13^{ème} mois pour tous :

Lors de la signature de l'avenant n°1 à l'avenant 43 relatif à la mise en place d'un 13^{ème} mois, la FGTA-FO a fortement contribué à la concrétisation de cet avenant qui se substitue aux articles 1-4 et 1-5 de l'avenant 43 relatif au revenu minimum annuel.

En effet, depuis le 1^{er} janvier 2017, il convient d'instituer pour tous les salariés, quel que soit leur statut, un 13^{ème} mois qui supprime et remplace l'actuelle prime de fin d'année.

Conditions d'attribution :

Le 13^{ème} mois sera acquis au bout d'un an d'ancienneté continue et révolue, au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année civile au-delà de cette période de 12 mois.

• Avenant n° 52 relatif au temps partiel : indemnité conventionnelle compensatrice.

Les salariés concernés par une organisation du travail incluant une coupure d'une durée supérieure à 2 heures, bénéficient d'une indemnité forfaitaire de 57 % du minimum garanti (MG) par coupure.

Le paiement de cette indemnité sera effectué mensuellement.

En 2017, le MG est porté à 3,54 euros.

Pour rappel, la FGTA-FO n'a pas signé d'accord en 2017 dans la branche de la restauration collective.

Restauration rapide

• Revalorisation de la Prime Annuelle Conventionnelle - PAC

Les parties signataires ont convenu de revaloriser les montants bruts de la prime (annuelle conventionnelle, prévue à l'article 44-1 de la Convention collective nationale).

• Article 5 : jours fériés

Les parties signataires ont convenu de ramener, à compter du 1^{er} mai 2017, l'ancienneté pour bénéficier des jours fériés légaux d'un an à 10 mois.

Le 1^{er} alinéa de l'article 40 est modifié comme suit : article 40 : jours fériés – 1^{er} alinéa.

Le personnel présent dans l'entreprise depuis plus de 10 mois bénéficiera des jours fériés légaux. Ces jours seront, au choix de l'employeur, soit rémunérés, soit compensés en temps.

Les autres alinéas demeurent inchangés.

• Article 6 : repos hebdomadaire

A compter du 1^{er} juin 2017, les parties signataires ont convenu de limiter le nombre de jours consécutifs de travail à 8 jours au lieu des 10 jours actuellement.



L'objectif de la FGTA-FO est de supprimer définitivement cet article qui date de plusieurs années et de revenir enfin aux 6 jours de travail consécutifs.

A cette fin, il est créé un alinéa supplémentaire à la fin de l'article 34.

■ Propos recueillis pour le magazine FGTA-FO HR



• La prime annuelle conventionnelle (PAC) est revalorisée de 50 euros par tranche d'ancienneté pour un salarié à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel, ce montant sera calculé au prorata de leur temps de travail.

Ancienneté dans l'entreprise	Montant Brut
De 1 à 3 ans	170 euros
De 3 à 4 ans	220 euros
De 5 ans et plus	270 euros



Restauration Collective

• Un 13^{ème} mois pour tous

La prime d'ancienneté et les primes liées à des conditions particulières de travail, par exemple, la prime d'activité continue ou la prime de service minimum, ne sont pas prises en compte dans le calcul du 13^{ème} mois.

• En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée, l'employeur peut proposer aux salariés à temps partiel un avenant « complément d'heure » uniquement dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent nommément désigné,
- suivi d'une formation par un salarié,
- accroissement temporaire d'activité,
- activités saisonnières pour les établissements,
- période de vacances scolaires.



Hôtels & Cafés Restaurants HCR

Aucune exclusion d'une couverture santé au titre d'une clause d'ancienneté depuis janvier 2016.

- Par l'accord du 6 octobre 2010, a été créé un régime frais de santé reposant sur le principe de la solidarité professionnelle.


- L'article 4 de cet accord, « salariés bénéficiaires du régime », avait prévu une condition d'ancienneté d'un mois civil entier d'emploi dans une même entreprise pour pouvoir bénéficier des garanties du régime conventionnel.

- L'article L. 911-7 du code de la Sécurité sociale, entré en vigueur le 1er janvier 2016, impose aux entreprises de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture complémentaire frais de santé.

Restauration Rapide

• Conformément aux articles L. 3123-17 et L. 3123-19 du Code du travail, les heures complémentaires font l'objet d'une majoration dès la première heure et apparaissent distinctement sur le bulletin de paie.

• L'administration, par une lettre circulaire d'ACOSS du 12 août 2015 est venue préciser qu'au regard de la généralisation de la complémentaire santé au 1er janvier 2016, aucun salarié ne pourra être exclu d'une couverture santé au titre d'une clause d'ancienneté à partir de cette date.

 Nabil Azzouz
Permanent fédéral

FO Sodexo, initiateur de progrès social



Le syndicat FO du Groupe Sodexo est constitué en syndicat national. Il a pour vocation de promouvoir le progrès social dans le groupe, de combattre toutes les formes d'exclusion, d'inégalité, de participer activement au dialogue social chez Sodexo et défendre nos emplois et nos acquis.

FO Sodexo, tout comme la FGTA-FO, affirme sa totale indépendance à l'égard des politiques, des religions et du patronat, et revendique son autonomie au service des salariés. Notre philosophie est la suivante : privilégier le dialogue et la négociation afin d'aboutir à des revendications réalistes, au plus près de nos adhérents et sympathisants, sans oublier de hausser le ton et, si besoin est, engager des rapports de force chaque fois que cela s'avère nécessaire.

FO Sodexo est présent dans le groupe depuis les années 70, il a été souvent à l'initiative des acquis sociaux comme le 13^e mois, la prévoyance maladie (complément salaire en cas de maladie), la mutuelle à 0 € pour l'option 1 salarié isolé, et cela afin de ne pas faire payer une double mutuelle si la/le salarié/e est rattaché/e au conjoint...

Vient de s'achever une période électorale particulièrement compliquée, avec des attaques d'une rare violence, prenant les salarié(e)s en otage, de la part d'une organisation syndicale dont nous tairons le nom, car elle ne mérite pas de publicité, au vue de la bassesse des moyens employés.

Fort heureusement, les électrices et électeurs, n'ont pas été dupes, et ont sanctionné par leurs votes ce syndicat le faisant même reculer de 5 % au niveau national. Notre organisation conforte son statut de 1^{ère} organisation syndicale, gagnant 3,5 %, et étant la seule à être représentée dans l'ensemble des collèges, des CE de Sodexo France, y compris au siège de Guyancourt.

FO Sodexo est à l'origine de nombreuses avancées obtenues ces dernières années (accords intergénérationnel, handicap, méthodes pénibilité, prime de partage des profits, sénior, égalité professionnelle, mutuelle avec l'option 1 salarié isolé à 0 €, prime de détachement temporaire qui passe à 15 € sans limite de temps...). Une nouvelle période s'ouvre, avec des marchés matures, une désindustrialisation de la France, et une concurrence plus que féroce, le plus souvent au détriment des salariés sur site, et des parts de marché pour les majors en décroissance au profit des moyennes et petites sociétés de restauration. Nous constatons simultanément une mutation dans le process de notre métier de base. Les nouvelles technologies investissent nos locaux de fabrication obligeant les salariés à s'adapter constamment à un outillage nouveau. Conscients d'être au tournant d'une époque, nous devons faire un état des lieux

de la profession, nous réinventer, et surtout « réparer » un ascenseur social en panne qui rejette de nombreux salariés sur le bas-côté.

