

#123 LE MAG

FO 
FGTA
La force et la cohésion

SEPTEMBRE 2022

#MAGAZINE D'INFORMATIONS SYNDICALES DES SALARIÉS #DE L'AGRICULTURE
#DE L'ALIMENTATION #DES TABACS #ET SERVICES ANNEXES FORCE OUVRIÈRE



PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE :

**LE POINT SUR
LES SECTEURS
DE LA FGTA-FO...**

URGENT!
Recherche
personnel
qualifié
Merci 😊



#SUR LE TERRAIN

Les actualités
sur le terrain



#AVEC FORCE

Paritarisme



**#PORTRAITS
CROISÉS**

Virginie Courty
Daniel Delalin
FO AFASEC



#FORMATION

La préparation aux élections



#JURIDIQUE

La prime de partage
de la valeur

Engagés à vos côtés



Santé



Solidarité



Prévoyance



APGIS - Institution de prévoyance agréée par le Ministère chargé de la Sécurité sociale sous le n°930, régie par les articles L931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale. SIREN N°304 217 904 - Siège social : 12 rue Massue - 94684 VINCENNES cedex

apgis

apgis.com

ÉDITO #123



UNE ÉQUIPE FÉDÉRALE AU SERVICE DES SYNDICATS ET DES SALARIÉS

Cher(e)s camarades,

J'espère que vous avez profité de la trêve estivale pour vous ressourcer en famille et avec vos proches. La rentrée sociale s'annonce chargée et les salariés de nos secteurs ont plus que jamais besoin de toute notre mobilisation pour les défendre.

Sur le plan interprofessionnel, le gouvernement continue sa politique de l'offre basée sur l'austérité budgétaire.

Concernant l'Assurance chômage, le durcissement des conditions d'accès aux allocations et leur modulation en fonction de la conjoncture, FO rappelle son opposition ferme à tout projet visant à faire des économies sur le dos des plus précaires.

Les extras et saisonniers sont nombreux dans l'hôtellerie, la restauration et l'agriculture. Ils sont les premières victimes de cette réforme et la FGTA-FO ne les laissera pas tomber.

Après avoir été longuement combattu et repoussé, le projet de réforme des retraites fait son retour. Compte tenu de la pénibilité des métiers qui entrent dans notre champ de syndicalisation et du caractère injuste et inutile de ce projet de réforme, la FGTA-FO sera vent debout aux côtés de la Confédération pour s'y opposer.

Cet été, vous n'avez pas pu échapper au sujet de la pénurie de salariés largement relayé dans les médias. Nous y consacrons le dossier de notre magazine. La clef d'une attractivité retrouvée passe par la satisfaction de nos revendications : hausse du pouvoir d'achat face à une inflation galopante, prime de transport, révision des classifications, amélioration des conditions de travail, véritable politique de formation...

À l'heure où les dividendes versés aux actionnaires atteignent des records et que les salariés puisent dans leurs économies pour boucler leurs fins de mois, bien loin de l'abondance évoquée par le Président Macron, les « rustines » contenues dans la loi pouvoir d'achat ne sont pas à la hauteur des attentes et des enjeux actuels. J'en profite pour rappeler que si la Fédération n'est pas opposée la prime de partage de la valeur, ce sont bien les salaires qui constituent la priorité. Ce sont eux qui financent nos retraites et notre service public.

Autre sujet médiatique auquel vous n'aurez pas échappé cet été, les feux de forêts. Les premiers remparts contre ces incendies sont les salariés de droit privé de l'ONF que nous représentons. Ils ont subi ces dernières années de nombreuses suppressions de postes dénoncées par la FGTA-FO. La transition écologique a de nombreuses conséquences dans nos branches professionnelles. C'est désormais un thème dont nous allons pleinement nous emparer, preuve que notre Fédération peut et doit répondre aux aspirations de notre époque.

Enfin, après un Congrès de Caen réussi, et pour lequel je remercie chacun d'entre vous pour sa présence et ses interventions, une nouvelle équipe fédérale est en place. Je vous laisse découvrir les attributions de chaque fédéral(e), d'ores et déjà au service des syndicats afin de porter haut les revendications FO et négocier des accords qui amélioreront le statut des salariés.

Laurent Rescanières
Secrétaire général

SOMMAIRE #123

L'édito	3	Attributions	20-22
Sur le terrain	5-8	Actu	23-25
Des chiffres et des lettres	8	Formation	26
Avec force	9	L'enquête	27
Portraits croisés	10-11	Juridique	29-30
Le dossier	13-19		

www.fgtafo.fr

www.facebook.com/fgta.forceouvriere - twitter.com/fgtaFO





L'Art de la Viande



GRUPE BIGARD - Z.I. de Kergostiou - CS 70053 - 29393 QUIMPERLÉ CEDEX

Tél. : 02 98 06 24 24 - www.bigard.fr

#ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SYNDICAT FO SNV

OBJECTIF 50 % DE REPRÉSENTATIVITÉ !

Texte : Richard Roze, Secrétaire fédéral



L'AG du syndicat SNV (Société Nouvelle de Volaille du Groupe LDC) a eu lieu le 17 juin 2022 dans l'Orne (61), en présence de la secrétaire générale de l'union départementale de l'Orne et des élus de la FGTA-FO.

Le syndicat SNV fédère les adhérents des départements de l'Orne, du Loir-et-Cher, de la Mayenne et du Calvados. Une cinquantaine d'entre eux avait ré-

pondu présent à la convocation de l'assemblée générale. Le syndicat, qui compte près de 150 adhérents, est en constante progression depuis l'arrivée de Didier Dorsy et Victor Largillière, qui ont su quadriller le terrain des sept établissements couverts par le périmètre SNV, qui compte près de 2 200 salariés. Un travail de développement des adhésions a été mené plus spécifiquement sur le secteur de l'abattage. L'équipe FO, qui n'est jamais à court d'idée no-

vatrice, a mis en place un challenge à l'adhésion et a proposé une adhésion à 50 % (les 50 % restant pris en charge par le syndicat) si chaque adhérent parraine trois nouveaux adhérents.

La FGTA-FO peut compter sur une équipe syndicale structurée et impliquée au plus près des problèmes des salariés. La représentativité de FO chez SNV s'établit aujourd'hui à 48 % mais l'objectif de l'équipe est d'atteindre le seuil des 50 % lors des prochaines élections, qui se dérouleront entre janvier et novembre 2023. Ce seuil décisif des 50 % permettra à FO d'avoir la capacité de signer (ou ne pas signer) seul, sans craindre l'obstruction d'une opposition majoritaire. Pour arriver à cet objectif, un travail de développement est mené par l'équipe FO SNV dans plusieurs départements, tout particulièrement dans les établissements qui comptent encore des élus sans étiquette syndicale et dans ceux où FO n'est pas représenté. Félicitations à toute l'équipe FO SNV pour son implication et pour le travail mené...

#INCENDIES ET INTEMPÉRIES

LA FGTA-FO SOUTIEN LES PERSONNELS DES CAMPINGS SINISTRÉS DE GIRONDE

Texte : Elsa Lacoffe, Secrétaire fédérale



La FGTA-FO a signé en juillet 2022 le prolongement de l'accord APLD garantissant la pérennité des activités du secteur Hôtellerie de Plein Air (HPA) et de ses emplois. Cet accord inclut un élargissement des conditions de recours faisant suite à des sinistres, incendies, intempéries à caractère exceptionnel, inondations ou toute circonstance exceptionnelle ayant pour conséquence une réduction d'activité durable.

En signant cet accord, la FGTA-FO manifeste une fois de plus sa proximité avec les salariés du secteur, dont un grand nombre a été impacté par les incendies hors normes qui ont touché notre pays, et principalement la Gironde, durant l'été.

#AREAS FRANCE

UN COMITÉ DE GROUPE POUR MIEUX GÉRER LA SORTIE DE CRISE

Texte : Elsa Lacoffe, Secrétaire fédérale

Par suite de la cession, par Elior Groupe, de sa filiale Areas, n° 1 de la restauration de voyage en France, à PAI Partners le 1^{er} juillet 2019, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un Comité de groupe Areas France.

Restaurants d'autoroutes, de gares et d'aéroports, restauration de loisirs... le Comité de groupe Areas France est composé de dix sociétés :

- Areas Service
- HRC (autoroutes)
- ROC (stations-service et boutiques)
- ECP Restauration (Center parcs)
- Les sociétés Restauration sur aéroports
- Les sociétés Restauration sur gares

Le Comité de groupe Areas France comprend sept organisations syndicales. La répartition des élus, par collège et par OS, est la suivante :

OS	1 ^{er} collège	2 ^e collège	3 ^e collège	Total
CFE-CGC	-	-	-	
FO	3	1	1	5
CFDT	2	-	-	2
CGT	1	-	-	1
CFTC	-	-	-	
SUD	2	-	-	2
CAT	-	-	-	
Total	8	1	1	10

La FGTA-FO est majoritaire, avec 5 sièges sur les 10 que compte le Comité de groupe Areas France.

DES AMBITIONS... À SUIVRE DE PRÈS !

La première réunion du Comité de groupe Areas France s'est tenue le 13 avril 2022. Elsa Lacoffe, secrétaire fédérale FGTA-FO, y a été élue secrétaire du Comité de groupe Areas. Cette réunion a permis de faire le point sur la situation financière de l'entreprise et sur ses projets à court et moyen terme.

Il en ressort notamment que l'activité d'Areas France a été fortement impactée par la crise sanitaire, avec des répercussions importantes pour les salariés, malgré la mise en place du chômage partiel.

Le chiffre d'affaires de l'entreprise est ainsi passé de 647 M€ en 2019 à 370 M€ en 2020 et 285 M€ en 2021 !

Le groupe continue néanmoins à se projeter dans l'avenir, grâce à ses investissements sur l'ensemble de ses marchés, et des projets annoncés passant par :

- L'innovation, pour développer le portefeuille des marques et la digitalisation...
- L'humain, avec la formation et le développement des compétences pour mieux intégrer et retenir les salariés,
- L'environnement,
- La valeur ajoutée, avec des projets multiples pour l'organisation, l'investissement, la diversification, les nouveaux process...

Autant d'ambitions qui seront suivies de près par les élus FO lors des prochaines négociations, afin de répercuter, dans un esprit de partage équitable, les résultats obtenus aux salariés du groupe.

DES ACCORDS PORTEURS DE GARANTIES ET D'AVANCÉES SOCIALES

Par la signature de ces accords, FO a obtenu que les salariés :

- Puissent mieux se préparer en amont aux évolutions des métiers,
- Soient accompagnés avec méthode et efficacité dans leur reclassement, notamment par des actions de formations adaptées à leur profil et à leur projet professionnel,
- Bénéficient de conditions de travail améliorées par un encadrement au sein des entrepôts, de la modulation du temps de travail et de la polyvalence des emplois.

Le volontariat et le reclassement interne au sein de Metro sont les priorités de toutes les mesures issues des accords.

DES GARANTIES POUR UN VRAI SUIVI

Grâce à la création, au sein de Metro, d'un Observatoire des emplois et des compétences, les représentants du personnel disposent désormais de moyens de contrôle afin que les accords garantissent des droits effectifs aux salariés. Par cet observatoire, les élus pourront :

- Suivre la bonne application des dispositifs d'accompagnement négociés dans le cadre de ces accords,

• Anticiper l'émergence de nouveaux métiers, la transformation des métiers existants et les conditions de travail associées,

• Sécuriser paritairement les mécanismes de suivi et d'effectivité du volontariat et de l'application des mesures sociales d'accompagnement des dispositifs négociés.

En tant que syndicat responsable au service des salariés, FO FGTA Metro France a permis, par un dialogue social audacieux, que les transformations de Metro ne laissent personne au bord du chemin.

#CHARCUTERIE INDUSTRIELLE

4,7 % D'AUGMENTATION SUR LES MINIMA DE BRANCHE AU 1^{ER} SEPTEMBRE

Texte : Richard Roze, Secrétaire fédéral



La délégation de la FGTA-FO

Les organisations syndicales avaient demandé dès le mois de juillet à la FICT (Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes), la réouverture des négociations de salaires à la suite des deux augmentations du Smic (mai et août 2022). La date du 1^{er} septembre avait été retenue, avec comme unique point à l'ordre du jour la négociation des minima de branche.

