

#125

LE MAG

FO 
FGTA
La force et la cohésion

MARS 2023

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



DOSSIER : RETRAITES

UNE MOBILISATION HISTORIQUE !

Pages 17 à 21



#SUR LE TERRAIN

Les actualités
sur le terrain



#AVEC FORCE

Salon International
de l'Agriculture



#PORTRAITS
CROISÉS

Maxime Molinari
Rafia Medjber
FO Aqualande



#FORMATION

Nouvelle organisation



#JURIDIQUE

Activité partielle
CPF
Abandon de poste...



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
Assureur d'intérêt général



ÉDITO #125

UNE FÉDÉRATION COMBATIVE AU SERVICE DES ADHÉRENTS ET DES SALARIÉS

Cher(e)s camarades,

À l'heure où je vous écris, la mobilisation historique contre le projet gouvernemental de réforme des retraites bat son plein. Tout au long de ce conflit, nos syndicats et adhérents, les jeunes et retraités sympathisants de la FGTA-FO se sont pleinement engagés dans l'action partout en France contre une réforme injuste, inutile et brutale. Au nom du Bureau fédéral, je tiens à vous remercier de votre implication sans faille car nous savons combien la grève peut peser sur les budgets des ménages.

Le gouvernement tente aujourd'hui de tourner la page des retraites en abordant justement la thématique du pouvoir d'achat. Dans un contexte inflationniste record, les mesures qu'il propose comme le chèque carburant sont insuffisantes, et là aussi il faudra compter sur notre organisation pour défendre votre fiche de paye.

Que ce soit en branche professionnelle ou en entreprise, de nombreuses négociations salariales sont en cours ou ont abouti. La FGTA-FO et ses syndicats ne lâcheront rien pour obtenir des augmentations de salaires comme chez ITM LAI, la logistique d'Intermarché, où la mobilisation à l'initiative de FO a été payante.

En complément des salaires, qui doivent bien sûr rester l'outil principal de redistribution de la valeur, FO a signé l'accord

national interprofessionnel relatif au partage de la valeur. La FGTA-FO y était favorable puisque cet accord améliore les dispositifs existants tout en permettant aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés de pouvoir en bénéficier, sans remettre en cause les droits de l'ensemble des salariés ni entacher les recettes du système de protection sociale collective.

Les TPE et PME sont nombreuses dans les secteurs de la FGTA-FO, comme la coiffure ou l'agriculture, et vous pourrez compter sur la Fédération pour négocier en branche professionnelle des accords de partage de la valeur gagnants pour les salariés.

Enfin, sur proposition du Bureau fédéral, la Commission Administrative Fédérale du 25 janvier 2023 a acté trois nominations : Angélique Bruneau est nommée secrétaire générale adjointe de la FGTA-FO, Lyes Abdi et Cyril Boulay permanents fédéraux. Dans ce numéro de votre magazine, vous retrouverez plus d'informations sur une équipe fédérale remaniée au service des syndicats, adhérents et salariés. Amitiés syndicales,

Laurent Rescanières
Secrétaire général de la FGTA-FO

SOMMAIRE #125

L'édito	3
Sur le terrain	5-9
Avec force	10-11
Portraits croisés	12-13
CAF	15-16
Le dossier	17-20

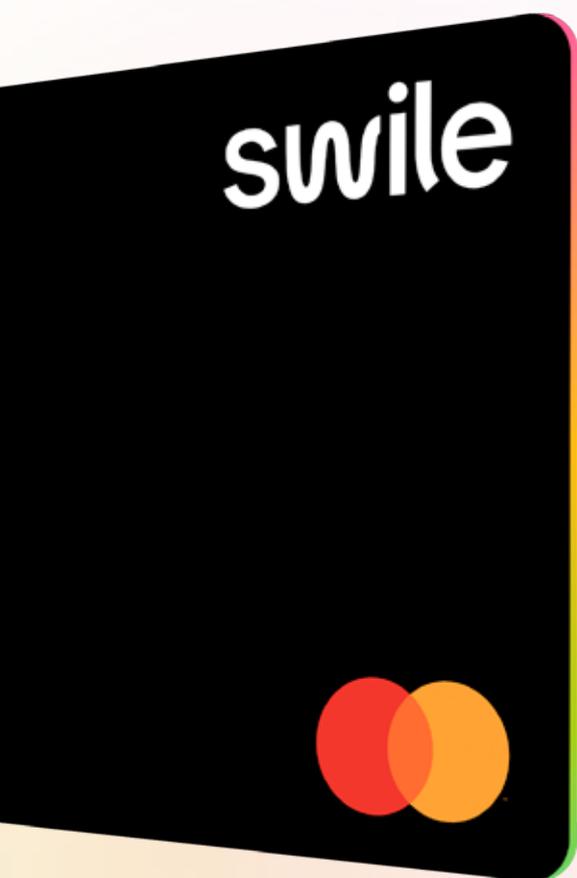
Formation	21
Actu	22-25
Juridique	27-29
Hommage	29
Inauguration	30

www.fgtafo.fr

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



Tout plaquer pour devenir salarié



Pour déjeuner sans
croquer le budget.

Pour se déplacer
sans casquer.

Et dégainer
sa swile card
toute la journée.

swile card
l'avantage des salariés

#FGTA-FO BOISSONS

UNE CONFÉRENCE RICHE EN PARTAGE

Texte : Alain Wanègue et Pascal Saeyvoet, Secrétaires fédéraux



Plus de cinquante délégués issus des secteurs des vins spiritueux, jus de fruit, soft, coopérative vinicole, bières, et eaux se sont réunis les 18, 19 et 20 janvier 2023 sur la presqu'île de Giens pour la conférence professionnelle fédérale dédiée au secteur des boissons.

Cette conférence a débuté par un « rapport d'activité » sur les quatre branches (CNVS, CCVF, FNDCV, BRSA) présenté par Alain Wanègue et Pascal Saeyvoet, secrétaires fédéraux en charge de ces branches, insistant sur les avancées sociales obtenues, notamment salariales. Cette rencontre a permis d'évoquer différents sujets, dont la dépendance et l'aide aux aidants, présentés par l'OCIRP.

Le 19 janvier a été un moment fort : l'ensemble des participants a répondu à la mobilisation contre la réforme des retraites en allant défiler à Toulon aux côtés des camarades de l'Union Départementale FO du Var.

Les élections professionnelles étant prévues dans un proche avenir, une information complète a été faite sur la meilleure manière de négocier le PAP, importante clé de la réussite de celles-ci. Profession de foi, appel à candidatures, respect de la parité... ont fait l'objet de nombreuses questions.

Le 20 janvier, des représentants du groupe de protection sociale Klésia ont présenté un comparatif entre l'ancien et le nouvel accord santé et prévoyance. La FGTA-FO et ses négociateurs ont obtenu un accord unique cadres - non-cadres, avec les mêmes garanties pour tous les salariés de la branche du CNVS.

L'amitié et la bonne humeur étaient au rendez-vous !

#COOPÉRATION AGRICOLE

CONFÉRENCE DES DÉLÉGUÉS : ÇA BOSSE !

Texte : Pascal Saeyvoet, Secrétaire fédéral



La conférence professionnelle de la coopération agricole s'est tenue du 8 au 10 février 2023 près de Saint-Raphaël (83), réunissant plus d'une trentaine de délégués FGTA-FO du secteur.

Lors de sa prise de parole, Laurent Rescanières, Secrétaire général, a souligné l'importance de la mobilisation contre la réforme des retraites. Les délégués ont ensuite échangé sur les problématiques rencontrées au sein de leur coopérative.

Carlos Condessa, formateur INACS, a fait comprendre à tous l'importance de négocier dans les moindres détails, lors de la préparation des élections, les points du protocole d'accord préélectoral (PAP). La FGTA-FO s'est par ailleurs engagée à apporter son aide sur l'ensemble de la campagne (appel à candidatures, profession de foi, etc.).

Ce séminaire a en outre permis d'aborder avec l'OCIRP, union d'organismes de prévoyance, un sujet de société, la dépendance. Le dernier intervenant a été Agrica, groupe de protection sociale consacré au monde agricole, sur le thème de la retraite supplémentaire dite « 1,24 % ».

L'assemblée s'est terminée en fin de matinée par le verre de l'amitié.

#ÉLECTIONS CSE COOPERL

FO PROGRESSE ET CONSOLIDE SES RÉSULTATS

Texte : Richard Roze, Secrétaire fédéral

Coopérative agricole et agroalimentaire du Grand ouest, la Cooperl est spécialisée dans l'abattage de porcs. Lors des récentes élections CSE, FO y consolide sa position et progresse nettement sur les deux sites bretons.

Sur le site principal implanté à Lamballe, le plus gros abattoir porcin français, comptant près de 3 000 salariés, c'est Pierre Kamdom, Délégué syndical et se-

crétaire du CSE, qui a conduit la liste FO. Celle-ci atteint une représentativité de 46 % et devient la première organisation syndicale sur les quatre qui présentaient des candidats. FO progresse ainsi de plus de 20 % par rapport aux précédentes élections.

Sur le site de Monfort-sur-Meur, qui compte pour sa part près de 500 salariés, le travail acharné mené par le délégué syndical Guillaume Autrinal se solde par un juste succès en retour. FO y atteint une

représentativité de 27 % et progresse de plus de 10 %.

Le travail de terrain pendant la dernière mandature, au plus près des salariés, a été la clé de cette réussite et de la progression de FO.

Félicitations aux équipes FO Cooperl pour ces bons résultats qui donnent toute sa légitimité à notre organisation syndicale pour les quatre années à venir.

#ÉLECTIONS CSE ELIVIA

FO À NOUVEAU MAJORITAIRE

Textes : Richard Roze, Secrétaire fédéral

Elivia est une entreprise spécialisée dans la transformation et la commercialisation des viandes de bœuf, porc et agneau à destination de la grande distribution, des artisans bouchers et de la restauration. L'entreprise, qui compte près de 2 600 salariés, a commencé ses élections CSE sur onze sites industriels en décembre 2022.

FO maintient et consolide sa position d'organisation syndicale majoritaire à 63,4 % tous collèges confondus (62,9 % en 2018) sur les cinq organisations syndicales qui présentaient des candidats.

Sur le premier collège, FO obtient 56 sièges sur les 80 à pourvoir, sur le deuxième, FO obtient 6 sièges sur les 12 à pourvoir. Au global, tous collèges confondus, FO obtient 62 sièges sur les 82 à pourvoir.

Cette large victoire de FO en 2022 est un juste retour de l'engagement de tous les élus et les délégués syndicaux FO des sites Elivia qui ont su, lors de la dernière mandature, être au plus près des attentes des salariés. À cela s'ajoute la campagne électorale qui a été rondement menée sur tous les sites Elivia ! La FGTA-FO est venue en appui et en conseil de la cam-

pagne, avec notamment l'élaboration des tracts et des professions de foi.

Fort de ce résultat, FO a demandé, par l'intermédiaire de son délégué syndical central Frédéric Hay, l'ouverture de négociations sur les salaires dès le mois de janvier.

La FGTA-FO félicite toutes les équipes FO Elivia pour ces très bons résultats et remercie également l'ensemble des salariés qui ont apporté leur soutien à FO lors de ces élections CSE 2022.

#ÉLECTIONS CHARCUTERIE HERTA

FO CONSERVE SA PREMIÈRE PLACE

Textes : Richard Roze, Secrétaire fédéral

Les résultats des élections professionnelles du CSE Herta sont tombés le 24 janvier. Près de 1 400 salariés étaient appelés à voter pour départager les cinq organisations syndicales présentes. FO conserve sa première place avec près de 33 % de représentativité sur le périmètre Herta France.