Le monde de la restauration collective n'a pas fait « sa révolution industrielle », restant sur des réflexes vieux de plus de trente ans, totalement décalés avec l'accélération et la transformation des modes de vie des générations X et Y. Nos risques : perdre de 10 à 15 % des effectifs sur les 5 ans qui viennent, voir les accords des majors dénoncés pour se caler sur les petites sociétés de restauration, se retrouver à quatre ou cinq au service là où aujourd'hui nous sommes une dizaine.



Eric Villecroze
Délégué syndical central
FO Sodexo

Ensemble avec FO, faisons un vrai diagnostic, soyons acteur de notre futur, donnons de la visibilité au plan de carrière de nos collègues, réinventons nos métiers, pour garantir à chacune et chacun un vrai travail, un vrai salaire, et préserver nos avantages et en négocier des nouveaux.

FO Sodexo est conscient des bouleversements qui s'annoncent et se refuse à laisser faire les choses sans être un acteur majeur à vos côtés pour vous garantir un niveau de vie décent. La seule question que chacune et chacun doit se poser : quel héritage voulons-nous laisser à nos enfants et petits-enfants ?

Un seul mot d'ordre : défendons l'héritage de nos parents et grand-parents.

FO Sodexo un syndicat au service des salariés, et non des salariés au service d'un syndicat.

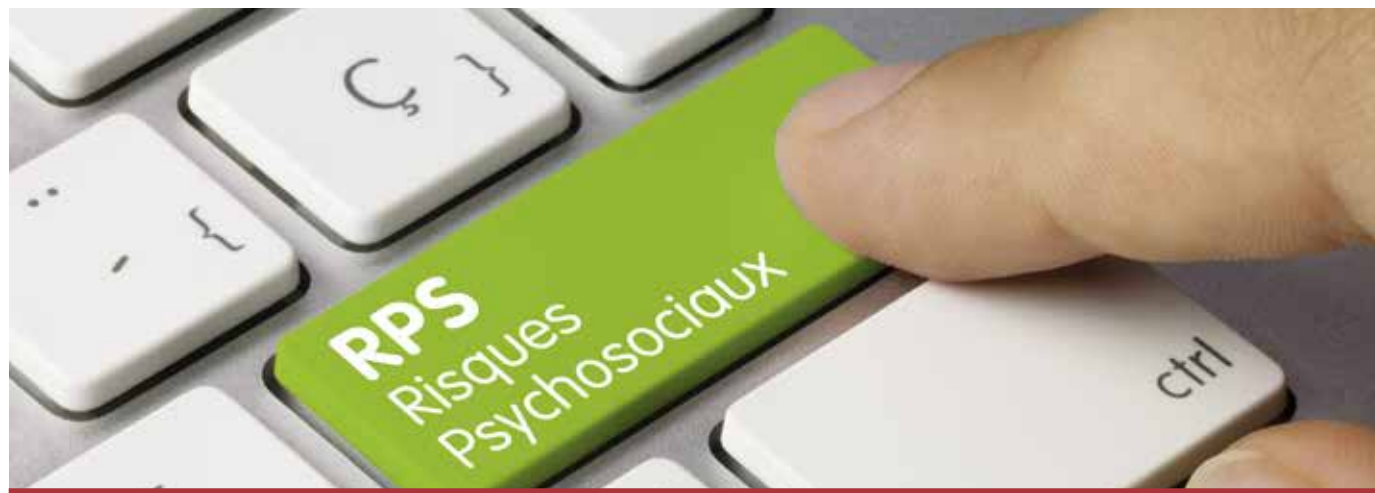
 Eric Villecroze
Délégué syndical Central FO Sodexo

INACS : des formations pour déceler les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux (RPS). On en parle beaucoup, mais que faut-il réellement mettre derrière ce terme.

Intensité et temps de travail ? Souffrance au travail ? Stress ? Harcèlement moral ? Quels sont les enjeux de la prise en compte des RPS pour les salariés ?

Quel est le rôle de chacune des instances représentatives du personnel sur le terrain ? Les formations dispensées par l'INACS sur le sujet permettent à chaque acteur du dialogue social (DS, DP, CE, CHSCT) de se positionner selon son mandat, mais aussi d'obtenir des réponses concrètes liées directement aux situations du terrain.



Les **risques psychosociaux** sont aujourd'hui clairement définis. Ils sont au nombre de 6.

- **L'intensité et le temps de travail** : contraintes de rythme, surcharge de travail, exigence de polyvalence, objectifs irréalistes ou flous, instructions contradictoires, interruption d'activité non préparée...
- **L'exigence émotionnelle** : nécessité de cacher ses émotions, tension avec le public, confrontation à la souffrance d'autrui...
- **L'autonomie** : marges de manœuvre dans le travail, développement des compétences, participation aux décisions...
- **Les rapports sociaux** : relations entre collègues, avec la hiérarchie, rémunération, perspectives de carrière, attention portée au bien-être des travailleurs...
- **Le conflit de valeur** : travail inutile, qualité empêchée, but de la tâche et conviction du salarié...
- **L'insécurité** : incertitudes sur l'avenir, conditions de travail insoutenables, changements incessants...

La multiplication de ces risques, le refus de l'employeur de les prendre en compte (par une évaluation efficace et la mise en place de moyens de prévention adaptés) mettent en danger la santé des salariés.

Aux **risques psychosociaux** peuvent se rajouter les **troubles psychosociaux** qui sont considérés comme des violences au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, discrimination de toutes sortes...

Les **symptômes** au travail sont bien souvent visibles : douleurs musculaires ou articulaires, crises de nerfs, de colère ou de larmes, comportements agressifs liés au stress, troubles du sommeil, troubles digestifs, malaises, conduites addictives, consommation de médicaments psychotropes...

Autant de symptômes qui doivent alerter les acteurs du dialogue social : délégués syndicaux, délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT, tous les acteurs du dialogue social doivent rester vigilants car tôt ou tard, les risques et les troubles peuvent mener aux **syndromes** qui détruisent la santé du salarié : hypertension, diabète, dermatoses, pathologies mentales, dépression, burn-out, infections à répétition...

Dans les cas extrêmes on constate que la santé, l'emploi voire la famille du salarié est mise en péril.

Comment éveiller la prise de conscience de l'employeur ? Comment lever les freins qui empêchent la mise en place d'une démarche efficace de prévention des risques psychosociaux ?

Comment arrêter le renvoi systématique de l'employeur à la vie personnelle lorsque les risques psychosociaux se transforment en symptômes, en troubles ?

Comment se comporter face aux suspicions de violences internes (harcèlements, discrimination) ?

Comment reconnaître et faire reconnaître les cas de harcèlement moral ? Comment accompagner les salariés ?

Comment reconnaître le burn-out ? Comment en dépister les signes avant-coureurs ? Comment informer et orienter les salariés ?

Les formations INACS et le suivi personnalisé des stagiaires répondent à ces questions.