Le jeudi 1^{er} septembre, la délégation FGTA-FO était composée de Stéphane Riffault, DSC Herta, Gilles Djabri, DSC Mardrange, de Michel Castro, DSC Fleury Michon, et Richard Roze, secrétaire fédéral FGTA-FO.

Pour rappel, la FGTA-FO avait été signataire de l'augmentation de salaire en début d'année 2022. La négociation s'était

conclue par une évolution des minima de branche qui évoluait selon les coefficients, soit du 125 au 160 entre 3,37 % et 4,19 %, et à partir du coefficient 165, une augmentation linéaire de 3,2 % au 1^{er} janvier 2022. Lors du tour de table, FO a revendiqué 5,5 % sur l'ensemble de la grille en insistant sur l'augmentation linéaire de toutes les catégories socioprofessionnelles (employés/ouvriers, techniciens/agents de maîtrise et cadres), avec comme argumentaire de ne pas écraser la grille des minima avec une inflation qui s'établit à près de 6 % sur 1 an. Les deux augmentations du Smic de mai et septembre 2022 avaient eu pour effet de positionner les neuf premiers coefficients en dessous du SMIC.

La FICT a fait un point rapide sur la situation économique de la filière. Les points à retenir sont les négociations commerciales avec la grande distribution, qui ont eu lieu à deux reprises sur l'année 2022 en février et en juillet, et la loi Egalim 2 qui a également permis aux entreprises de passer des hausses de prix.

Après plusieurs suspensions de séance, la délégation de la FICT est revenue avec une dernière proposition d'augmentation linéaire sur l'ensemble de la grille de 4,7 % applicable au 1^{er} septembre 2022, avec un premier niveau de grille à 1 691 euros. La FGTA-FO s'est positionnée favorablement en séance à cette ultime proposition de la FICT et nous sommes signataires de cet accord. À l'unanimité, les organisations syndicales ont demandé de se revoir dès le mois de janvier 2023 pour rouvrir les négociations salariales, anticipant une nouvelle augmentation du Smic.

L'augmentation cumulée de janvier et septembre 2022 a eu pour effet de faire évoluer les minima de branche de 9 %.

Cette augmentation de salaire de 4,7 % sur les minima de branche s'applique notamment aux entreprises dépourvues de délégués syndicaux et permettra aux équipes FO d'avoir une base pour rouvrir les négociations sur les salaires réels dans les entreprises.

#AGIR POUR NE PAS SUBIR

FO FGTA METRO FRANCE NÉGOCIE ET SIGNE DES ACCORDS PROTECTEURS POUR LES SALARIÉS

Texte : Alexandre Rault, Service communication



Les élus FO FGTA Metro à la rencontre des salariés pour présenter les accords

FO a pris ses responsabilités en négociant et en signant des accords portant sur des dispositifs de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), de rupture conventionnelle collective (RCC), de performance collective (APC) et de transition professionnelle (TransCo).

La finalité de ces accords est d'anticiper l'impact social des mutations organisationnelles et professionnelles de Metro et d'encadrer et sécuriser leurs conséquences sur l'emploi.

#JARDINERIE ET POUVOIR D'ACHAT

SAVEZ-VOUS PLANTER DES SOUS, À LA MODE, À LA MODE...

Texte : Pascal Saeyvoet, Secrétaire fédéral

Le dialogue social dans la branche de la jardinerie existe bien et se caractérise par sa maîtrise complète... par les quatre plus grosses enseignes du secteur.

Pour autant, le bilan des revendications portées par la délégation FGTA-FO - Adèle Marcou, DSC Botanic, Charlotte Blondel, DSC Truffaut, Gérard Paucod, négociateur de branches et Pascal Saeyvoet, Secrétaire fédéral FGTA-FO - est à ce jour positif.

Sur la partie santé, à la suite d'un courrier envoyé fin 2020, dans lequel la FGTA-FO demandait l'ouverture des négociations sur la mise en place d'un régime frais de santé, celui-ci a enfin été mis en place avec Agrica comme prestataire. Cette revendication était importante pour les salariés des jardinerie indépendantes, car il leur permettra d'être couverts par un

régime adéquat et d'un très bon rapport qualité prix.

Côté salaires, une première augmentation a été négociée en février 2022, et une deuxième a abouti fin juillet. Néanmoins, la FGTA-FO, qui est signataire, a pour objectif d'aérer la grille, beaucoup trop tassée à l'heure actuelle. Ainsi nous avons obtenu l'organisation d'une nouvelle réunion le 14 septembre 2022 pour y travailler. La FGTA-FO a déjà fait parvenir une liste de revendications et compte bien aboutir à une nouvelle grille salariale pour fin décembre 2022.

Classification : Un autre point important pour les salariés est la reconnaissance de

leur métier dans la classification. Chacun a fait constat qu'entre le contrat de travail signé et le réel travaillé, il y a un monde. Ainsi des négociations engagées depuis six mois permettront, avant mars 2023, une actualisation des postes et emplois, avec la reconnaissance de la polyvalence. En effet, au sein des jardinerie, les salariés n'occupent pas une seule fonction, mais multiplient les tâches annexes, réelles valeurs ajoutées pour les établissements concernés. Le temps de la moisson pour les salariés s'impose. Et comme le dit un proverbe : « la patience est un arbre dont les racines sont amères et les fruits savoureux. » Alors avancer pas à pas, pour l'inscrire définitivement dans le statut social des salariés de la jardinerie, cela s'appelle du réformisme, et notre délégation s'y emploie.

DES CHIFFRES ET DES LETTRES

#ÉLECTIONS CSE GROUPE BIGARD

LA PREMIÈRE PLACE EN LIGNE DE MIRE...

Texte : Richard Roze, Secrétaire fédéral

Avec plus de 60 établissements en France, le groupe Bigard emploie près de 15 000 salariés, soit le tiers des effectifs de la branche, qui en compte au total 45 000. Le nouveau cycle électoral a débuté fin mai 2022 et se terminera en novembre 2023.

Ces élections présentent un double enjeu pour la FGTA-FO :

1. au niveau de l'entreprise, car un taux de représentativité élevé pour FO permettra à nos élus de peser dans les prochaines négociations,
2. au niveau de la branche, compte tenu de l'importance du groupe en termes d'effectif.

Des réunions et conseils syndicaux ont été organisés tout au long de la dernière mandature afin de créer une dynamique et de renforcer le collectif FO, et aussi de sensibiliser les délégués sur l'enjeu électoral qui permet à notre organisation de porter ses revendications.

Les premiers résultats connus témoignent du travail de terrain réalisé par les équipes FO emmenées par Dominique Douin, coordinateur FO du groupe et par les DSC des entités : Catherine Martinel, Erwann Poinçon, Franck Alleaume et Brigitte Manciet. Ainsi :

- FO progresse sur le site Socopa Viandes de Châteauneuf-du-Faou (29) et reste majoritaire.
- FO, seule organisation syndicale sur la filiale Bigard Distribution (neuf établissements), conforte son fort taux de participation et atteint 100 % de représentativité.

- Sur le site Codevia à Caussade (82), FO progresse en nombre de voix et obtient quatre sièges sur les cinq que compte le CSE (deux de mieux par rapport aux dernières élections !)
- Sur le site historique de Quimperlé, qui abrite le siège social du groupe Bigard, (plus de 1000 salariés), FO a réussi à s'implanter et à atteindre le seuil des 10 % de représentativité, ce qui a permis de désigner deux délégués syndicaux et un représentant syndical, en plus des élus au CSE.

L'objectif de FO, pour ce cycle électoral, est de réduire l'écart qui nous positionne 2^e organisation dans le groupe Bigard. Merci et bonne réussite à toutes les équipes FO Bigard pour les prochaines échéances électorales.

#PARITARISME

FO SIGNE L'ANI POUR DÉFENDRE ET AMÉLIORER LA NÉGOCIATION PARITAIRE LA FGTA-FO PRÉSENTE DANS LA DÉLÉGATION

Texte : Alexandre Rault, Service communication



FO est signataire de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 avril 2022 « Pour un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation ».

La délégation FO était composée de Michel Beaugas et Lola Boucard (Confédération FO), Laurent Rescantières (FGTA-FO) et Jean-Yves Sabot (FO Métaux).

L'accord obtenu éclaire sur ce que doivent être le paritarisme de négociation et de gestion et les relations avec les pouvoirs publics. Il donne aussi des points de repère sur le déroulement optimal des négociations interprofessionnelles et de l'agenda social autonome.

FO a rappelé que les interlocuteurs sociaux n'ont pas besoin d'attendre l'intervention de l'État pour créer de la norme, et que les accords obtenus doivent avoir pour vocation d'être normatifs. C'est pourquoi l'accord dénonce l'usage abusif par l'État de lettres de cadrage qui faussent les négociations.

Parmi les nombreux points forts de ce texte obtenus par FO et qui en justifient sa signature, figurent donc les éléments suivants :

- Suppression de toute référence à la représentativité telle que définie par la loi de 2008,
- Suppression de l'idée d'un dialogue social territorial normatif, afin que tous les salariés bénéficient des mêmes avancées au niveau national.

Pour la FGTA-FO, les négociations entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales de salariés doivent se dérouler au niveau national afin de créer, dans chaque branche professionnelle, de la norme qui constituera ensuite un socle de base à améliorer dans les entreprises par la négociation.

La FGTA-FO se félicite que cet ANI redonne sa vraie place au dialogue social paritaire. En aucun cas, les partenaires sociaux ne doivent endosser le rôle de « co-législateurs ». FO, en toute indépendance, revendique, négocie et contractualise.

Les interlocuteurs sociaux ont été, à maintes reprises, les précurseurs d'avancées considérables pour les travailleurs. Le dialogue social national et interprofessionnel doit être encouragé afin de permettre que, sur tout le territoire, les travailleurs bénéficient de droits garantis et de progressions sociales constantes.

Les représentants des employeurs et les organisations syndicales de salariés sont toujours capables de s'entendre et de créer du progrès social, preuve en est la signature de cet accord.

VOUS POUVEZ RETROUVER D'AVANTAGE D'INFORMATIONS SUR L'ACCORD AINSI QUE L'ANI DANS SON INTÉGRALITÉ SUR LE SITE INTERNET FÉDÉRAL :

<https://www.fgtafo.fr/2022/06/10/fo-signe-lani-pour-defendre-et-ameliorer-la-negociation-paritaire/>



#VIRGINIE COURTY

UNE MILITANTE ÉPANOUIE, DISPONIBLE ET IMPLIQUÉE

Texte : Propos recueillis par Daniel Lesage

Virginie Courty, élue au CSE de la compagnie Montagne Noire de Narbonne (établissement de salaison d'environ 105 salariés, filiale du groupe Cooperl), inspire d'emblée la sympathie. Accompagnée par le syndicat FO dans l'amélioration des conditions de vie au travail de ses collègues, elle s'investit pleinement au quotidien. Une activité militante exclusive, dans laquelle la « contrôlease qualité » qui exerce aussi le mandat de représentante syndicale FO au CSE central, donne le meilleur d'elle-même à la plus grande satisfaction de ses mandants.

« À Montagne Noire, il n'existait aucune structure syndicale. C'est le rachat de l'entreprise en 2017 par le groupe Cooperl Arc Atlantique qui a contribué à mon engagement syndical. Lors des élections, sans qu'on me sollicite, j'ai décidé d'adhérer à FO - implantée au sein du groupe - et demandé à figurer sur les listes aux élections professionnelles. M'impliquer et améliorer la vie au travail était une démarche qui me taraudait depuis ma titularisation en CDI en 2014.

Si mon affiliation au syndicat FO fut un concours de circonstances, avec le recul du temps, je peux affirmer que je ne regrette pas mon affiliation à l'organisation. J'ai trouvé à FO tous les composants qui me permettent aujourd'hui d'être influente auprès de mes collègues de travail. Ma participation à la conférence

professionnelle, à Caen en juin 2022, a été riche d'échanges avec des camarades d'autres établissements.