La liste FO du site de Saint-Pol-sur-Ternoise était emmenée par Stéphane Riffault, Délégué syndical central. Celle du site d'Illkirch était emmenée par Jérôme Barneoud, Délégué syndical du site.

Le travail de terrain durant la dernière mandature, au plus près des salariés, a une nouvelle fois porté ses fruits et les

salariés ont massivement voté pour les candidats FO.

Félicitations à tous les élus pour leur engagement. La FGTA-FO remercie pour leur confiance les salariés qui ont à nouveau porté FO à la place de première organisation syndicale.

#EX-TOUPARGEL

MOBILISATION À PARIS DES SALARIÉS PLACE DU MARCHÉ

Texte : Alexandre Rault

Mercredi 15 février 2023, une centaine de salariés de l'enseigne Place du Marché (ex-Toupargel) manifestaient à Paris à l'appel de l'intersyndicale pour obtenir la prime de pouvoir d'achat qui leur a été promise avant la mise en liquidation judiciaire de l'entreprise.

Les actionnaires de Place du Marché, propriétaires de « Grand frais » et 90^e fortune de France, tentent de négocier un PSE a minima malgré leurs moyens colossaux et en dépit de l'engagement sans faille des salariés pour redresser la barre...

Une délégation de la FGTA-FO était présente à la manifestation pour apporter son soutien aux salariés ainsi qu'au syndicat FO Place du Marché. Laurent Rescanières, Secrétaire général de la FGTA-FO, était

sur place et a répondu aux questions de la presse.

Une délégation a été reçue par le directeur général adjoint des AGS (Régime de garantie des salaires) pour exprimer ses revendications, principalement sur le versement de la prime de pouvoir d'achat. Françoise Charentus, Déléguée syndicale FO, et Angélique Bruneau, Secrétaire générale adjointe de la FGTA-FO et en charge du secteur, faisaient partie de cette délégation. En début d'après-midi, une délégation a également été reçue au ministère des Finances à Bercy.

Les AGS n'ont pas donné de suite favorable à la demande des organisations syndicales. Elles estiment le risque de contentieux trop élevé.

Les organisations syndicales ont toutefois réussi à trouver un accord avec le ministre de l'Économie et les liquidateurs de l'entreprise.



À condition que les blocages des sites soient levés, 60 % de la vente des marchandises reviendront aux salariés, ce qui représente pour eux une prime de 500 € minimum.

La FGTA-FO ne lâchera rien pour ces salariés, victimes d'un véritable gâchis commercial et social.

#NAO CHEZ ITM LAI

LA MOBILISATION A PAYÉ !

Texte : Frédéric Vitrey, Délégué syndical central (remplaçant)



La Négociation Annuelle Obligatoire chez ITM LAI s'est clôturée le 6 mars 2023 après un mouvement social déclenché en raison de l'insuffisance des propositions initiales de la direction.

Dans le cadre d'une intersyndicale, le syndicat FO a lancé un mouvement de grève et de débrayage à partir du 3 mars à minuit. La mobilisation a été largement suivie, avec plus de 1 600 grévistes sur 32 établissements Logistique et Transport (agences ENTA).

Face à la mobilisation, la direction n'a eu d'autre choix que d'appeler les organisa-

tions syndicales à une quatrième réunion de négociation le 6 mars, afin de présenter ses nouvelles propositions et d'essayer de mettre un terme au mouvement.

Cette réunion a duré plus de six heures et a débouché sur un accord de fin de conflit, avec un étalement des jours de grève et de nouvelles propositions :

- 7,8 % d'augmentation générale à partir de janvier 2022 pour les plus bas salaires soit 52,50 € brut rétroactif au 1^{er} janvier 2023.
- Une enveloppe individuelle de 6,9 % pour les agents de maîtrise avec un minimum de 3 %.

- L'ajout d'un 3^e niveau expert pour les agents de maîtrise.
- Une enveloppe individuelle de 6 % pour les cadres si augmentation, avec 2 % minimum.
- Une prime de transport exceptionnelle de 400 € net proratisée au jour de présence (1,76 € par jour de présence) sur la période de janvier à décembre 2022.
- La revalorisation de la prime panier à 4,50 € et ticket-restaurant à 9 €.
- Un panier de nuit conducteur à 9,50 €.
- La revalorisation de l'ancienneté de 5 € par tranche (3 ans / 10 € ; 5 ans / 15 € ; 10 ans / 20 € ; 15 ans / 25 € ; 20 ans / 30 € ; 25 ans / 35 € ; 30 ans / 40 € ; 35 ans / 45 € ; 40 ans / 50 €).

Le syndicat FGTA-FO ITM LAI se félicite du résultat obtenu dans le cadre des NAO 2023. Notre capacité à mobiliser en intersyndicale sur de très nombreux établissements Logistique et Transport (agences ENTA) a été déterminante pour défendre le pouvoir d'achat des salariés dans un contexte de forte inflation.

#RESTAURATION COLLECTIVE

LA MOBILISATION GÉNÉRALE POUR LE POUVOIR D'ACHAT A PORTÉ SES FRUITS

Texte : Alexandre Rault

Le 15 décembre 2022, les équipes FO Sodexo, Elior et Compass ont répondu à l'appel de la FGTA-FO pour manifester tour à tour devant chaque siège des trois leaders du secteur de la restauration collective. Objectif : peser sur les NAO en cours en démontrant la détermination des salariés à obtenir une juste reconnaissance de leur travail dans un contexte d'inflation record.



mise en place de la subrogation. Pour Éric Villecroze, DSC FO Sodexo, ces NAO ont été correctes mais peinent à couvrir l'inflation et sont insuffisantes au regard de l'investissement des salariés.



UNE MOBILISATION RÉUSSIE

À l'appel de FO, près de 200 adhérents des trois géants de la restauration collective ont répondu présent tout au long de cette journée de mobilisation, chaque équipe syndicale prêtant main-forte aux équipes des autres groupes.

Chez Sodexo et Compass, des délégations FO, accompagnées de Nabil Azzouz, Secrétaire fédéral, ont pu être reçues lors de la mobilisation. Chez Elior, un rendez-vous a été pris.

Pour rappel, après une perte de rémunération due à l'activité partielle (APLD) en raison de la fermeture de nombreux restaurants pendant la pandémie, les salariés ont vu leur pouvoir d'achat mis à mal par une inflation record. Dans un second temps, cette faible rémunération a impacté négativement l'attractivité du secteur, et de nombreux postes ne sont plus pourvus. Ce manque de main-d'œuvre a contraint les salariés à une productivité intensive, dégradant ainsi leurs conditions de travail et leur santé.

L'objectif de cette journée de mobilisation était donc de défendre et d'améliorer le pouvoir d'achat et les conditions de travail des salariés de Sodexo, Compass et Elior, mais aussi de peser dans les futures négociations de la branche professionnelle de la restauration collective.

Autre thème majeur pour la FGTA-FO et qui doit faire l'objet d'une négociation : le contrat intermittent. Ce temps partiel annualisé est généralement subi.

La FGTA-FO souhaite ouvrir des discussions sur la nature de ce contrat afin de mieux l'encadrer et d'éviter une généralisation de la précarité dans la restauration collective avec des milliers de travailleurs pauvres.

La FGTA-FO remercie l'ensemble des militants qui se sont mobilisés toute la journée ainsi que les UD FO 92 et 75 pour leur précieux soutien logistique.



BILAN DES NAO

Chez Sodexo, les NAO ont permis d'obtenir entre 4,5 % minimum pour les employés et 3 % d'augmentation selon les collèges, avec divers acquis comme la

Chez Compass, les négociations ont permis d'obtenir 4 % en janvier et 1 % en avril, avec une enveloppe supplémentaire dédiée à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Une satisfaction pour Raphaël Jeanroy, Secrétaire du syndicat, compte tenu notamment des autres accords qui doivent être négociés cette année (APLD, dons de jours RTT, prise en charge de la mutuelle par l'employeur, etc.).

Chez Elior, les résultats n'ont pas été à la hauteur des attentes et des enjeux comme l'évoquent Jean-Pierre Ducros, DSC FO Elres, Gilles Garnes, DSC FO Elent, et Pascal Aubin, DSC FO Arpège. Chez Elent, FO n'a pas signé l'accord qui prévoit +3,5 % pour l'encadrement (+ une enveloppe de 0,7 %) et 2 % pour les employés. Chez Arpège, les NAO ont aussi abouti à un PV de désaccord dans la mesure où les propositions de la direction étaient bien en-deçà de l'inflation : 2 % pour les employés, 3,4 % pour l'encadrement (ainsi qu'une enveloppe de 0,7 %). Chez Elres, les propositions patronales ont été du même acabit.

Afin de remédier à cette situation et dans le cadre de la prochaine fusion des entités Elior, une rencontre avec la direction du groupe est programmée. Gageons qu'elle débouchera sur des engagements à la hauteur des enjeux liés au pouvoir d'achat.

#CAFÉTÉRIAS

HISTOIRE DE FAIM OU FIN DE L'HISTOIRE ?

Texte : Elsa Lacoffe, Secrétaire fédérale

Dans la branche des cafétérias, on peut parler d'une « faim » de réorganisation pour le SNRPO¹, unique syndicat employeur, qui a rejoint un nouveau groupement d'employeurs...

Mais aussi d'une « fin » de non-recevoir lorsqu'il s'agit de négocier les salaires et le pouvoir d'achat des salariés de la branche : une forme de désintérêt qui, lors des dernières négociations, l'a amené à ne proposer que le minimum pour la grille conventionnelle.

La FGTA-FO a refusé de signer un accord salarial basé sur une grille au-

jourd'hui obsolète, définie en 2021 et qui, en tassant les plus bas niveaux, ne tient pas assez compte de la progression considérable de l'inflation au cours de l'an passé.

Enfin une fusion avec la branche des HCR ?

La faiblesse de l'activité de négociation salariale depuis plusieurs années démontre, à notre avis, une volonté de la partie patronale de se signaler à la Commission de suivi des salaires. Mais un autre facteur entre en ligne de compte : la fusion programmée, à plus ou moins long terme, avec la branche des HCR².

La FGTA-FO et l'ensemble des partenaires sociaux de la CCN RCLS³ ont en effet annoncé leur volonté de rejoindre la branche de la CCN HCR.

Et c'est dans cette optique que la FGTA-FO a intégré le groupe de travail chargé de préparer le rapprochement. Le premier dossier sur lequel nous allons travailler sera celui de la classification, afin, dans un premier temps, de voir ce qui existe et quels seront les nouveaux avantages dont pourront en tirer parti les salariés de la branche. Nous reviendrons prochainement sur le « fin » mot de ce processus, à l'issue toujours incertaine.

¹ Syndicat National de la Restauration Publique Organisée - ² Hôtels-Cafés-Restaurants - ³ Convention Collective Nationale de la Restauration Commerciale Libre-Service

#ÉLECTIONS CSE DUC PLUKON

FO MOBILISÉ !

Texte : Richard roze

L'entreprise DUC, implantée à Chailley (Yonne), fait partie du groupe néerlandais Plukon depuis 2017. Duc est un producteur de volailles (poulet et dinde) spécialisé dans la production, l'abattage, le conditionnement et la commercialisation de volailles élaborées.

Les élections CSE sur le site de Chailley ont eu lieu courant mars. La FGTA-FO et l'UD de l'Yonne sont allées à la ren-

contre des élus FO le 10 janvier 2023 pour faire un point à date sur ces élections, qui concernent près de 500 salariés.

L'équipe FO s'est mobilisée pour présenter des candidats dans les trois collèges et a pu compter sur l'Union Départementale de l'Yonne et la FGTA-FO pour venir en soutien afin de réussir ces élections.