Parce que chaque acteur du dialogue social a un rôle à jouer dans ces questions. Qu'il s'agisse de prévention, d'information, d'accompagnement, d'action légale, de mise en place d'un processus d'évaluation, de mise en place d'outils afin de limiter les risques, il est indispensable de préserver et faire respecter des conditions de travail correctes.



“
**DES SOLUTIONS
POUR FACILITER LA VIE
DES COLLABORATEURS**”



**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**

La complémentaire santé des salariés en 3 points

(voir selon vos accords de branche et d'entreprise)



Pour qui ?

- Pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.
- Suite à la généralisation de la complémentaire santé, l'employeur a l'obligation légale de protéger ses salariés en souscrivant une complémentaire santé minimale (le « panier de soins »).

Le fonctionnement

Une complémentaire santé propose aux salariés des garanties et des prestations complémentaires à la Sécurité sociale (dentaire, optique, hospitalisation, consultations...).

Consultation médecin généraliste 25€		
16,50 € Remboursement Sécurité sociale	7,50 € Ticket Modérateur (pris en charge par votre complémentaire santé)	1 € Participation forfaitaire (à votre charge)

CAS / OPTAM – OPTAM-CO ?

- Le Contrat d'Accès aux Soins (CAS) ou l'Option Tarifaire Maitrisée (OPTAM – OPTAM-CO) est une convention passée entre l'assurance maladie et les médecins afin qu'ils s'engagent à limiter les dépassements d'honoraires.
- Le contrat responsable limite le remboursement des dépassements d'honoraires des médecins à 1 fois la base de remboursement de la Sécurité sociale.

Consultation médecin généraliste non CAS : 55€				
16,50 €	7,50 €	1 €	25 €	5 €
Base de remboursement de la Sécurité sociale => 25€			Dépassement d'honoraires => 30€	
Remboursement Sécurité sociale	Ticket modérateur (pris en charge par votre complémentaire santé)	Participation forfaitaire (à votre charge)	Montant max pris en charge par votre complémentaire	Reste à charge

Coût de la complémentaire santé ?

L'employeur prend à sa charge au minimum 50 % de la cotisation. Cette participation rentre dans l'assiette de votre imposition. Le reste de la cotisation est à votre charge.

Actualités

Télétransmission Noémie ?

- Noémie est une norme informatique qui permet la transmission automatique et dématérialisée des décomptes de prestations de la Sécurité sociale vers votre organisme complémentaire santé.
- Si vos décomptes de la Sécurité sociale mentionnent, par un message spécifique, cette transmission directe à votre complémentaire santé, vous n'avez plus à lui transmettre les décomptes de la Sécurité sociale pour être remboursé.
- Cette transmission électronique simplifie vos démarches (pas d'envoi du décompte à la sécurité sociale) et permet des remboursements plus rapides.

Le tiers payant généralisé ?

- Depuis le 1^{er} janvier 2017, les médecins doivent faire bénéficier du tiers payant les patients en affection longue durée (ALD) et les femmes enceintes.
- Depuis le 1^{er} janvier 2017, les professionnels de santé pourront faire bénéficier tous les assurés du tiers payant généralisé.
- Au 1^{er} décembre 2017, il s'agira d'une obligation.

La nouvelle convention médicale ?

- Au 1^{er} mai 2017, la consultation généraliste passe de 23 € à 25 €.
- Au 1^{er} juillet 2017, la consultation chez le médecin correspondant passe de 28 € à 30 € et la consultation pour les psychiatres, neuropsychiatres et neurologues sera portée de 37 € à 39 €.
- Au 1^{er} octobre 2017, la consultation d'un spécialiste pour avis ponctuel passe de 46 € à 48 €, puis à 50 € au 1^{er} juin 2018.

La prévoyance complémentaire des salariés en 5 points

(voir selon vos accords de branche et d'entreprise)

Si la protection sociale est obligatoire en France, les prestations offertes par les régimes obligatoires sont très limitées. La mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire par votre entreprise vous permet de bénéficier d'une meilleure couverture.

- Maintien de votre revenu en cas d'arrêt de travail.
- Versement de capitaux ou rentes au profit de vos bénéficiaires en cas de décès.

L'obligation de maintien de salaire de l'employeur en cas d'arrêt de travail

Conditions	<ul style="list-style-type: none"> • Justifier d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise. • Avoir transmis à l'employeur le certificat médical dans les 48 heures. • Bénéficier des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.
Début du maintien	<ul style="list-style-type: none"> • Dès le 1^{er} jour d'absence si l'arrêt de travail est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle • A partir du 8^{ème} jour si l'arrêt de travail n'est pas lié à l'activité professionnelle
Montants et durée	<ul style="list-style-type: none"> • 90 % du salaire brut pendant 30 jours. • 2/3 du salaire brut pendant les 30 jours suivants. • + 10 jours par tranche de 5 ans d'ancienneté • Maximum 90 jours

ATTENTION !

Vos dispositions conventionnelles peuvent être plus favorables que les dispositions ci-dessus.

L'obligation du « 1,50 % TA » au profit des cadres

La Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 impose à l'employeur de financer à hauteur de **1,50 % de la tranche A** de la rémunération des cadres un régime leur permettant de constituer des **avantages en cas de décès**.

En cas de non-respect de cette disposition, la sanction est le versement aux ayants droit du salarié décédé d'une somme égale à **3 plafonds annuels de la Sécurité sociale (PASS)**.

Les obligations conventionnelles

L'obligation de mettre en place une prévoyance collective complémentaire au sein de l'entreprise peut également provenir d'accords collectifs (Conventions collectives, accords d'entreprise, accords de branche professionnelle...).

Votre employeur doit se renseigner sur les obligations en vigueur dans son secteur d'activité.

Vos garanties prévoyance*

En cas de décès	<ul style="list-style-type: none"> • Garantie Décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) : capital versé aux bénéficiaires en cas de décès ou versement anticipé à l'assuré en cas de PTIA • Garantie Décès accidentel ou de PTIA : capital supplémentaire en cas de décès accidentel • Garantie Double effet : second capital versé en cas de décès du conjoint postérieur ou simultané à celui de l'assuré dès lors que des enfants demeurent à charge • Garantie Frais d'obsèques : allocation pour régler les frais d'obsèques • Garantie Rente de conjoint : rente versée au conjoint survivant • Garantie Rente d'éducation : rente versée à chaque enfant à charge
En cas d'arrêt de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Garantie incapacité temporaire de travail : indemnité journalière complémentaire à celle de la Sécurité sociale. Elle peut être versée en complément de l'obligation de maintien de salaire de l'employeur ou en relais de celui-ci.
En cas d'invalidité	<ul style="list-style-type: none"> • Garantie invalidité : rente complémentaire à celle de la Sécurité sociale
En dépendance	<ul style="list-style-type: none"> • Garantie dépendance : rente en cas de perte d'autonomie

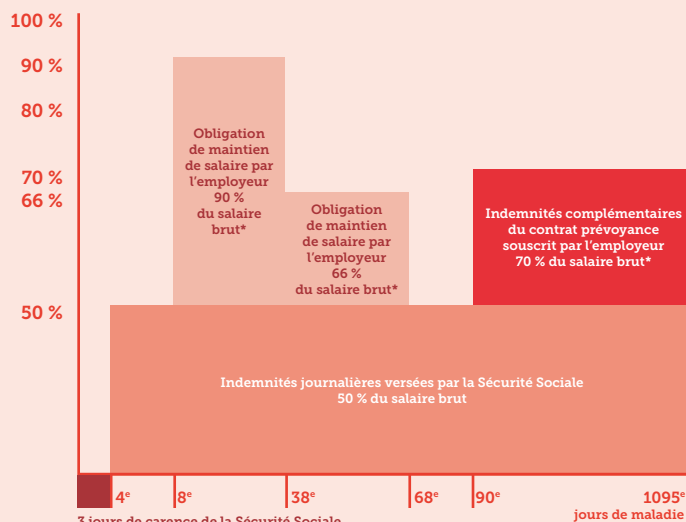
* sous réserve des garanties mises en place par votre employeur

Comprendre l'indemnisation de mon arrêt maladie

Exemple : un salarié ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, arrêt de travail non lié à l'activité professionnelle.