APPRENDRE DES AUTRES

Lors de ma prise de parole à cette conférence, j'ai compris qu'on n'était pas là pour juger la qualité de mes prestations militantes mais bien plus pour écouter et apprendre des autres.

Ma motivation s'est accentuée et je peux dire aujourd'hui que je m'épanouis dans mon mandat d'élue au CSE. Une instance incontournable, qui me permet d'être informée de l'évolution de l'entreprise et d'émettre des avis. Autant d'éléments déterminants pour mieux appréhender le devenir de l'entreprise et sécuriser le personnel.

Et ce d'autant mieux que j'ai pu acquérir de solides connaissances grâce aux nombreux stages de formation syndicale auxquels j'ai pu participer. Je trouve auprès de l'UD FO de l'Aude et de son secrétaire général Marc Adivèze, ainsi qu'à la FGTA-FO et la disponibilité de Richard Roze, secrétaire fédéral, toute l'assistance dont j'ai besoin pour exercer au mieux mon mandat. Dans ces instances syndicales, nous sommes écoutés, entendus et aidés. Un gage d'efficacité dont nous espérons tirer profit lors des prochaines élections de novembre prochain. Nous nous attachons à présenter des candidats qui expriment un réel désir de s'impliquer, défendre, et améliorer les conditions de vie au travail. Et par-là même, renforcer le syndicat FO au sein de l'entreprise. »



#FO AFASEC

LA COURSE AU DÉVELOPPEMENT

Texte : Propos recueillis par Alexandre Rault
Service Communication



#DANIEL DELALIN

LA GRANDE DISTRIBUTION NE FAIT PAS RÊVER...

Texte : Propos recueillis par Olivier Grenot

Titulaire d'un BEP agroalimentaire, Daniel Delalin est embauché le 12 janvier 1988 au magasin Cora de Flers, dans le Nord en tant qu'employé libre-service. Il y travaille encore aujourd'hui comme réceptionnaire ! À 57 ans, père de deux filles de 22 et 20 ans, Daniel gravit tous les échelons de la charge syndicale dans ce même magasin : délégué du personnel en 1992, délégué syndical en 1994, il est à présent secrétaire du CSE de Cora Flers, secrétaire de la CSSCT, délégué syndical central du groupe Cora et président du Conseil des prud'hommes de Lannoy. En 2014, il a obtenu avec mention le diplôme universitaire de l'environnement juridique de la santé au travail.

« J'ai adhéré à FO dès les années 90 ; Ce que j'aime chez FO, c'est qu'on a beaucoup de liberté dans nos actions syndicales, on est indépendants des uns des autres... On ne fait pas de politique, on est là pour les salariés, on peut faire beaucoup de formation et on peut évoluer à l'intérieur de l'organisation. » L'action du délégué syndical se mesure à ses résultats : « La représentativité de FO dans mon magasin, c'est 100 %. Il y a 61 magasins dans le groupe, dont 18 sans aucune organisation syndicale. FO est deuxième à 24 %, derrière la CFTC. On n'a pas la majorité, mais on ne peut pas faire sans nous ! »

Les principales avancées obtenues : une remise de 10 % sur les achats, une remise sur les carburants, une grille de salaire propre à Cora, un super contrat de prévoyance, une sixième semaine en RTT, un accord sur le travail du dimanche... « Pour les salaires, les récentes augmentations du Smic bloquent la grille. On est en train

de négocier, pour janvier 2023, en plus des niveaux A et B, un niveau C qui mettra l'ancienneté en priorité. »

Daniel est confiant pour le développement du syndicat au sein de l'enseigne : « J'ai un adjoint à Lens, Vincent Lepetz, un jeune, à Massy Jean-Claude Benon, et à Verdun Thierry Prudhomme, des anciens comme moi sur qui je m'appuie beaucoup... On est autonomes mais toujours en concertation avec notre fédérale Angélique Bruneau, nous sommes très bien formés. En 2023, on va entrer dans un nouveau cycle électoral. L'objectif, c'est bien sûr de dépasser les 24 % ! On vient de créer des nouvelles sections à Saint-Quentin, Dunkerque, Val d'Yverres et Évreux. »

L'équipe FO a négocié et obtenu des primes pour une nouvelle organisation des magasins, dont elle était partie prenante : primes de remplissage, de polyvalence, de compétence dans différents secteurs. « La relation avec la DRH est très bonne.

Elle se positionne en vrai partenaire social. On n'est pas toujours d'accord, mais il y a une bonne volonté et on arrive à avoir des avancées pour les salariés. On obtient un consensus, notamment des reclassements plus faciles pour des personnes handicapées, des mutations à travers le groupe, des aménagements d'horaires pour circonstances familiales... »

Daniel est inquiet pour l'avenir du secteur : « Les nouvelles générations qui arrivent dans le monde du travail n'ont pas les mêmes ambitions que nous. La grande distribution, ça ne les fait pas rêver... Ils aspirent à autre chose. Et d'abord à profiter de la vie ! Alors ils viennent... et repartent très vite. Pour eux, le salaire est une donnée importante, mais les conditions de travail sont devenues la priorité et la grande distribution, dans sa recherche de productivité, peut être amenée à oublier l'essentiel : le dialogue social et la qualité de vie au travail améliorent à eux seuls les conditions et le bien-être au travail ».

Depuis 1988, l'AFASEC (Association de Formation et d'Action Sociale des Écuries de Courses) accompagne le développement du secteur des courses hippiques. Avec près de 700 élèves par an et 260 salariés répartis sur dix sites et un siège social, son objectif est de former les jeunes aux métiers des courses mais aussi d'accompagner les salariés en proposant de nombreux services : écoles, résidences, assistances sociales, crèches, etc. Sophie, déléguée syndicale, nous présente l'action et les objectifs du syndicat FO, passé majoritaire lors des dernières élections.

BONJOUR SOPHIE, VOS ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES SE DÉROULENT L'ANNÉE PROCHAINE. QUEL EST L'OBJECTIF DE FO ?

Pour mieux fédérer les adhérents de l'AFASEC et nous développer sur l'ensemble des sites, nous avons créé cet été le syndicat national FO AFASEC. L'objectif est donc de faire des adhésions et de progresser encore dans notre représentativité afin de peser davantage dans les négociations pour obtenir au maximum la satisfaction de nos revendications. Par exemple, au sein de l'AFASEC, la structure EPONA embauche des salariés qui ne peuvent plus monter à cheval pour travailler dans les espaces verts. Ces salariés sont payés au SMIC et n'ont pas toujours des conditions de travail évidentes. FO entend donc amé-

liorer leur statut. Auparavant, les salariés hésitaient à franchir le pas de l'adhésion mais aujourd'hui, on constate une évolution des mentalités sur le sujet.

COMMENT L'EXPLIQUES-TU ?

Les élus FO sont présents sur le terrain, on échange beaucoup avec les salariés pour les soutenir et bien sûr les accompagner en cas de besoin comme pour les entretiens préalables. Avec l'aide de la Fédération, FO AFASEC a développé sa communication pour informer les salariés sur les négociations en cours. Ça nous donne du crédit et les gens viennent vers nous pour avoir plus de renseignements, ce qui crée du lien et donc des adhésions.

NOUS SOMMES LE LIEN QUI ASSURE AUX SALARIÉS DE LA BRANCHE COIFFURE UNE PROTECTION SOCIALE DE PROXIMITÉ.



PROTÉGEZ VOS SALARIÉS GRÂCE À L'OFFRE SANTÉ LABELLISÉE PAR VOTRE BRANCHE.

- **Bénéficiez d'une protection sociale de qualité, complète** (une base et 3 options) et conforme au 100 % santé, à tarif maîtrisé.
- **Accédez facilement aux nombreux services de votre contrat collectif :**
 - > Espace adhérent accessible à tout moment,
 - > Consultation médicale à distance,
 - > Aides individuelles grâce au fonds social de la branche, pour les salariés en difficulté financière.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur :
coiffurevitalite.fr



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-007

**AÉSIO
MUTUELLE**
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

#PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE EN FRANCE

LES RAISONS... ET LES SOLUTIONS PRÉCONISÉES PAR LA FGTA-FO

Textes : Olivier Grenot et Alexandre Rault



France, pays des paradoxes ? Si le taux de chômage a nettement diminué ces dernières années (7,3 % au deuxième trimestre 2022, contre 10,5 % en 2015), le pays compte encore actuellement 5 152 000 personnes inscrites à Pôle Emploi (près de 3 millions en catégories A - sans emploi -, les autres en catégories B et C - activité réduite).

D'un autre côté, d'après les derniers chiffres de la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), le nombre d'emplois vacants en France (c'est-à-dire le nombre de postes libres pour lesquels des démarches actives sont entreprises pour trouver le candidat convenable) s'élevait à 368 100 au 1^{er} trimestre 2022, soit une hausse de 75 % par rapport au trimestre 2019. En juin, 58 % des entreprises interrogées étaient concernées par le sujet, selon la Banque de France. Il y a un an, le niveau était à 37 %.

Alors la question pourrait se poser : Pourquoi les demandeurs d'emploi ne se précipitent-ils pas sur ces postes à pourvoir ? Question simple... Mais réponse complexe. Car les raisons sont multiples, cumulatives... à la fois socio-économiques, psychologiques et conjoncturelles.

1. Pour rapprocher les deux problématiques (chômage important d'une part et manque de main-d'œuvre

d'autre part), il faudrait d'abord que les chômeurs et les postes se trouvent dans le même environnement, un lieu proche, une même région... C'est rarement le cas : les demandeurs d'emploi sont disséminés dans toute la France et la grande majorité des postes à pourvoir (environ 80 %) sont localisés dans les grandes métropoles urbaines.

2. Il faudrait surtout que les métiers proposés soient attractifs en termes de salaires et de conditions de travail. Dans leur rapport, la Dares et Pôle emploi identifiaient alors deux causes majeures : la précarité de l'emploi et les conditions de travail. Effectivement, les secteurs où la main-d'œuvre vient à manquer sont essentiellement composés de métiers peu attractifs, car ce sont souvent les conditions de travail qui découragent les demandeurs d'emploi :

- La pénibilité des tâches : port de charges lourdes, bruit, travail répétitif, postures pénibles, exposition à des agents chimiques.
- Les difficultés psychosociales : travail dans l'urgence, tensions avec la hiérarchie, la clientèle, les collègues...
- Les contraintes horaires : heures de travail changeantes, coupures importantes, travail de nuit, travail le week-end...
- La politique salariale de l'employeur et la gestion des ressources humaines : négociations

difficiles ou bloquées, management tyrannique, environnement dégradé, sans oublier l'image globale de l'entreprise...

- Il faudrait aussi que ces métiers soient assez pérennes pour justifier un déménagement, qu'ils soient compatibles avec les nécessités familiales. Il faudrait également tenir compte des qualifications, de l'antériorité dans les métiers, de la formation... Tout métier s'acquiert, et cela prend des mois ou des années !
- Un autre critère entre en ligne de compte : environ un million d'emplois ont été créés et pourvus depuis 2019, or le nombre d'actifs, en poste ou en recherche d'emploi est resté stable en France depuis 2017, avec pour conséquence un manque de réserve de main-d'œuvre. L'immigration économique serait-elle une solution ? Pas dans les faits : la grande majorité des immigrés récents ne sont pas « employables » à court terme, et les employeurs traînent des pieds, invoquant des problèmes de langue ou de formation. Des tentatives ont eu lieu cet été, avec notamment la mise en place dans l'hôtellerie restauration d'une campagne de recrutement de travailleurs saisonniers en Tunisie via une plateforme créée par la profession, HCR Emploi. Mais la solution migratoire et le travail détaché utilisés dans certains secteurs posent la question du dumping social et des conditions d'accueil.

LA « GRANDE DÉMISSION » : LES JEUNES EN QUÊTE DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- On peut aussi déceler une autre raison à cette grande pénurie de main-d'œuvre : ce qu'on appelle la « quête de sens ». La crise sanitaire a joué un rôle moteur dans la « Grande démission », réalité majeure outre-Atlantique et en phase ascendante chez nous. Un nombre élevé de travailleurs ont choisi une réorientation radicale, quittant des métiers pénibles et mal rémunérés. Fin 2021 et début 2022, le nombre de démissions a atteint un niveau historiquement haut : 520 000 par trimestre, dont 470 000 démissions de CDI (Dares).