Une visite complète du site, de la réception à l'expédition, a été organisée

par la déléguée syndicale centrale Valérie Sassiier accompagnée de Christelle Lepage, élue CSE. Le site a bénéficié de nombreux investissements ces dernières années dans un environnement industriel où les conditions de travail restent difficiles, notamment sur tout le secteur de l'accrochage des volailles et sur celui de l'abattage. Un axe de revendication pour FO.

Au jour où nous publions cet article, les résultats des élections ne sont pas encore connus. Ils seront publiés dès leur annonce sur le site de la FGTA-FO.

#BOISSONS

FO S'IMPLANTE CHEZ PERRIER ET RETROUVE LA REPRÉSENTATIVITÉ AU SEIN DU GROUPE NESTLÉ

Texte : Alexandre Rault

Avec plus de 27 % des voix et 10 élus, FO vient de s'implanter chez Perrier (groupe Nestlé) et occupe désormais la place de deuxième organisation syndicale dans l'usine de Vergèze, qui emploie 1 000 salariés.

Cette réussite est le fruit d'un long travail de terrain mené conjointement entre la FGTA-FO, l'UD FO et la nou-

velle équipe FO emmenée par les délégués syndicaux Mathieu Sapède, Gérard Carbonnel et Jérôme Montserrat.

La première action de FO Perrier a été de demander un léger report des NAO pour que l'équipe FO puisse étudier les données économiques de l'entreprise et porter la voix des salariés qu'elle représente désormais afin de formuler les bonnes revendications.

Grâce au résultat obtenu chez Perrier, la FGTA-FO retrouve donc sa représentativité au niveau du groupe, qu'elle avait perdue au niveau national dans le groupe Nestlé du fait de la vente d'usines où notre organisation était largement implantée.

La FGTA-FO adresse toutes ses félicitations à l'équipe FO et remercie l'UD FO pour sa mobilisation, et bien sûr les salariés pour leur confiance.

#SALON INTERNATIONAL DE L'AGRICULTURE

RENCONTRES AVEC LES INTERLOCUTEURS SOCIAUX

Texte : Alexandre Rault



Le 28 février 2023, une délégation de la FGTA-FO, accompagnée d'une délégation du Bureau confédéral, a rencontré plusieurs interlocuteurs sociaux majeurs dans les secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire.

Étaient présents Frédéric Souillot, Secrétaire général de la Confédération FO, Patricia Drevon et Patrick Privat, Secrétaires confédéraux, Laurent Rescanières, Secrétaire général de la FGTA-FO, Guillaume Tramcourt et Pascal Saeyvoet, Secrétaires fédéraux.

La délégation FO a été reçue par la FNSEA, les Bresseurs de France, Agrica, Ocapiat et la Coopération agricole.

De nombreux sujets ont été abordés, notamment la formation professionnelle, l'impact de la transition écologique, la pénurie de salariés, les négociations en cours et la réforme des retraites...

FO a fait valoir ses positions en démontrant que notre organisation est un interlocuteur fiable au service des salariés dans le cadre d'un dialogue social constructif. La matinée s'est achevée par un cocktail sur le stand de la FGTA-FO, organisé avec le CEPROC (Centre d'Excellence des Professions Culinaires), en présence de nombreux représentants des branches et organismes professionnels.



#FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

UNE TABLE RONDE FRUCTUEUSE AU SIA 2023

Texte : Alexandre Rault



La formation professionnelle et l'apprentissage sont au cœur des priorités de la FGTA-FO, qui souhaite donner aux jeunes et aux salariés des perspectives d'évolution, particulièrement dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qui touche de nombreux secteurs relevant de la Fédération.

Le 2 mars 2023, la FGTA-FO a organisé sur son stand du Salon International de l'Agriculture une table ronde sur ces sujets. L'objectif était de développer une meilleure interconnaissance entre élus FO, de faire un état des lieux des expériences, des luttes menées à travers l'OPCO (opérateur de compétences) et d'identifier les moyens de croiser expertises et expériences afin d'avancer sur les difficultés rencontrées.

La table ronde s'est déroulée en présence de Didier Pieux, Secrétaire fédéral FGTA-FO, Hervé Proksch, Président d'OCAPIAT, Christine Heuze, Secrétaire générale de FO EA, Anne-Marie Bordeleau, Trésorière générale adjointe SNTMA FO, de Pauline Viaud, Secrétaire nationale FO EA en charge des CFA CFPPA personnels des exploitations et Sylvain Thibault, correspondant FO Agriculture et chargé d'animation territoriale dans

l'enseignement agricole en Centre-Val de Loire.

Outre le renforcement des liens entre fonction publique et secteur privé au sein de FO, la table ronde a permis d'identifier trois chantiers à poursuivre :

- La cartographie de toutes les formations de l'enseignement agricole, chantier ministériel,
- Le travail sur l'ingénierie de formation et la réponse aux appels d'offres d'OCAPIAT,
- La convention collective nationale de l'emploi des formateurs.

Un nouveau rendez-vous a d'ores et déjà été programmé en octobre prochain.





#MAXIME MOLINARI

L'envie de faire... et de faire bien

Propos recueillis par Olivier Grenot

« Faire ensemble pour le bien-être de tous », pourrait être la devise de Maxime Molinari, le dynamique délégué syndical central FO de la jardinerie animalerie Truffaut. L'entreprise emploie 2 600 salariés, répartis dans 60 magasins en France. Maxime, vendeur conseiller barbecue mobilier de jardin, exerce son mandat de syndicaliste au complexe de Plan-de-Campagne, à Marseille. Il met autant de passion à assumer ses responsabilités syndicales qu'à supporter l'Olympique de Marseille au stade Vélodrome. Il s'est même fixé comme objectif de faire de FO la première organisation syndicale des magasins Truffaut.

« Je suis venu au syndicalisme tardivement mais naturellement. J'ai toujours eu de l'empathie à l'égard des autres et cultivé un côté fédérateur, y compris lorsque j'étais dans la marine, où je représentais les militaires. C'est donc très spontanément que j'ai accepté de succéder à Charlotte Blondel au mandat de délégué syndical central FO, lorsqu'elle a manifesté le désir de passer la main. Dès que j'ai obtenu un contrat en CDI chez Truffaut, en 2015, je me suis intéressé aux élections du comité social d'entreprise (CSE). Sollicité par le syndicat FO, j'ai immédiatement adhéré et accepté de postuler à un mandat. J'ai été élu titulaire. Si mon adhésion à FO a été un peu un concours de circonstances, j'ai vite compris que l'organisation correspondait parfaitement à ma philosophie de la vie et aux valeurs qui sont les miennes. Dès lors, mon engagement en a été que plus empressé. Je me suis rapidement pris au jeu. J'ai d'emblée participé à plusieurs stages de formation. Même

si j'avais quelques prédispositions, par le biais des sessions d'initiation, j'ai acquis un savoir-faire qui me permet aujourd'hui d'être encore plus opérationnel pour animer une équipe. Plus efficient également pour faire remonter les doléances et les préoccupations des personnels auprès de la direction. À la suite de mon mandat d'élu, depuis septembre 2022, j'assume le mandat de délégué syndical central FO chez Truffaut. J'ai conscience de la responsabilité qui m'incombe.

L'AMBITION DE DEVENIR PREMIERS DANS L'ENTREPRISE TRUFFAUT

Avec 25 % de représentativité, FO est actuellement la seconde organisation syndicale de l'entreprise. Je pense sincèrement que nous pouvons faire mieux. Les élections professionnelles vont avoir lieu à la fin de l'année 2023. Nous avons l'ambition de devenir premiers. Nous nous y préparons. La dispersion des personnels dans les 60 magasins répartis sur le territoire

français ne devrait pas être un handicap car FO a des représentants dans toutes les régions. Chacun à la volonté de faire et de bien faire. C'est un atout que nous entendons exploiter pour renforcer l'audience de l'organisation chez Truffaut et ainsi mieux répondre aux attentes des personnels. Nous savons pouvoir compter sur le soutien de la FGTA-FO avec qui nous travaillons en très bonne intelligence. Pascal Saeyvoet, le secrétaire fédéral chargé de la branche professionnelle est le guide syndical sur qui nous pouvons nous appuyer. C'est primordial. Je perfectionne ma pratique de la négociation en siégeant également, aux côtés de Pascal, en commission paritaire mixte nationale des jardineries graineteries. Comme je m'y employais dans une autre vie, lorsque j'éduquais des jeunes à la pratique du football, ma passion de faire progresser l'équipe est ce qui m'anime toujours dans le cadre de mon activité syndicale à Force Ouvrière ».

#FO AQUALANDE

DE L'IMPLANTATION AUX ÉLECTIONS

Propos recueillis par Alexandre Rault



L'équipe Aqualande

#RAFIA MEDJBER

LES COLLÈGUES SAVENT QUE JE NE CRAINS PAS D’AFFRONTER LA DIRECTION »

Propos recueillis par Olivier Grenot

Mariée et mère d’un fils de 32 ans, ingénieur en réseaux et sécurité, Rafia est employée à la Grande Épicerie de Paris depuis 1997. D’abord hôtesse de caisse, elle est aujourd’hui hôtesse d’accueil principale et déléguée syndicale centrale FO de ce magasin d’alimentation très « sélect », situé dans le 7^e arrondissement de Paris dans lequel elle a su s’imposer, par son engagement et sa rigueur, avec le soutien de son équipe.



« La Grande Épicerie appartient au Bon Marché, lui-même entité du groupe LVMH depuis 1984 et compte environ 550 salariés répartis sur deux sites, rue de Sèvres dans le 7^e arrondissement, et rue de Passy, dans le 16^e. On y propose des produits alimentaires haut de gamme, à des prix généralement élevés. On y croise des personnalités, des personnes plutôt aisées, qui viennent y faire leurs courses.

Je suis venue au syndicalisme après avoir été témoin de beaucoup d’injustices, et à l’époque, on n’avait pas notre mot à dire.

J’ai personnellement fait l’objet de discrimination, de harcèlement moral, et je n’étais pas la seule ! J’ai d’abord adhéré à la CGT (FO n’avait pas de représentant à l’époque). Et pendant le protocole pré-électoral de 2013, à la suite d’un différend avec une personne de la liste, le responsable de l’UD FO Paris, Christian Dogliani, nous a aidés à monter une liste et comme cela que je suis arrivée chez FO. J’avais besoin de stabilité, de sérieux et c’est ce

que j’ai trouvé dans cette organisation. Depuis, je parle beaucoup et les collègues voient bien les actions menées et le résultat obtenu. Ils savent que je ne crains pas d’affronter la direction. C’est comme ça que j’ai pu imposer notre crédibilité et gagner la confiance des salariés.

On a commencé aux alentours de 20 %, un siège au CE et aux DP, et depuis les deux dernières élections, nous sommes majoritaires, à 55 %.

On a repris le CSE qui était déficitaire et mal géré. Depuis, les comptes sont nickel, visés par un audit comptable et la direction reconnaît que nous sommes un syndicat fiable. On n’est pas toujours d’accord, c’est normal, mais comme j’arrive toujours avec du factuel, on s’écoute mutuellement ; maintenant ils savent que je ne cède pas et qu’ils ne peuvent pas m’intimider.

Avec mon équipe, on se concerta souvent, j’essaie d’impliquer tout le monde,

surtout Abou Dembele, que je considère comme mon binôme, sans oublier Laurent Carré. Je ne décide jamais seule, même s’il faut savoir trancher et arbitrer.

Depuis les dernières élections, nous avons notre propre syndicat, le SEGEP FO. On voit les salariés au moins une fois par semaine rue de Passy, on discute, on utilise le panneau syndical et les tracts, toujours bien réalisés par Alexandre Rault. Nous sommes présents sur le terrain et les salariés le savent. Je suis aussi présente aux prud’hommes et à la commission de la CRAMIF.