Contrat prévoyance d'entreprise avec une garantie «incapacité de travail» :

- franchise : 90 jours continus d'arrêt de travail
- montant des indemnités : 70 % du salaire brut



* sous déduction de la Sécurité Sociale

La protection sociale complémentaire des salariés en France

(voir selon vos accords de branche et d'entreprise)

- La protection sociale complémentaire des salariés en France est organisée autour de deux grands axes, la prévoyance et la complémentaire santé.
- Les intervenants sur ces marchés qui « portent » le risque sont les assureurs, les institutions de prévoyance et les mutuelles.
- Pour accompagner les entreprises dans leurs choix, les partenaires sociaux (représentants des employeurs et

des salariés) peuvent se faire accompagner d'un courtier ayant vocation à interroger les assureurs (au sens large) afin de trouver la meilleure adéquation prix-prestation. Généralement, les assureurs confient la gestion des prestations au courtier.

- Afin d'adapter la protection sociale des salariés aux spécificités professionnelles de leur secteur d'activité, les branches professionnelles peuvent prévoir un régime conventionnel plus favorable.



Pénibilité : branche restauration collective

Le travail qui a été amorcé depuis 2012 a été réduit à néant à cause notamment :

- de l'article 10 de la LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite qui prévoit la création d'un Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) à compter du 1^{er} janvier 2015.
- Et le décret n°2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification de ce C3P et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité.

Pour créer un référentiel de branche, le SNRC a fait appel à un prestataire pour l'évaluation de l'Exposition aux facteurs de pénibilité. Sa mission était de visiter 16 Sites des Entreprises de la branche. Le 25/01/16, ce prestataire nous a fait le rapport de son travail :

Sur les 16 sites, il y a : 4 cuisines centrales, 4 restaurants d'entreprise, 4 scolaires et 4 santé (maison de retraite et hôpitaux).

Une répartition a été faite selon les effectifs :

- De 0 à 6 salariés : PETIT
- De 7 à 25 salariés : MOYEN
- De 26 à 50 salariés : GRAND
- Plus de 50 salariés : GROS

Un guide pratique sera mis en œuvre dans chaque entreprise.

Chaque responsable de site bénéficiera d'une Fiche d'Aide à détecter le Seuil d'Exposition de ses salariés.

Les outils sont :

- les Fiches d'Evaluation Pénibilité (FEP)
- La Fiche Synthèse d'Evaluation Pénibilité (FSEP)

NB : les heures correspondantes aux seuils d'exposition sont remontées aux DRH qui attribuent des points, lesquels sont gérés par la CNAVTS et son réseau. Les salariés éligibles sont informés par la Caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général dans la circonscription de laquelle se trouve l'établissement des points inscrits sur son compte.

Le salarié peut contester ses points mais doit préalablement saisir son employeur et la caisse se prononce sur la réclamation après avis d'une commission ad hoc.

Ce projet d'accord sera traité aux prochaines réunions mixte paritaire.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés sur la mise en place des guides pénibilité dans le secteur des HCR.

Suivez toute notre actualité sur le site de la FGTA-FO et sur Facebook.

Répondre aux nouveaux défis : l'INACS un acteur incontournable.



Dans un contexte réglementaire instable, le développement d'une formation syndicale accessible, répondant aux besoins de chacune et de chacun, dès l'adhésion, au fur et à mesure des prises de responsabilités, puis tout au long de sa vie syndicale, constitue un enjeu majeur pour la FGTA-FO. L'INACS reste un facteur essentiel à la réussite de cet enjeu et pour ce faire, il doit développer sa capacité à répondre à des besoins immédiats et changeants. C'est vrai que la formation en ligne est un outil efficace, mais nous ne devons pas s'en satisfaire complètement et nous devons orienter nos efforts sur la formation en face à face notamment sur des thématiques compliquées et très techniques.

C'est dans cet état d'esprit que nous avons mis en place pour l'année 2017, deux nouveaux modules de formation qui s'intitulent « Santé et Prévoyance » et « Les risques psychosociaux ». Vous trouverez ci-dessous une synthèse de leur contenu respectif :

Santé et prévoyance **# PROGRAMME DU STAGE**

1- Conditions de mise en place d'un régime frais de santé

- La formalisation
- Le caractère obligatoire du régime
- La participation de l'employeur
- Les garanties
- Contrat responsable
- Dispenses de droit
- Versement santé
- Condition d'ancienneté

2/ Comprendre les garanties d'un régime de frais de santé

- Le contenu des différentes garanties
- Comparer les garanties entre les différents contrats

3/ Bien choisir son régime de prévoyance

- Les intervenants sur le marché (mutuelles, sociétés d'assurance...)
- Responsabilités des partenaires sociaux et de l'entreprise
- Quel contenu pour les contrats responsables ?

4- Mettre en place son régime de prévoyance

- Décision unilatérale de l'employeur, référendum, convention ou accords collectifs
- Rôle des représentants du personnel

5- Gérer les événements affectant le contrat

- Obligations en cas de rachat, fusion, absorption d'une entreprise
- En cas de carence de l'organisme assureur, quelles sont les obligations de l'employeur ?
- Rupture du contrat de prévoyance : obligations des parties

6- Gérer la portabilité des droits à l'issue du contrat de travail

7- Savoir comparer les contrats

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et techniques

DURÉE DU STAGE

2 jours - les 26 et 27 juin et les 23 et 24 octobre.

Risques psychosociaux **# PROGRAMME DU STAGE**

1/ Connaître le dispositif légal et réglementaire sur les RPS

- Enjeux du cadre juridique et obligations légales de l'employeur
- Principes généraux de prévention et notion de risque
- Evaluation des risques et mise à jour du document unique
- Obligation de sécurité de résultat de l'employeur
- Rôles et attributions étendus du CHSCT et du médecin du travail dans l'entreprise

2/ Diagnostiquer les RPS

- Les enjeux du diagnostic
- Pluridisciplinarité, complémentarité et coordination des acteurs
- Intervenants en Prévention des Risques Professionnels et pluridisciplinarité/Institutions Représentatives du Personnel (IRP)/CHSCT
- Repérer et analyser les indicateurs d'alerte dans l'entreprise dans l'entreprise

3/ Prévenir les RPS dans l'entreprise

- Elaborer un dispositif global de prévention des risques psychosociaux

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et techniques

DURÉE DU STAGE

2 jours - les 28 et 29 septembre.