Selon un sondage de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, 43 % des actifs envisagent de quitter leur emploi dans les deux ans pour un travail qui a plus de sens.

Ce phénomène touche principalement les jeunes actifs. Pour eux, le salaire n'est plus la motivation principale, leur priorité serait plutôt le bien-être au travail.

Où sont passés ces salariés ? Après avoir démissionné, ils ont pour la plupart retrouvé des emplois plus conformes à leurs aspirations... dans la grande distribution, la logistique, ou d'autres univers professionnels plus en phase avec leur vision de la société et du travail. Les chiffres sont parlants : le nombre de moins de 25 ans en recherche d'emploi a baissé de 22,8 % depuis un an ! Et l'on a vu que les emplois salariés ne sont pas pour eux le seul vivier professionnel : nombreux sont ceux qui ont choisi de se lancer, de se mettre à leur compte en « free-lance », comme autoentrepreneurs, de créer une entreprise ou une activité qui « matche » avec leurs valeurs, leurs aspirations...

- Autres causes qui expliquent l'explosion du nombre d'emplois vacants :

- L'inadéquation entre les formations proposées et les besoins réels du marché du travail
- Le nombre important de départs à la retraite (800 000 par an)
- La forte augmentation du coût du carburant qui, dans les zones rurales, rend souvent l'emploi moins « payant » que le chômage.

Et c'est sans doute pourquoi, dans les entreprises, face à l'ensemble de ces problématiques de pénurie, le rapport de force entre employeurs et postulants a tendance à changer. Bien souvent désormais, ce sont les jeunes en recherche d'emploi qui réussissent à imposer leurs conditions aux recruteurs, exigeant notamment un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale. « C'est à prendre ou à laisser, vous n'êtes pas la seule entreprise à embaucher sur le marché et dans la région ! » Une injonction inimaginable il y a à peine deux ans.

DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

Les difficultés de recrutement que connaissent les entreprises ont largement animé les débats politiques et médiatiques de l'été. La FGTA-FO, qui déplore le manque d'avancées pour l'amélioration des garanties et des salaires lors des négociations en branche professionnelle depuis de nombreuses années, n'a eu de cesse d'avertir les délégations employeurs :

« Si vous voulez les bonnes réponses à vos problèmes de recrutement, posez-vous les bonnes questions ». L'amélioration du statut des salariés est la clé de voûte de la pérennité des secteurs professionnels.

Lors des débats à l'Assemblée nationale, plusieurs députés, dont des élus de la majorité, ont avancé le fait qu'augmenter les salaires allait créer une spirale inflationniste qui, in fine, serait néfaste pour le pouvoir d'achat des salariés. À l'heure où les ménages souffrent déjà d'une inflation record, cette politique de l'offre n'apporte aucune solution concrète à la pénurie de main-d'œuvre qui est aujourd'hui le principal frein à la croissance en France alors que le chômage demeure élevé. Aussi, dans un contexte où les profits sont largement redistribués sous forme de dividendes (et où le taux d'investissement ne suit pas), la Banque de France n'observe aucune spirale prix-salaires malgré une hausse des rémunérations (âprement négociée), et annonce que l'inflation devrait revenir à un niveau moins élevé en 2024. Il est temps pour les employeurs et l'État de prêter une oreille attentive aux revendications de notre Fédération afin de développer l'attractivité des métiers.

Selon le gouvernement, pour atteindre le plein-emploi, la solution serait de valoriser le travail en durcissant les conditions d'accès aux aides sociales, comme l'illustre notamment la réforme de l'Assurance chômage (il faut par exemple avoir travaillé six mois au cours des 24 derniers mois, et non plus quatre, pour ouvrir des droits à une allocation-chômage) ou bien encore le projet de conditionnement de l'obtention du RSA à l'obligation de consacrer 15 à 20 heures par semaine à une activité. La FGTA-FO et la Confédération FO dénoncent ces politiques, qui visent à faire des économies sur le dos des demandeurs d'emploi et créent de la précarité.

Pour la FGTA-FO, il faut valoriser le travail et non dévaloriser les chômeurs. Il est nécessaire d'être à l'écoute des attentes et des besoins des salariés pour développer l'attractivité des métiers et assurer la pérennité des secteurs professionnels.

Le FGTA-FO Magazine a interrogé les membres du Bureau fédéral pour recueillir leurs constats sur la crise du recrutement dans les branches dont ils ont la charge, et les pistes qu'ils envisagent pour y remédier.

LA PAROLE AUX SECRÉTAIRES FÉDÉRAUX

PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE : LA SITUATION DANS LES SECTEURS DE LA FGTA-FO

Textes : Témoignages recueillis par Alexandre Rault, Service communication



NABIL AZZOUZ - HCR

« Dans la branche de l'hôtellerie-restauration, c'est la première fois que la situation est aussi tendue... Ceux qui ont travaillé cet été ont tiré sur la corde. La surcharge de travail a explosé et certains ont dû faire un métier qui n'était pas le leur. Certains employeurs « conservateurs » n'ont pas su s'adapter aux nouvelles attentes des salariés. Les jeunes veulent pouvoir garder du lien social, avoir un week-end libre par mois par exemple. La crise du Covid et les confinements ont fait office de « détonateur ».

Si les négociations sont difficiles en matière de salaire, elles sont quasi inexistantes sur les conditions de travail. Nous souhaitons par exemple réduire les coupures et obtenir des compensations financières systématiques, position que le patronat ne partage pas.

Par ailleurs, le récent revirement des organisations patronales sur l'accord relatif au remboursement des frais de santé est un non-sens qui prive les salariés de garanties solides, nuit à leur pouvoir d'achat, et donc à l'attractivité.

La pénurie de saisonniers dans l'hôtellerie-restauration se chiffre en dizaines de milliers. Ce n'est pas une surprise pour FO : le secteur a vu fuir 237 000 salariés pendant la crise et compterait 100 000 professionnels

manquants. La FGTA-FO a établi et transmis aux interlocuteurs sociaux sa liste de revendications en faveur des saisonniers avec, notamment, la reconduction tacite des contrats et une meilleure reconnaissance des compétences et positionnement dans la grille de classifications au fil des saisons.

Les extras ont été nombreux à changer de métier avec la crise sanitaire. La réforme de l'Assurance chômage les plonge un peu plus dans la précarité. La FGTA-FO revendique l'ouverture d'une réelle négociation de branche sur les contrats des extras avec une vraie couverture santé, la reconnaissance de l'ancienneté et l'abrogation de la réforme de l'Assurance chômage. »



ANGÉLIQUE BRUNEAU - GRANDE DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS

« Dans le commerce de gros, il y a beaucoup de débauchages de salariés qui ont des compétences techniques et les entreprises qui subissent cette loi de l'offre et de la demande peinent à recruter des salariés formés. Il faut travailler à conserver les plus anciens et encourager le transfert des savoir-faire aux plus jeunes.

Dans la grande distribution, nous connaissons des difficultés importantes avec l'extension des accords. Aujourd'hui, c'est la grille de salaires négociée en 2021 qui est applicable,

avec plusieurs niveaux en dessous du Smic. D'un côté, la loi sur le pouvoir d'achat menace de fusionner les branches professionnelles qui tardent à ajuster leur grille de rémunération pour tenir compte de l'évolution du Smic, et de l'autre, lorsque l'on parvient à trouver un accord, les extensions prennent beaucoup trop de temps. Les salariés perdent donc du pouvoir d'achat et l'image du secteur s'en ressent auprès des jeunes. »



CHRISTIAN CRÉTIER AGROALIMENTAIRE

« La pénurie de main-d'œuvre frappe l'ensemble des métiers des industries alimentaires diverses et de la boulangerie industrielle.

La raison principale de ce manque d'attractivité est bien sûr les salaires mais d'autres facteurs ont été identifiés.

Déjà, il faut conserver les salariés qui sont arrivés dans ces secteurs, souvent par défaut, à la suite d'une orientation par Pôle emploi ou les agences d'intérim. Le manque d'accueil et de suivi des nouveaux salariés ne favorise pas leur intégration dans les entreprises et conduit à de trop nombreux départs.

La FGTA-FO travaille sur la création d'une charte de bonne conduite pour l'intégration des salariés : entretiens, formation, suivi, etc.

Par ailleurs, les jeunes n'envisagent même pas de chercher un emploi dans les industries. Cela ne fait plus partie de leur culture et de leurs centres d'intérêt et puis les contraintes sont nombreuses : horaires décalés, tenue de travail, températures, bruit des machines, poussière, etc.

Dans la boulangerie industrielle, nous sommes en période de test avec une association (Tous tests possibles) qui



va chercher des personnes, notamment des quartiers défavorisés, qui sont motivées et qui ont des compétences, pour les mettre en lien avec les entreprises qui recrutent. L'idée devra plaire à l'ensemble des acteurs de la branche car ce projet visera à compléter les dispositifs de recherche d'emploi.

La formation est aussi importante, notamment auprès de populations trop souvent oubliées. Aussi, dans la boulangerie industrielle, nous proposons déjà des CQP vers les métiers du secteur dans les centres carcéraux par exemple et travaillons aujourd'hui avec l'IGAS. »



NATHALIE DENIS GRANDE DISTRIBUTION

« Dans les entrepôts de la **Supply Chain**, la pénurie de préparateurs de commandes a été considérable cet été, avec de lourdes conséquences puisqu'il n'y avait pas assez de per-

sonnel par rapport aux volumes à traiter. Résultat : les salariés ont dû travailler 55 heures par semaine pendant deux semaines !

Un préparateur commence à 1800 euros brut et peut percevoir une prime de productivité (qui ne s'obtient pas si facilement). Cela ne suffit pas pour attirer les jeunes, et ce pour plusieurs raisons :

- Travail physique avec des charges lourdes
- Travail le samedi, de nuit, ou très tôt le matin
- Travail dans le froid (températures négatives ou à peine supérieures à 0°)

L'automatisation ne suffit pas pour supprimer la pénibilité et les salariés sont usés. Comment se projeter dans une carrière de préparateur à plus de 60 ans ? Avec un vieillissement des effectifs, l'entreprise a de quoi être inquiète et les salariés aussi pour leur charge de travail. FO tente de trouver des solutions pour attirer le plus jeunes. Nous échangeons beaucoup avec les salariés et la direction dans la perspective d'un accord sur l'organisation du travail. L'idée serait de réduire le nombre de jours travaillés pour donner plus de jours de repos, mais cela aurait bien sûr pour effet d'augmenter le nombre d'heures par jour. Il faut donc trouver un équilibre entre ce qui peut convenir aux salariés, être économiquement viable pour la Direction, et qui pourrait attirer les plus jeunes. »



MICHEL ENGUELZ - CARREFOUR

« Le terme de pénurie de main-d'œuvre est mal adapté, je dirai plutôt que les salariés subissent une pénurie de métiers adaptés à leurs aspirations.

Dans les métiers de la **logistique** dits « sur la dalle » (préparateurs, caristes), Carrefour a du mal à conserver les salariés.

Sur les points de vente, la situation est différente puisque la direction de Carrefour a elle-même souhaité ralentir les embauches. Les emplois sont moins physiques mais plus précaires (horaires décalés, travail le week-end, temps partiels). Cela n'attire évidemment pas les salariés qui souhaitent concilier vie professionnelle et vie privée.

Dans les sièges, on constate que la crise sanitaire a habitué les cadres à avoir plus de temps pour eux. Ils y ont pris goût et hésitent davantage à s'engager sur le long terme dans l'entreprise. Certains refusent même des CDI.

Globalement, les salariés ont des attentes plus qualitatives qu'auparavant sur le métier qu'ils souhaitent exercer. Le salaire est toujours un critère important mais la pénibilité et les conditions de travail en général font l'objet d'une plus grande attention. Comme il y a plus d'offres d'emplois disponibles, à salaire égal, les salariés prennent le temps de vraiment rechercher le job qui va leur correspondre le mieux. »



ELSA LACOFFE - HCR

Dans l'**hôtellerie de plein air**, les entreprises ont vécu une saison très compliquée vis-à-vis du recrutement, notamment dans les métiers suivants : ménage, entretien, accueil, réception, et restauration. De plus, il y a eu de nombreux arrêts de travail (en dehors du Covid), des démissions en cours de contrat, des désistements sur les contrats d'embauche en dernière minute également.