Je suis fière d’avoir contribué à améliorer les conditions de travail au sein de l’entreprise et lutté efficacement contre l’incivilité. Certains clients pouvaient avoir des réflexions injurieuses, racistes ou sexistes envers les employés. J’ai mis la direction devant ses responsabilités et depuis deux ans, il y a des affiches pour déclarer que si le client n’est pas correct, il n’est pas accepté dans le magasin ».

Fin 2022, FO s’est implantée chez Aqualande à l’initiative des salariés, sur le pôle transformation. Dans ce groupe du secteur aquacole, environ 600 salariés travaillent à la transformation des truites fraîches et fumées sur deux sites, Sarbazan et Roquefort. La FGTA-FO Mag a rencontré une équipe dynamique qui a à cœur de résoudre les problèmes des salariés et de devenir un acteur social incontournable dans le groupe.

Qui est à l’initiative de l’implantation de FO chez Aqualande ?

« Ce sont les salariés qui sont allés voir FO. Plusieurs d’entre nous se sont aperçus

d’une baisse de leur coefficient sur leur fiche de paie. Le syndicat déjà implanté chez Aqualande, la CFDT, nous a clairement fait comprendre qu’il n’avait aucune intention de s’en occuper... Après avoir sollicité l’Inspection du travail, nous nous sommes tournés vers FO et l’Union départementale des Landes, qui nous ont très bien accueillis.

Après avoir adhéré à FO, nous avons été mis en relation avec Didier Pieux, Secrétaire fédéral, qui a sollicité le service juridique de la FGTA-FO sur ce dossier. Notre initiative a dérangé la direction, mais c’est notre rôle ! Nous souhaitons être dans le dialogue, mais un dialogue qui porte ses fruits. Aujourd’hui, le dossier est en cours et les salariés sont avec nous. »

Quelles sont les ambitions du syndicat pour 2023 ?

« Les élections CSE se tiennent en septembre 2023. FO souhaite développer les adhésions, que nous avons déjà plus que triplées, et bien-sûr détrôner la CFDT. Les salariés ont besoin d’un vrai syndicat qui défend tout le monde. Nous serons ce-lui-là !

FO souhaite aussi développer sa présence sur le site de Roquefort, où nous avons déjà un membre du bureau syndical. FO Aqualande a déjà commencé à communiquer là-bas.

Avec l’aide de l’UD et de la FGTA-FO, nous allons mener notre campagne avec détermination et motivation pour enfin faire bouger les choses chez Aqualande. Nous sommes prêts ! »

RÉSOLUTION DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE FÉDÉRALE DU 25 JANVIER 2023

Texte : Adoptée à l'unanimité



La Commission Administrative Fédérale de la FGTA-FO, réunie à Vanves le 25 janvier 2023, rappelle l'importance de la mobilisation syndicale pour défendre le système des retraites.

UNE RÉFORME INUTILE, INJUSTE ET LARGEMENT REJETÉE PAR LES SALARIÉS

UNE RÉFORME INUTILE FINANCIÈREMENT

La CAF affirme que, conformément aux conclusions du rapport du COR (Conseil d'Orientation des Retraites), il n'y a pas de problème de financement des retraites mais un problème d'emploi. La CAF rappelle que le « déficit » du système à combler en 2027 serait de 12 milliards d'euros. Une somme à rapporter aux 300 milliards collectés chaque année par le système et aux 150 milliards annuels d'exonérations de cotisations dont bénéficient les entreprises sans contreparties ni garanties.

LA « RETRAITE DES MORTS »

La CAF dénonce une réforme qui oblige les salariés à travailler au-delà de l'espérance de vie en bonne santé (63 ans pour les hommes, 64 pour les femmes). Pour rappel, 25 % des salariés les plus pauvres sont déjà décédés avant 62 ans.

LES SENIORS MIS À L'INDEX

La CAF dénonce une réforme en total décalage avec le marché du travail. Plus de la moitié des seniors sont sans emploi ou en retraite anticipée. Un simple index (indicateur relatif au taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans) et l'absence de sanction pour les entreprises où l'emploi des seniors ne progresse pas sont largement insuffisants au regard des enjeux. Une aggravation des inégalités femmes-hommes

Pour la CAF, il est inacceptable que cette réforme aggrave les inégalités entre les femmes et les hommes. L'âge d'annulation de la décote resterait à 67 ans or la décote est injuste pour les carrières incomplètes et pèse plus particulièrement sur les femmes.

L'étude d'impact de la réforme commandée par le gouvernement anticipe un relèvement de l'âge de départ lié à la réforme de sept mois en moyenne pour celles-ci, contre cinq mois pour les hommes. Cet écart ne cesserait de s'accroître pour les générations suivantes. Aujourd'hui, à la retraite, les femmes perçoivent en moyenne 40 % de moins que les hommes.

UNE FABRIQUE À INVALIDES ET CHÔMEURS

Pour la CAF, le recul de l'âge de départ à 64 ans et l'allongement de la durée de cotisation vont créer non pas des retraités mais des invalides, notamment du fait de l'absence d'avancées sur la prise en compte de la pénibilité des métiers, et des chômeurs. Ce sont donc les salariés, l'Assurance chômage et les régimes de pensions d'invalidité qui vont faire les frais de la réforme des retraites. Pour la CAF, ce ne sera ni plus ni moins qu'un transfert de charges !

LE DÉTOURNEMENT DES COTISATIONS

Les cotisations doivent servir à financer le système de retraites et non d'autres dépenses. Les récentes déclarations gouvernementales qui accolent le financement de certains projets comme la transition écologique, l'école ou la santé à la manne dégagée par la réforme sont inacceptables. Pour la CAF, il est particulièrement scandaleux que ce détournement des cotisations se fasse au détriment des salariés aux carrières longues qui vont surcotiser.

LES REVENDICATIONS FÉDÉRALES

La CAF revendique le retrait de la réforme. La retraite étant liée à la carrière, la priorité est d'assurer des carrières complètes pour chacun. La CAF revendique donc de réelles avancées dans la lutte contre les inégalités au travail, l'amélioration des conditions de travail, la lutte contre

le faible taux d'emploi des seniors afin d'améliorer le niveau des pensions tout en augmentant les recettes du régime.

LA CAF RÉAFFIRME SON SOUTIEN AUX PRINCIPALES REVENDICATIONS DE LA CONFÉDÉRATION FO :

- Renforcer le maintien dans l'emploi des travailleurs seniors : favoriser l'embauche des seniors, aménager les fins de carrière, sanctionner le licenciement des seniors.
- Renforcer la formation professionnelle et également la transmission professionnelle, notamment intergénérationnelle.
- Conditionner les aides aux entreprises à des résultats efficaces en matière d'emploi des seniors.
- Encourager la négociation collective, à la fois pour l'emploi des seniors mais également pour les questions d'égalité au travail et l'emploi des jeunes.
- Prendre en compte la question de la pénibilité sur l'ensemble de la carrière, en réintégrant les 4 critères d'expositions supprimés (postures pénibles, vibrations mécaniques, manutention manuelle des charges, exposition à des agents chimiques dangereux), en ajoutant un critère sur l'exposition aux risques psychosociaux, et en prenant réellement en compte la poly-exposition.
- Lutter contre les inégalités femmes/hommes au travail : une réelle égalité salariale pour les femmes permettrait d'augmenter les cotisations et donc les recettes du régime. Il faut également lutter contre les temps partiels imposés, notamment en instaurant pour l'employeur une obligation de cotiser sur un temps plein.
- Renforcer les petites pensions et minima sociaux et/ou élargissement des critères d'éligibilité (ASPA, pensions de réversion).
- Augmenter les salaires pour augmenter les cotisations retraites et cotisations sociales.

#UN NOUVEL ÉLAN

UNE ÉQUIPE FÉDÉRALE REMANIÉE AU SERVICE DES SYNDICATS, ADHÉRENTS ET SALARIÉS

Sur proposition du Bureau fédéral, la Commission Administrative Fédérale du 25 janvier 2023 a acté trois nominations :

- **Angélique Bruneau** est nommée secrétaire générale adjointe de la FGTA-FO ;
- **Lyes Abdi**, délégué syndical central FO McDonald's, est nommé permanent fédéral ;

• **Cyril Boulay**, délégué de groupe FO Carrefour, est nommé permanent fédéral.

Lyes Abdi est désormais en charge des branches professionnelles suivantes : Personnel des entreprises de la restauration des collectivités, Restauration rapide, Succursales d'alimentation et Gérants mandataires.

Cyril Boulay suit quant à lui les branches professionnelles des Mareyeurs-Expéditeurs, CER France, et assure le fonctionnement opérationnel de l'INACS.

Vous pouvez retrouver l'organigramme complet de la FGTA-FO sur le site, avec l'ensemble des attributions fédérales et les services de la Fédération.



Une équipe fédérale au service des syndicats et des adhérents

Secrétariat général



Laurent Rescanières
Secrétaire général



Angélique Bruneau
Secrétaire générale adjointe

Trésorerie générale



Nabil Azzouz
Trésorier général



Didier Pieux
Trésorier général adjoint

Secrétaires fédéraux



Christian Crétier



Nathalie Denis



Elsa Lacoffe



Stéphanie Prat Eymeric

Permanents fédéraux



Lyes Abdi



Richard Roze



Pascal Saeyvoet



Alain Wanègue



Guillaume Tramcourt



Cyril Boulay



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE/AIDANTS



MALADIES REDOUTÉES

L'AUTONOMIE DU SALARIÉ ET DE SA FAMILLE FACE AUX SITUATIONS DE LA VIE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis plus de 50 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé.

Porteuse de l'engagement sociétal de l'OCIRP, notre Fondation d'entreprise agit au cœur des familles vivant un deuil ou confrontées aux questions liées à l'autonomie.

Retrouvez-nous sur
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

#DOSSIER RETRAITES

LA FGTA-FO MOBILISÉE CONTRE UNE RÉFORME INJUSTE ET INUTILE

Textes : Alexandre Rault, responsable de la communication, avec le secteur Retraites de la Confédération



Après une première bataille perdue en 2020 face aux syndicats, le gouvernement a annoncé, le 10 janvier 2023, son nouveau projet de réforme des retraites à la suite d'un simulacre de concertation avec l'ensemble des organisations syndicales. À cette occasion, les nombreuses pistes évoquées par la délégation FO pour améliorer le régime des retraites, notamment en matière de politique de l'emploi, n'ont absolument pas été écoutées.

Pour la FGTA-FO, le projet gouvernemental franchit deux lignes rouges : à compter du 1^{er} septembre 2023, l'âge légal de départ à la retraite sera progressivement relevé de manière accélérée (réforme Touraine) pour atteindre 64 ans en 2030, et la durée de cotisation sera de 43 ans dès 2027. Comme nous le détaillons dans ce dossier, l'ensemble de l'argumentaire porté par le gouvernement en faveur de la réforme ne tient pas face à une analyse objective, à commencer par le fameux « 1 200 euros de pension minimum pour tous », qui ne devrait au mieux concerner que 10 000 à 20 000 personnes.

Dans ce dossier, le gouvernement a perdu la bataille de l'opinion, largement opposée à la réforme comme l'ont démontré les sondages. L'intersyndicale, mobilisée et déterminée, a

rassemblé l'ensemble des organisations syndicales et de jeunesse pour sept journées de mobilisation massive qui ont battu tous les records d'affluence, particulièrement dans les petites et moyennes villes. Isolé, le gouvernement s'entête dans son projet en comptant sur le soutien d'une partie des députés et sénateurs qui seront mis face à leurs responsabilités lors des prochaines échéances électorales.