Propos recueillis pour le magazine FGTA-FO HR

Pour toute demande d'informations contactez l'INACS :
01 40 52 85 26

secretariat@INACS.fr
(9h30/12h30 et 13h30/17h, 16h le vendredi)
FAX : 01 40 52 85 12

Ou téléchargez le guide de la formation sur le site de la FGTA-FO :
<http://www.fgtafo.fr/guide-des-formations-inacs-2017-guide-du-stagiaire/>

LE POINT DE VUE DE DEJAN TERGLAV



Traiter la pénibilité et les risques psychosociaux !

L'altération de la santé au travail est aussi un enjeu syndical pour la FGTA-FO



Dejan Terglav

Dans la continuité d'une stratégie de démantèlement de vos droits et de vos acquis sociaux durement acquis grâce aux luttes syndicales, la loi « Travail » va bouleverser le champ de vos compétences.

Vous serez appelés à assumer de plus en plus de responsabilités dans la négociation directe avec votre employeur.

Vous devez vous former afin de vous armer de connaissances et de compétences. Chacun doit être au même niveau d'information que la direction qui n'hésitera pas à utiliser cette loi, qui lui est favorable, pour ajuster vos droits et les tailler sur mesure à sa rentabilité. C'est dans cette perspective que la FGTA-FO met en place un projet d'envergure au profit de 2000 élus sur le périmètre de l'Ile-de-France.

L'objectif est d'outiller et d'accompagner les élus dans la détection des situations d'usure professionnelle et des risques psychosociaux pour qu'ils soient autonomes et en capacité de conduire des négociations pour le maintien des salariés dans l'emploi.

De tels projets renforceront sans aucun doute les acquis de nos élus et les aideront à mieux exercer leur mission.

Aussi la FGTA-FO a-t-elle l'objectif d'élargir cette forme d'accompagnement à tous nos adhérents et l'INACS, le centre de formation de la fédération, participera activement à la réussite de ce challenge.

 Dejan Terglav
Secrétaire général de la FGTA-FO

Ce qui change pour les emplois saisonniers

Chaque année, environ 1,3 millions de contrats saisonniers sont signés. Selon un rapport publié par France Stratégie en juillet 2016, la France comptait sur l'été 2016, 700 000 travailleurs saisonniers en prenant en compte les contrats de vendange et ceux de la fonction publique territoriale. La loi du 08 août 2016 dite loi Travail a modifié les dispositions du Code du travail relatif au travail saisonnier. En effet, la définition du travail saisonnier prend désormais en compte la définition dégagée par la jurisprudence. Dès lors, apparaît à l'article L.1242-2-3 du Code du travail une définition plus claire et lisible du travail saisonnier et de la saisonnalité, intégrée ainsi au code du travail : « Emplois à caractère saisonnier dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ».



Article L1242-2 ancien	Article L1242-2 nouveau
<p>Sous réserve des dispositions de l'article L 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :</p> <p>3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;</p>	<p>Sous réserve des dispositions de l'article L 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :</p> <p>3° Emplois à caractère saisonnier, <i>dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois</i> pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;</p>

Désormais, les branches ou les entreprises qui emploient un grand nombre de salariés saisonniers (tourisme, hôtellerie-restauration, agriculture par exemple) ont l'obligation de négocier la reconduction des contrats à caractère saisonnier d'une saison sur l'autre et de prendre en compte l'ancienneté des salariés. Cette négociation devra intervenir dans les 6 mois après la promulgation de la loi.

Autre nouveauté du texte à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2019 : la possibilité pour les employeurs de signer des CDI intermittents (CDII) avec les travailleurs saisonniers sans devoir être soumis à des accords de branche ou d'entreprise.

Ainsi, pour les travailleurs saisonniers, signer un CDI devrait donner la possibilité de retrouver le même poste et les mêmes droits chaque année. Cette reconduction devrait permettre aux salariés de bénéficier de tous les avantages de l'ancienneté (prime d'ancienneté ou encore salaires qui dans les conventions collectives sont souvent basées sur l'ancienneté).

En outre, les saisonniers pourront, par accord ou décision unilatérale de l'employeur, bénéficier de droits majorés sur leur compte personnel de formation.

Un an après l'ouverture de ces négociations, un bilan permettra d'analyser le contenu des accords sur la reconduction du contrat saisonnier et la prise en compte de l'ancienneté. Il permettra également d'identifier l'ensemble des thématiques abordées et de suivre leur traitement. A titre d'exemple les indemnités financières de fin de contrat en cas de non reconduction.

Enfin, comme pour les autres salariés, le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les saisonniers totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement (du fait de divers contrats successifs ou non).

 Maître Dominique Riera

Il reste encore beaucoup à faire pour les saisonniers

Pour faire suite à la circulaire n°16-184 où nous vous informions que le ministère a organisé le 13 septembre 2016, une réunion d'information relative aux dispositions sur l'emploi saisonnier contenu dans la loi 2016- 1088 du 08 août 2016 dite « loi Travail ».

Cette loi contient 6 mesures sur ce sujet :

- définition de l'emploi à caractère saisonnier (*article 86*),
- négociations de branche sur la reconduction du contrat et l'ancienneté, rapport au parlement sur la négociation engagée, ordonnance supplétive le cas échéant (*article 86*),
- expérimentation sur le CDI intermittent et l'organisation de la pluriactivité (*article 87*),
- accès des salariés saisonniers à la période de professionnalisation (*article 86*),
- droits majorés sur le compte personnel de formation (*article 39*),
- pas de perte de salaire pour le chômage des jours fériés lorsque les salariés totalisent au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement (*article 8*).


Nous devons donc nous assurer que cette obligation de négocier ne se limitera pas à de simples effets d'annonce par le collègue employeur.

De plus, il ne faudrait pas se satisfaire d'un simple état des lieux des dispositions conventionnelles à compléter à minima par des soi-disant contreparties.

La FGTA-FO veillera à ce que de vraies contreparties soient consenties par les employeurs, comme par exemple, préciser les droits auxquels les salariés peuvent prétendre en fonction de leur ancienneté : prime, formation, la protection sociale complémentaire...

Cet examen doit être l'occasion pour nous d'aborder aussi toutes les problématiques relatives au travail saisonnier : en plus des 6 mesures que contient cette loi, nous devons aborder les questions de vie et d'hébergement et lutter contre l'emploi précaire des travailleurs saisonniers et inscrire ces derniers dans un véritable parcours professionnel dans le but de leur permettre d'accéder à un vrai métier.

Nous pourrions aussi négocier des outils visant à la construction et à la rénovation des logements à destination des saisonniers et pourquoi pas, nous rapprocher des pouvoirs publics afin de soutenir de telles dispositions dans les territoires...

 Nabil Azzouz
Permanent fédéral

ÉTATS DES LIEUX - **HÔTELLERIE RESTAURATION**

Projet BOOSTER Accorhotels

Entre 2006 et 2013, AccorHôtels, sous l'impulsion de l'actionnaire principal Colony Capital, alors dirigé par Sébastien Bazin, a accéléré sa stratégie de recentrage en cédant notamment ses activités non hôtelières pour se concentrer sur son cœur de métier, l'hôtellerie.