Dans le secteur restauration (cafétérias qui englobent du HCR et point de ventes de restauration rapide), les grosses difficultés de recrutement ont eu pour conséquence une surcharge de travail pour le personnel restant. Ce manque d'attractivité a diverses origines :

- Le personnel doit être flexible et hyper polyvalent pour répondre aux ouvertures de points de ventes, ce qui a pour conséquence un épuisement des équipes, un gros « ras-le-bol » se fait sentir,
- Le rattrapage des grilles de salaires pour lutter contre l'inflation ne motive pas les recrutements. Les prochaines négociations de salaires ne seront pour autant pas faciles,
- La classification n'est plus « le levier » de motivation,
- La formation professionnelle est affichée comme étant un des outils d'intégration, mais c'est un leurre à mon sens, France Compétences ayant d'autres projets.

Malgré la mise en place de primes de cooptation (pour inciter les salariés à faire le recrutement à la place des RH...) des emplois restent vacants. Le manque de personnel a incité à modifier les horaires d'ouverture des restaurants avec des effets sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. La FGTA-FO entend aborder ce point lors des prochaines

négociations de branche. Pour modifier le « regard » sur les emplois du secteur, des accords QVT doivent être négociés prochainement. La FGTA-FO sera force de proposition.

La pénurie de main-d'œuvre en sortie de « crise sanitaire » marque une nette différence avec les années passées. Dans les futures négociations, les employeurs devront être à l'écoute des organisations syndicales pour intégrer ce changement dans les attentes des salariés (salaires, reconnaissance, intégration, participation, intéressement, motivation des équipes, respect des équipes, organisation). »



DIDIER PIEUX AGROALIMENTAIRE ET ARTISANAT

« Dans l'**agroalimentaire**, la pénurie de main-d'œuvre ne se limite pas à la question du pouvoir d'achat. Le côté humain du travail a trop longtemps été mis de côté, ce qui a conduit à une véritable défiance de la nouvelle génération envers les métiers de ce secteur. Les jeunes qui ont vu leurs parents travailler par défaut sur des postes pénibles et répétitifs, faire les 3/8, être payés au Smic et s'abîmer la santé, ont toutes les raisons de ne pas



vouloir connaître la même trajectoire professionnelle. Il faut développer l'automatisation pour supprimer les postes pénibles, et créer des emplois de qualité où les salariés sont acteurs et valorisés. L'automatisation permet, grâce aux gains de productivité, de traiter plus de volumes et donc à terme de créer de l'emploi. Sur le travail de nuit, le corps n'est pas fait pour cela, il faut arrêter.

Aujourd'hui, on fait venir des immigrants, souvent diplômés, pour les faire travailler sur ces postes car les Français n'en veulent plus. Ça ne contribue en rien à traiter la question du chômage, mais tant que l'État aura une politique d'allègement des cotisations sur les bas salaires, rien ne changera. Sur les postes qualifiés, lorsque les salariés partent, les entreprises connaissent de nombreuses difficultés pour retrouver les bons profils. Il y a un vrai problème de formation et de conservation des savoir-faire.

Dans l'**artisanat**, de plus en plus d'apprentis sont formés mais beaucoup ne restent pas dans les filières. Avec l'Observatoire des métiers, nous essayons de comprendre cette érosion des effectifs. Les jeunes souhaitent un vrai plan de carrière, avec des perspectives d'évolution pour avoir envie de rester.

Lorsque l'on travaille en 3/8 ou bien dans les métiers aux horaires décalés, on laisse sa vie privée de côté. La crise sanitaire a ouvert les yeux à de nombreux salariés qui ont remis en question leur projet professionnel. La conciliation vie privée-vie professionnelle doit être au cœur de la réflexion des employeurs pour retrouver de l'attractivité. »



STÉPHANIE PRAT-EYMERIC COIFFURE-ESTHÉTIQUE ET ESAP

« La pénurie de main-d'œuvre dans la **coiffure** n'est pas nouvelle, mais elle s'est accentuée avec la crise du Covid. Le nombre d'apprentis formés a peu varié, (entre 16 000 et 17 000 par an), mais beaucoup renoncent au métier à l'issue de l'apprentissage. Les salaires bas, les horaires contraints et les négociations qui piétinent font qu'il est difficile de concilier vie professionnelle et vie privée.

Ainsi, entre 2019 et 2020, 3 % des salariés avaient quitté la profession, et ce chiffre a dû encore progresser avec la crise sanitaire. Ce manque de personnel conduit à ce que les salariés passent plus de temps au travail, en coiffant un plus grand nombre de clients, ce qui fait peu à peu disparaître le côté artistique et relationnel qui faisait le charme de cette profession.

Dans les **services à la personne**, les difficultés de recrutement sont considérables : la plupart des salariés sont payés au Smic et les indemnités de transports, que FO a pu renégocier et faire passer de 0,22 euro/km à 0,35 euro/km, ne sont pas à la hauteur, compte tenu de l'inflation. Dans les zones rurales, on compte parfois jusqu'à 30 km entre deux clients, et les salariés ont du mal à rentrer dans leurs frais. »



RICHARD ROZE - AGROALIMENTAIRE ET EMPLOIS DE LA FAMILLE

« La **filière viande** cumule l'ensemble des conditions pour que le secteur ne soit pas attractif : bas salaires, travail dans les odeurs de sang et d'animaux morts, basse température, pénibilité de nombreux postes (la mécanisation est plus difficile dans ce secteur que dans d'autres), horaires décalés (2/8 ou 3/8, embauche à 3 ou 4 heures du matin), métiers et filière peu valorisés par une partie de la société. La FGTA-FO est force de proposition sur ces sujets et les employeurs doivent écouter nos propositions pour faire bouger les lignes.

Dans le secteur des **salariés du particulier employeur**, il faut s'attendre à voir la pénurie de main-d'œuvre augmenter fortement ces prochaines années. Que ce soit dans l'aide à domicile ou bien chez les assistantes maternelles, environ un salarié sur deux a plus de 50 ans. Le contingent de départs à la retraite d'ici 2030 va continuer à peser sur la baisse constante des effectifs.

Les assistantes maternelles sont payées au 1/3 du Smic horaire et travaillent dans l'isolement. Ces deux contraintes pèsent lourd sur l'attractivité du secteur mais font aussi que ces professionnelles sont de plus en plus nombreuses à se rapprocher des organisations syndicales pour améliorer leurs droits. Voyons-y une source d'espoir pour un changement ! »



PASCAL SAEYVOET AGRICULTURE-VINS ET SPIRITUEUX

« Dans les branches professionnelles dont j'ai la charge, les pénuries de main-d'œuvre ont trois sources : des conditions de travail difficiles, un manque de reconnaissance professionnelle et l'application d'une Convention collective moins favorable.

À titre d'exemple, dans les **Coop 5 branches**, les chauffeurs sont soumis à la CCN de la branche, alors que celle du transport est plus favorable. Ils préfèrent donc partir travailler chez un transporteur.

Dans les **coopératives céréalières**, les salariés qui travaillent dans des silos sont isolés, ils passent leurs journées dans la poussière et les salaires ne sont pas au rendez-vous. Ces métiers peinent donc à attirer.

Dans les **jardineries**, la pénurie de main-d'œuvre est importante. En plus d'une polyvalence forcée, tous les niveaux employés sont en dessous du Smic. Il y a peu de perspectives d'évolution et les écarts entre les niveaux de la grille de salaires sont très serrés. La FGTA-FO travaille actuellement sur une nouvelle classification pour tenter de remédier à ce problème.

A contrario, certains secteurs ne connaissent pas ces difficultés de recrutement : ainsi, dans le secteur des **vins et spiritueux**, les salaires sont bons et la participation et l'intéressement sont très importants. Le seul problème des RH est de trouver des caristes qui possèdent les compétences particulières liées aux spécificités du secteur.

Dans les **caves coopératives** et chez les **fleuristes**, il y a de la reconnaissance salariale et des salaires corrects : ce sont souvent des métiers passion pour lesquels les salariés se sentent bien. »



GUILLAUME TRAMCOURT AGRICULTURE

« Les pénuries de saisonniers que subit le **monde agricole** remettent sur le devant de la scène le problème de l'attractivité des métiers du secteur. Alors que chaque année le monde agricole emploie 1 million de contrats saisonniers, dont 300 000 pour les récoltes et les vendanges, cette année, ce sont près de 20 % d'entre eux qui manquent à l'appel.

Plusieurs causes sont en effet évoquées par les salariés comme :

- Le manque de reconnaissance : l'appellation saisonnier est automatiquement rattachée au Smic, quel que soit l'emploi occupé.
- La pénibilité et les conditions de travail, avec généralement un grand nombre d'heures supplémentaires (60, voire 70 heures travaillées par semaine), le travail à la tâche...
- L'accès au logement ou les conditions d'hébergement, de plus en plus difficiles.

Le nouveau calcul de l'Assurance chômage, qui vient directement impacter les indemnités et mettre en péril l'équilibre économique de leur mode de vie.

Il est important et vital pour la profession de prendre conscience dès aujourd'hui des causes réelles du désintérêt des salariés pour cette branche d'activité. De plus, l'échec des négociations salariales sur la revalorisation du Smic au 1^{er} août ne va pas arranger les choses : la proposition patronale de maintenir l'inflation sur le 1^{er} palier de la grille a reçu un avis défavorable de toutes les organisations syndicales. »



ALAIN WANÈQUE AGROALIMENTAIRE

« Dans le **secteur laitier**, la pénurie de main-d'œuvre vire à la catastrophe. Il existe de fortes tensions sur certains métiers comme les électromécaniciens par exemple. Les entreprises sont obligées de leur proposer des rémunérations hors grille pour les attirer.

Dans ce secteur, l'activité est continue puisque les vaches produisent du lait chaque jour. Cette dépendance au cycle naturel de production entraîne une organisation qui constitue l'une des grandes raisons du manque d'attrait pour les métiers : travail de week-end, rotations, travail de nuit.

Des efforts ont été engagés pour améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, avec notamment le déploiement des deux 12, c'est-à-dire que des salariés volontaires travaillent 12 heures le samedi et 12 heures le dimanche, afin de libérer le planning des autres salariés. Toutefois, cette organisation, qui ne date pas d'hier, n'est pas la panacée.

Des accords QVT sont négociés pour mieux coller aux aspirations des salariés mais, dans un contexte de sous-effectif, la marge de manœuvre est limitée. Dans certaines entreprises, des lignes sont arrêtées faute de bras. La surcharge de travail affecte les salariés en poste, augmente les arrêts de travail, dégrade l'image des métiers et pèse sur l'attractivité. La baisse du CA diminue les moyens que les entreprises pourraient allouer à d'éventuelles embauches, bref, nous sommes dans un cercle vicieux. Le phénomène dit de la « grande démission » doit faire réagir les employeurs. Désormais, ce sont les salariés qui peuvent imposer leurs conditions aux entreprises.