À l'heure où nous écrivons ces lignes, le mouvement de contestation n'a eu d'autre choix que de se durcir. L'intersyndicale a donc appelé les salariés à mettre le pays à l'arrêt dès le 7 mars. Pour la FGTA-FO, le recul de l'âge de départ à la retraite au-delà de l'espérance de vie en bonne santé, la mise à l'index de l'emploi des seniors, l'absence d'éléments précis pour lutter

contre la pénibilité et l'absence totale de mise à contribution des employeurs en révisant notamment les nombreuses exonérations fiscales inefficaces sur l'emploi, sont autant d'éléments inacceptables dans le projet gouvernemental.

La FGTA-FO a donc invité l'ensemble de ses délégués, adhérents et salariés des secteurs dont elle a la charge à se mobiliser pour faire reculer le gouvernement dans son projet antisocial en participant à ce blocage du pays, seul moyen de se faire entendre.

LES JUSTIFICATIONS INFONDÉES DU GOUVERNEMENT

Tout d'abord, les deux « justifications » avancées par le gouvernement pour réformer le système ne convainquent personne.

• SUR LE DÉFICIT DU RÉGIME :

L'argument phare de la Première ministre est que cette réforme serait nécessaire pour l'équilibre du régime, et qu'il serait par conséquent irresponsable de s'opposer au texte proposé. Il s'agit là d'une lecture à charge des chiffres du financement des retraites. D'après le dernier rapport du COR, il

n'y a pas de dynamique incontrôlée des dépenses de retraite. De plus, le déficit annoncé ces 10 à 15 prochaines années est extrêmement limité par rapport au budget global du régime, alors même que les prévisions annoncent un retour à l'équilibre sans besoin de réforme. Notre régime de retraite n'est donc pas en danger.

S'il n'y a aucun problème de dépenses en matière de retraite, il est possible de discuter de leviers pour augmenter les recettes. Pour FO, cela passe par une politique de l'emploi, et notamment de l'emploi des seniors, très forte : cela permettrait d'augmenter automatiquement les cotisations. Nos propositions, que nous détaillons plus loin, n'ont pas été écoutées par le gouvernement.

L'argument financier avancé par le gouvernement est donc uniquement un prétexte pour réduire encore les dépenses publiques. Cette réforme n'est ni nécessaire financièrement, ni pensée dans l'intérêt du régime. Pierre-Louis Bras - Président du COR - l'a par ailleurs fermement rappelé lors de sa dernière audition. Je cite : « *Les dépenses de retraites ne dérapent pas, elles sont relativement maîtrisées, elles diminuent plutôt à terme* ».

• SUR L'AUGMENTATION DE L'ESPÉRANCE DE VIE :

Le second argument phare du gouvernement est celui de l'espérance de vie : il serait évident que lorsque l'on vit plus longtemps, on doit travailler plus longtemps. Il ne s'agit pourtant en aucun cas d'une logique imbattable, mais encore une fois d'un choix de société.



Tout d'abord, le changement démographique en cours (avec le départ à la retraite des dernières générations de « baby-boomers ») a été anticipé par les réformes précédentes, notamment avec un premier recul à 62 ans et la réforme Touraine, dont les effets sont toujours en cours sur le marché du travail. Il n'y a aucun besoin d'ajouter une réforme aux réformes pour compenser ce changement démographique.



De plus, l'espérance de vie n'est plus en progression constante. Les derniers chiffres d'espérance de vie ont été revus à la baisse par l'INSEE ainsi que dans le dernier rapport du COR. Par ailleurs, c'est nier une autre réalité qui est celle de l'espérance de vie en bonne santé : une étude de la DREES démontre que l'espérance de vie en bonne santé des Français n'a pas augmenté depuis plus de 10 ans et s'élève en France à 64,1 ans pour les femmes et à 62,7 ans pour les hommes. La France est d'ailleurs mauvaise élève

en la matière par rapport à nos voisins européens.

Surtout, ces chiffres cachent évidemment des inégalités criantes entre les plus riches et les plus pauvres, qui seront impactés encore plus durement par cette réforme.

UNE FABRIQUE À INVALIDES ET À CHÔMEURS

En France, à l'âge de départ en retraite actuel (62 ans), un travailleur sur deux ne travaille déjà plus, certains sont au chômage, d'autres en invalidité ou aux minima sociaux. Pour FO, il est prioritaire de renforcer une politique de l'emploi des seniors pour pallier ce problème. Cela n'est pas fait dans ce texte, où la simple publication d'un index sénior a été requise, sans obligation de résultat de la part des employeurs.

Alors que les seniors rencontrent des difficultés pour être maintenus en emploi et qu'actuellement, de nombreux travailleurs seniors sont au chômage, aux minima sociaux ou en invalidité à l'approche de la retraite, le recul de l'âge de départ aura des effets économiques importants et des reports ou transferts de charge sur la Sécurité sociale et les départements (RSA). Ainsi, non seulement la réforme ne va rien faire économiser mais elle va peser fortement sur les coûts de toute la protection sociale en plus de prolonger la précarité d'un grand nombre de travailleurs seniors.

Pour FO, cela est d'autant plus inquiétant que la réforme de l'assurance chômage mise en place par le gouvernement durcit les conditions d'accès au système et réduit fortement l'indemnisation des demandeurs d'emploi.



Pour FO, l'emploi des seniors est un levier essentiel pour permettre d'augmenter les recettes des cotisations. En effet, en augmentant le taux d'emploi des 55-64 ans, on assurerait une hausse considérable des recettes d'ici 2032, sans toucher à l'âge légal ni à la durée de cotisation. Augmenter le taux d'emploi des seniors « de dix points », de 56 % à 66 %, permettrait même de développer les dispositifs de départ à 60 ans tout en maintenant le système à l'équilibre. Le gouvernement a fait un autre choix.

UNE ACCENTUATION DES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES

Parmi les plus impactés par cette réforme figurent les femmes. Celles-ci doivent déjà travailler plus longtemps pour compenser leurs carrières souvent hachées et composées de temps partiels pour la plupart imposés, ce qui a une incidence sur leur retraite. Les inégalités de carrière entre les

femmes et les hommes, notamment les temps partiels, n'ont pas été prises en compte dans le texte, malgré les demandes de notre délégation. Les femmes seront particulièrement impactées par cette réforme, puisque les inégalités et la précarité qu'elles subissent se poursuivront durant leur retraite !

L'une des conséquences du texte proposé est que les femmes devront travailler plusieurs mois de plus que les hommes (jusqu'à 4 mois de différence entre femmes et hommes de la génération 1972). Les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à attendre l'âge de fin de la décote, soit 67 ans. Aujourd'hui un salarié qui repousse son départ à la retraite bénéficie d'une surcote. Pour une femme qui part à 64 ans au lieu de 62 ans, elle est de l'ordre de 10 %. Demain, cette même femme partira à 64 ans (au mieux) sans bonus. Le gain mentionné par le gouvernement, de

1 à 2 %, est absolument négligeable pour deux années cotisées de plus !

LES AIDANTS : DES MESURES PAS À LA HAUTEUR

L'âge moyen d'une personne aidante en France est de 39 ans, ce qui impacte le salaire des 25 meilleures années. 60 % des aidants sont des femmes. Le texte propose d'élargir le champ des bénéficiaires de l'AVPF. Ainsi, l'étude d'impact prévoit 40 000 nouveaux bénéficiaires par an, ce qui est dérisoire, sachant qu'en 2030, c'est environ un actif sur quatre qui sera aidant, soit plusieurs millions de personnes. Ces mesures sont insuffisantes et des millions de personnes sont menacées de précarité à la retraite.





1 200 EUROS POUR TOUS : LE RÉTROPÉDALAGE

Dans les médias, le gouvernement a largement vendu sa réforme en arguant qu'elle permettrait à toutes et à tous de toucher une pension minimale de 1 200 euros, en s'engageant enfin à appliquer la loi de 2003 qui fixe la pension minimale à 85 % du Smic (1 200 € brut) pour une carrière complète.

Cette mesure ne concerne que les personnes ayant eu une carrière complète au Smic, alors que la plupart des retraités précaires voient leur pension diminuée justement du fait des difficultés d'accès à une carrière complète.

Selon l'étude d'impact commandée par le gouvernement, ce ne sont que 10 000 à 20 000 personnes qui bénéficieront d'une pension à ce montant. Très loin des effets d'annonce.

LES REVENDICATIONS FÉDÉRALES

La Commission Administrative Fédérale, réunie le 25 janvier 2023 à la FGTA-FO, a réaffirmé son soutien aux principales revendications de la Confédération FO :

- Renforcer le maintien dans l'emploi des travailleurs seniors : favoriser l'embauche des seniors, aménager les fins de carrière, sanctionner le licenciement des seniors.
- Renforcer la formation professionnelle et la transmission professionnelle, notamment intergénérationnelle.
- Conditionner les aides aux entreprises à des résultats efficaces en matière d'emploi des seniors.
- Encourager la négociation collective, à la fois pour l'emploi des seniors mais également pour les questions d'égalité au travail et l'emploi des jeunes.
- Prendre en compte la question de la pénibilité sur l'ensemble de la

carrière, en réintégrant les quatre critères d'expositions supprimés (postures pénibles, vibrations mécaniques, manutention manuelle des charges, exposition à des agents chimiques dangereux), en ajoutant un critère sur l'exposition aux risques psychosociaux, et en prenant réellement en compte la poly-exposition.

- Lutter contre les inégalités femmes-hommes au travail : une réelle égalité salariale pour les femmes permettrait d'augmenter les cotisations et donc les recettes du régime. Il faut également lutter contre les temps partiels imposés, notamment en instaurant pour l'employeur une obligation de cotiser sur un temps plein.
- Renforcer les petites pensions et les minima sociaux et/ou élargir les critères d'éligibilité (ASPA, pensions de réversion).
- Augmenter les salaires pour augmenter les cotisations retraites et cotisations sociales.

#INACS

UNE NOUVELLE ORGANISATION POUR OPTIMISER VOTRE FORMATION SYNDICALE

À l'initiative du Bureau fédéral, l'organisation de l'INACS a été revue pour répondre aux besoins des équipes syndicales et des adhérents :

Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale, est chargée du relationnel.

Cyril Boulay, Permanent fédéral, est chargé du développement opérationnel.

CONSTRUIRE VOTRE PLAN DE FORMATION AVEC L'INACS

L'INACS a pour mission de développer vos compétences requises dans le cadre de vos mandats à travers une offre complète de formations syndicales.

L'accès au savoir est un pilier incontournable de l'émancipation des militants. Pour s'adapter aux évolutions législatives et aux changements qui affectent le monde du travail, il est indispensable de penser

la formation avec une vision globale. Pour cela, il est nécessaire de se rapprocher de l'INACS afin de coconstruire un plan de formation adapté. L'INACS souhaite vous accompagner au plus près de vos besoins et vous guider dans les étapes à suivre.

La marque de garantie unique QUALIO-PI, liée au nouveau référentiel national pour les prestataires d'actions de formation, vient attester de la qualité des procédures mises en œuvre par notre équipe pour contribuer au développement de vos compétences et vous assurer des formations de qualité.

Les formateurs se déplacent partout en France, soulignant ainsi la volonté de l'INACS de développer les compétences du plus grand nombre de militants de la FGTA-FO. Nous devons vous apporter toutes les clés pour défendre au mieux l'intérêt des salariés.

La FGTA-FO a transformé le premier étage de son siège à Vanves en salles de réunion toutes équipées pour vous accueillir dans les meilleures conditions et être à proximité du secrétaire fédéral de votre secteur.

Parce que la formation est centrale aujourd'hui dans la conduite de vos mandats, nous sommes plus que jamais à vos côtés, tout au long de l'année, pour trouver, ensemble, des formations correspondant à vos attentes. Utilisons la formation comme un formidable levier pour mobiliser les équipes et rester des interlocuteurs sociaux incontournables, afin de développer FO et créer du progrès social !