La première action forte de Sébastien Bazin a consisté à séparer le groupe en deux pôles stratégiques distincts :

- D'un côté, HotelServices, opérateur hôtelier regroupant les activités de management et de franchise ainsi que les fonctions marketing ventes, distribution et informatique ; à fin 2016, HotelServices représentait l'ensemble des hôtels du groupe, soit 4144 hôtels de toutes les marques Accorhotels avec un parc de 583 000 chambres.
- De l'autre HotelInvest, propriétaire et exploitant hôtelier regroupant 1182 hôtels pour près de 171 000 chambres à fin 2016. Dans ce contexte, le projet dit « BOOSTER » a consisté à créer une structure juridique dédiée à l'activité d'HotelInvest afin d'ouvrir le capital de la société Holding à des investisseurs institutionnels dont les fonds serviront notamment au développement futur d'Accorhotels.

Juillet 2016, date de démarrage du projet, une négociation marathon s'est déroulée : Gilles d'Arondel, Secrétaire général de FO Accor a été mandaté par la FGTA-FO comme négociateur avec Xavier Pesteil en tant que représentant FO pour l'hôtellerie et Daniel Lebourgeois, représentant pour les sièges. Novembre 2016, un accord de méthode est signé avec l'ensemble des partenaires sociaux intégrant l'accompagnement d'un cabinet d'expertise-comptable et d'un cabinet d'avocats compte-tenu de l'importance des enjeux.

Mars 2017, les partenaires sociaux signent un accord d'accompagnement garantissant le maintien du statut collectif lié au projet « BOOSTER » et le transfert à « l'identique » de tous les accords collectifs ainsi que les différents usages et autres accords atypiques conclus aussi bien au niveau du Groupe

qu'avec les sociétés juridiques d'AccorInvest, dénomination définitive retenue pour HotelInvest.

Les représentants FO, après de longs débats, ont obtenu l'application d'un accord qui prévoit une prime versée dans le cadre des cessions d'hôtels dont le montant va jusqu'à 800 euros en fonction de l'ancienneté.

Malgré l'intégralité des droits préservés, les négociateurs FO ont toujours indiqué leur ferme opposition au projet BOOSTER et à la poursuite de la politique dite « d'asset light » qui a comme conséquence la mise en franchise d'un grand nombre d'hôtels et l'éventuelle perte d'avantages sociaux pour les salariés travaillant dans les hôtels concernés.

Plusieurs sujets de négociations restent en suspens : c'est le cas de la création des nouveaux Comités de groupe, des fonds de solidarité Accor, ainsi que du (ou des) comité(s) européen(s). Sur ce dernier point, malgré une demande forte et unanime de l'ensemble des partenaires sociaux lors de la réunion du Comité d'Entreprise Européenne du 11 Mai 2017 à Genève, la direction d'Accorhotels n'a pas semblé vouloir prendre en compte cette proposition.

Si tel était le cas, les membres FO Accor ont demandé que la coordination reste à l'UITA et que des passerelles prenant par exemple la forme de « journées communes » entre les deux organisations soient instaurées.

En tant que première organisation syndicale chez AccorInvest (plus de 33 % de représentativité), l'ensemble de l'équipe FO Accor continuera à être vigilant pour l'intérêt des salariés, dans l'ensemble des structures AccorHotels et AccorInvest, mais aussi dans les hôtels managés et franchisés.

 Gilles d'Arondel
Secrétaire général FO Accor

Développer la formation accessible

Une formation au service du développement de la syndicalisation

Dans un contexte de libéralisation des relations sociales de plus en plus émietées par la loi Travail, la digitalisation et par l'ubérisation du travail, n'est-il pas légitime de se poser la question de l'avenir de nos organisations syndicales et de leur rôle social ?

Quel est le rôle de la formation syndicale en tant qu'élément essentiel de ce projet de renouveau ?

En effet, la plupart des structures et pratiques syndicales actuelles sont adaptées à la période passée mais peu outillées pour affronter la montée de la politique de marché ultralibérale désormais dominante et les comportements des employeurs qui en résultent. La réponse des syndicats consiste-t-elle à mettre de plus en plus l'accent sur l'établissement ? L'avenir du syndicalisme dépendrait-il de sa vitalité sur les lieux de travail et l'accompagnement effectif de nos élus et adhérents afin de répondre aux besoins immédiats des salariés ?

Pour ce faire, le développement d'une formation syndicale accessible, répondant aux besoins de chacune et de chacun, dès l'adhésion, au fur et à mesure des prises de responsabilités, puis tout au long de sa vie syndicale constitue un enjeu majeur pour la FGTA-FO.

La formation syndicale doit être complémentaire à la formation informelle par laquelle nos adhérents acquièrent différentes compétences dans l'exercice de leur mission mais qui ne suffisent absolument pas à contrecarrer les différentes stratégies managériales résolument tournées vers l'exclusion des syndicats des champs revendicatifs traditionnels.

Nous devons aussi dépasser le postulat par lequel il suffit de former nos adhérents aux différentes techniques de recrutement pour gagner le challenge de la syndicalisation. Au contraire, il est indispensable de travailler sur la qualité de la formation (préparation aux élections, la maîtrise de la négociation collective) ainsi que sur les outils (formation gratuite en ligne...) afin que l'adhérent monte en compétences et soit capable de révéler des injustices, de proposer une définition de l'intérêt collectif, de confronter l'employeur à ses responsabilités, de légitimer et d'organiser des mobilisations et de réagir à la contre-mobilisation du management (individualisation, référendum permis par la loi travail...).

Cette façon d'accompagner nos adhérents leur donnera l'assise nécessaire à leur développement et au développement de leur capacité de recrutement de nouveau... Dans la vraie vie, les travailleurs rejoignent les syndicats parce qu'ils leur associent un pouvoir qu'ils peuvent utiliser pour défendre leurs propres intérêts et qui excède leur pouvoir individuel.

Ce pouvoir syndical ne peut se concrétiser sans une formation de qualité qui propose aux adhérents une gamme très large de compétences censées promouvoir le militantisme et de contribuer davantage au développement de la syndicalisation.

En complément de son rôle dans le développement de

militantisme, la formation doit jouer un rôle aussi important dans l'accompagnement des adhérents à s'organiser et à se développer.

C'est dans cet esprit que la FGTA-FO a décidé de mettre en place un stage spécifique au développement de la syndicalisation et à cet effet, dans le cadre de la nouvelle stratégie fédérale orientée vers le développement de la syndicalisation et à la demande du Secrétaire général, l'INACS organise plusieurs stages au profit des représentants des sections syndicales et/ou des syndicats que vous souhaitez développer.

Notre objectif est l'accompagnement de près de 60 sections syndicales et nouveaux syndicats au cours de l'année 2017 et certainement cet objectif sera reconduit en 2018.

Le public concerné en priorité :

- 2 représentants de chaque section syndicale ;
- le secrétaire et le trésorier du syndicat que vous souhaitez développer.

Procédure d'inscription :

Contactez l'INACS qui vous transmettra un tableau à compléter avec les coordonnées des camarades à inscrire.