Par ailleurs, l'absence de prise en charge des frais de transport pèse lourdement sur le budget des ménages en zone rurale, là où sont situées les laiteries. C'est une des pistes à creuser. »



ATTRIBUTION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES ET DES FONCTIONS TRANSVERSALES DES FÉDÉRAUX



LAURENT RESCANIERES
Secrétaire général

CONDUITE DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE DE LA FÉDÉRATION

RELATION AVEC LA CONFÉDÉRATION ET LES UNIONS DÉPARTEMENTALE

- Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries du sucre
- En charge de la Communication



MICHEL ENGUELZ
Secrétaire général adjoint

DIRECTEUR DE L'INACS



NABIL AZZOUZ
Trésorier général

HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

PERSONNEL DES ENTREPRISES DE LA RESTAURATION DES COLLECTIVITÉS

RESTAURATION RAPIDE



DIDIER PIEUX
Trésorier général adjoint

BOULANGERIE PÂTISSERIE
BOUCHERIE DE DÉTAIL
CHARCUTERIE DE DÉTAIL
PÂTISSERIE

DÉTAILLANTS - DÉTAILLANTS FABRICANTS DE LA CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE

INDUSTRIES DE PRODUITS ALIMENTAIRES ÉLABORÉS - ADEPALE
POISSONNERIE

MAREYEURS-EXPÉDITEURS
COMMERCE DE DÉTAIL

ALIMENTAIRE SPÉCIALISÉ (ISSU DE LA SCISSION AVEC LA 1505)

PERSONNEL DES ÉLEVAGES AQUACOLES (AQUACULTURE)

- COET (Comité Organisation des Exposition du Travail et concours meilleurs ouvriers de France)
- OPCO EP

- OPCO entreprises de proximité / Commission Apprentissage
- Coordination sur la transition écologique, environnementale et sociale



CHRISTIAN CRÉTIER

5 BRANCHES : INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES
BOULANGERIE INDUSTRIELLE
INDUSTRIE DES ŒUFS (SNIPO)
INDUSTRIES DES PÂTES ALIMENTAIRES

- Coordinateur sur l'international : EFFAT, l'UITA, UNI et EFFE
- Relation Politique Association Nationale des Industries Alimentaires (ANIA)
- Retraites AGIRC ARRCO



RICHARD ROZE

ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES EN GROS DE VIANDES
INDUSTRIE DE LA SALAISON,
CHARCUTERIE EN GROS ET CONSERVES DE VIANDES

INDUSTRIE DE TRANSFORMATION DE VOLAILLE

COOPÉRATIVES ET SICA BÉTAIL ET VIANDE
CONCHYLICULTURE

COOPÉRATIVES D'INSÉMINATION ARTIFICIELLE

PERSONNEL DES STRUCTURES ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUE CHASSE

- OCAPAT & COPIL régionaux
- Section nationale des retraités
- Coordination OPCO (Form pro)
- Coordination AGRI
- Relation Politique Coop de France



ANGÉLIQUE BRUNEAU

COMMERCE DE GROS
COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE

COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE GÉNÉRALISÉ

ENTREPRISES D'EXPÉDITION ET D'EXPORTATION FRUITS ET LÉGUMES (ANEFEEL)

DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS

DOMICILE - DCDHD

ENTREPRISES DU NÉGOCE DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL, ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES

COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION TABACS

- Responsable du service juridique de la Fédération et Franchise et LG



NATHALIE DENIS

LIN ROUSSAGE TEILLAGE

CONSERVIERIES COOPÉRATIVES ET SICA

PERSONNEL DES CENTRES ÉQUESTRES

PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS ZOOLOGIQUES PRIVÉS OUVERTS AU PUBLIC

COOPÉRATIVES AGRICOLES DE TEILLAGE DU LIN

ENTREPRISES AGRICOLES DE DÉSHYDRATATION



STÉPHANIE PRAT-EYMERIC

COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES

ESTHÉTIQUE-COSMÉTIQUE, ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE ET DE LA PARFUMERIE

ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE (ESAP)

- CA OPCO EP
- CA Via Santé AG2R
- ADDSC (Association Paritarisme des régimes Coiffure) : AESIO
- Comité de gestion coiffure (AESIO)
- Association du paritarisme de la coiffure (Présidente)
- Pôle Coiffure AG2R
- Union Syndicale des Travailleurs de l'Agriculture (USTA)
- Commission fédérale égalité Femmes/Hommes



ELSA LACOFFE

HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

CHAÎNES DE CAFÉTARIAS ET ASSIMILÉS
SECTEUR PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOIS À DOMICILE



PASCAL SAEYVOET

VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS, SPIRITUEUX ET LIQUEURS

JARDINERIES ET GRAINETERIES

FLEURISTES DE LA VENTE ET DES SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS + SPA

CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES ET LEURS UNIONS

MÉTIERES DE TRANSFORMATION DES GRAINS (MEUNERIE)

COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT D'ALIMENTATION DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX (COOP 5 BRANCHES)

COOPÉRATIVES AGRICOLES, UNIONS DE COOP AGRICOLES ET SICA DE FLEURS, FRUITS, LÉGUMES, POMMES DE TERRE

- PEACA (Participation des employeurs Agricoles à l'Effort de Construction Copil National)
- CPNIEPF (commission paritaire nationale interbranche de l'emploi et de la formation professionnelle)
- CSN (Commission paritaire Nationale)
- Sous-commission extension des accords agricoles
- Sous-commission de restructuration des branches agricoles
- CNLTI-A-Comité National de Lutte contre le Travail Illégal en Agriculture (suppléant)



DENIS RAGUET

- Gestion SCI La Brique Rouge
- Gestion de la SPCF en charge des partenariats
- Plateforme Avantages
- Protection sociale



GUILLAUME TRAMCOURT

EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES (ENTREPÔTS)

PRODUCTION AGRICOLE

FÉDÉRATION NATIONALE DU BOIS ENTREPRISES D'ACCOUVAGE ET DE SÉLECTION

ENTREPRISES DU PAYSAGE

- AFNCA (Association pour le financement de la négociation Collective en Agriculture)
- PROVEA (Promotion et valorisation de l'Emploi Agricole)
- ASCPA (Association Socio Culturelle de la Production Agricole)
- Commission de suivi de l'accord Santé Malakoff Humanis
- CPHSCT (Commission paritaire Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (par département ou groupement de dép.))
- CPNACTA (Commission Paritaire Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
- CPNE Agri
- COCT (Conseil d'orientation sur les Conditions de Travail en agriculture, conseil spécialisé CS6)
- CNLTI-A Comité National de Lutte contre le Travail Illégal en Agriculture (titulaire)



ALAIN WANÈGUE

INDUSTRIE LAITIÈRE

PRODUCTION DES EAUX EMBOUTEILLÉES ET BOISSONS RAFRAICHISSANTES SANS ALCOOL ET DE BIÈRE

COOP DE FRANCE MÉTIERS DU LAIT

ORGANISMES DE CONTRÔLE LAITIER - INSÉMINATION ANIMALE

- Commission fédérale encadrement
- Coordination sur la syndicalisation



NATHALIE DEVIENNE

CER FRANCE

MAISONS FAMILIALES RURALES

ENSEIGNEMENT PRIVÉ AGRICOLE

SUCCURSALES D'ALIMENTATION

GÉRANTS MANDATAIRES

#HCR

LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATIONS

Texte : Les négociateurs FGTA-FO : Thierry Boukarabila (Courteville), Gilles d'Arondel (Accor) et Nabil Azzouz (secrétaire fédéral)

La FGTA-FO a signé l'accord mettant en place une nouvelle grille de classifications dans le secteur des Hôtels - Cafés - Restaurants (HCR)

Cette nouvelle grille offre de véritables perspectives de déroulement de carrière, contribuant ainsi à l'attractivité du secteur. Elle permet de définir un positionnement clair pour chaque salarié grâce au principe des critères classant, rendant le positionnement du salarié plus objectif et opposable.

Ainsi, chaque échelon définit les compétences demandées en matière de technicité, de formation, d'autonomie et d'animation d'équipe. De même, il est précisé pour chaque métier l'échelon minimum d'embauche par rapport aux diplômes obtenus, et l'échelon minimum par type de métier. Cette nouvelle grille de classification a

également permis la reconnaissance de nouveaux métiers et des diplômes. En synthèse, désormais la classification d'un salarié ne s'opère donc pas seulement en prenant en compte la dénomination du poste, la possession d'un titre ou d'un diplôme, mais elle se base sur ses missions réellement exercées, des aptitudes et son degré d'autonomie.

Plus de trois ans de travaux auront été nécessaires pour parvenir à ce résultat, durant lesquels la FGTA-FO s'est beaucoup investie en faisant plusieurs propositions visant à faire reconnaître les compétences et expertises des salariés acquises au fil des années et des postes.

Cela aura permis de « tirer des métiers vers le haut ». L'accord de mise en œuvre de cette grille entérine par ailleurs le principe d'un entretien annuel durant lequel le salarié aura la latitude d'échanger sur ses attentes et besoins en formation afin de pouvoir évoluer au sein de cette grille et de faire valoir ses aptitudes dans son entreprise. Il reconnaît par ailleurs le principe de la polycompétence, désormais largement répandue dans les entreprises du secteur.

Toutes les entreprises du secteur devront procéder à une reclassification objective de tous les salariés dont les contrats sont en cours en rapport avec cette nouvelle grille.

#ASSISTANTES MATERNELLES

LA SANTÉ AU TRAVAIL ENFIN RECONNUE

Texte : Véronique Delaitre, Secrétaire générale du syndicat FO des Assistantes Maternelles

Les salariés du particulier employeur pouvaient bénéficier de la médecine du travail depuis la loi du 20 juillet 2011, mais ce n'était pas le cas pour les assistantes maternelles. C'est chose faite depuis l'accord du 4 mai 2022, étendu le 22 juillet 2022 par arrêté au Journal officiel. La mise en œuvre du dispositif est prévue pour janvier 2025. Pour autant, la branche doit encore organiser les modalités d'applications en tenant compte des spécificités du métier.

En effet, les dispositions du Code du travail relatives à la surveillance médicale étant en partie inadaptées, les partenaires sociaux se devaient d'en modifier les règles : le 24 novembre 2016 avait été conclu un accord-cadre interbranches portant sur les règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'état de santé des travailleurs. Cet accord prévoyait, afin de permettre l'efficacité de la politique de prévention des risques et de la surveillance médicale des salariés, d'en confier la mise en œuvre à un organisme paritaire. L'APNI* a été créée le 19 décembre 2018 dans ce but.

Ses principales missions :

- Assurer l'effectivité des droits sociaux attachés aux salariés par leur mise en œuvre ;

- Mutualiser les obligations des employeurs afférentes et ainsi garantir un mécanisme de solidarité.

Après quelques années de bataille par le syndicat FO, l'ordonnance du 19 mai 2021 relative aux services aux familles a rendu applicables aux assistants maternels du particulier employeur les dispositions de droit commun relatives au suivi individuel de l'état de santé et a élargi le champ d'application du Code du travail aux assistantes maternelles.

Enfin, la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en santé au travail a adapté les règles de droit commun aux spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

UNE CONTRIBUTION EMPLOYEUR POUR COUVRIR LES PERTES DE SALAIRE ET LES FRAIS

Chaque particulier employeur sera redevable, à compter du 1^{er} janvier 2024, du paiement d'une contribution de 3,20 € par mois, destinée à couvrir les frais liés à la mise en œuvre du suivi individuel de l'état de santé des salariés et de la prévention des risques professionnels. Elle servira à compenser la perte de rémunération et prendre en charge les frais engendrés par les visites médicales ; et à financer la mise en œuvre de la prévention collective des risques professionnels. Le temps passé à la visite médicale et les frais de transport seront directement pris en charge par l'APNI. La branche de l'emploi à domicile va créer son propre service de prévention et de santé au travail national. La collecte de la cotisation se fera via l'URSSAF et le remboursement des dépenses par l'APNI. Enfin, même si les dispositifs de santé au travail ne sont pas encore mis en place, les salariés peuvent être reconnus en maladie professionnelle, s'il y a lieu.

* Association paritaire nationale interbranches

#COIFFURE, ESTHÉTIQUE, ESAP

L'URGENCE SALARIALE AU MENU DES NÉGOCIATIONS

Texte : Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale

COIFFURE : DANS L'ATTENTE DE MESURES CONCRÈTES...

La réunion paritaire de la branche de la Coiffure portant sur les négociations salariales s'est tenue le 30 juin 2022. Constatant l'absence de propositions des organisations patronales CNEC et UNEC, l'inter-syndicale CFDT, CGT, FO et UNSA a décidé de suspendre toute négociation, sans toutefois rompre totalement les discussions.

Alors que tout le monde s'accorde à dire que l'urgence sociale est à l'augmentation du pouvoir d'achat, et donc des salaires, on nous propose simplement la mise en place d'un groupe de travail en septembre pour une réflexion sur les éléments de la rémunération (intéressement, primes, variables...). Les organisations syndicales ne sont pas opposées à des négociations sur le sujet, mais elles ont averti que cette proposition ne pouvait pas être aujourd'hui la seule réponse des organisations patronales aux demandes des salariés.