Stéphanie Prat-Eymeric et Cyril Boulay

Inscriptions en ligne :
secretariat@inacs.fr

L'ÉQUIPE



Laurent Rescanières

Président de l'INACS

laurent.rescanieres@fgta-fo.org



Nabil Azzouz

Trésorier

nabil.azzouz@fgta-fo.org



Stéphanie Prat-Eymeric

*Secrétaire de l'INACS,
chargée du relationnel*

stephanie.eymeric@fgta-fo.org



Cyril Boulay

*Chargé du développement
opérationnel*

cyril.boulay@fgta-fo.org



Sinthia Thavanesalingam

*Assistante administrative
formations@inacs.fr*

#CENTRES ÉQUESTRES, COURSES AU GALOP ET AU TROT

HARMONISER LES SALAIRES... ET LES AUGMENTER !

Texte : Nathalie Denis, Secrétaire fédérale

Dans les branches professionnelles « Chevaux », c'est-à-dire les conventions collectives nationales des centres équestres (IDCC 7012) et des établissements d'entraînement de chevaux de course au galop (IDCC 7014), la FGTA-FO poursuivait deux objectifs : augmenter le pouvoir d'achat des salariés pour leur permettre de faire

face à une inflation... galopante, et harmoniser les salaires entre les deux branches.

La FGTA-FO a été moteur dans ces négociations pour parvenir à satisfaire ses revendications en faveur des salariés.

Avec plus de 7 % d'augmentation sur l'année, soit plus que l'inflation, actuellement à 6,2 %, la FGTA-FO s'est portée signataire des deux avenants.

Vous pouvez retrouver l'intégralité des grilles de salaires sur le site web de la FGTA-FO.

#COFIGEO

L'UNITÉ SYNDICALE DANS LA TOURMENTE

Texte : Alexandre Rault



Pour faire face à l'explosion des prix de l'énergie, le groupe alimentaire Cofigeo (William Saurin, Garbit, Panzani, Raynal et Roquelaure...) a interrompu, début janvier, la production sur quatre de ses sites.

Il a ainsi mis à l'arrêt ses usines de Pouilly-sur-Serre (Aisne), Lagny-sur-Marne (Seine-et-Marne), Capdenac (Aveyron) et Camaret-sur-Aigues (Vaucluse), qui réalisent 80 % de sa production et emploient 800 salariés, sur 1 200 que compte le groupe. Un accord APLD a été signé par FO.

Dans cette tourmente sociale et économique, la FGTA-FO entend poursuivre l'activité syndicale pour améliorer le statut des salariés. Didier Pieux, Secrétaire fédéral, s'est rendu sur le site Raynal et Roquelaure, où la production n'a pas été interrompue. L'équipe FO a pu échanger avec le syndicat de Soulié restauration, autre site du groupe Cofigeo, lui aussi resté en activité. Le secrétaire général de l'UD FO 47, Christian Attias, était présent pour apporter son soutien.

Lors des échanges, les syndicats FO ont insisté sur le fait que les prix de l'énergie et l'inflation ne sont pas les seuls

facteurs qui ont conduit à l'activité partielle. La difficulté des négociations avec la grande distribution, qui n'a pas permis la répercussion de la hausse des coûts de production, est aussi responsable de cette situation.

DÉVELOPPER LA SOLIDARITÉ SYNDICALE

Les délégués ont partagé leurs expériences et discuté des conditions de travail, ainsi que de la rémunération des salariés. Ils ont pu constater les différences qui existent entre les deux sites, malgré l'appartenance au même groupe, et donc définir des axes de convergence et de revendications.

Un des points évoqués et commentés pendant la réunion est le temps de travail. Chez Raynal et Roquelaure, où les effectifs ont une moyenne d'âge d'environ 50 ans, un accord a été signé après consultation des salariés, permettant de passer des 3/8 à une activité de 7 h à 15 h et de 6 h à 14 h, selon les saisons. Cet accord, négocié et signé par FO a ainsi permis d'obtenir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Les délégués ont salué l'initiative fédérale à l'origine de cette journée de rencontre, qui a permis de créer du lien et de développer la solidarité syndicale malgré un contexte économique anxieux.

La FGTA-FO remercie les délégués Eric Fulchic, Dylan Lupion, Sylvain Royer, Chantal Boubia, Sylvie Panza et Philippe Caumeil pour leur engagement, et Christian Attias pour sa présence.

#SECTEUR LÉGUMES FRAIS PRÊTS À L'EMPLOI

LA FGTA-FO SAISIT LE MINISTRE DU TRAVAIL ET LA DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

Texte : Angélique Bruneau, Secrétaire fédérale

Après plusieurs années d'échec des négociations salariales avec les représentants du secteur des légumes frais prêts à l'emploi, dit 4^e gamme, annexé à la convention collective des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes, les organisations syndicales ont réagi en s'adressant directement au ministre.



Il convient tout d'abord de rappeler qu'aucune grille de salaires n'avait été signée dans ce secteur depuis 2013 (avenant n° 9 du 17 janvier 2013), un accord qui n'avait pas été étendu, n'étant pas majoritaire. De ce fait, la dernière grille étendue remontait au 9 janvier 2006 (avenant n° 4 du 9 janvier 2006) !

À ce jour, l'ensemble des niveaux mensuels ont été rattrapés par le Smic, soit plus de quinze échelons sur une grille qui en compte trente.

DES NÉGOCIATIONS DÉLOYALES

Dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires, une grille unique était présentée chaque année, avec pour conséquence une seule proposition sur la table, sans échange ni négociation possibles. Et lors des dernières réunions de 2022, aucune nouvelle grille n'a été proposée par le collège patronal.

Dans le contexte économique actuel (inflation, hausse des coûts de l'énergie...), il était inconcevable d'en rester là pour les

salariés de ce secteur, et inadmissible pour les organisations syndicales représentatives.

Afin de dénoncer cet état de fait, la FGTA-FO, la CFDT, la CGC et la CFTC, ont adressé un courrier intersyndical au ministre du Travail, M. Dussopt, ainsi qu'à la Direction générale du travail.

Les organisations syndicales se sont ainsi entretenues avec la sous-direction du dialogue social (SDDS) début janvier 2023 pour exposer la situation et demander que les salariés travaillant dans ce secteur soient mieux considérés et reconnus.

Début février, c'était au tour des organisations patronales de la branche d'être entendus par la DGT. Résultat : de nouvelles propositions ont été faites par les représentants des entreprises du secteur de la 4^e gamme. Les entreprises adhérentes sont d'accord pour proposer des salaires mensuels en lieu et place des salaires annuels. Un engagement a en outre été pris pour que la grille des salaires soit désormais plus progressive.

La FGTA-FO se félicite de l'avancée des discussions mais sera attentive à ce que la réévaluation de la grille soit pertinente et juste, à la hauteur des attentes des salarié(e)s du secteur.

#CHRISTIAN CRÉTIER, SECRÉTAIRE FÉDÉRAL

ÉLU PRÉSIDENT D'AG2R AGIRC-ARRCO



Le Conseil d'administration d'AG2R Agirc-Arrco, réuni le 11 janvier 2023, a nommé Christian Crétier (représentant du collège des participants - FO) Président d'AG2R Agirc-Arrco.

Christian Crétier, 56 ans, de formation juriste en droit du travail, est secrétaire fédéral de la FGTA-FO depuis 2002. Il a notamment la charge de la coordination du pôle agroalimentaire et des branches des industries alimentaires diverses, de la boulangerie industrielle, de l'industrie des œufs, des industries des pâtes alimentaires, et il est coordinateur sur l'international : EFFAT, UITA, UNI et EFFE.

Administrateur du Groupe Isica puis d'AG2R LA MONDIALE depuis 2003, il est également Président du GIE AG2R, Vice-président du Pôle alimentaire AG2R LA MONDIALE et membre des Conseils d'administration de l'Association sommitale AG2R LA MONDIALE et d'AG2R Prévoyance.

La FGTA-FO adresse ses félicitations à Christian Crétier pour son élection à un poste clef qui va lui permettre encore davantage de mettre son expérience au service des revendications FO en matière de retraite complémentaire.

#INSTANCES FÉDÉRALES

LA COMMISSION ÉGALITÉ DE LA FGTA-FO SE RENFORCE

Texte : Alexandre Rault

Le 13 février 2023 s'est tenue la première réunion de la Commission Égalité FGTA-FO depuis le Congrès fédéral de Caen.

Cette rencontre s'est faite en présence de Béatrice Clicq, Secrétaire confédérale, et de son assistant confédéral Gabriel Thoison.

L'objectif pour la Commission était de travailler à son mode de fonctionnement et son développement sous la direction de Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale en charge de l'égalité.

Composée de Florent Garcia, Patricia Bec, Fabienne Chevreau, Patricia Saunier et Cyril Herbin, la Commission va bientôt s'étoffer et diversifier les thèmes qu'elle traitera. Son rôle est d'apporter un maximum d'éléments aux équipes de la Fédération afin qu'elles construisent et négocient des accords complets.



La réalisation de plusieurs guides a été abordée : égalité femmes / hommes, handicap, aides aux aidants. La prochaine réunion est prévue le 23 mai 2023.

La Commission est ouverte aux suggestions des syndicats. Vous pouvez envoyer vos demandes à stephanie.eymeric@fgta-fo.org.

#GRANDE DISTRIBUTION

LA FGTA-FO SIGNE LES MESURES NON SALARIALES

Texte : Angélique Bruneau, Secrétaire fédérale

La délégation FGTA-FO s'est attachée, dans la négociation de branche, à améliorer le statut social des salariés de la grande distribution travaillant le plus souvent chez un indépendant (franchise ou location-gérance). Ces salariés, à défaut de pouvoir négocier et de se voir appliquer des accords plus favorables, sont généralement soumis aux dispositions de la Convention collective, c'est-à-dire au minimum conventionnel.

REPOS HEBDOMADAIRE

Le repos hebdomadaire minimum prévu par la CCN est, de longue date, de deux journées (repos hebdomadaire proprement dit et une journée ou deux demi-journées), plus favorable donc au salarié que le repos légal qui est de 35 heures consécutives.

Cette règle est complétée par l'instauration d'un nombre maximal de journées consécutives de travail, trouvant à s'appliquer lorsque les jours de repos heb-

domadaires ne sont pas totalement fixes, de manière à éviter que du fait de jours de repos situés en tout début d'une semaine et à la toute fin de la suivante, le salarié ne connaisse des périodes de travail continu de plus de six jours.

Il est convenu également d'accroître le nombre de repos hebdomadaires de deux jours consécutifs, incluant le dimanche pour les salariés travaillant habituellement le dimanche, sans interdire à ceux (notamment les étudiants) intéressés par ces heures de travail de bénéfi-

cier d'une organisation correspondant à leurs contraintes.

ABSENCES AUTORISÉES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE

Les congés sont portés à 10 jours ouvrés en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, ou d'un enfant lui-même parent, ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié, sans préjudice du congé de deuil de 8 jours pris en charge par la Sécurité sociale.

Dans le cas du décès d'un enfant, le salarié peut, s'il le souhaite, bénéficier avant la reprise de son travail de la prise de tout ou partie de son solde de congés payés acquis, après information préalable de l'employeur.

HOSPITALISATION

L'hospitalisation en ambulatoire avait été intégrée dans la liste des cas de suppression du délai de carence. Il est ainsi convenu que cette hospitalisation, n'entraînant pas nécessairement un arrêt de plusieurs jours, peut ne pas être suivie ou

précédée d'un arrêt de travail, sans que ceci ne doive lui faire perdre la qualification d'hospitalisation.