Chaque fédéral(e) est chargé(e) du suivi et de l'évaluation des résultats réalisés.

Ces stages sont gratuits, ils sont entièrement pris en charge par la FGTA-FO.

Cette évaluation doit se faire avec l'équipe formée et le fédéral qui veillera à ce que celle-ci lui fasse un point formalisé sur les avancées en terme de représentativité et du nombre d'adhérents 6 mois à un an après la date de la formation.

Cette étape est essentielle à la réussite de ce projet et cela lui donnera une véritable et réelle valeur ajoutée.

 Nabil Azzouz

Directeur de l'INACS



Point sur la taxation et la fiscalisation des chèques-vacances et des titres restaurant



1) Une taxation envisagée :

Le ministère de l'Économie étudie la possibilité de taxer les titres restaurant et les Chèques-vacances. Les Echos croient savoir que Bercy pourrait étendre le forfait social à certains revenus encore exonérés de cotisations. Le forfait social est une contribution de 4 % à la charge des employeurs, qui touche déjà des éléments extra-salariaux comme l'intéressement ou la participation.

Jusqu'à présent, les Chèques-vacances et les titres restaurant étaient exonérés au même titre que les avantages accordés par les comités d'entreprise ou encore les indemnités de rupture. Il faut dire que ces avantages sont profitables tant pour les employeurs que pour les salariés.

Ils ne sont pas soumis à cotisation sociale et ils ne sont pas imposables.

Arbitrage avant l'été

Une telle décision de les taxer dorénavant pourrait déclencher un tollé du côté des syndicats. Mais, le ministère de l'Économie pourrait mettre en avant le fait que ces rémunérations complémentaires se substituent en partie aux salaires. En clair, certaines entreprises auraient même augmenté les titres restaurant plutôt que d'augmenter les salaires. Depuis 2000, indique les Echos, les titres restaurant ont connu une progression de 42 %.

Rien n'est encore décidé pour l'instant. Des arbitrages devraient toutefois intervenir avant l'été.

2) Domaines d'utilisation :

Chèques-vacances : dépenses effectuées sur le territoire national (et dans l'U.E.) pour les vacances, les transports, les hébergements, les repas ou les loisirs (article L411-2 du Code du tourisme et L3262-1 du Code du travail).

Titres restaurant : paiement en tout ou partie d'un repas consommé au restaurant ou acheté auprès d'un restaurateur, d'un hôtelier restaurateur, d'un professionnel assimilé ou d'un détaillant en fruits et légumes (Bulletin Officiel des Finances Publiques – Impôts – Revenus Salariaux et Assimilés du 12/09/12 et article L3262-3 du Code du travail).

3) Les exonérations d'impôt sur le revenu pour les bénéficiaires :

Titres restaurant : dans la limite d'une participation employeur de 5,38 € (5,37 € en 2016) par titre (article 81-19° du Code Général des Impôts et L3262-6 du Code du travail), le bénéficiaire doit se conformer aux articles L3262-1 à L3262-7 du Code du travail).

La participation de l'employeur doit être au minimum de 50 % et au maximum de 60 %.

Chèques-vacances : dans la limite d'une participation

employeur (et du C.E.) égale au Salaire Minimum de Croissance : SMIC (1 466 € en 2016) pour une durée de 35 heures hebdomadaires de travail (articles 81-19° bis du Code général des impôts et L 411-5 du Code du tourisme) et au prorata si la durée de travail est inférieure à 35 heures.

4) Intérêts du Chèque-vacances

Motiver les salariés en augmentant leur pouvoir d'achat avec un coût très réduit en terme de charges sociales.

5) Les exonérations de cotisations sociales pour les contributions des employeurs (- de 50 salariés) et acquisitions par le C.E. (+ de 50 salariés) :

Chèques-vacances : pas de taxe sur les salaires et de cotisations sociales (sauf CSG, CRDS et versement transport dans les entreprises de moins de 50 salariés) dans la **limite de 30 % du SMIC** par an (440 € en 2016) sur une base mensuelle par an et par salarié bénéficiaire (articles L411-6 et 9 du Code du tourisme).

La fraction prise en charge par l'employeur doit être **plus élevée pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles** (article L411-10 du Code du tourisme).

La modulation de la prise en charge employeur en fonction de la rémunération du bénéficiaire doit avoir fait l'objet d'un accord de branche, d'entreprise ou d'une proposition du chef d'entreprise soumise à l'ensemble des salariés (Article L411-10 du Code du tourisme).

La contribution de l'employeur ne doit se substituer à aucun élément de rémunération (même article).

Participation employeur limitée en pourcentage de la valeur du chèque. Ce pourcentage varie en fonction de la rémunération et de la situation de famille du bénéficiaire : **plafond individuel** (Article L411-11 du Code du tourisme) :

- 80 % si la rémunération moyenne est, sur les 3 derniers mois, inférieure au plafond de la Sécurité sociale soit 3,269 € pour 2017,
- 50 % si la rémunération moyenne est, sur les 3 derniers mois, supérieure au plafond de la Sécurité sociale.

Ces pourcentages sont majorés de 5 % par enfant à charge (et 10 % par enfant handicapé) dans la limite de 15 % (décret 2009-1259 du 12 octobre 2009).

Enfin, la participation de l'employeur ne peut être supérieure à la moitié du produit du nombre total de salariés SMIC charges comprises ou SMIC brut (1 467 € en 2016) : **plafond global** (même article).

Titres restaurant : pas de taxe sur les salaires dans la **limite de 30 % du SMIC**.

■ Propos recueillis pour le magazine FGTA-FO HR



UNIPRÉVOYANCE

Santé et Prévoyance,
Action sociale et Services,
nous avons tant à partager.



SANTÉ • PRÉVOYANCE

**Votre protection sociale,
c'est notre métier !**

Pour toute information : contact@uniprevoyance.fr

www.uniprevoyance.fr

L'ex-Secrétaire fédéral Daniel Lesage devenu semeur de mots



Depuis que je suis en retraite, j'ai rangé ma panoplie de syndicaliste FO pour endosser celle d'écrivain. Attention, ne vous y trompez pas : je ne suis ni Hugo, ni Balzac !

Parce que mes ouvrages évoquent les particularités du monde rural et provincial (en l'occurrence la presque île du Cotentin en Normandie) et des faits de société fixés dans le temps, je me définis comme un auteur régionaliste. D'aucuns comparent parfois mon style d'écriture à René Fallet, l'écrivain auteur de *Les vieux de la vieille*, *La soupe aux choux*, *Le Beaujolais nouveau est arrivé*, (Denoël), entre-autres. Voilà qui est très flatteur. En fait, je suis qu'un laboureur qui sèment des mots sur du papier.

A l'image de ma trilogie (*trois récits romancés autobiographiques*) qui conte l'histoire d'un petit bêda (*paysan normand naïf*) durant les années 50 à 70, mon récent livre « **Les Horsains** remue-ménage dans le bocage » (Ed. Mots du Terroir) obéit à un désir de narrer un mode de vie de terroir au siècle dernier. Mais pas seulement ! L'avènement du libre-service en milieu rural, le sort des appelés du contingent confrontés au conflit algérien et le retour en métropole des rapatriés d'Algérie ajoutent du suspense à ce roman d'un réalisme absolu. «Les Horsains» se lit comme un thriller. Une histoire du siècle dernier d'une déconcertante actualité.