La FGTA-FO a demandé, dès le mois de septembre, 5 % d'augmentation sur l'ensemble de la grille, la réouverture de l'avenant sur la part variable adapté à la réalité actuelle, la création d'une participation sur les ventes, etc.

Dans un esprit constructif, les organisations syndicales appellent l'ensemble des organisations patronales de la branche à prendre des mesures concrètes et rapides pour permettre d'aboutir à de réelles avancées pour tous les salariés de la coiffure.

Notons également que l'arrêté du 23 mai 2022, paru le 14 juin au Journal Officiel, étend l'avenant n° 44 du 14 février 2022 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté de la convention collective nationale de la coiffure.

ESTHÉTIQUE : DES AVANCÉES SIGNIFICATIVES...

Le 7 décembre 2021, la FGTA-FO avait signé un accord salarial dans la branche de l'esthétique, positionnant le premier coefficient à 1 610 €.

Le 14 juin 2022, la FGTA-FO a signé le nouvel accord portant à 1 690 € le premier coefficient. Cet accord a été étendu le 3 septembre 2022 et s'applique donc à l'ensemble des entreprises relevant de la CCN de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Par ailleurs, la FGTA-FO a signé le 14 avril 2022 le nouvel accord portant sur les congés pour événements familiaux. Celui-ci améliore ce que prévoit le Code du travail dans certains cas, en particulier :

- **Mariage/pacs de son enfant** : 2 jours,
- **Décès : conjoint, partenaires de PACS, concubin** : 4 jours...

... auxquels nous avons ajouté les membres de la famille suivants :

• **Père ou conjoint de la mère ; mère ou conjoint de la mère ; parents du concubin ou de la concubine** : 3 jours,
• **Arrière-grands-parents ; grands-parents ; beau-frère/belle-sœur ; gendre/belle-**

filles ; nièce/neveu : 1 jour
- **Annonce survenance handicap** : 3 jours,
- **Déménagement** : 1 jour payé tous les 3 ans.

Bien d'autres points favorables ont été obtenus dans cet accord, la FGTA-FO se félicite de ces avancées pour les salariés de l'esthétique.

Entreprises de services à la personne : nouvelles négos en vue...

Malgré la signature d'un accord salarial en avril 2022, la grille de ce secteur est déjà dépassée par le Smic, avec trois niveaux sur qui se retrouvent en dessous. De plus, cet accord n'est toujours pas étendu, ce qui le rend d'ores et déjà vétuste ! La FGTA-FO a donc demandé l'ouverture à brève échéance d'une nouvelle négociation.

Nous regrettons que des organisations patronales aient fait opposition, ce qui a eu pour conséquence un dépôt tardif de l'accord à l'extension. À la fin de l'été, la FGTA-FO comptait sur la négociation salariale, prévue courant septembre, pour remettre cette problématique sur la table.

La FGTA-FO espère que l'accord sur les indemnités kilométriques et la prime d'ancienneté sera présenté en commission d'extension rapidement. Au vu du contexte inflationniste actuel, les salariés des entreprises des services à la personne ont besoin d'une application de ces indemnités au plus tôt.

Le travail intermittent est destiné à pourvoir des emplois permanents qui comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Le contrat de travail correspondant est à durée indéterminée et doit être écrit.

Compte tenu de la particularité des emplois du secteur scolaire résultant de l'incidence des périodes de congés scolaires réglementaires, la notion d'intermittence des emplois s'apprécie emploi par emploi dans les unités entrant dans le champ d'application de la loi en vigueur. L'employeur remet au salarié un exemplaire du contrat de travail intermittent, ainsi que l'accord négocié et revu en 2022, et dont la FGTA-FO est signataire.

UN STATUT, OUI, MAIS QUI N'A PAS VOCATION À DURER...

Le CDI Intermittent (CDII) est pour la FGTA-FO un « Temps Partiel Annualisé », et dans l'accord négocié par Marion Borgel, Raphaël Jeanroy et Éric Villecroze sous la responsabilité de Nabil Azzouz, nous insistons sur le fait que le salarié signant ce contrat ne doit pas rester toute

sa carrière sur ce statut : lorsqu'un poste en CDI classique se présente, il doit lui être proposé en priorité.

Dans la même logique, comme le salarié en CDII n'est pas rémunéré durant les vacances scolaires, l'entreprise doit lui proposer en priorité, sur ces périodes, des remplacements dans d'autres secteurs (santé, entreprises, prisons...), plutôt que d'avoir recours à des CDD ou de l'intérim. Lors d'une mise à disposition - détachement temporaire/mobilité - pendant les vacances scolaires, un avenant au contrat de travail doit être établi, une prime de détachement doit être versée, ainsi que le remboursement des frais de transport supplémentaires éventuels.

CE QUE DOIT PRÉCISER LE CONTRAT DE TRAVAIL...

Le contrat de travail intermittent doit mentionner la qualification du salarié, le salaire horaire et, le cas échéant, les autres éléments constituant la rémunération, la durée minimale annuelle de travail effectif du salarié, les périodes définies pendant lesquelles il sera amené à travailler, la répartition des heures de travail durant ces

périodes.

Le rythme du secteur scolaire se décompose en trois périodes :

- A : les périodes travaillées (période d'ouverture de l'établissement scolaire)
- B : les congés scolaires (hormis ceux d'été), au cours desquels l'activité peut être partiellement maintenue,
- C : les congés scolaires d'été (non travaillée).

Au début de chaque année scolaire, il doit être remis à chaque salarié un document annexé au contrat de travail précisant les dates pendant lesquelles il sera amené à travailler.

Une prime d'intermittence est attribuée au bout de six mois d'ancienneté dans l'entreprise au salarié inscrit à l'effectif le jour du versement et dont la durée annuelle de travail est inférieure à 1 000 heures. D'un minimum conventionnel de 3 % du salaire annuel de base perçu, elle est supérieure dans certains groupes (4 % chez Sodexo, 5 % chez Compass, 3,2 % chez Elior).

#FRAIS DE SANTÉ DANS LES HCR

UNE OPPOSITION INACCEPTABLE!

Texte : Nabil Azzouz, Secrétaire fédéral et Alexandre Rault, Service Communication

Alors que l'ensemble des organisations syndicales, FGTA-FO en tête, ont signé l'accord relatif à la mise en place d'une nouvelle offre santé en juillet 2022, des organisations patronales, pourtant interlocutrices lors des négociations, ont fait valoir leur droit d'opposition, rendant l'accord inapplicable. Dans un contexte où presque 300 000 postes sont à pourvoir dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants, l'attitude irresponsable des employeurs est un non-sens pour relancer l'attractivité de la branche professionnelle auprès des salariés.

UN ACCORD PROTECTEUR POUR LE POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS ET LA CONTINUITÉ DU RÉGIME

Par la négociation de cet accord, la FGTA-FO poursuivait plusieurs objectifs. D'abord, redresser les comptes et assurer la pérennité financière du régime conventionnel de frais de santé, mais aussi enrichir le volet action sociale et de prévention du régime en instituant à titre obligatoire une garantie assistance, un réseau de soins dans les domaines de l'optique, du dentaire, des aides auditives et de l'ostéopathie, des prestations présentant un degré élevé de solidarité (DES) spécifiques aux problé-

matiques rencontrées par les salariés du secteur, des actions de prévention et de dépistage, des prestations individuelles de secours et des aides financières exceptionnelles, etc.

Enfin, compte tenu du fait que presque 230 000 salariés ont quitté les HCR lors de la crise sanitaire, et que des dizaines de milliers de postes sont non pourvus, la FGTA-FO souhaitait développer l'attractivité du secteur en donnant accès aux salariés à un haut niveau de garanties tout en préservant leur pouvoir d'achat.

UNE INQUIÉTUDE SUR LA QUALITÉ DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La FGTA-FO se pose des questions sur l'avenir de la négociation collective à la suite de ce revirement inacceptable, d'autant plus que les parties opposantes à cet accord, représentant les grands groupes, ont largement bénéficié par le passé des réserves du régime constituées par les petites entreprises.

En effet, ces mêmes parties ont rejoint le régime de la branche afin de combler leurs propres déficits en absorbant ces réserves. Au moment où elles doivent contribuer à la continuité du régime, ces entreprises oublient l'esprit de solidarité dont elles ont bénéficié.

La FGTA-FO appelle les organisations patronales à faire preuve de responsabilité en revenant rapidement à la table des négociations pour maintenir un régime de remboursement des frais de soins de santé comprenant des garanties de qualité et répondre enfin aux difficultés de recrutement que rencontrent les entreprises.

#RESTAURATION COLLECTIVE

QUELS DROITS, QUEL STATUT, QUELS ACCORDS POUR LES INTERMITTENTS ?

Texte : Éric Villecroze, Coordinateur FO groupe Sodexo

Le secteur de la restauration collective emploie de nombreux salariés « intermittents » dont l'activité est fractionnée au cours de l'année en fonction du calendrier du secteur dans lequel ils sont affectés. C'est notamment le cas dans l'univers scolaire, qui compte de longues périodes de congé (environ quatre mois par an), durant lesquelles les « cantines » sont fermées. Quel est le statut de ces salariés ? Que dit la loi ? Que se passe-t-il pour eux durant les périodes non travaillées ?

#LA PRÉPARATION AUX ÉLECTIONS

UNE FORMATION ESSENTIELLE POUR LES ÉLUS DE LA FGTA-FO

Texte : Michel Enguelz, Directeur de l'INACS



L'équipe INACS

Le cycle électoral a repris et nombre d'entre vous sont déjà confrontés à cette nouvelle échéance qui peut être périlleuse, si elle n'est pas maîtrisée.

L'INACS a peaufiné pour vous son programme de formation 2022, et notamment la session construite pour les équipes syndicales de la FGTA-FO, destinée à préparer les élections au CSE.

Il est souhaitable que la préparation de vos élections se réalise en équipe.

En effet, il y a de nombreux sujets à connaître et toutes sortes de points à vérifier. Souvent, ce sera le travail collectif qui fera la différence entre une élection réussie et une autre. La représentativité peut passer par la bonne maîtrise du processus électoral.

Voici les principaux axes du programme de la formation « Préparation aux élections ».

- Être capable de cibler les éléments fondamentaux d'un protocole d'accord pré-électoral

- Être capable de cibler les moments clés des échéances
- Être capable d'élaborer une profession de foi
- Être capable de composer les listes de candidature
- Connaître la procédure de contestation
- Savoir analyser le CERFA des résultats des élections

Vous trouverez le programme de la formation dans le tableau ci-dessous.

La totalité de la fiche programme est publiée dans le Guide de l'INACS 2022. Elle est téléchargeable intégralement sur le site de l'INACS <https://www.inacs.fr>

Je vous invite à contacter l'INACS à l'adresse électronique suivante : secretariat@inacs.fr

Vous pourrez ainsi programmer dans de bonnes conditions votre formation et préparer vos élections au CSE dans les meilleures conditions.

PROGRAMME : LA PRÉPARATION À L'ÉLECTION SOCIALE - CSE

👤 PUBLIC VISÉ

- Membres du Comité social et économique.
- Délégués et représentants syndicaux.
- Candidats à l'élection

📍 FORMATION EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

PROGRAMME		
	Matin	Après-midi
Jour 1	<ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser la négociation d'un protocole d'accord préélectoral et ses échéances dans le temps • Analyser les éléments fondamentaux de l'élection en termes d'organisation d'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser les règles de la composition des listes de candidature • Cibler les éléments importants pour élaborer les professions de foi • Évaluation de la journée
Jour 2	<ul style="list-style-type: none"> • Savoir les réglementations des votes par correspondance ou les votes électroniques. • Connaître les aspects réglementaires de la tenue du bureau de vote • Connaître le rôle des membres du bureau • Savoir la réglementation du dépouillement des urnes et des attributions des sièges. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en situation et exercice pratique : <ul style="list-style-type: none"> - Protocole d'accord préélectoral - Composition des listes de candidature - Proposition d'organisation pour chaque équipe - Vote par correspondance - Dépouillement - CERFA d'élection • Évaluation de la formation individuelle et collective

LA CHASSE À LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Texte : Service juridique FGTA-FO

Pour pouvoir notamment conclure des accords collectifs, les syndicats sont tenus d'établir leur représentativité au niveau où ils entendent exercer leurs prérogatives : établissement, entreprise, groupe, branche, national et inter-professionnel.



Pour rappel, tout syndicat doit remplir sept critères cumulatifs pour établir sa représentativité (c. trav. art. L. 2121-1) :

1. Le respect des valeurs républicaines ;
2. L'indépendance (vis-à-vis de l'employeur et des groupements politiques, indépendance financière) ;
3. La transparence financière ;
4. Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, à apprécier à partir de la date de dépôt légal des statuts initiaux en mairie ;
5. L'audience établie selon les niveaux de négociation en cause (10 % au niveau de l'entreprise et 8 % au niveau de la branche d'activité) ;
6. L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
7. Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

La représentativité d'un syndicat peut être contrôlée et remise en question lorsqu'il

entend user d'une prérogative réservée aux syndicats représentatifs.

Lorsque la contestation porte sur la participation d'un syndicat à un processus électoral ou lorsqu'elle fait suite à la désignation d'un délégué syndical ou d'un représentant syndical, un recours peut être introduit devant le tribunal judiciaire dans les 15 jours suivant cette élection ou cette désignation (c. trav. art. R. 2314-24). Aujourd'hui, la représentativité d'un syndicat signataire d'un accord de rupture collective des contrats de travail (PSE, RCC, PDV), peut également être contestée au moment de la validation dudit accord par l'administration.

La DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités), saisie d'une demande de validation d'un accord de rupture collective, doit en premier lieu vérifier les conditions de validité de l'accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. Auparavant, seule l'audience électorale était réellement contrôlée par l'inspection du travail.

Depuis, un arrêt du Conseil d'État du 6 avril 2022 (n° 444460) est venu préciser que ce contrôle devait s'étendre aux critères de représentativité et en l'occurrence à la transparence financière.

Il s'agissait d'un syndicat signataire d'un accord PSE qui s'est vu contester sa qualité de syndicat représentatif au motif qu'il ne démontrait pas le respect de son obligation de transparence financière (publication des comptes), le PSE a donc été annulé.

L'article L. 2135-1 du Code du travail impose à toute organisation syndicale d'établir des comptes annuels à la clôture de l'exercice.

Pour apprécier le respect du critère de transparence financière par un syndicat, l'approbation des comptes de ce syndicat pour un exercice clos doit avoir lieu au plus tard à la clôture de l'exercice suivant.

L'article L. 2135-5 du même code les contraint à assurer la publicité de leurs comptes sur un support différent, en fonction du niveau de ressources du syndicat. L'inspection du travail qui entend exercer son contrôle doit exiger des justificatifs, puisque c'est au syndicat dont la représentativité est contestée de prouver qu'il est représentatif (cass. soc. 24 février 1993, n° 92-60003).

Le Conseil d'État exige un contrôle par l'administration, ce qui n'autorise pas l'employeur à agir par anticipation ou en tant que relais en demandant la certification des comptes ou tout autre élément visant à justifier la représentativité d'un syndicat.

Ainsi, afin d'éviter un refus de validation de la DREETS en raison du défaut de représentativité d'une organisation syndicale signataire d'un accord, l'employeur pourrait privilégier la mise en place de mesures, par voie unilatérale au détriment de la négociation collective.

Tous les syndicats (d'établissements, d'entreprises, d'UD ou de la Fédération) doivent impérativement respecter la totalité des critères et être en mesure de le démontrer. Toutes ces données doivent être transmises non pas à l'employeur mais uniquement aux DREETS. Il faut donc que les statuts des syndicats soient déposés en Mairie et soient à jour en tenant une assemblée générale annuelle, comme prévu par les statuts, en publiant également leurs comptes. N'hésitez pas à contacter le service juridique de la Fédération si vous avez des questions.

Malakoff Humanis est là pour vous !

Chômage, divorce, handicap, dépendance, maladie... les sources de fragilité sont nombreuses. Chaque jour, nous accompagnons nos assurés et leur famille avec des solutions concrètes, un accompagnement personnalisé et des aides financières ⁽¹⁾ autour de 5 thématiques : handicap, aidants, cancer, bien-vieillir et fragilités sociales.

Notre objectif ? Protéger et améliorer la qualité de vie de chacun avec :

- des dispositifs sur-mesure pour vivre le handicap autrement,
- des solutions concrètes pour ceux qui prennent soin d'un proche au quotidien,
- un accompagnement personnalisé pour faciliter le retour à l'emploi des personnes atteintes d'un cancer ou d'une maladie grave,
- des réponses aux questions et des solutions pour aborder sa retraite en douceur,
- des services qui protègent les salariés et leur famille dans tous les moments de la vie même les plus difficiles.

Acteur majeur de la protection sociale, Malakoff Humanis place l'humain au cœur de ses solutions d'accompagnement et de ses innovations pour offrir à ses clients la meilleure qualité de services. Engagé pour une société plus inclusive, Malakoff Humanis est convaincu que les entreprises ont un rôle à jouer au sein de la société et qu'elles doivent contribuer à la rendre plus juste et plus inclusive.

Vous souhaitez découvrir et/ou souscrire à nos offres, rendez-vous sur notre site internet : malakoffhumanis.com



Héros du quotidien, les aidants ont besoin de soutien.

Saviez-vous qu'en France aujourd'hui, presque 1 salarié sur 5 est un aidant ⁽²⁾ ? C'est à dire une personne qui vient en aide à un de ses proches en situation de handicap, de dépendance ou de maladie, tout en poursuivant son activité professionnelle. Par manque de temps, stress, difficultés d'organisation... les impacts sur la vie professionnelle sont nombreux (absentéisme, concentration, fatigue...).

Malakoff Humanis, leur donne un coup de pouce avec des services concrets et des aides financières pour rester auprès d'un enfant gravement malade ou en cas d'hospitalisation, profiter d'un répit, accompagner un proche en fin de vie, se renseigner sur les démarches (Ligne Info Aidant) ou en savoir plus avec un site internet d'informations, d'orientation et de services pour les aidants et les aidés (essentiel-autonomie.com).

(1) Nos aides sont attribuées sous condition de ressources et en complément des dispositifs publics. (2) Source : Baromètre et santé et qualité de vie au travail, réalisé auprès de 3500 salariés du secteur privé, Malakoff Humanis 2018.

Retrouvez-nous sur malakoffhumanis.com



malakoff humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

MH-21203_2204

#L'ÉVOLUTION DE LA PRIME EXCEPTIONNELLE POUR LE POUVOIR D'ACHAT (PEPA)

LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

Texte : Service juridique FGTA-FO



La loi portant mesure d'urgence pour le pouvoir d'achat du 16 août 2022 (JO du 17 août 2022) prévoit l'instauration d'une nouvelle prime dite « prime de partage de la valeur », pérenne, appelée à remplacer la PEPA. Initialement prévue pour une application au 1^{er} août 2022, la possibilité de versement de la PPV a été avancée au 1^{er} juillet 2022.

L'INSTAURATION DE LA PRIME

La prime peut être mise en place par décision unilatérale ou par accord d'entreprise ou de groupe, conclu selon les modalités d'un accord d'intéressement.

En cas de versement de la prime de partage de la valeur sur le fondement d'une décision unilatérale de l'employeur, le comité social et économique (CSE) doit être consulté préalablement à la mise en place de la prime.

LES BÉNÉFICIAIRES

Comme pour la prime PEPA, tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement de la prime, à la date de dépôt de l'accord ou à la date de signature de la décision unilatérale, sont concernés par le versement de la prime et des exonérations attachées (à condition que leur rémunération n'excède pas le seuil de trois Smic annuel).

Toutefois, il serait possible de réserver l'attribution de la prime aux seuls salariés dont la rémunération n'excède pas un montant déterminé par l'accord ou la décision unilatérale.

LES MODALITÉS DE VERSEMENT

Dans la limite de 3 000 ou 6 000 euros (pour les entreprises dotées d'un accord d'intéressement ou les entreprises non soumises à titre obligatoire à la participation mais dotées d'un accord de participation) par an et par bénéficiaire, la prime est exonérée des cotisations sociales (part salarié et employeur), de la contribution formation, de taxe d'apprentissage et de participation construction.

POUR LES SALARIÉS PAYÉS MOINS DE TROIS SMIC, UN RÉGIME D'EXONÉRATION RENFORCÉE EST PRÉVU JUSQU'À LA FIN 2023.

En complément des exonérations sociales prévues, la prime est également exonérée d'impôt sur le revenu, de CSG/CRDS et donc de forfait social, lorsqu'elle est versée à des salariés ayant perçu une rémunération inférieure à 3 fois le Smic annuel au cours des 12 mois précédant le versement de la prime.

NOUVEAU CRITÈRE DE MODULATION

La loi a introduit un nouveau critère permettant de moduler le montant de la prime entre les salariés. Il est ainsi toujours possible de verser des montants différents aux salariés en fonction de leur rémunération, de leur niveau de classification, de la durée de présence effective ou de la durée du travail en cas de temps partiel, mais également en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

En outre, la loi prévoit aussi la possibilité d'un versement en plusieurs fois au cours de l'année civile, mais pas plus d'une fois par trimestre. L'employeur peut donc verser la prime en quatre fractionnements au maximum.

Les dispositifs de primes pour faire face à l'augmentation des prix constituent des rustines permettant de contourner soigneusement la question des augmentations de salaires. Dans un contexte où l'inflation va de pair avec des profits historiquement élevés, l'augmentation des salaires constitue la seule réponse de long terme pour un meilleur partage de la valeur ajoutée.

#RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

LES NOUVELLES CONTRAINTES PORTANT MESURES D'URGENCE POUR LA PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT

Texte : Service juridique FGTA-FO



Le sujet du rapprochement des branches professionnelles a débuté avec la loi du 5 mars 2014 et n'a cessé d'être renforcé depuis (loi Rebsamen du 17 août 2015, loi Travail du 8 août 2016, ordonnances Macron du 22 septembre 2017, loi du 5 septembre 2019).

Ainsi, l'article L. 2261-32 du Code du travail prévoit six critères permettant au ministre du Travail de fusionner des branches professionnelles « présentant des conditions sociales et économiques analogues ».

La loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat (JO du 17 août 2022) complète l'un des motifs de fusion existant. Ainsi, la faiblesse de l'activité conventionnelle pourra s'apprécier au regard de « la faiblesse du nombre d'accords assurant aux salariés sans qualification des salaires minima nationaux professionnels au niveau du Smic ».

Le gouvernement et le parlement entendent ainsi inciter les branches professionnelles à revoir leur rythme de négociation en actionnant de nouveau le levier de la restructuration des branches.

À la suite des nombreuses augmentations du Smic intervenues en un an pour tenir compte de l'accélération de l'inflation (1^{er} octobre 2020, 1^{er} janvier 2021, 1^{er} mai 2022, 1^{er} août 2022), de nombreuses branches professionnelles ont vu leur grille de salaire rattrapée par ces hausses : selon l'étude d'impact du projet de loi, au 17 juin 2022, sur les 171 branches du régime général couvrant plus de 5 000 salariés, 120 branches (soit 70 %) affichaient

une grille salariale comportant au moins un coefficient inférieur au Smic en vigueur. Au 1^{er} juillet 2022, 112 branches sur 171 affichaient des minima inférieurs au Smic.

Le ministère du Travail est donc autorisé à procéder à la fusion administrative d'une branche qui ne garantirait pas de minima conventionnels à hauteur du niveau du Smic pour les salariés sans qualification.

La loi réduit également à 45 jours (au lieu de 3 mois) le délai laissé à la partie patronale d'une branche professionnelle dont un ou plusieurs minima conventionnels sont inférieurs au Smic pour engager une négociation sur les salaires (C. trav., art. L. 2241-10).



Alternance de CAP à BAC+5 sur de nombreux métiers

toutes nos opportunités sur :

recrute.carrefour.fr

swile

La Super-app au service de l'engagement des employés



La Swile Card.

Une carte unique.

-  Titres-resto
-  Titres cadeaux
-  Mobilité



La Swile App.

Une app au quotidien.

-  Sondages
-  Cagnottes
-  Remboursements
-  Messagerie