MESURES COVID-19 PÉRENNISÉES

L'activité partielle ne figure pas au rang des absences considérées par la CCN comme temps de présence. Il a donc été

convenu des mesures spécifiques destinées à limiter l'impact des absences entraînées par la crise sanitaire sur la situation des salariés de la branche concernant notamment la prime annuelle et le calcul des congés payés.

#SODEXO

LE BILAN DES NAO EN DEMI-TEINTE

Texte : Éric Villecroze, DSC FO Sodexo



Après sa mobilisation, de longs débats et une troisième réunion de négociation, l'intersyndicale CFTD, CGT et FO a pu arracher à la direction les avancées salariales suivantes :

• Collège Employés

- 3 % au 1^{er} janvier 2023,
- 1 % au 1^{er} juin 2023,
- Mini 0,5 %, voire plus au 1^{er} septembre 2023,
- Mise en place de la subrogation,
- Paiement des heures supplémentaires mensuelles.

• Agents de maîtrise

- 3 % au 1^{er} janvier 2023,
- 50 % de la PO annuelle intégrée au salaire,
- Pour les agents de maîtrise sans PO : 1 % au 1^{er} juin 2023,
- 0,5 %, voire plus au 1^{er} septembre,
- Mise en place de la subrogation, en remplacement du maintien de salaire de trois mois.

• Cadres

- 2 % + 1 % individuel,
- Prime incitative pour revalorisation des contrats par suite de l'inflation,
- 0,5 %, voire plus au 1^{er} septembre,
- Mise en place de la subrogation.

En résumé, nous sommes pratiquement sur les mêmes montants que l'an dernier ! Nous avons la meilleure NAO de la profes-

sion, mais en réalité ces augmentations ne compensent pas complètement l'accroissement de l'inflation.

L'ENCADREMENT INSATISFAIT

Nous saluons, pour nos salariés du collège employés, les réelles avancées qui ont été obtenues, avec un vrai relèvement du pourcentage qui était initialement à 1,5 %, ainsi que la subrogation et le paiement mensuel des heures supplémentaires.

Nous avons des remontées plutôt mitigées de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres), certains étant soulagés de ne pas être restés à 1,5 %, tandis que d'autres sont déçus de ne pas avoir bénéficié des mêmes pourcentages que les salariés, dans la mesure où tout le monde subit l'inflation. Ils ont l'impression d'être uniquement « des tiroirs-caisses », exécutants et devant s'adapter aux diverses stratégies, répondant toujours présents, portant à bout de bras nos contrats, manquant bien souvent de reconnaissance par nos clients, voire parfois en interne, du travail effectué. Il est regrettable que les leaders que sont Compass, Elior, Sodexo et les autres sociétés de restauration s'observent sur les augmentations, prenant soin d'être au minimum et de ne pas donner plus que leurs concurrents.

SANS LES SALARIÉS, RIEN N'EST POSSIBLE

La compétitivité des sociétés est à prendre en compte, mais pas à n'importe quel prix

et pas au prix du sacrifice social. Les rémunérations de nos salariés figurent dans le prix de vente final, et nous espérons que nos clients ne feront pas uniquement le choix du moins disant, il serait dommage qu'ils donnent raison aux dirigeants qui survolent le dialogue social et les négociations salariales, voire les bafouent !

Nos concurrents n'ont octroyé en moyenne que 2 % ! La différence est flagrante et chez FO Sodexo, nous avons du mal à comprendre comment les salariés de ces entreprises peuvent être traités de la sorte, avec les cycles très compliqués que nous vivons depuis trois ans : Covid, PSE et une inflation qui atteint des niveaux jamais vus depuis plus de 30 ans.

Malgré cela, les salariés ont dans l'ensemble toujours répondu présent, défiant les inconnues de l'épidémie Covid pour servir les convives, comblant le manque de personnel sur site à la suite des PSE, jonglant avec les factures pour finir les fins de mois...

Les salariés et leur savoir-faire, leur professionnalisme et leur conscience professionnelle sont la véritable richesse des entreprises : sans eux rien n'est possible et pourtant on leur demande de se contenter d'augmentations ridicules, balayant leurs revendications d'un revers de la main. Le monde d'après, tant vanté au lendemain du premier confinement n'a rien à envier au monde d'avant, et la reconnaissance des métiers de l'ombre comme les nôtres est loin d'être actée...

apgis

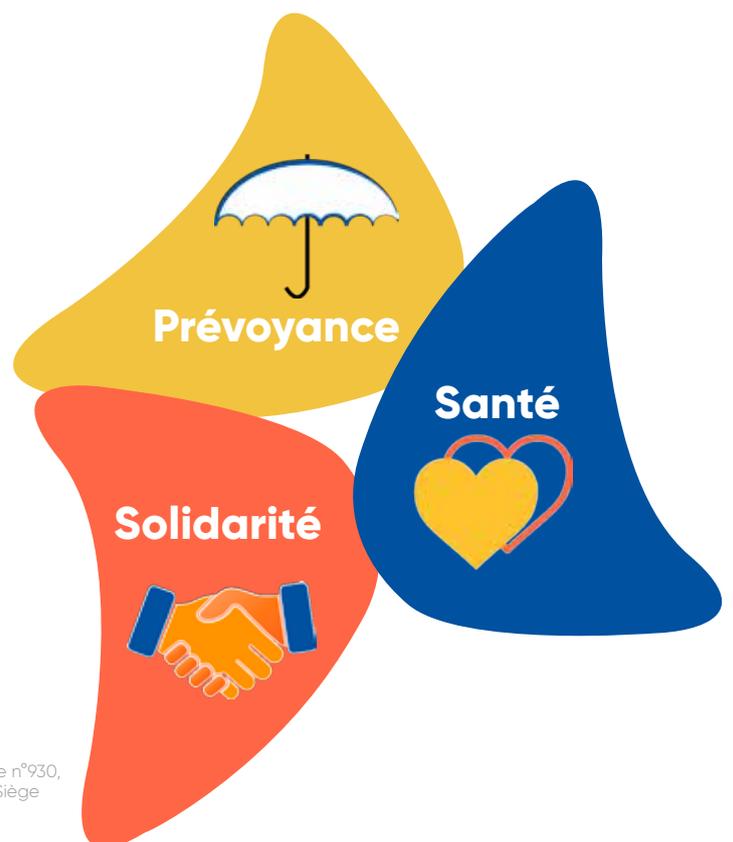


S'engager à vos côtés

Contactez nous
au 01 49 57 45 11



www.apgis.com



#ACTIVITÉ PARTIELLE

LE RETOUR DES RÈGLES DE DROIT COMMUN

Texte : Chaineze Ameer, Service juridique

Les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle ont été aménagées dans le cadre de la pandémie de la Covid-19 (ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 ; décret n° 2020-1319, 30 oct. 2020...). Les règles exceptionnelles établies durant la période de crise sanitaire n'ont pas toutes été pérennisées et certaines d'entre elles ont arrêté de s'appliquer au 31 décembre 2022.

LA MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS PROTÉGÉS

Pour les salariés protégés (titulaires ou anciens titulaires d'un mandat), toute modification de leur contrat ou changement de leurs conditions de travail nécessite leur accord préalable (Cass. soc., 24 nov. 2021, n° 20-19.040).

Durant la crise sanitaire et jusqu'au 31 décembre 2022, la mise en activité partielle de salariés protégés, consécutive à la Covid-19, s'imposait à eux sans qu'il soit nécessaire d'obtenir leur accord individuel (Ord. n° 2020-346, 27 mars 2020, art. 6).

Depuis le 1^{er} janvier 2023, les employeurs doivent donc de nouveau obtenir l'accord des salariés protégés pour les placer en activité partielle (Ord. n° 2020-346, 27 mars 2020, art. 12). En cas de refus du salarié protégé, l'employeur doit lui verser la

partie du salaire perdue du fait de la mesure d'activité partielle (Cass. soc., 18 déc. 2012, n° 11-13.813).

Cette exception était applicable au dispositif d'activité partielle de longue durée puisque l'ordonnance du 27 mars 2020 ne l'excluait pas expressément.



En conséquence, l'employeur doit également recueillir l'accord des salariés protégés pour les placer en APLD.

L'INDEMNITÉ VERSÉE AU SALARIÉ PLACÉ EN ACTIVITÉ PARTIELLE PENDANT LA FORMATION

Le Code du travail dispose que le salarié placé en activité partielle peut bénéficier d'actions de formation. Dans ce cas, le salarié perçoit une indemnité égale à 100 % de son salaire net horaire (C. trav., art. L. 5122-2 et R. 5122-18).

L'ordonnance du 27 mars 2020 prévoyait que, pour la période d'urgence sanitaire liée à la Covid-19, les conditions d'indemnisation des salariés en formation pendant la période d'activité partielle s'alignaient sur les conditions d'indemnisation d'activité partielle de droit commun (Ord. 2020-346 du 27 mars 2020, art. 5 et 12).

Cette mesure n'ayant pas été reconduite, le salarié réalisant des actions de formation pendant l'activité partielle devra percevoir une indemnité majorée.

#CPF

LA PARTICIPATION DU TITULAIRE DU COMPTE AU FINANCEMENT DE SA FORMATION

Texte : Chaineze Ameer, Service juridique

Le **compte personnel de formation** (CPF) a remplacé le 1^{er} janvier 2015 le droit individuel à la formation (DIF). Il est alimenté chaque année (à raison de 500 euros par an, dans la limite de 5 000 euros), par l'employeur et suit le salarié tout au long de sa carrière professionnelle (C. trav., art. L. 6111-1).

Les titulaires d'un compte personnel de formation peuvent librement mobiliser leurs droits en dehors de leur temps de travail et prendre l'initiative de suivre une formation éligible (C. trav. art. L. 6323-2). La loi de finances pour 2023 (Loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022) prévoit désormais un **reste à charge obligatoire** pour le salarié en cas d'utilisation de son CPF (quel que soit le montant des droits disponibles sur le compte).

Ce montant devrait prochainement être déterminé par décret et pourrait être fixé proportionnellement au coût de la formation (dans la limite d'un plafond) ou forfaitairement.