Avec « **La maison de la Frisée** » (Ed. Humussaire) - mention lors du prix Gustave Flaubert 2015, et « **Des villages Cotentinois 1939- 1944** » (six nouvelles - Ed. Mots du Terroir) – Prix national « Novella » 2014, je propose un panel de lectures traditionnelles, ou le quotidien des gens de peu, du petit peuple, ravit un grand nombre de lecteurs. Il m'arrive également de me livrer à l'humour décapant. « **Jeux de maux de la société laborieuse** » (Ed. eLDé) en est le plus bel exemple.

Bibliographie :

- « *Le petit Bêda* » (Ed. Isoète) > **14,50 €**
- « *Le temps des Copains* » (Ed. Isoète) > **14,50 €**
- « *Les Vieux de la Vieille* » et « *sous le bérets la rage.* » (Ed. Isoète) > **14,50 €**

- « *Des villages Cotentinois - 1939-1944* » (Ed. Mots du terroir) > **10 €**
- « *La maison de la Frisée* » (Ed. Humussaire) > **18 €**
- « *Les Horsains - remue-ménage dans le bocage* » > **15 €**
- « *Jeux de maux de la société laborieuse* » (Ed ; eLDé) > **5,50 €**

Contre réception d'un chèque du montant de (ou des) l'ouvrage ; libellé et adressé à : Daniel Lesage 27, rue des Oiseaux 50700 Valognes.

Le livre sera adressé par courrier postal au demandeur, dédié à la personne de son choix. Frais de port offerts aux adhérents FO (*préciser numéro de carte*).

En outre : pour toute commande groupée de plus de 10 exemplaires (Comité d'entreprise) un tarif préférentiel sera consenti. **Se renseigner** : daniel-lesage@wanadoo.fr - **Blog - facebook** : Daniel Lesage Auteur.

Ce que les lecteurs disent de « Les Horsains* »

« Une véritable petite perle qui nous plonge dans le Cotentin profond des années d'Algérie, ponctuée par l'arrivée des pieds noirs, trop souvent considérés comme des étrangers. Un livre à lire et à méditer ».

Hubert Lemonnier – Critique littéraire « La Presse de la Manche »

« Dans ce nouveau roman, Daniel Lesage, met sa plume au service de sa sensibilité et ses conviction humanistes, de celles qui permettent de ne pas complètement désespéré de l'Homme ».

Gérard Debard – une lecteur de la Drôme.

« Ce roman m'a dérangée, m'a interpellée, m'a beaucoup appris aussi de l'histoire. J'ai bien ri, aussi. Ce livre ne laisse pas indifférent. J'ai vraiment aimé ».

Laurence Métayer – Écrivaine de la Manche.

« Le livre devrait être enseigné dans toutes les écoles, ne serait-ce que pour apprendre aux jeunes et moins jeunes que la différence est source d'enrichissement. J'ai dévoré le bouquin ».

Daniel Dreux – un lecteur de la Sarthe

* Mot de langue française, qui en Normandie désigne l'étranger.

Propos recueillis pour le magazine FGTA-FO HR

« **Privilégier un dialogue constructif** »



Alain Lecardeur Délégué syndical FO Areas

Bonjour Alain, racontes-nous ton parcours professionnel ?

J'ai toujours travaillé dans la restauration, j'ai d'abord commencé ma carrière en province chez Quick où je suis resté pendant 7 ans, ensuite pendant 6 années, j'ai travaillé en boutique Paul à Montparnasse où j'avais de très bons contacts avec ma direction, ce qui m'a permis de revenir dans ma région natale à Poitiers.

J'ai donc repris la direction du point de vente là-bas. Depuis, nous sommes sur un nouveau concept de service à table, c'était un nouveau challenge pour moi que j'ai accepté avec plaisir, toujours dans l'optique d'apprentissage et d'organisation nouvelles.

Quelles sont les qualités requises pour exercer votre métier ?

Je dirais que les qualités requises pour exercer mon métier sont la proximité et l'écoute, d'abord avec mon équipe composée d'une vingtaine de personnes et également avec l'ensemble de notre clientèle. Il faut aussi savoir être polyvalent, être en caisse, en salle ou en cuisine, dès que le besoin se fait sentir. S'adapter à la demande de nos clients, être à l'écoute de ces derniers pour évoluer au mieux dans un contexte économique difficile.

Comment es-tu entré dans le syndicat FO et pour quelles raisons ?

De base, je suis issu d'une famille où le syndicalisme est courant...Je suis entré dans le syndicat Force Ouvrière en 2001, suite à la rencontre avec Denis Raguet, à l'époque Délégué syndical. J'ai eu comme un déclic, je me suis senti reconnu.

Pour moi, il était important d'appartenir à un syndicat qui n'adhère pas à un parti politique, avec des valeurs d'échange, de partage et d'écoute qui me ressemblaient.

Quelle place occupes-tu aujourd'hui au sein du syndicat ?

Je suis Délégué syndical et j'ai décidé d'entrer dans cette famille syndicale car il était important pour moi d'aider les personnes qui m'entourent professionnellement.

Mon premier but est de faire avancer les choses, d'agrandir l'équipe que nous sommes, afin de répondre à des problématiques nouvelles comme le burn-out qui n'est qu'un exemple parmi d'autres. De plus, le groupe Areas tend à se développer sur les années qui arrivent, de 1 800 salariés, nous allons être plus de 2 200 en 2018. Il va falloir sauvegarder ce dialogue constructif les uns avec les autres pour continuer d'avancer socialement.

Nous sommes appuyés par le CHSCT qui fait un travail exceptionnel, formé en partie par l'INACS, l'institut de formation de la FGTA-FO qui propose des stages multiples et variés qui nous permettent d'évoluer et d'avoir de meilleurs acquis et connaissances sur les problématiques que nous pouvons rencontrer.

Il y a aussi des personnes sur qui nous pouvons compter à la Fédération, Nabil Azzouz par exemple, qui nous aide dans la prise de décision, de position, qui nous apporte beaucoup de sécurité, de l'ouverture d'esprit, sans cesse prêt à trouver des solutions, une personne en qui j'ai toute ma confiance.

Je poursuivrai sur cette voie pour que les salariés soient reconnus et considérés pour le travail qu'ils fournissent chaque jour grâce à des idées nouvelles toujours dans le dialogue et la communication.

Dans le conflit, soyons dans une démarche d'écoute et force de proposition.

C'est dans cet esprit que je souhaite continuer dans la sérénité à défendre, rassurer et conforter mes collègues toujours dans un souci de respect, de sincérité et de justesse.

■ Propos recueillis pour le magazine FGTA-FO HR

Un service de qualité pour tous,
une attention pour chacun



Venez évoluer chez Areas !



N°3 mondial de la
Restauration de Concession



2 200 restaurants
et points de vente



21 600
collaborateurs



900 000
clients reçus au quotidien



12 pays :

France, Allemagne, Belgique, Luxembourg,
Espagne, Portugal, Italie, USA, Mexique,
Chili, République Dominicaine, Saint-Martin

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