Par dérogation, sont exonérés de cette participation :

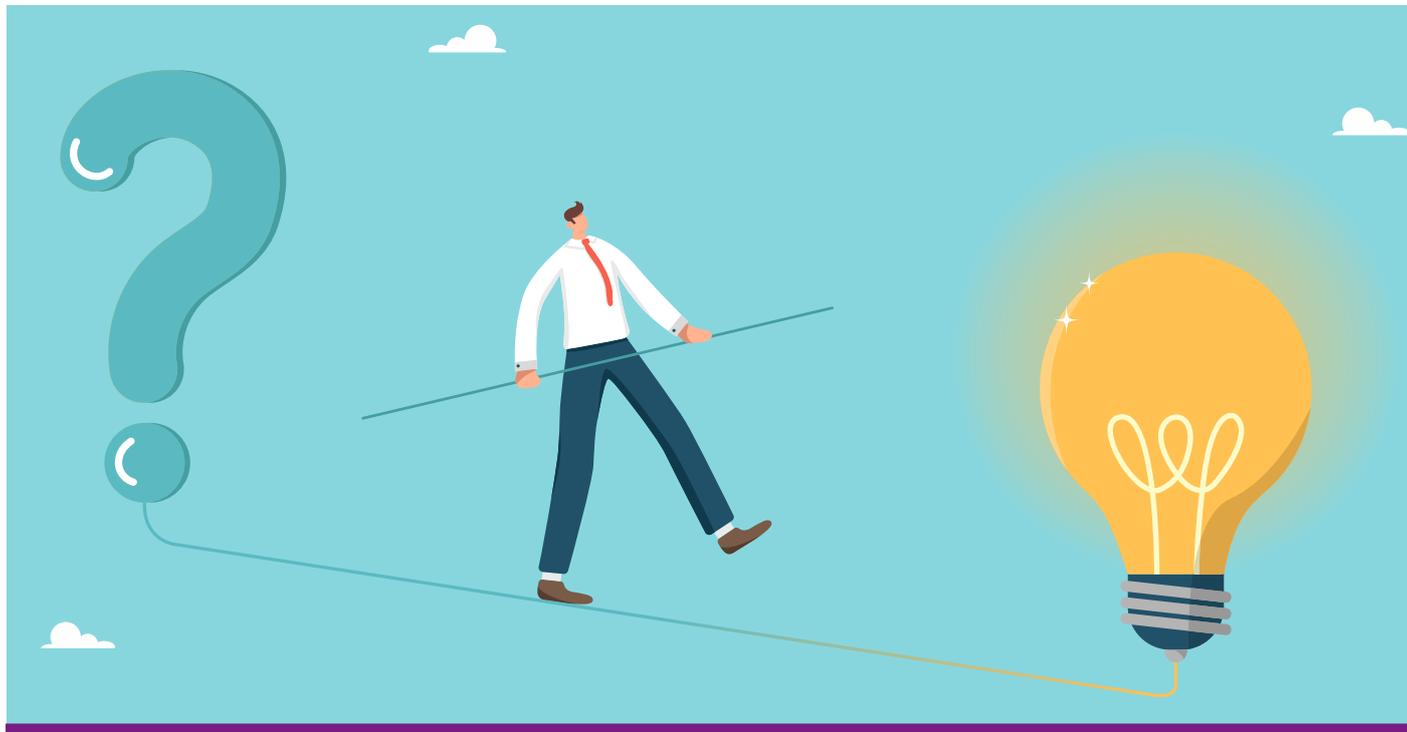
- Les demandeurs d'emploi ;
- Les salariés bénéficiant d'un abondement de leur employeur pour financer une formation dont le montant est supérieur au montant de leurs droits inscrits sur le CPF ou aux plafonds d'alimentation (C. trav. art. L. 6323-4).

Un décret d'application reste nécessaire pour fixer les modalités de mise en œuvre de cette nouvelle obligation (le taux de participation financière, le niveau minimal d'abondement de l'employeur, la condition de sa possible prise en charge par un tiers).

Le décret d'application de la loi n'étant pas encore paru au journal officiel à la date du 7 février 2023, ces dispositions ne sont pas encore applicables.

ATTENTION AUX NOUVELLES CONSÉQUENCES !

Texte : Tom Grunard, Service juridique



La fin de l'adage : « une démission ne se présume pas » ?

Désormais, l'abandon de poste n'ouvre plus droit au bénéfice de l'assurance chômage. En effet, la loi dite Marché du travail, du 21 décembre 2022 (loi n° 2022-1598 ; Cons. Const. n° 2022-844), est venue introduire l'article L.1237-1-1 dans le Code du travail. **Cet article bouleverse la logique antérieure en qualifiant l'abandon de poste de démission, sous certaines conditions.**

Définition : il y a « abandon de poste » quand le salarié quitte son poste de travail ou ne se rend plus à son travail, sans justification de cette absence.

Ce que la loi prévoyait antérieurement :

La démission doit être claire et non équivoque (Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-

45.566 ; 21 octobre 2020 : n° 19-10635). Ainsi, auparavant, un salarié qui abandonnait son poste de travail n'était pas considéré comme démissionnaire et l'employeur pouvait le licencier pour faute. En conséquence, cette rupture avait la forme d'un licenciement et ouvrait donc droit au bénéfice de l'assurance chômage pour le salarié.

Les problèmes que posait le système antérieur :

L'employeur pouvait tarder à licencier le salarié, voire mettre jusqu'à une année avant de le faire. Le salarié était dans ce cas privé de salaire et d'assurance chômage. Certains employeurs pouvaient donc se soustraire au droit du travail, en évitant de conclure une rupture conventionnelle individuelle ou de licencier le salarié.

Ce que la loi prévoit désormais :

En cas d'abandon de poste, le salarié est présumé démissionnaire.

Les étapes de la procédure :

1. Le salarié quitte son poste de travail ou est absent, sans justification,
2. L'employeur peut le mettre en demeure de justifier son absence et de reprendre le travail (par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge),
3. S'il ne retourne pas au travail dans le délai fixé par son employeur, le salarié est présumé démissionnaire.

Le recours possible :

Le salarié peut contester la nature de la rupture devant le conseil de prud'hommes. Celui-ci doit tenter de démontrer que son abandon de poste n'était pas volontaire et que son absence était justifiée.

Les principaux problèmes que pose la réforme :

- Il y a une atteinte au principe : « la présomption ne se présume pas ».
- L'employeur peut toujours mettre du temps avant de mettre en demeure le salarié de reprendre le travail.
- Un nouveau contentieux peut éclore, notamment lorsque les salariés estiment que l'abandon de poste résulte du

comportement de l'employeur ou encore d'un motif médical.

- Bien que la loi prévoit que les conseils de prud'hommes devront statuer en urgence (un mois au maximum) s'ils sont saisis d'un recours concernant un abandon de poste, on peut légitimement penser que le délai sera bien plus long. Or, pendant ce laps de temps, le salarié ne pourra bénéficier ni de son salaire, ni des indemnités de l'assurance chômage.

Un décret d'application devrait être promulgué très prochainement, prenant notamment en compte certains délais.

LE REMPLACEMENT D'UN SALARIÉ ABSENT

Texte : Chaîneze Ameur, Service juridique

(Cass. Soc. 14 décembre 2022, n°21-12552)

La Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire stipule, dans son article 4.5, qu'en dehors de la polyactivité (salariés amenés à effectuer des tâches au sein d'un même secteur d'activité, d'une même spécialité) et des emplois multiples, tous les salariés « *qui se voient confier pendant au moins quatre semaines consécutives la*

responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur au leur bénéficient proportionnellement au temps passé, du salaire minimum garanti à celui-ci. »

Cela signifie que si le remplacement ne s'effectue pas sur au moins quatre semaines consécutives, l'employeur n'est pas contraint de verser au salarié remplaçant une rémunération équivalente à celle versée au salarié remplacé.

La Cour de cassation a jugé, dans un arrêt de du 14 décembre 2022, que **lorsque la durée du remplacement excède quatre semaines consécutives, l'employeur se retrouve contraint de lui verser un différentiel de rémunération à partir du premier jour de remplacement** et non à l'issue du délai de quatre semaines prévu par la Convention collective nationale.

HOMMAGE

ALEXANDRE BOURGEOIS

Texte : Daniel Lesage



Notre camarade et ami Alexandre Bourgeois nous a quittés. Le syndicat FO Elios et la FGTA-FO souhaitent rendre hommage à un homme d'une bienveillance et d'un engagement rares au service des autres, et adressent toutes leurs condoléances à sa famille et à ses proches.

Entré chez Générale de Restauration en 1998 à la suite de la fusion Générale de Restauration-Orly Restauration, Alexandre s'engage immédiatement sous la bannière FO pour défendre ses collègues.

De 1998 à 2019, il occupe le mandat de délégué syndical et milite au sein de l'Union Départementale FO 13 ainsi que de l'Union Locale d'Arles, dont il est membre du bureau.

À partir de 2019, en raison de sa maladie, Alexandre ne peut plus exercer son activité professionnelle. Contraint de rester chez lui, il continue tout de même son activité syndicale, répondant aux questions des salariés et des équipes.

Ses camarades de FO évoquent son souvenir : « Nous voulons rendre hommage à notre camarade Alexandre

Bourgeois qui nous a quittés bien trop tôt, emporté par une longue et terrible maladie. Libéré de ses souffrances, il repose enfin en paix et nous laisse en héritage le souvenir d'un homme qui a consacré son existence à gérer les conflits entre les salariés et l'entreprise, d'un homme qui avait la vocation et le talent de partager ses connaissances et ses expériences avec ses compagnons de travail.

« Tu n'es plus là où tu étais, mais tu es partout là où je suis ! »

« La flamme ardente de son parcours scintillera dans nos cœurs pour bien longtemps. »

#NOUVELLES SALLES INAUGURÉES AU SIÈGE DE LA FGTA-FO

UN NOUVEL OUTIL DE TRAVAIL AU SERVICE DES ÉQUIPES SYNDICALES

Texte : Alexandre Rault

La FGTA-FO a inauguré, le 26 janvier 2023, ses nouvelles salles de réunion et formation, baptisées aux noms de Gérard Fossé, Secrétaire général de la FGTA-FO de 1972 à 1994, d'Annie Barbé, Secrétaire fédérale de 1988 à 2004, et de Ronald Schouller, Secrétaire fédéral de 2009 à 2021.

La Fédération a investi pour les agrandir et les moderniser afin d'accueillir les équipes syndicales de la FGTA-FO dans les meilleures conditions possibles. Elles sont ici chez elles !

Cette inauguration s'est déroulée en présence de Frédéric Souillot, Secrétaire général de la Confédération FO, de Frédéric Homez, Secrétaire général de la Fédération FO de la Métallurgie, Franck Bergamini, Secrétaire général de l'Union Départementale FO 13, et de Patricia Drevon, Secrétaire confédérale en charge de l'organisation.

Dans son allocution, Frédéric Souillot a tenu à féliciter la Fédération pour son dynamisme. Il a rappelé que c'est grâce aux fédérations, aux unions départementales et à leurs syndicats, mobilisés quotidiennement sur le terrain, que la Confédération FO existe. Enfin, il a réaffirmé sa conviction que l'intersyndicale allait faire plier le gouvernement sur son projet de réforme des retraites.



PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE MULTISUPPORTS AGRICA PRÉVOYANCE

UNE OFFRE PERFORMANTE POUR PRÉPARER LA RETRAITE DE VOS SALARIÉS



Vous souhaitez en savoir plus sur les avantages du PER multisupports ?

**Connectez-vous au site
groupagric.com ou
scannez le QR code :**



ou

**Contactez nos conseillers
spécialisés dans votre
agence régionale,
à retrouver en scannant
le QR Code :**



Le Plan d'Épargne Retraite CCPMA est un contrat multisupports, proposant 1 fonds en euros et 7 fonds en unités de compte. La société d'assurance garantit le montant net investi sur le fonds en euros et s'engage uniquement sur le nombre de parts investi pour les unités de compte et non sur leur valeur. Les montants investis en unités de compte sont sujets à des fluctuations à la hausse comme à la baisse selon l'évolution des marchés financiers. Ces variations de valeurs, lorsqu'elles sont à la baisse, peuvent entraîner une perte de capital intégralement supportée par l'épargnant.



**AGRICA
PRÉVOYANCE**

Proches par nature, engagés à vos côtés

AGRICA PRÉVOYANCE - www.groupagric.com - représente CCPMA Retraite Supplémentaire (SIRET – 908 709 678 00019), société anonyme au capital social de 800 000 euros, régie par le Code des Assurances – Membre du GIE AGRICA GESTION (RCS Paris n° 493 373 682) – située au 21 rue de la Bienfaisance 75008 Paris et soumise au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), dont le siège est établi 4, place de Budapest, CS 92459, 75436 Paris Cedex 09

Crédit Photo : IVANKO BRNJAKOVIC



ÉPARGNE SALARIALE

Constituez une épargne,
et bénéficiez d'avantages fiscaux !

Avec les **solutions d'épargne salariale** Malakoff Humanis, les salariés ont la possibilité de :

- bénéficier d'un **complément de rémunération** lié à la performance de leur entreprise,
- **financer des projets** avec l'épargne constituée,
- **préparer leur retraite**, et anticiper l'éventuelle perte de revenu.

Retrouvez nos solutions
sur malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE