

#126

LE MAG

FO 
FGTA
La force et la cohésion

JUIN 2023



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

DOSSIER

GRIPPE AVIAIRE : CE QUE LA FGTA-FO PROPOSE POUR ASSURER L'AVENIR DE LA FILIÈRE CANARD...



#SUR LE TERRAIN

Les actualités
sur le terrain



#AVEC FORCE

Le Bureau fédéral
délocalisé en région
Occitanie



**#PORTRAITS
CROISÉS**

Alisson Guivar'ch
Hamau Hocine
FO Cargill Foods



#FORMATION

Tout savoir sur
le bilan de
compétence



#JURIDIQUE

ANI sur le partage
de la valeur



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



Cher(e)s camarades,

Le combat pour préserver notre système de retraites est loin d'être fini, malgré la promulgation de la loi. Dans le sillage d'une mobilisation massive où les militants de la FGTA-FO ont largement répondu présent, FO maintient la pression sur les parlementaires. Ils devront bientôt répondre de leur positionnement devant des électeurs très majoritairement opposés à la

réforme. La FGTA-FO a mobilisé à nouveau ses délégués, adhérents, les jeunes et les retraités de ses secteurs de syndicalisation le 6 juin, avec pour objectif de suspendre la parution des décrets d'application de cette loi injuste et inutile.

La fermeté de notre organisation sur le dossier des retraites ne doit pas nous empêcher d'avancer sur d'autres sujets. Lors de la rencontre avec Mme la Première ministre, après avoir réaffirmé la nécessité d'un retrait de la loi sur les retraites, le secrétaire général de FO, Frédéric Souillot, lui a transmis l'ensemble de nos revendications, notamment sur le fait de conditionner les aides publiques aux entreprises au maintien des emplois, ou sur le pouvoir d'achat.

À ce propos, la FGTA-FO se félicite de la signature de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur qui améliore les dispositifs existants pour les grandes entreprises, en obligeant par exemple à une renégociation des accords de participation et d'intéressement après trois années consécutives de bénéfices, et va permettre aux salariés des petites entreprises d'enfin en bénéficier. La FGTA-FO sera force de proposition dans les

branches professionnelles pour aboutir à des accords, et a demandé à la Confédération FO d'éditer un guide de négociation pour aider nos élus à s'emparer de cet ANI.

Les primes d'intéressement et de participation sont un vrai plus pour les salariés mais ne doivent en aucun cas se substituer à de véritables augmentations de salaires. Sur ce plan, les syndicats de la FGTA-FO ont une nouvelle fois fait le travail avec la signature de nombreux accords de NAO qui défendent le pouvoir d'achat des salariés dans un contexte inflationniste record. La FGTA-FO félicite également ses syndicats qui ont obtenu de bons résultats lors des élections CSE et font progresser la représentativité de FO à tous les niveaux.

Vous retrouverez dans le dossier de votre magazine nos positions pour lutter contre l'impact social de la grippe aviaire. La FGTA-FO a été auditionnée sur le sujet à l'Assemblée nationale afin d'exprimer la voix des salariés et de leurs représentants sur ce fléau qui affecte plusieurs de nos secteurs professionnels. La Fédération mobilise toujours davantage de ressources pour peser dans les débats de fond et défendre les salariés auprès des pouvoirs publics. En lien avec la Confédération, la FGTA-FO a également transmis de nombreuses revendications sur le Pacte agricole qui sera étudié par le Conseil Social Économique et Environnemental (CESE).

Enfin, pour mieux refléter le dynamisme de notre Fédération et de ses équipes syndicales, nous avons souhaité une révision complète de notre image. Nous vous donnons très prochainement rendez-vous pour découvrir la refonte globale de nos outils de communication.

Au nom du Bureau fédéral, je vous souhaite de passer de bonnes vacances estivales pour un repos mérité en compagnie de vos proches et de votre famille.

Amitiés syndicales,

Laurent Rescanières, secrétaire général de la FGTA-FO

SOMMAIRE #126

L'édito	3	Le dossier	17-19
Sur le terrain	4-9	Actualités	20-23
Commission administrative fédérale	11	Formation	24
Avec force	12-13	Juridique	26-28
Portraits croisés	14-15	Divers	29-30

www.fgtafo.fr

Retrouvez toute l'actualité de la FGTA-FO sur les réseaux sociaux



#CONFÉRENCE SUCRE

L'AVENIR DE LA FILIÈRE AU CENTRE DES DÉBATS

Texte : Alexandre Rault



National de la Transition Écologique : « Pour la FGTA-FO, il ne saurait y avoir de transition écologique réussie sans prendre en compte le volet social. S'il faut trouver des alternatives aux néonicotinoïdes, il faut surtout anticiper et planifier la pérennité économique et sociale de la filière. De plus, cette nouvelle réglementation s'inscrit dans un contexte de perte des quotas en Europe, qui a vu le marché du sucre s'ouvrir, provoquant la chute des cours, ce qui a entraîné, par ricochet, des PSE. »

LE POINT SUR LA SITUATION SOCIALE ET SYNDICALE DES ENTREPRISES

Chez Tereos, deux fermetures de site ont été annoncées malgré de bons résultats économiques. La FGTA-FO s'est engagée dans la négociation du PSE pour obtenir les meilleures garanties possibles et un maximum de reclassements dans le groupe.

Outre l'enjeu lié aux néonicotinoïdes, les délégués ont évoqué la baisse des surfaces cultivées qui, additionnée à la hausse de l'inflation, fait monter les coûts de production.

Les bonnes nouvelles sont venues d'Agrana, où FO a remporté 100 % des voix sur les 3 collèges aux élections professionnelles. La FGTA-FO a félicité l'équipe pour ce travail qui a payé et remercié l'ensemble des participants à la conférence avec lesquels un contact étroit va être maintenu sur l'ensemble des dossiers abordés.

Le 29 mars 2023, les délégués FO du Sucre représentant les salariés de Tereos, Agrana, Cristal Union et de la Sucrierie de Sillery ont participé à Vanves à la conférence professionnelle FGTA-FO du secteur en présence de Laurent Rescanières, Secrétaire général, et Guillaume Tramcourt, Secrétaire fédéral. Retour sur cette journée d'échanges avec, au cœur des débats, l'avenir de la filière qui préoccupe plus que jamais les salariés, notamment dans

le cadre de la transition écologique, avec la fin programmée de l'utilisation des néonicotinoïdes.

LES NÉONICOTINOÏDES : LA POSITION DE LA FGTA-FO

Les participants à la conférence ont pu assister à une présentation détaillée sur le dossier des néonicotinoïdes, insecticides utilisés pour la culture de la betterave sucrière, avec notamment une présentation de la position prise par la FGTA-FO et relayée par la Confédération au Conseil

#SEMAE

LA FGTA-FO DEVIENT LA PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE CHEZ SEMAE

Texte : Pascal Saeyvoet - Secrétaire fédéral

Voici un an que Rénaud Caillet-Lacarrière et Fanny Herbelet ont poussé la porte de la FGTA-FO. Ils travaillent chez SEMAE (Intrepro Agricole Semence) qui donne habilitation des semences aux coopératives. Après plus d'une année de préparation pour leurs

élections en lien étroit avec la Fédération et Pascal Saeyvoet, Secrétaire fédéral en charge du secteur, les résultats viennent de tomber.

FO devient la première organisation syndicale de l'entreprise avec :

- 56 % de représentativité,
- 5 titulaires et 5 suppléants sur 7 sur le collège Employé,
- 1 titulaire et un suppléant sur 3 sur le collège AM,

La première décision des élu(e)s a été de nous contacter pour mettre en place leurs formations syndicales.

#CONFÉRENCE PROFESSIONNELLE FILIÈRE VIANDE 2023

UN ORDRE DU JOUR ÉTOFFÉ

Texte: Richard Roze - Secrétaire fédéral

La conférence professionnelle de la filière Viande 2023 s'est tenue à Anglet du 3 au 6 avril 2023. Plus de soixante délégués des conventions collectives Industries et Commerce en Gros des Viandes, Industries charcutières, Industries de transformation de volaille et Coop Bétail et Viande avaient répondu présent. Les syndicats des grandes entreprises nationales étaient représentés: Herta, Fleury Michon, Bigard, Cooperl (Madrangle, Montagne Noire), Groupe LDC (volaille), Bernard Jean Floc'h, FIPSO...

Après un tour de table consacré à l'actualité syndicale dans les entreprises, le groupe Legrand - cabinet d'expertise CSE - est intervenu pour faire un point juridique concernant le temps de travail. Les représentants du groupe Agrica - groupe de protection sociale complémentaire - ont, quant à eux,

abordé l'accidentologie et ont répondu à de nombreuses questions concernant la cotisation de retraite supplémentaire (1,24 %), mise en place dans les coopératives agricoles.

Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale en charge de l'INACS, a présenté la nouvelle structure du centre de formation

de la FGTA-FO, complètement revue depuis le dernier congrès pour s'adapter encore davantage aux besoins des équipes syndicales.

Un point a été fait sur la représentativité 2021 des quatre branches, ainsi que sur les accords signés.

Laurent Rescanières, Secrétaire général de la FGTA-FO, est intervenu sur le dossier des retraites et sur la nouvelle organisation de la Fédération après le congrès de Caen.

Un retour positif des délégués a été acté en fin de conférence et un rendez-vous est donc donné l'année prochaine pour une nouvelle édition.

#AGROALIMENTAIRE

SECTEURS DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS ALIMENTAIRES ÉLABORÉS ET DES CONSERVERIES COOPÉRATIVES TROIS JOURS DE FORMATION SYNDICALE CONSTRUCTIVE

Texte: Alexandre Rault - Responsable de la communication

Les 24, 25 et 26 mai 2023, Didier Pieux et Nathalie Denis, secrétaires fédéraux, ont animé une formation fiche de paie et classification à Anglet (64) réunissant 35 élus et délégués des secteurs de l'industrie des produits alimentaires élaborés et des conserveries coopératives.

Les syndicats FO de Labeyrie, Euralis Gastronomie, Aqualande, Raynal et Roquelaure, AGIS, Espri restauration, Ardo, Soulié Restauration, Cargill, Conserves France, St Mamet, Unima et McCain étaient représentés.

La formation sur la fiche de paie a permis d'ouvrir le débat sur la politique de rémunération dans ces secteurs. Les négociations salariales y sont difficiles puisque la plupart des entreprises se contentent d'attendre l'issue des négociations en branche professionnelle pour appliquer a posteriori les minima conventionnels.

DES ENTREPRISES EN QUÊTE D'ATTRACTIVITÉ

En plus de peser sur le pouvoir d'achat des salariés, cette politique de réduction des coûts montre aujourd'hui ses limites en matière d'attractivité. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, les salariés font jouer la concurrence entre employeurs. Des participants à la formation ont remonté le fait que de nouveaux embauchés percevaient plus que des anciens, tout en occupant le même poste au même coefficient, avec pour conséquence de dégrader le climat social.

Par ailleurs, de plus en plus de jeunes ne souhaitent plus être embauchés en CDI, préférant le statut d'intérimaire, mieux payé et leur offrant plus de flexibilité sur leurs périodes de travail. Ce phénomène nouveau a obligé plusieurs entreprises à supprimer les embauches en dessous du coefficient 155 de la grille Adepale pour tenter de fidéliser les salariés et améliorer leur attractivité.

La formation sur la classification a permis de mettre en avant les difficultés à faire avancer les revendications en matière de révision de la classification. Là aussi, les employeurs doivent se remettre en question pour attirer les salariés en leur donnant des perspectives d'évolution.

Enfin, après l'intervention du secrétaire général de la FGTA-FO, Laurent Rescanières, sur l'actualité sociale et fédérale, les différents services de la Fédération ont été présentés aux participants: l'Inacs, institut de formation de la FGTA-FO, le service communication, le service juridique, le développement syndical.

Merci aux participants pour leur état d'esprit constructif et dynamique qui ont fait de ces trois jours de formation une réussite.

#ÉLECTIONS CSE FRANCE POULTRY

FO LARGEMENT MAJORITAIRE !

Texte : Richard Roze - Secrétaire fédéral



Nadine Hourmant

Leader français du poulet congelé destiné à l'exportation, l'entreprise France Poultry, basée à Châteaulin, dans le Finistère, fait partie du groupe saoudien Almunajem. Sa production est à 90 % destinée à l'exportation vers le Moyen-Orient (Arabie saoudite, Émirats arabes unis, Qatar, Koweït, Bahreïn et Yémen) sous les marques Doux et Suprême et représente notamment 5 % de la consommation de poulet de l'Arabie saoudite.

Les élections CSE s'y sont déroulées le 8 mars 2023. Sur les trois organisations syndicales présentant des candidats au premier collège, FO a obtenu sept sièges sur dix.

Cet excellent résultat est un juste retour du travail mené lors du précédent mandat :

Nadine Hourmant, déléguée syndicale du site, a préparé les listes de candidats avec une attention particulière en raison de la présence d'une forte population comorienne, dont certains membres ont été élus sur les listes FO.

Les élus ont mis en place des réunions, une fois par mois, dans les salles de pause afin de rendre compte de vive voix des réunions CSE aux salariés. Un compte rendu écrit étant par ailleurs affiché sur le panneau syndical. Une page Facebook a également été créée pour dématérialiser la communication.

Tout ce travail a permis à FO de devenir aujourd'hui la première organisation du site de Châteaulin.

La FGTA-FO adresse ses félicitations à l'équipe FO France Poultry et à Nadine Hourmant pour le travail mené et les résultats obtenus.

#FLUNCH

APRÈS DEUX ANNÉES NOIRES, ENFIN DES ACCORDS ET DES PROJETS ENCOURAGEANTS...

Texte : Elsa Lacoffe - Secrétaire fédérale

Placé en procédure de sauvegarde en janvier 2021 par suite d'une forte chute de son chiffre d'affaires durant la période Covid, l'enseigne de restauration Flunch (Groupe Mulliez) a été contrainte de fermer 57 restaurants et de licencier de 1244 salariés. Un PSE a été négocié et signé par FO afin d'accompagner les salariés vers un reclassement professionnel et de leur assurer un doublement des indemnités.

En 2022, peu après la sortie de la procédure de sauvegarde, les partenaires sociaux sont entrés en négociation sur la base de neuf protocoles d'accord.

Aurore Franchomme, DSC FO, témoigne : « Après environ un an de négociation, nous sommes parvenus à nous entendre sur sept accords sur les neuf, pour ce qui concerne, entre autres, l'amélioration de la répartition vie personnelle/vie professionnelle, et la revalorisation de la grille à

partir du niveau 2 pour les plus anciens... » FO a donc signé un accord GEPP pour l'attractivité du métier, incluant la gestion des emplois et des parcours professionnels, et celui sur l'aménagement du temps de travail, validant une annualisation et un meilleur équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle.

La grille de salaires, actualisée et revalorisée, a été signée lors des NAO 2023 : elle s'accompagne d'une augmentation de l'allocation repas en restaurant, de rémunérations variables pour les référents formation, de nouvelles mesures sur la rémunération des remplacements, ainsi qu'une augmentation de la subvention des ASC. « Concernant l'accord d'intéressement, nous avons décidé de reporter cette négociation à l'année prochaine. L'entreprise a en effet présenté un nouveau projet de développement destiné à relancer son activité et son attractivité en réaménageant une quarantaine de restaurants sur un nouveau modèle plus jeune, plus

dynamique et plus connecté, proposant de nouveaux produits comme la pizza, le wok et la pasta ; le premier concerné étant le Flunch de Roncq, dans le Nord ».



Aurore Franchomme

#FERMETURE DE L'USINE BUITONI

OBJECTIF ZÉRO LICENCIEMENT SEC !

Texte : Stéphane Derammelaere - Délégué syndical FO SPAC

Les salariés de la SPAC Nestlé, premier industriel mondial de l'agroalimentaire, ont appris par voie de presse que Nestlé France allait indemniser les familles touchées par ce que les journalistes ont appelé « L'affaire Buitoni ». Pour précision, Buitoni n'est qu'une marque, la SPAC est gérée par l'entreprise Nestlé.

Nous venons d'apprendre que Nestlé se désengage du marché de la pizza en Europe. Une coentreprise avec un fonds d'investissement devrait voir le jour, dont Nestlé resterait actionnaire. Dans les médias, Nestlé a déclaré « vouloir créer un acteur dédié dans une catégorie compétitive et dynamique ». Si cette catégorie est compétitive et dynamique, pourquoi le groupe Nestlé choisit-il de fermer l'usine de Caudry ? La SPAC, qui était le pôle d'excellence des trois usines de fabrication en Europe, est désormais fermée. Messieurs les dirigeants de Nestlé, pas un salarié ne comprend votre position sur le sujet : pour quelle raison un amiral se sépare-t-il de son meilleur navire ?

Il est évident que l'ensemble des salariés de la SPAC et les élus sont solidaires des familles des victimes impactées par la bactérie e-coli STEC. Nous sommes tous parents ou grands-parents et pouvons imaginer leur détresse et leur désarroi. Nous ne pouvons que les soutenir dans leurs démarches pour que le groupe Nestlé assume les conséquences de cette crise. Depuis le 18 mars 2022, nous sommes traités de malpropres, voire d'assassins par de nombreux Français, via les réseaux sociaux ou les canaux médiatiques. Nous disons STOP à tout cela : cela va faire dix-neuf mois que nous sommes psychologiquement confrontés à cette situation catastrophique. L'ensemble des partenaires sociaux tient à féliciter le courage de nos collègues qui vivent au jour le jour cette pression mentale et la peur du lendemain.

UN COUP DE MASSUE

En aucun cas, la faute peut être imputée aux salariés de la SPAC : nous avons toujours suivi les directives de Nestlé concernant les standards de production et d'assainissement. Et c'est pourquoi, le jeudi 30 mars 2023, nous avons pris la décision de la fermeture du site de Caudry comme un coup de massue pour l'ensemble des salariés de la SPAC Nestlé : 40 % d'entre eux ont plus

de 50 ans, ils vont perdre leur emploi et sont conscients que les mois et années à venir vont être très compliqués, surtout dans le contexte actuel d'inflation galopante. Chacun fera ce qu'il pourra pour retrouver un emploi sur un marché du travail difficile, mais il est certain que nos familles vont être en difficulté, alors que nous ne sommes en aucun cas responsables de ce qui est arrivé dans l'usine. Nous sommes des victimes à part entière et nous le revendiquons !

Il n'est pas question pour nous d'être relégués au rang de « dommages collatéraux ». Notre entreprise, avant la crise alimentaire, était bénéficiaire à hauteur de 5 millions d'euros !

Les dirigeants de Nestlé France, lors de la réunion du jeudi 30 mars, nous ont affirmé qu'ils assumeraient leurs responsabilités. Qu'ils joignent les actes à la parole et prennent en considération nos revendications, à la hauteur des mesures qui vont être prises pour les familles affectées par l'un des plus grands scandales alimentaires en France !

La FGTA-FO apporte son soutien aux salariés et a mandaté son avocat pour suivre dans le détail le déroulement du dossier afin de négocier le PSE dans les meilleures conditions. Pour la Fédération et FO SPAC, l'objectif est clair : zéro licenciement sec !



Le 5 avril, une manifestation était organisée en intersyndicale devant le siège du groupe Nestlé afin de défendre les 140 salariés de l'usine Buitoni.

#NAO CHEZ ITM LAI

LA MOBILISATION A PAYÉ !

Texte : Frédéric Vitrey - DSC (remplaçant) FO ITM LAI



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

Dans le cadre d'une intersyndicale, le syndicat FO a déclenché un mouvement de grève et de débrayage le 3 mars à minuit. La mobilisation a été largement suivie, avec plus

de 1 600 grévistes sur 32 établissements Logistique et Transport (agences ENTA). Compte tenu de cette mobilisation, la direction n'a eu d'autre choix que d'appeler les organisations syndicales à une quatrième réunion de négociation le 6 mars, afin de présenter de nouvelles propositions susceptibles de mettre un terme au mouvement. La réunion a duré plus de six heures et a débouché sur un accord de fin de conflit, incluant notamment un étalement des jours de grève ainsi que 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 AGM.
- 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 le ticket-restaurant à **9 €**.
- Le panier de nuit conducteur porté à **9,50 €**.
- La revalorisation de l'ancienneté de **5 €** par tranche selon le barème suivant : 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 de la 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.



#CARREFOUR

SÉMINAIRES FO DES HYPERMARCHÉS CARREFOUR DES RÉGIONS BRETAGNE, NORMANDIE ET PAYS DE LOIRE : RESSERRER LES LIENS ENTRE LES ÉQUIPES

Texte : Hicham Ouaziz - Relais FO Carrefour Hypers

Les 10 et 11 mai, près de 60 délégués FO des hypermarchés Carrefour des régions Bretagne, Normandie et Pays de Loire se sont réunis pour une session d'information économique et sociale.

Sur invitation des relais Anna Maaroufi, Hicham Ouaziz et Philippe Landry, les sujets d'actualité de la grande distribution

et du groupe Carrefour ont été abordés. La présence de Dominique Moualek (DSN Carrefour Hypermarchés) a permis de faire un point sur le cycle électoral en cours et d'échanger sur les sujets de préoccupation des élus et des salariés : l'emploi, la formation, les conditions de travail, la mutation des métiers de la grande distribution... Nadine Denuault et Jérôme Edimo ont présenté les nouveaux accords groupe sur

la GEPP et la santé au travail. Enfin, avec Isabelle Sabard (référente FGTA-FO LG), a été abordé le modèle de la location-gérance, dont les enjeux et les impacts ont pu être analysés grâce au témoignage des camarades déjà basculés en LG. Ces séminaires sont toujours très appréciés par les participants et permettent de partager et de resserrer les liens entre les équipes FGTA-FO Carrefour.

#ÉLECTION CSE CHEZ U-LOG

FORCE OUVRIÈRE DEVIENT 1^{er} SYNDICAT !

Texte : Alexandre Rault

Les élections professionnelles chez U-Log ont eu lieu du 13 au 16 mars par vote électronique, avec une participation globale en baisse par rapport aux précédentes, il y a 4 ans, et des surprises inexpliquées de camarades non élus, du fait de ratures de candidats facilitées par l'outil informatique.

Dans ce contexte, Force Ouvrière U-Log a progressé de près de 8 % (+ 553 voix) en représentativité, passant de 27,23 % à 35,30 % des suffrages valablement

exprimés. La CGT passe à la deuxième place à 33,52 % et la CFDT reste troisième organisation syndicale, perdant au passage près de 4 % de représentativité.

Cette progression est principalement due à trois nouvelles implantations au cours du dernier mandat :

- Fontenay-le-Comte en Vendée, 70,63 %
- Saint-Vit dans le Doubs, 48,42 %
- Saint-Just dans l'Ain, 35,24 %

Et de très bonnes évolutions sur des sites où nous étions déjà représentés, notamment :

- Beuzeville, 77,62 % soit +34,41 %
- Trélazé, 56,44 % soit + 15,94 %
- Agen, 89,86 % soit + 7,1 %

Cette première place est le résultat de l'investissement et du travail de terrain des camarades, tant au niveau national, pour aller chercher de nouvelles implantations, que local, par l'action quotidienne des délégués FO.

Un grand merci à tous les camarades qui ont œuvré sur leur site pour défendre les positions FO : la démocratie, la liberté et l'indépendance qui restent - et resteront - nos valeurs !

#LACTALIS

LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX FO LACTALIS EN FORMATION DANS LES LOCAUX DE LA FGTA-FO

Texte : Alain Wanègue - Secrétaire fédéral

Du 15 au 17 mai 2023, les délégués syndicaux FO Lactalis ont suivi une formation basée sur la montée en compétences et l'intégration des nouveaux élus, afin de constituer un groupe le plus homogène possible.

Durant ces trois jours, les délégués syndicaux ont présenté les points suivants :

- Comment préparer les NAO site,
- Comprendre le mécanisme du PEE/ PERECO groupe,
- Sensibilisation sur l'accord Handicap groupe,
- Les leviers à actionner sur l'accord QVT,
- Accords de branches, rapprochement de la FNIL et la FNCL...
- Programme d'accompagnement lors des élections,
- Présentation de l'accord sur les AM,
- Retour sur l'accord salarial groupe,
- Travail sur la mise en place d'un accord concernant l'absentéisme,
- Exercice du calcul des heures de travail sur tableau Excel.

Les participants ont aussi pu assister aux interventions suivantes :

- L'intervention de Klesia sur les retraites,
- La présentation du service juridique de la FGTA-FO par Chaineze et Flora,
- Présentation du service communication de la FGTA-FO par Alexandre Rault,
- Présentation de l'INACS par Cyril Boulay,
- Et l'intervention du secrétaire général (Laurent Rescanières) sur l'actualité et la politique de la FGTA-FO.

Seules la cohésion d'équipe, la bienveillance et la connaissance des plus anciens permettront l'intégration et la montée en compétences des nouveaux délégués syndicaux FO du groupe Lactalis.





Ensemble pour gagner en compétences



FGTA-FO : DÉCLARATION DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE FÉDÉRALE DU 31 MAI 2023



POUVOIR D'ACHAT

La Commission Administrative Fédérale, réunie ce 31 mai 2023, demande la mise en place rapide d'une véritable politique salariale globale afin de défendre le pouvoir d'achat des salariés et remédier à la pénurie de main-d'œuvre qui dégrade les conditions de travail.

La CAF revendique :

- un véritable coup de pouce au SMIC ;
- la suppression des allègements de cotisations patronales - dont bénéficient les employeurs lorsque les salaires ne dépassent pas 1,6 SMIC - véritables trappes à bas salaires ;
- qu'aucun minima conventionnel de branche ne soit inférieur au SMIC ;
- que chaque grille prenne en compte de véritables écarts hiérarchiques pour donner des perspectives d'évolution professionnelle aux salariés et garantir une reconnaissance de leur savoir-faire.

ANI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR

La CAF salue la négociation et la signature par la Confédération FO de l'Accord

National Interprofessionnel sur le partage de la valeur.

La CAF rappelle que les PME et TPE sont nombreuses dans les secteurs professionnels couverts par la FGTA-FO et que cet ANI ouvre la voie à l'institution de dispositifs de partage de la valeur (participation, intéressement, prime de partage de la valeur...) dans ces entreprises, selon les effectifs.

La CAF revendique l'instauration de ces dispositifs dans l'ensemble des TPE.

La CAF rappelle que l'augmentation générale des salaires demeure la priorité puisqu'elle est la seule garantie d'une hausse pérenne du pouvoir d'achat des salariés et que les cotisations sociales ouvrent la voie au salaire différé (retraites, protection sociale), contrairement aux primes.

ANI RELATIF À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET AU DIALOGUE SOCIAL

La CAF est favorable à la signature de l'ANI relatif à la transition écologique et au dialogue social. Conformément à la résolution du Congrès fédéral de Caen, la FGTA-FO doit s'engager dans

le renforcement de la place centrale des questions liées à la transition écologique au regard des impacts économiques et sociaux liés à la transformation des activités, des emplois et des qualifications. Même si cet ANI n'est pas normatif, il constitue un premier pas pour renforcer le rôle des syndicats dans les branches professionnelles et dans les entreprises.

La CAF rappelle que la transition écologique ne doit pas être utilisée comme un frein à l'exercice du droit syndical.

RETRAITES

La CAF réaffirme son opposition à tout recul de l'âge de départ à la retraite et à l'allongement de la durée de cotisation.

La CAF exige donc le retrait de la réforme des retraites, réforme massivement rejetée par la population et les travailleurs.

La CAF invite les salariés, jeunes, retraités et tous les syndicats à participer activement à la journée intersyndicale de grèves et de manifestations le 6 juin sur l'ensemble du territoire.

Validée à l'unanimité des membres présents

LE BUREAU FÉDÉRAL DE LA FGTA-FO DÉLOCALISÉ EN RÉGION OCCITANIE

Texte: Alexandre Rault



Le Bureau fédéral de la FGTA-FO s'est tenu les 4 et 5 avril 2023 dans les locaux de l'Union Départementale FO de Haute-Garonne, à Toulouse.

En plus des nombreux thèmes abordés dans le cadre de l'instance, l'objectif de ce déplacement était de rencontrer l'ensemble des UD de l'Union Régionale pour présenter la Fédération et sa nouvelle organisation, notamment au niveau des

USTA, antennes départementales de la FGTA-FO, qui sont constituées afin de venir en soutien aux UD.

Nous sommes revenus sur l'enjeu inter-professionnel des élections aux chambres d'agriculture 2024, pour lesquelles trois secrétaires fédéraux (Richard Roze, Guillaume Tramcourt et Pascal Saeyvoet) sont d'ores et déjà à la disposition des UD afin de constituer des listes FO dans l'ensemble des départements.

La FGTA-FO remercie Serge Cambou, secrétaire général de l'UD FO 31 et coordinateur de l'Union Régionale, pour son accueil, ainsi que l'ensemble des membres de l'Union Régionale (secrétaires généraux des UD).

Le Bureau fédéral renouvellera ce type d'initiative afin de rencontrer un maximum de représentants des structures départementales FO.



#UNION LOCALE

PASCALE VALADAS, DÉLÉGUÉE SYNDICALE FGTA-FO, ÉLUE SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE L'UL DE DINAN

Texte : Alexandre Rault

Le 28 avril 2023, Pascale Valadas a été élue secrétaire générale de l'Union Locale de Dinan, dans les Côtes d'Armor (22), lors de la Commission Exécutive de l'Union Départementale de Saint-Brieuc.

Adhérente FO depuis plus de 35 ans, Pascale représente FO depuis 12 ans dans l'entreprise Domaliance du groupe A2micile (Services à domicile). Elle est déléguée syndicale depuis 8 ans.

Conseillère du salarié depuis 2 ans, Pascale s'investit beaucoup à l'UD de Saint-Brieuc et à l'UL de Dinan pour accompagner les salariés, notamment dans le cadre de l'Association FO de Consommateurs (AFOC). Pascale participe aussi activement aux négociations de branche professionnelle dans le cadre des CPPNI et CPNEFP afin de faire progresser les droits des salariés. La FGTA-FO lui adresse toutes ses félicitations pour son élection.



#UNION LOCALE

SANDRINE ROBIN, DS FO 02, DEVIENT SECRÉTAIRE ADJOINTE DE L'UNION LOCALE FO DE MONTBRISON (42)

Texte : Alexandre Rault

Sandrine Robin, déléguée syndicale FO du groupe O2 (services à domicile), a été élue secrétaire adjointe de l'Union Locale de Montbrison, dans la Loire (42).

Le secteur des entreprises de services à la personne emploie de nombreux salariés qui sont isolés dans leur travail quotidien, et cet environnement est peu propice au développement syndical. Dans ce contexte,

c'est une fierté pour la FGTA-FO de voir l'engagement de Sandrine Robin, tout d'abord dans son entreprise, où elle est DS depuis 2 ans, puis maintenant au niveau interprofessionnel pour accompagner les salariés de son secteur géographique.

Sandrine poursuit actuellement sa formation syndicale et juridique avec, comme objectif, de devenir conseillère du salarié. La FGTA-FO lui adresse toutes ses félicitations.





Allison Guivarc'h

UNE IMPLICATION NATURELLE, AU SERVICE DE LA BONNE CAUSE

Propos recueillis par Daniel Lesage

Bénévole au festival des Vieilles Charrues à Carhaix et à la randonnée cyclotouriste Paris-Brest-Paris, Allison Guivarc'h aime spontanément rendre service. Non pour briller au firmament mais pour être utile aux autres et à l'organisation. C'est ainsi que l'employée au service expédition de Ardo, entreprise de 450 salariés située à Gourin dans le Morbihan et spécialisée dans la surgélation de légumes, fruits et herbes aromatiques, a accepté de devenir déléguée syndicale FO du jour au lendemain, sans la moindre expérience militante. Partie de zéro, la jeune quadra, mariée et mère de famille, fait désormais les beaux jours de FO dans l'agroalimentaire breton. Avec abnégation et générosité, elle s'épanouit dans sa mission.

« Je n'en fais pas mystère : avant que l'on me sollicite, par hasard, pour compléter une liste commune FO-CGT aux élections du CSE de 2019, je ne connaissais rien au syndicalisme. Aussitôt élue, je suis devenue déléguée syndicale FO. Bien qu'ignorante des pratiques syndicales, mais très attachée à ma liberté de penser et d'agir, j'ai immédiatement compris que ma place était à FO et non ailleurs. Je n'ai pas eu à le regretter, bien au contraire. En quête constante de renseignements et d'informations pour répondre à l'attente de mes collègues de travail, j'ai immédiatement trouvé à FO une oreille attentive à mes nombreuses sollicitations. Même les plus futiles. J'ai instantanément ressenti au sein de l'organisation de la bienveillance et de la considération.

À tous les niveaux de la structure syndicale, à l'Union Départementale FO du Morbihan ou à la FGTA-FO, je côtoie des femmes et des hommes accueillants qui, en toute simplicité, se montrent toujours prêts à m'aider et me conseiller dans l'exercice de mon mandat. Et ce,

sans sectarisme. Je veux citer Christian, Pierrick, Sylvie, Roxane, Didier, David, Alexandre, Chaïneze, qui se révèlent de précieux soutiens dans divers domaines, qu'il s'agisse de la formation, du juridique ou la communication. Ils me confortent et respectent mon libre arbitre. À leur contact je me suis aguerrie. Les stages de formation permettent naturellement d'acquérir des connaissances, mais également de rencontrer des militants d'autres entreprises et de confronter des expériences.

UN ESPRIT DE COHÉSION ET D'ÉQUIPE PALPABLE

À FO, on est accepté telle que l'on est et jamais rabaissé. Je me sens entourée. L'esprit de cohésion et d'équipe est palpable. Ça me booste et me transcende. J'ai pu mesurer le chemin parcouru lors des dernières NAO, au cours desquelles l'équipe FO s'est pleinement investie et a obtenu des avancées substantielles pour les personnels. Nous avons désormais un réel crédit auprès de la direction. Nous avons conforté notre représentativité aux

récentes élections professionnelles, à égalité de sièges avec nos homologues syndicaux. Pratiquer la proximité de terrain et privilégier le contact direct avec nos collègues de travail est notre marque de fabrique. Nous parlons à tout le monde. FO est de ce fait reconnu comme un syndicat proche des salariés, attentif à leurs réclamations et revendications.

Nous prônons toujours le collectif et jamais les intérêts particuliers. Nous nous efforçons de convaincre nos collègues du bien-fondé de notre action sans jamais les contraindre. À l'évidence, cette pratique syndicale, empreinte de bienfaisance, d'indépendance et de tolérance rencontre de plus en plus d'adeptes chez Ardo. Nous enregistrons de nouvelles adhésions. C'est une grande satisfaction. Je suis même parvenue à syndiquer mon mari, salarié d'une autre entreprise et je l'ai aussi convaincu de s'impliquer. C'est dire combien je me reconnais dans l'organisation Force Ouvrière et combien j'ai envie de faire partager son humanisme, même si le mot peut paraître pompeux ».

FO Cargill Foods France

LE SYNDICAT FO SEUL FACE À LA DIRECTION ET... AUX AUTRES SYNDICATS

Propos recueillis par Olivier Grenot

Driss Gabbal est DSC FO de Cargill Foods France, filiale de la multinationale Cargill, implantée près d'Orléans et employant 235 salariés, spécialisée dans la production de produits à base de volaille pour McDonald's. Opérateur conducteur machines depuis 22 ans dans l'entreprise, Driss a découvert le syndicalisme au cours d'un mandat à la CGT, mais un syndicalisme qui l'a alors profondément déçu.



Hocine Hamau

UN ARTISAN DE LA JUSTICE SOCIALE, ADEPTE DE L'ÉCOUTE ET DU DIALOGUE

Propos recueillis par Daniel Lesage

« Écoute, respect et justice » pourrait être la devise de Hocine Hamau, délégué syndical FO de Scapartois, Société Coopérative d'Approvisionnement de la Région Artois, centrale d'achat du groupe Leclerc située à Tilloy-Lès-Mofflaines (62). La justice sociale qu'il cultive en famille - son épouse est assistante sociale - est au cœur de son engagement syndical. Son vécu professionnel - chef d'équipe non-cadre totalisant 30 ans d'ancienneté - constitue sa force de frappe. Avec simplicité, réalisme et détermination, à 58 ans, Hocine se nourrit bien plus d'actions humanistes concrètes que de théories contestataires.



« Je suis devenu délégué et représentant syndical au CSE en mai 2015, lorsque Fabrice Dupont - créateur du syndicat FO - a décidé de passer la main. Si FO n'est pas majoritaire dans l'entreprise, qui compte 500 salariés en CDI, nous entendons bien gagner de l'audience lors des prochaines élections au CSE. Nous en faisons notre cheval de bataille. Bien que petite équipe, nous n'avons pas à rougir du bilan de notre mandat écoulé. Les élus FO ont été à l'origine de l'accord seniors, de la fermeture de l'entrepôt le samedi après-midi, de la création de nouveaux échelons, de la revalorisation de la prime froid et de bien d'autres avantages individuels.

Nos listes de candidats aux prochaines élections ont été renouvelées, sans peine, à 60 %. Preuve, s'il en est, que notre pratique syndicale suscite l'adhésion militante. À FO Scapartois, nous privilégions l'écoute et le dialogue. Nous ne devons jamais perdre de vue que derrière chaque travailleur il y a un être humain. Or, dans l'entreprise, si les interlocuteurs veulent avancer ensemble, ils doivent s'imposer

une ligne de conduite et la respecter. La direction ne peut s'arroger le droit d'interpréter la loi - en l'occurrence le Code du travail - à sa guise. La législation du travail ne peut prêter à aucune interprétation. Il appartient aux syndicalistes responsables que nous sommes d'y veiller.

PRIVILÉGIER L'ÉCOUTE ET LE DIALOGUE

Les personnels ne sont pas des marionnettes que l'on peut manipuler au gré des circonstances. S'il n'y a pas d'ouvrier, il n'y a pas de direction. Or, la richesse de l'entreprise est créée par l'ouvrier. Elle oblige donc les partenaires sociaux à s'écouter. On ne résout pas l'injustice par l'indifférence. On ne progresse pas en jetant la pierre à l'un ou à l'autre. Cela impose que les différents interlocuteurs se respectent et échangent. L'absence de dialogue engendre l'incompréhension et conduit inévitablement à l'impasse. Nul n'a à gagner à ce type de comportement. Chacun a un rôle à tenir dans la concertation. J'en fais chaque jour l'expérience dans le cadre de mon activité de chef d'équipe. Afin que nul ne reparte

la tête à l'envers en quittant son poste de travail, il m'appartient de faire en sorte que l'équipe se concertent et travaille dans les meilleures conditions possibles. Il s'avère que le fait d'être passé par tous les échelons de la hiérarchie me donne du crédit et inspire le respect réciproque.

Mon parcours professionnel est parfaitement transposable à mon activité militante : afin de cerner et d'exercer au mieux mon mandat de délégué syndical, j'ai suivi plusieurs sessions de formation proposées par FO. C'est un gage d'efficacité. Comme au football - un sport que j'ai exercé jeune - si je marque un but, ce n'est pas uniquement dû à mon hypothétique talent, mais bel et bien à l'action de jeu de tous les joueurs de l'équipe. L'action syndicale doit s'inspirer du même principe : construire ensemble, en privilégiant la discussion, dans le respect des règles du jeu. Telle est ma conception du syndicalisme et de l'équipe que j'anime. Une philosophie qu'incarne parfaitement l'organisation Force Ouvrière où j'ai trouvé facilement ma place ».

« À l'époque, il y avait trois syndicats dans l'entreprise. Dans une société qui faisait des bénéfices, les délégués syndicaux n'étaient pas là pour défendre les salariés mais pour défendre leurs intérêts. Avec les gens qui me faisaient confiance, on a créé le syndicat FO en 2018. Partant de rien, on a obtenu 22,50 % des suffrages aux élections de 2019, devenant ainsi le deuxième syndicat de l'entreprise. En 2020, nous avons fait une alliance avec la CFTC pour conquérir le CSE. Nous avons réussi à déloger la CFDT, mais ses représentants ont tout saccagé et emporté les archives. La direction ne voulant pas trancher, nous avons fait appel à un

expert-comptable, qui a mis en lumière des exactions qui avaient eu lieu au sein du CE. Au CSE, on a mis en place des procédures qui n'existaient pas avant, avec un budget pourtant limité. Les salariés étaient surpris et ils ont compris où passait l'argent précédemment. En février 2021, la CFTC a basculé chez les autres, ce qui leur a donné une majorité au CSE. Mais toute la base était avec nous. On a organisé une grève le 9 juin 2021, puis toutes les semaines une grève de 14 heures et un débrayage de 4 heures. Les salariés nous ont fait confiance, malgré les pertes de salaire : on est passé de 70 % de participation à 80 %,

puis à 90 %. La direction locale refusant le dialogue, le directeur de Cargill Europe a dû venir pour régler la situation. On a obtenu 1000 euros de prime, un 13^e mois complet, une prime d'intéressement portée de 500 à 2000 euros... et en 2022, une augmentation de 7,2 %. En janvier 2023 on a arraché entre 13 et 15 % pour la production et plus de 7 % de moyenne pour l'ensemble des salariés, cadres compris. Logiquement, aux prochaines élections nous devrions sortir premiers, je sais que les gens ont conscience du travail qu'on a fait. Ils nous ont suivi sur le mouvement et le bon droit a gagné ! »

Les élus du personnel et la RSE des entreprises en France : Une alliance pour un avenir durable



La responsabilité sociale et environnementale (RSE) des entreprises est devenue un enjeu majeur en France et dans le monde entier. Les entreprises sont de plus en plus attendues pour contribuer positivement à la société et à l'environnement dans le cadre de leurs activités commerciales. Dans ce contexte sociale avec les nouvelles attributions légales issues de la Loi climat et résilience de 2021, les CSE ont un rôle clé à jouer en tant qu'instance principale de dialogue social pour les entreprises qui cherchent à intégrer la RSE dans leur modèle d'activité.

Pour synthétiser, il est possible de dire qu'il existe 3 rôles structurants pour le CSE et la responsabilité sociale et environnementale. Le premier domaine est la promotion du dialogue social dans l'entreprise – un rôle de surveillance – la sensibilisation aux questions sociales et environnementales.

La promotion du dialogue social et de la concertation au sein de l'entreprise est une nécessité pour toute entreprise se intégrant la RSE dans son business modèle. La RSE repose sur l'idée que les entreprises doivent prendre en compte les intérêts de toutes leurs parties prenantes, y compris les travailleurs.

Les élus du personnel peuvent donc jouer un rôle important :

- en encourageant la participation des employés dans les prises de décisions de l'entreprise,
- en favorisant la transparence et la communication ouverte entre la direction et les travailleurs,
- en veillant à ce que les politiques de l'entreprise respectent les droits des travailleurs conformément aux normes nationales et internationales.

Dès lors, pour se dire RSE, instaurer un dialogue social de qualité est une nécessité.

En cas de dialogue difficile avec une direction, les élus du CSE pourront argumenter en ce sens pour mettre à jour des contradictions entre le discours et les actes.

La RSE appelle à la construction d'indicateurs nouveaux pour lesquels les élus du personnel peuvent exercer un rôle de surveillance et contrôler que ces indicateurs sont adaptés. Ils peuvent s'assurer que les engagements en matière de durabilité et de responsabilité sociale sont effectivement mis en œuvre, en veillant à ce que les indicateurs soient suivis et que les objectifs fixés soient atteints. Ils peuvent également vérifier que les entreprises respectent les lois et les normes en matière de RSE en France, telles que la loi Grenelle II sur le reporting extra-financier et la loi sur le devoir de vigilance des entreprises.

En outre, les élus du personnel peuvent être des défenseurs des questions sociales et environnementales au sein de l'entreprise. Ils peuvent encourager l'adoption de politiques d'entreprise axées sur le développement durable, telles que la promotion de l'égalité des genres, la lutte contre les discriminations, la protection des droits des travailleurs, et la promotion d'une gestion responsable des ressources naturelles et de l'environnement. Ils peuvent également contribuer à la sensibilisation et à la formation des employés sur les enjeux de durabilité, en encourageant l'adoption de comportements responsables au travail et dans la communauté.

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à contacter les experts du Groupe Legrand !



#GRIPPE AVIAIRE

CE QUE LA FGTA-FO PROPOSE POUR ASSURER L'AVENIR DE LA FILIÈRE CANARD...

Texte : Alexandre Rault



L'Europe est frappée depuis de nombreuses années par plusieurs vagues d'influenza aviaire hautement pathogène (IAHP). À l'automne 2022, le nombre de cas en élevage et dans la faune sauvage est en forte augmentation en France métropolitaine. Ainsi, à la date du 8 novembre, 49 foyers en élevage ont été confirmés. La vague actuelle est la pire jamais enregistrée en Europe.

Cette épidémie a de fortes conséquences sur les élevages. Des mesures de prévention sont mises en œuvre dans les zones à risques telles que la mise à l'abri des volailles, l'interdiction des mouvements de volailles, la désinfection des locaux ou des mesures d'abattages des foyers et, si nécessaire, l'abattage à titre préventif. Ce sont ainsi plus de 21 millions de palmipèdes et de volailles qui ont été abattus depuis août 2021 dans le cadre de la gestion de la crise.

De nombreuses entreprises relevant des secteurs de la FGTA-FO sont touchées par ces épidémies avec de lourds impacts sur l'activité économique et sur les salariés. Pour faire face à ce défi, tous les acteurs de la filière canard se mobilisent afin de trouver des solutions pour assurer son avenir.

Cela fait plusieurs années que, face à la récurrence de ces épidémies, la FGTA-FO se mobilise en lien avec le SNTMA-FO (syndicat national des techniciens du ministère de l'Agriculture). Didier Pieux, secrétaire fédéral en charge des industries de produits alimentaires élaborés, a ainsi multiplié les rencontres avec les représentants du SNTMA-FO pour faire remonter au ministère les problématiques identifiées par les syndicats de la FGTA-FO et appuyer les revendications du SNTMA-FO pour augmenter les moyens de prévention des agents du service public et accélérer la recherche sur les vaccins.

Consciente que les mesures actuelles ne suffisent pas, et dans l'attente d'un éventuel vaccin, la FGTA-FO a par ailleurs interpellé la mission parlementaire dédiée pour lui transmettre ses constats et ses positions, allant de la production agricole aux industries de produits alimentaires élaborés. Cet échange a débouché sur une audition de la FGTA-FO à l'Assemblée nationale.

Le FGTA-FO Magazine revient dans ce dossier sur cette audition, et sur les témoignages et le ressenti des différents élus d'entreprises agricoles et agroalimentaires touchées par cette crise sans précédent dans notre pays.



Didier Pieux

UNE MISSION PARLEMENTAIRE ET UN RAPPORT

La mission d'information, créée le 26 octobre 2022, a pour corapporteurs Philippe Bolo (Dem, Maine-et-Loire) et Charles Fournier (EELV-Nupes, Indre-et-Loire).

Elle a pour ambition de dresser un bilan des conséquences économiques et sociales des dernières épizooties, d'évaluer les effets des mesures mises en place par les pouvoirs publics - en particulier les

protocoles de biosécurité -, d'identifier les solutions pour les filières et de formuler des préconisations relatives aux politiques publiques mises en place en la matière. Son objectif était de rendre un rapport complet en avril 2023.

Dans le cadre de cette mission, une audition de représentants syndicaux s'est tenue le 22 mars à l'Assemblée nationale. Guillaume Tramcourt, Secrétaire fédéral en charge du secteur de la production agricole, représentait la FGTA-FO, ainsi qu'Alexandre Jamin, délégué syndical FO Sanders nutrition, dont le syndicat est le premier à avoir lancé une alerte pour les salariés de la filière avicole.

Lors de son intervention, la FGTA-FO a détaillé les conséquences sociales, économiques et sanitaires de l'épidémie et de sa gestion pour les salariés qu'elle représente: conditions de travail dégradées, baisse de salaire dans le cadre de l'APLD¹, gel des primes et des embauches, arrêts et reprises d'activité qui créent des accidents du travail et augmentent les TMS, manque de réactivité sur la formation professionnelle, fermetures de petits élevages, hausse des démissions et arrêts maladie, etc.

Après avoir apporté un jugement critique et constructif sur les mesures de prévention, en soulignant notamment les fortes attentes sur la vaccination, Guillaume Tramcourt a fait part du regard que porte la FGTA-FO sur le système d'indemnisation, rappelant au passage que si l'APLD permet de préserver au mieux les emplois, son impact est lourd pour le pouvoir d'achat des salariés soumis aux grilles de minima conventionnels parmi les plus basses de l'agroalimentaire.

1- APLD: Activité partielle de longue durée.

En conclusion, la FGTA-FO a exprimé ses positions et recommandations sur l'avenir de la filière, l'emploi, le pouvoir d'achat et les protocoles sanitaires:

« La FGTA-FO est très inquiète quant à l'avenir du secteur. Comment protéger toutes nos filières avicoles, nos emplois et la qualité de notre alimentation sur le territoire national? Voici quelques pistes proposées par notre Fédération:

- L'importation de volailles brésiliennes et ukrainiennes se fait au détriment de la santé et des normes sanitaires françaises (plus contraignantes et respectueuses de la santé et de l'environnement). Par exemple: 80 % du poulet servi dans les restaurants et les cantines est importé. Cela n'a pas de sens de contraindre nos professions si l'alimentation effective de la population (notamment des plus précaires) ne s'améliore pas.
- Les thématiques essentielles sont le pouvoir d'achat et l'attractivité des métiers, le maintien des compétences métiers et les conditions de travail:



Guillaume Tramcourt

> Rappelons que de nombreux salariés sont amenés à quitter la filière, avec pour conséquences une énorme perte d'expérience et des difficultés de recrutement, > Durant les périodes d'APLD, il est recommandé de profiter du temps libéré pour insister sur la formation professionnelle.

- Nous préconisons de relancer l'APLD pour six mois et jusqu'à la fin de la crise de la grippe aviaire, notamment en s'assurant de la reprise d'activité dans chaque filière (mais aussi de l'augmenter à 100 % pour que les salariés n'aillent pas travailler ailleurs, faisant ainsi se tarir la main-d'œuvre et le capital humain de la filière). Globalement, il faut continuer à faire bénéficier des aides tant que la fiabilité du vaccin n'est pas garantie. Sinon, nous allons voir venir des PSE et aussi des impacts sur les emplois indirects.
- Il est nécessaire d'harmoniser les procédures d'information et les protocoles sanitaires aux échelles départementales ainsi que dans les différents groupes, et de s'assurer du bon respect des protocoles (équipement...). Il convient également de s'assurer que les mêmes informations parviennent à l'ensemble des acteurs des filières.
- Nous recommandons fortement d'appréhender les nuances et subtilités des différentes filières avicoles et des départements pour évaluer les dégâts et mettre en œuvre un plan adéquat. Par exemple: quand l'accoupage est impacté, il touche des indemnités, mais tout le reste de la filière est souvent oublié.

La FGTA-FO a exprimé son souhait que cette mission d'information conduise rapidement à des actions concrètes pour protéger les filières et les salariés. »

De nombreux syndicats de la FGTA-FO sont en première ligne face aux impacts de la grippe aviaire, tant au niveau de la production agricole que des industries agroalimentaires. Le FGTA-FO Mag a rencontré quatre représentants FO pour recueillir leur témoignage sur la façon dont les épidémies affectent l'activité de leur entreprise et le quotidien des salariés, ainsi que leur point de vue sur les moyens à employer afin de préserver les emplois et l'avenir de la filière.

STÉPHANE LECOINTRE, DSC FO LABEYRIE (FOIE GRAS)

« Le gouvernement a décidé d'obliger les acteurs du secteur à diminuer la densité des élevages en période migratoire, là

où il y a le plus de risques de contagion. Pour compenser ces périodes où il y aura moins d'activité, Labeyrie a augmenté les



cadences le reste de l'année, entre juillet et décembre. Forcément, les conditions de travail s'en ressentent et on a du mal à poser nos congés, surtout l'été. Il est donc devenu plus difficile pour les salariés de concilier vie privée et vie professionnelle. Certains sites de Labeyrie sont lourdement impactés par la diminution du nombre d'oisillons, due aux épidémies des années précédentes. Pour faire face à cette baisse des matières premières, on fait du foie gras de cane. La qualité du produit fini est la même mais il y a plus de veines dans les foies des femelles que dans ceux des mâles avec lesquels on travaille habituellement. C'est donc plus difficile pour les ouvriers d'accomplir leur travail. Nous espérons que la vaccination va améliorer la situation. Les mesures de biosécurité mises en place ne suffisent pas et,

comme elles demandaient des investissements, les plus petits éleveurs n'ont pas pu suivre et ont cessé leur activité, ce qui a bien sûr eu un impact sur les volumes de production de Labeyrie. »

SYLVIE DARRIEUMERLOU, DÉLÉGUÉE SYNDICALE FO LABEYRIE (FOIE GRAS)

« La grippe aviaire a d'abord un impact pécuniaire sur les salariés. On a réussi à préserver la prime d'intéressement et la prime de production par la négociation mais nos salaires ont baissé avec l'activité partielle de longue durée (APLD). Cette diminution de notre rémunération touche particulièrement les plus anciens en raison du calcul de l'indemnité qui ne prend pas en compte certaines primes.

La grippe aviaire a aussi un impact physique sur les salariés. Notre travail posté est très intense. Quand on a des périodes d'inactivité et que l'on revient au travail, on a perdu le rythme et les gestes habituels. On voit clairement une hausse des arrêts de travail et des maladies professionnelles. De plus, le travail de la cane est plus difficile, avec les veines qui sont plus nombreuses.

La diminution du nombre de canards et la baisse de densité des élevages affectent forcément les volumes que l'on travaille chez Labeyrie.

On espère avoir un vaccin efficace, bien sûr, mais on n'a pas de réponse à certaines questions comme le prix de ce vaccin, son efficacité, qui prendra en charge le coût de la vaccination, etc. Les petits éleveurs sont déjà pris à la gorge avec les lourds investissements à fournir dans le cadre des mesures de biosécurité.

La densité actuelle des élevages et la proximité entre eux ne sont clairement pas viables. Il va falloir envisager des déplacements. Il faudra un accompagnement pour les salariés impactés par cette mobilité.

Des moyens supplémentaires doivent être mobilisés sur la prévention, notamment des moyens humains pour être plus réactif

en cas de contagion. Nous sommes sur la bonne voie même si les couvoirs sont touchés et que c'est un peu la chasse aux œufs en ce moment !

Il ne faut pas non plus être naïfs, le vaccin ne réglera pas tous les problèmes mais ce sera une protection complémentaire. »



LIONEL DUZER, DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL FO EURALIS (FOIE GRAS)

« Cela fait maintenant quatre ans que nous sommes impactés par la grippe aviaire. Pour l'instant, la priorité c'est de préserver les emplois avec le dispositif d'APLD mais cela a bien sûr des conséquences puisque l'on ne perçoit que 70 % du salaire brut. À terme, on va passer au régime d'APLD de droit commun, et là, ce ne sera plus que 60 % du salaire brut ! Il faut bien préciser que notre salaire différé s'en ressent, notamment nos futures pensions de retraite. J'en profite pour dire qu'avec la réforme des retraites, dans ces conditions financières, travailler jusqu'à 64 ans sur un poste d'opérateur, ce n'est pas possible !

En conséquence, c'est très dur de recruter, Euralis cherche toute l'année des étudiants, des CDD et des intérimaires pour arriver à produire les volumes. L'agroalimentaire n'est clairement plus attractif comme avant et la grippe aviaire n'arrange rien. On attend tous le vaccin même si on sait bien qu'une vaccination ne stoppera pas toutes les formes de virus. »

ALEXANDRE JAMIN, DÉLÉGUÉ SYNDICAL FO SANDERS (NUTRITION ANIMALE)

« Chez Sanders, les salariés les plus touchés sont les techniciens et les technico-commerciaux, avec des risques psychosociaux (RPS) dus au surmenage et au stress, qui conduisent à des burn-out et des arrêts de travail. Ils sont chargés de suivre les élevages parfois sur plusieurs régions et départements et les mesures de biosécurité mises en place ajoutent de la pression et de la charge de travail.

Le surcoût lié au respect de ces mesures

fait planer une menace sur les couvoirs et les sites d'abattages, ce qui entraîne une répercussion sur l'ensemble de la filière.

Au niveau de mon entreprise, à la suite de problèmes rencontrés par les salariés, j'ai saisi le CSE pour lancer un droit d'alerte sur les RPS. En me renseignant sur Internet, j'ai ensuite vu qu'il y avait une mission parlementaire en cours sur le sujet de la grippe aviaire conduite par les députés Philippe Bolo et Charles Fournier. J'ai échangé avec Philippe Bolo, qui m'a confirmé que FO était la première organisation syndicale à le saisir sur le sujet et qu'il serait indispensable que nous exprimions notre point de vue. Ainsi, le 22 mars, plusieurs syndicats ont été auditionnés à l'Assemblée nationale.

À l'issue de cette mission parlementaire, un rapport a été transmis au ministère de l'Agriculture pour qu'il s'en empare.

Pour FO, il est essentiel que le ministère soit à l'écoute et mobilise des aides spécifiques qui protégeront notamment la base de la filière : soutien financier pour renforcer la biosécurité et déplacer les sites d'élevage sur des zones présentant moins de risques.



Enfin, des cellules psychologiques doivent permettre de soutenir les éleveurs et les salariés des élevages. La charge mentale s'ajoute à l'activité partielle et pour certaines personnes, c'est particulièrement dur à vivre.

Un des objectifs est de favoriser la formation pendant les périodes d'inactivité. Aussi, lors de l'audition, FO a insisté sur le fait que les mesures ne devaient pas changer tous les trois mois et être réalisables sur le terrain.

Le risque de fermeture des sites augmente la concentration dans la filière. Beaucoup de petits élevages sont touchés mais il y a aussi des élevages de taille importante où les producteurs jettent l'éponge. La baisse de la production affecte le tonnage traité par Sanders et pourrait à son tour entraîner la fermeture de sites de nutrition animale. »



#BRANCHE RESTAURATION RAPIDE

LA FGTA-FO SIGNE LA HAUSSE DES SALAIRES ET AMÉLIORE LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Texte : Lyès Abdi - Permanent fédéral FGTA-FO

La FGTA-FO vient d'arracher une augmentation de plus de 4,5 % sur la grille de salaires de la restauration rapide pour 2023.

Lors de la négociation, la délégation FGTA-FO a rappelé l'importance de mettre en place une grille dynamique afin de juguler les problématiques d'inflation, de recrutement et d'attractivité de la branche.

À cette augmentation s'ajoute l'amélioration de la PAC (Prime Annuelle Conventionnelle).

La délégation FGTA-FO a en outre mis sur la table des sujets inhérents à l'amélioration des conditions de travail et la conciliation vie privée-vie familiale. C'est dans cette optique qu'elle a pu signer les dispositions suivantes :

- Obtention de huit week-ends obligatoires par an pour les salariés à temps plein.

- Trois jours d'autorisation d'absence rémunérée pour enfant hospitalisé.

- Augmentation de la cotisation patronale du FASRR (Fonds d'action sociale de la restauration rapide) de 0,02 % à 0,03 % afin de contribuer à le sauvegarder.

La FGTA-FO continuera à porter les revendications des salariés de la branche avec force et détermination.



#SECTION NATIONALE DES RETRAITÉS FGTA-FO

UNE NOUVELLE MOUTURE DE « LA MISSIVE »

Texte : Richard Roze - Secrétaire Fédéral

Depuis le Congrès de Caen et la nouvelle mandature, la Section Nationale des Retraités (SNR) de la FGTA-FO, en sommeil depuis la pandémie du Covid 19, a été réactivée. Plusieurs réunions ont donc été programmées, avec pour objectif de rassembler les retraités adhérents à la SNR. C'est dans ce cadre que Jean-Jacques Cazaumayou a été désigné pour représenter la FGTA-FO à l'Union Confédérale des Retraités FO.

Lors de la première réunion post-Covid, les participants ont émis le souhait de revoir leur publication appelée « La Missive » dans le but de la diffuser le plus largement possible auprès des retraités et que les rubriques soient conçues au plus près de leurs préoccupations.

Un comité de rédaction restreint s'est donc mis en place pour définir le « chemin de fer » de cette nouvelle version et en rédiger les différentes rubriques :

- L'éditorial du Secrétaire général, Laurent Rescanières,
- Un Flash Info, qui reprend succinctement les actualités fédérales,

- Une rubrique Évasion, qui permet à un retraité de faire découvrir une région, un point de vue ou une activité,
- Une page « détente » qui complète la publication.
- Etc.

La première version est à ce jour finalisée et les retraités adhérents l'ont reçue par courrier postal fin mai.

Lors du dernier comité de rédaction, les participants ont souhaité envoyer cette nouvelle version de La Missive aux retraités qui n'avaient pas renouvelé leur adhésion, afin que ces derniers en prennent connaissance et reconduisent par la même occasion leur adhésion.

Pour rappel, la SNR réunit tous ses adhérents autour d'un repas festif début janvier pour démarrer la nouvelle année... Les nombreux adhérents ont pour la plupart une forte expérience syndicale et continuent de militer en faveur des droits des salariés, que ce soit par l'accompagnement d'équipes, la signature de protocoles d'accords pré-electoraux, en trouvant des candidats pour remplir les listes FO, notamment pour les élections chambres

d'agriculture 2024, et en faisant voter FO aux élections TPE.

Le militantisme FO ne s'arrête pas avec la retraite, et cette Missive en est le témoin. Nous souhaitons une bonne continuation à cette nouvelle Missive et à tous les retraités de la FGTA-FO.



#COIFFURE ET ESTHÉTIQUE

LA FGTA-FO NÉGOCIE ET SIGNE DES HAUSSES DE SALAIRES

Texte : Stéphanie Prat-Eymeric - Secrétaire fédérale

COIFFURE : LES SALAIRES MAINTENANT, LA CLASSIFICATION BIENTÔT

Après plusieurs réunions de négociation, la FGTA-FO a obtenu une augmentation des salaires de 2,19 à 3 % selon les niveaux. Le premier niveau, échelon 1 est désormais porté à 1 779 €.

Notre délégation a signé cet accord en spécifiant qu'elle attendait, lors de la prochaine négociation, une revalorisation ainsi qu'une aération de la grille pour défendre le pouvoir d'achat des salariés face à l'inflation qui ne ralentit pas.

La FGTA-FO n'apposera pas une nouvelle signature si ses revendications n'aboutissent pas lors de la prochaine réunion paritaire.

Par ailleurs, le certificat de qualification professionnelle (CQP) cheveux spécifiques est en cours de finalisation. Il sera intégré dans la classification pour garantir la reconnaissance du savoir-faire des salariés. Dans le même temps, l'ensemble de la classification va être renégocié afin de rendre celle-ci plus lisible, de faire en sorte qu'elle prenne bien en compte le parcours professionnel des coiffeuses et coiffeurs et qu'elle

se prête moins à des interprétations qui pourraient être défavorables aux salariés.

ESTHÉTIQUE : HAUSSE DES SALAIRES ET NÉGOCIATIONS EN COURS

La FGTA-FO va signer l'accord de salaires, qui prévoit une augmentation de 5 % en moyenne sur toute la grille ainsi qu'une hausse de 6 € concernant l'ancienneté, ce qui porte le premier coefficient à 1779 €.

La FGTA-FO travaille également avec les interlocuteurs sociaux de la branche professionnelle sur la classification, la santé et la sécurité, et renégocie l'avenant relatif au préavis pour la période d'essai.

Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale, remercie Jean-Marc Robin qui a été mandaté pour l'accompagner dans les négociations de ces deux branches. La FGTA-FO vous informera sur son site Internet de la date d'extension de ces accords et de leur mise en application.

#DU NOUVEAU DANS LES EMPLOIS DE LA FAMILLE

SALAIRES IMPAYÉS DES ASSISTANTS MATERNELS ET SALARIÉS DES PARTICULIERS EMPLOYEURS : UN VIDE JURIDIQUE QUI NE PEUT PLUS DURER !

Textes : Elsa Lacoffe – Secrétaire fédérale

De nombreux(es) assistant(e)s maternel(le)s sont victimes d'impayés par des parents employeurs et ce, malgré des décisions de justice qui ont vocation à rétablir leurs droits. Ils(elles) se heurtent bien souvent à une impossibilité de recouvrement de leur salaire, faute de législation protectrice de leurs droits légitimes.

La FGTA-FO s'est mobilisée pour être entendue sur ce sujet en demandant, au sein de la branche, l'examen des modalités

juridiques et sociales. Elle a, dans ce cadre, écrit au ministère des Solidarités un courrier dont voici un extrait :

« Pour remédier à ce fléau social qui touche chaque année des milliers de salariés de notre profession, il existe pourtant une solution pour laquelle notre syndicat est à l'origine : l'extension du régime de garantie des salaires (l'AGS) aux assistants maternels. L'accès des assistants maternels à ce mécanisme qui a fait, pour la quasi-totalité des salariés du secteur privé,

largement ses preuves pour sécuriser le versement des salaires, serait une avancée sociale attendue de longue date par notre profession. »

Pour retrouver le courrier dans son intégralité, ainsi que l'ensemble de l'actualité du syndicat FO des emplois de la famille, **scannez ce QR code.**



SPE ET ASSISTANTES MATERNELLES : UN CADRE JURIDIQUE MODERNISÉ

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le secteur de l'emploi à domicile bénéficie d'une nouvelle et unique convention collective nationale

Issue de la convergence de la branche des assistants maternels et de celle des salariés du particulier employeur, cette nouvelle convention collective nationale offre

un cadre juridique modernisé destiné à garantir une simplification et un renforcement des droits sociaux.

Marie-Claire Dufros, assistante fédérale et secrétaire adjointe du syndicat FO des assistant(e)s maternel(le)s, nous apporte des précisions sur le métier de SPE :

« Un salarié du particulier employeur peut

travailler chez plusieurs employeurs dans la même semaine, voire la même journée. Il peut en outre exercer différentes activités professionnelles selon la demande de l'employeur et se réfère pour cela à la **classification des emplois repères** inscrite dans la convention collective. Le salarié est déclaré par l'employeur, soit à Pajemploi, soit au CESU. »

LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DÉPARTEMENTALE (CCPD)... C'EST QUOI AU JUSTE ?

La CCPD est une instance qui rend des avis avant que soient prises certaines décisions concernant l'agrément des assistant(e)s maternel(le)s : retrait, restriction du contenu de l'agrément ou non renouvellement total ou partiel...

C'est donc une commission importante, même si elle n'est que consultative !

Le conseil départemental ne peut pas retirer l'agrément des assistant(e)s maternel(le)s sans passer par cette commission, sauf s'il y a danger pour un enfant.

Véronique Delaitre, secrétaire du syndicat national, précise que les membres de

la CCPD représentant les professionnels sont élus tous les six ans par leurs pairs. Ils s'expriment sur chaque dossier étudié, avec le même poids que les autres membres. Il est donc important qu'ils et elles soient représentatifs des professionnels agréés du département.

Dans certains départements, nous avons du mal à constituer des listes et surtout à trouver une tête de liste. Nous laissons donc la place aux autres organisations syndicales ou aux associations.

Pour chaque assistant(e) maternel(le), il est important de connaître les attributions

de la CCPD, ses compétences et son fonctionnement, mais aussi de savoir comment se préparer à aller devant cette instance, et une fois la décision prise, connaître quel recours il ou elle peut éventuellement porter.

Si vous êtes concerné(e), nous vous invitons à consulter notre **Magazine des emplois de la famille** numéro 12 et aussi poser toutes vos questions à Marie-Claire Dufros en lui écrivant à l'adresse : mc.dufros@fgta-fo.org

#GRANDE DISTRIBUTION

LA FGTA-FO NÉGOCIE ET SIGNE L'ACCORD SUR LES SALAIRES

Texte : Angélique Bruneau - Secrétaire fédérale

La première réunion de négociation s'est ouverte, le 30 mars 2023, par la lecture d'une déclaration commune de l'intersyndicale formée par les cinq organisations représentatives dans la branche, dont la FGTA-FO.

La position commune de l'intersyndicale portait principalement sur la nécessité d'anticiper, dans ces négociations, la hausse du Smic du 1^{er} mai et faire ainsi en sorte que les salariés ne se retrouvent pas de facto en deçà du minimum légal alors que l'accord n'aurait pas encore été rendu applicable à l'ensemble des employeurs et des salariés du secteur.

La FCD (Fédération du commerce et de la distribution), représentant les employeurs du secteur de la grande distribution, a pris en compte la demande de l'intersyndicale et a programmé une seconde réunion de négociation afin de pouvoir avancer rapidement dans la négociation. Une nouvelle proposition a donc été faite par la FCD, allant de 6,1 % à 8 % d'augmentation selon les niveaux. La FGTA-FO, tout en reconnaissant l'effort d'anticipation, n'a pu que regretter le tassement intervenu sur les premiers niveaux de la grille.

LA HAUSSE DU SMIC ANTICIPÉE POUR LA PREMIÈRE FOIS...

Il a donc été demandé l'intégration d'une clause permettant aux parties d'examiner, dès le mois suivant la hausse du Smic, la



possibilité de recréer des écarts entre les premiers niveaux. Contrairement à ce qui a été annoncé dans la presse début mai, la FCD a accepté et intégré la demande dans l'avenant n° 88 à la Convention Collective Nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

À la suite de ces dernières propositions, quatre des cinq organisations, dont la FGTA-FO, formant l'intersyndicale se sont positionnées pour une signature. Rappelons que les négociations sur les minima conventionnels permettent d'assurer aux salariés

de la grande distribution, en particulier à ceux ne relevant pas d'un accord salarial d'entreprise, des salaires minima sauvegardant leur pouvoir d'achat.

Pour Angélique Bruneau, Secrétaire fédérale en charge de la grande distribution à la FGTA-FO, c'est la première fois que la FCD accepte d'anticiper une hausse du Smic dans ce contexte.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés des prochaines négociations dans le secteur, prévues au mois de juin.

#GIE AG2R

CHRISTIAN CRÉTIER, SECRÉTAIRE FÉDÉRAL, ÉLU VICE-PRÉSIDENT DU GIE AG2R



Christian Crétier, 56 ans, de formation juriste en droit du travail, est Secrétaire fédéral de la Fédération FGTA-FO depuis 2002.

Administrateur du Groupe Isica puis d'AG2R La Mondiale depuis 2003, il est également Président d'AG2R Agirc-Arrco (depuis 2021) et du Pôle alimentaire AG2R La Mondiale,

ainsi que membre des Conseils d'administration de l'Association sommitale AG2R La Mondiale et d'AG2R Prévoyance.

Le 12 mai 2023, il a été élu vice-président du Groupement d'Intérêt Economique (GIE) AG2R en tant que représentant du collège des participants.

La FGTA-FO lui adresse toutes ses félicitations.

#INACS

LE BILAN DE COMPÉTENCES, POUR FAIRE PROGRESSER VOTRE CARRIÈRE !

Texte : Cyril Boulay - Permanent fédéral - Chargé du développement opérationnel

Avec la mise en place du bilan de compétences, l'INACS vous aide à réfléchir à vos projets professionnels, à prendre du recul sur votre carrière afin de trouver votre bonne orientation.

LES OBJECTIFS DU BILAN DE COMPÉTENCES :

- Identifier vos savoirs,
- Valoriser vos compétences auprès de votre entreprise,
- Préparer votre évolution professionnelle pour exercer demain une activité plus épanouissante.

SAVOIR CHOISIR ET DÉCIDER...

Le bilan de compétences vise à développer votre capacité à prendre des décisions sur votre projet professionnel :

- En utilisant des outils pour avoir une meilleure connaissance de vos compétences, de vos valeurs, de vos attentes, et de votre personnalité ;
- En sachant analyser les évolutions des métiers et des emplois associés à partir de différentes ressources documentaires et de votre réseau ;

- En construisant une méthode pour explorer le champ des possibles professionnels ;
- En ayant la capacité de définir et de présenter votre projet professionnel.

VALORISER SON EXPÉRIENCE SYNDICALE...

Votre expérience de délégué syndical FO, de secrétaire de CE/CSE, de représentant CSSCT, de trésorier... est importante et doit être valorisée et mise en évidence par un bilan de compétence, avec l'aide d'un intervenant capable de les appréhender.

Le bilan de compétence, organisé en visioconférence ou en présentiel, sera décomposé en quatre phases :

- Les entretiens de présentation du dispositif,
- La phase d'engagement,
- La phase d'exploration de votre parcours,
- La phase de conclusion.

FINANCEMENT ET MODALITÉS

Le bilan de compétences peut être financé par votre entreprise, s'il existe un accord d'entreprise ou un accord de branche le permettant.

Il est également éligible au compte personnel de formation (CPF). À noter que :

- Si vous mobilisez votre compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, votre employeur n'a pas à être informé.
- Si vous mobilisez votre compte personnel de formation pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, vous devez demander l'accord préalable de votre employeur, selon les règles propres au compte personnel de formation.

L'INACS se tient à votre disposition pour vous aider à construire votre projet et vous accompagner dans sa réalisation.

Si vous souhaitez en savoir plus et vous inscrire, contactez le secrétariat de l'INACS au 01 86 90 43 79 ou en écrivant un courriel à l'adresse :

secretariat@inacs.fr





apgis

Solidarité



Santé



Prévoyance



Engagés à vos côtés

Retrouvez-nous
sur apgis.com



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.

QUELLES NOUVELLES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ?

Texte : Chaineze Ameur - Service juridique

La loi du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (Loi n° 2023-171) met en cohérence le droit français avec les règlements européens en apportant d'importants changements en droit du travail. Si cette loi a été publiée au Journal Officiel le 10 mars 2023, certaines dispositions restent subordonnées à la parution de décrets d'application nécessaires à leur mise en œuvre.

1. LA PÉRIODE D'ESSAI : FIN DES DURÉES MAXIMALES DÉROGATOIRES PRÉVUES PAR DES ACCORDS DE BRANCHE ANTÉRIEURS AU 26 JUIN 2008

La loi portant modernisation du marché du travail (loi 2008-596 du 25 juin 2008) a inséré dans le Code du travail des règles fixant des durées maximales de période d'essai, tout en prévoyant la possibilité d'y déroger, en application d'un accord de branche conclu avant le 26 juin 2008. Ainsi, la loi d'adaptation au droit européen rend désormais impossible le fait de déroger aux durées maximales prévues par le Code du travail (à compter du 10 septembre 2023).

2. LE RENFORCEMENT DE L'INFORMATION DES SALARIÉS

L'article L.1221-5-1 du Code du travail prévoit que l'employeur devra remettre

au salarié un ou plusieurs documents établis par écrit précisant les informations principales relatives à la relation de travail.

La liste des informations devant figurer dans les documents visés sera fixée par décret. Elles devront être communiquées au préalable, et au plus tard avant le 7^e jour calendaire de la relation de travail (dir. UE 2019/1152 du 20 juin 2019, art. 4). Les salariés dont le contrat de travail était en cours à la date du 10 mars 2023 pouvaient demander à leur employeur de leur fournir ou de compléter les informations mentionnées.

Le salarié en CDD (ou en intérim), qui justifie chez l'employeur (l'entreprise utilisatrice) d'une ancienneté continue d'au moins six mois, pourra demander à l'employeur (ou à l'entreprise utilisatrice) de l'informer des postes en CDI à pourvoir en son sein.

3. LES CONGÉS DE PATERNITÉ, PARENTAUX ET DE PRÉSENCE PARENTALE LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION :

Auparavant, il était possible, pour un salarié, de bénéficier d'un congé ou d'une réduction de son temps de travail afin de s'occuper de son enfant de moins de trois ans, à condition d'avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de son enfant ou à la date de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Depuis le 11 mars 2023 et conformément à la directive européenne (2019/1158), le congé parental d'éducation peut bénéficier à tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la demande de congé et non plus à la date de la naissance ou l'adoption de l'enfant (C. trav., art. L. 1225-47).

De plus, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte dans l'ancienneté du salarié :

- à 50 % pour les salariés en congé total ;
- à 100 % en cas de congé sous forme de temps partiel.

LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE ET DE PROCHE AIDANT :

La loi étend les dispositifs du congé de solidarité familiale et du congé de proche aidant aux salariés des particuliers employeurs et aux assistants maternels de droit privé.

LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT :

Lorsqu'un salarié s'absentait dans le cadre d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, cette absence n'était pas comptabilisée dans le calcul de l'ancienneté. Depuis le 11 mars 2023, la loi assimile expressément ce congé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté ou pour la répartition de la réserve spéciale de participation.

Le salarié concerné par un de ces trois congés conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début de son congé, notamment en ce qui concerne les droits à congés payés.



#PARTAGE DE LA VALEUR

CE QU'APPORTE LE NOUVEL ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

Texte : **Chaineze Ameur** – Service juridique

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) conclu par les interlocuteurs sociaux (dont FO) le 22 février 2023, propose un ensemble de mesures visant à généraliser et améliorer le partage de la valeur pour tous les salariés.

Certaines mesures seront pleinement applicables (dans toutes les entreprises comprises dans son champ d'application) dès la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. D'autres mesures nécessitent l'intervention du législateur qui devrait prochainement se prononcer sur le projet de loi du gouvernement.

1. LA GÉNÉRALISATION DU PARTAGE DE LA VALEUR DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Les entreprises de 11 à 49 salariés constituées sous forme de sociétés, et qui ont réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires (au cours des 3 exercices consécutifs précédents) seraient obligées d'instituer un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, prime de partage de la valeur...).

Cette obligation entrerait en vigueur au 1^{er} janvier 2025 (pour une période expérimentale de 5 ans).

Afin de faciliter cette mise en œuvre, chaque branche professionnelle devrait ouvrir, au plus tard le 30 juin 2024, des négociations afin de mettre à disposition des entreprises de moins 50 salariés un accord de participation comportant une formule dérogatoire plus favorable à la formule légale de participation pouvant mener à un résultat moins favorable.

2. L'OBLIGATION DE NÉGOCIER SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR POUR LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

La règle reportant de trois ans l'obligation de mettre en place la participation en présence d'un accord d'intéressement est supprimée.

De plus, dans les entreprises pourvues d'au moins un délégué syndical, la négociation d'un accord de participation ou d'intéressement, devra également porter sur les conséquences d'un bénéfice



exceptionnel de l'entreprise en termes de partage de la valeur.

Les entreprises déjà couvertes par un accord d'intéressement ou de participation au moment de l'entrée en vigueur de la loi devront engager cette négociation avant le 30 juin 2024. Par exception, l'obligation de négociation ne serait pas applicable aux entreprises ayant mis en place une formule dérogatoire de participation plus favorable que la formule légale, et/ou un accord de participation ou d'intéressement intégrant une clause spécifique de prise en compte des résultats exceptionnels.

3. LA RÉVISION DES CLASSIFICATIONS DE BRANCHE

L'ANI impose également aux branches (avant la fin de l'année 2023) d'ouvrir une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois, si elles n'ont pas procédé à cet examen depuis plus de cinq ans.

4. L'AMÉLIORATION DES DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR

L'ANI prévoit :

- la possibilité d'attribuer deux primes PPV par année civile, dans la limite du plafond d'exonération ;
- la possibilité de placer la PPV sur un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite et de bénéficier ainsi de l'exonération de l'impôt sur le revenu pour les sommes bloquées dans la limite des plafonds ;
- le maintien, à compter du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2026, du régime d'exonérations sociale et fiscale renforcé pour l'instauration de primes PPV ;
- la possibilité de verser aux salariés des avances sur la participation ;
- trois nouveaux cas de déblocage anticipé de l'épargne salariale : pour les dépenses liées à la rénovation énergétique des résidences principales, celles engagées en tant que proche aidant, ou encore engagées pour l'acquisition d'un véhicule dit « propre », neuf ou d'occasion.

VOS QUESTIONS, NOS RÉPONSES...

Texte : Chaineze Ameur - Service juridique

• LES SALARIÉS CADRES DIRIGEANTS ONT-ILS LA POSSIBILITÉ DE VOTER LORS DES ÉLECTIONS ?

Oui, à la suite de la décision du Conseil constitutionnel du 19 novembre 2021, les règles relatives à l'électorat ont été modifiées. Désormais, « sont électeurs l'ensemble des salariés (y compris les salariés assimilés à l'employeur) âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques. »

• COMMENT EST DÉCIDIÉE LA MISE EN PLACE DU VOTE ÉLECTRONIQUE ?

L'employeur qui souhaite mettre en place le vote électronique doit conclure un accord collectif en ce sens. Ce n'est qu'à l'issue d'une tentative loyale de négociation qu'il pourra prendre la décision unilatérale d'imposer le vote électronique dans l'entreprise.

Le protocole d'accord préélectoral devra également mentionner sa mise en œuvre via une clause spécifique. C'est le juge du tribunal judiciaire qui est compétent pour trancher les contentieux pouvant opposer les parties sur ce sujet.

• EST-IL POSSIBLE DE NE PRÉSENTER QU'UN SEUL CANDIDAT AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ?

Non, lorsqu'il y a plusieurs sièges à pourvoir dans un collège, le syndicat doit présenter un nombre de candidats correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Dans ce contexte, il ne sera pas possible de ne présenter qu'un seul candidat (excepté si un sexe se trouve être absent ou ultra-minoritaire) sans contrevenir aux règles de la parité électorale. Il sera nécessaire de présenter, a minima, un candidat de chaque sexe.

• DANS QUEL DÉLAI S'EXERCE LA PROPAGANDE ÉLECTORALE ?

Il n'y a pas, en matière d'élections professionnelles, de date limite pour procéder à la propagande électorale (tractage...), à moins que le protocole préélectoral ne le prévoie.

En principe, elle peut se dérouler jusqu'au jour de l'élection, sous réserve de ne pas être exercée dans l'intention de nuire aux autres syndicats et dans la mesure où il n'y a pas de « propagande abusive » susceptible de fausser les résultats du scrutin.

Tous les syndicats qui ont pu mener campagne au premier tour sont habilités à poursuivre celle-ci lors du second tour (dans les conditions prévues par le PAP).

• À QUELLE DATE DÉBUTE ET PREND FIN LE MANDAT D'UN ÉLU DU CSE ?

En principe, le mandat d'un élu prend fin au terme du cycle électoral, c'est-à-dire lors de la proclamation des résultats par le bureau de vote (au premier tour des élections).

Toutefois, même si certains salariés sont élus au premier tour des élections, s'il y a un second tour, ils devront attendre la proclamation nominative des résultats de celui-ci pour exercer les prérogatives attachées à leur mandat. En effet, les élus doivent débiter leur mandat de manière collective, qu'ils aient été élus ou non, au second tour des élections. Dans le cas où les élections sont organisées à une date bien antérieure au terme du cycle électoral, le mandat des nouveaux élus commence à courir après expiration des mandats des membres sortants.

• PEUT-ON REPORTER LA DATE DES ÉLECTIONS ?

Oui, l'employeur et les organisations syndicales peuvent décider, par accord, de reporter la date des élections prévue dans



le protocole d'accord préélectoral (accord soumis aux mêmes conditions de validité que le protocole d'accord préélectoral).

L'employeur ne peut pas fixer unilatéralement un calendrier différent de celui prévu au protocole préélectoral sans risquer une annulation des élections. Le report peut également être prononcé par le tribunal judiciaire en cas de circonstances exceptionnelles.

• LES SALARIÉS ÉLUS EN COURS DE MOIS ONT-ILS DROIT À L'INTÉGRALITÉ DE LEUR CRÉDIT D'HEURES DE DÉLÉGATION ?

Oui, les salariés élus en cours de mois ont droit à leur crédit d'heures complet. Celui-ci ne peut pas être réduit au prorata du nombre de jours pendant lesquels les représentants du personnel ont exercé leurs fonctions. Cependant, un membre du comité réélu en cours de mois ne peut pas prétendre à un second crédit d'heures pour le mois où a eu lieu sa réélection.

• UN CANDIDAT AUX ÉLECTIONS A-T-IL LA POSSIBILITÉ DE SE RÉTRACTER AVANT L'ORGANISATION DU PREMIER TOUR ?

Oui, le désistement d'un salarié est valable même si la liste a déjà été déposée et que la date limite de dépôt des listes est dépassée. Les bulletins de vote doivent, dans ce cas-là, être rendus conformes aux listes de candidats, c'est-à-dire ne pas mentionner les noms des candidats démissionnaires, au risque de voir les élections annulées.



#LA PRÉCARITÉ

IL NE SUFFIT PAS D'EN PARLER, LA FGTA-FO AGIT !

Texte : Christian Crétier – Secrétaire fédéral

C'est un constat négatif couramment établi de nos jours : dans le monde, année après année, un nombre de plus en plus grand de personnes passe au-dessous du seuil de pauvreté. Pour fixer ce seuil, la France (comme l'OCDE) utilise celui de 60 % du niveau de vie médian (soit 1130 euros) voire de 50 % (soit 940 euros), ainsi que le définit l'Observatoire des inégalités.



Dans les pays où il n'existe pas d'aides sociales, on dénombre près de 700 millions de personnes en situation d'extrême pauvreté, c'est-à-dire vivant avec **moins de 2,15 dollars par jour (soit environ 64 euros par mois)**.

Le premier réflexe naturel est alors d'associer cette situation à ce qu'on appelle la « précarité », dont l'étymologie latine est le mot « *precarius* », qui signifie « obtenu par la prière » (et qui n'est donc pas assuré!).

« *Précaire* », dans le dictionnaire Le Petit Robert, amène à cette définition : « *Dont l'avenir, la durée, ne sont pas assurés* ».

On en déduit donc, par simple réflexe intellectuel, que la précarité est associée à la pauvreté. Car intrinsèquement, la précarité implique une forte incertitude de conserver ou récupérer une situation acceptable dans un avenir proche.

Développée et étudiée en sciences sociales, cette interprétation devient une notion subjective et toute relative, puisqu'elle est définie par rapport à une « situation acceptable », au sein d'une société donnée. Est-ce que la situation de chômage ou celle de la retraite est acceptable? La notion subjective et relative trouve ici tout son sens!

On entend souvent parler de « précarité du travail » car, élément fondamental d'insertion sociale, il peut entraîner d'autres formes de précarité s'appliquant à l'habitat, au revenu, à la vie familiale, etc. La précarité peut donc concerner le travail mais aussi d'autres domaines.

QU'APPELLE-T-ON « CONTRATS PRÉCAIRES » ?

En France, le contrat de travail le plus répandu est le contrat à durée indéterminée (CDI). Le recours aux autres types de contrat doit faire l'objet de justifications expliquant leur nécessité. C'est le cas notamment du contrat à durée déterminée (CDD), des contrats intérimaires, du contrat saisonnier et dernièrement, du contrat d'opérations.

En raison de leur aspect transitoire, les contrats à durée déterminée (CDD) ainsi que l'intérim, n'offrent pas la même sécurité de l'emploi qu'un CDI. Plusieurs études sociales ont montré qu'il est important de

faire la différence entre la continuité de l'emploi et la garantie qu'une situation ne se détériore pas.

En France, le terme de « contrat précaire » est surtout utilisé par les organisations de salariés qui entendent faire un parallèle entre les contrats non garantis dans la durée par l'employeur et la précarité. L'analogie sous-entend une difficulté notable de retrouver un autre emploi et une assurance chômage ne couvrant pas suffisamment ce risque.

Selon l'Insee, « la précarité ne répond pas à une définition univoque et son appréciation soulève des difficultés théoriques et méthodologiques ». Deux dimensions de la précarité peuvent dès lors être distinguées :

- D'une part, la précarité de l'emploi est caractérisée par la relation contractuelle et sa plus ou moins grande stabilité ;
- D'autre part, la précarité du travail renvoie à la manière dont l'individu se représente son rapport à l'emploi (conditions de travail, possibilité de promotion, appréciation de l'environnement de travail, etc.) et la sécurité de l'emploi.

S'ils sont licenciés, les employés en CDI sont assurés de bénéficier des indemnités de licenciement et des allocations chômage (si leur durée de cotisation a été supérieure à la durée minimale).

Pour un « travailleur précaire » en CDD, la crainte d'un licenciement avant la fin du contrat est faible (les indemnités de licenciement sont alors plus élevées) et il bénéficie, à ce titre, d'une « prime de précarité ». Cependant la crainte principale de ne pas retrouver immédiatement un autre emploi peut être difficile à vivre.

TRAVAILLEURS PAUVRES, TRAVAILLEURS PRÉCAIRES...

Autres exemples: En 1987, un rapport rédigé au nom du CESE par Joseph Wresinski définit la précarité comme « l'absence d'une ou plusieurs des sécurités permettant aux personnes et aux familles d'assumer leurs responsabilités élémentaires et de jouir de leurs droits fondamentaux. L'insécurité qui en résulte pourrait être plus ou moins étendue et avoir des conséquences plus ou moins graves et définitives.

Elle conduit le plus souvent à la grande pauvreté quand elle affecte plusieurs domaines de l'existence qu'elle tend à prolonger dans le temps et devient persistante, qu'elle compromet gravement les chances de reconquérir ses droits et d'assumer ses responsabilités par soi-même dans un avenir prévisible. »

Un arrêté de 1992 donne une définition officielle des catégories de personnes qui sont en situation de précarité: chômeurs, bénéficiaires du RMI, titulaires d'un contrat emploi solidarité, personnes sans domicile fixe, jeunes âgés de 16 à 25 ans exclus du milieu scolaire et engagés dans un processus d'insertion professionnelle.

Les sciences humaines ne se sont approprié la notion de précarité qu'à l'aune des années 2000. Une première approche l'appréhende comme un prolongement de la pauvreté, une nouvelle pièce venant s'y surajouter. C'est ainsi que l'on distingue trois formes de pauvreté: traditionnelle, marginale et disqualifiante - à cette dernière, viennent s'ajouter les travailleurs pauvres et les travailleurs précaires. On se rend compte alors, en ce sens, d'un accroissement du champ de la pauvreté qui n'épargne plus les travailleurs, on parle alors de travailleurs pauvres, puis de salariés de la précarité. Ces

derniers ne sont pas forcément pauvres, mais ils peuvent perdre leur emploi, accumuler les contrats précaires de type intérimaires ou CDD, et donc mettre en péril leur propre devenir.

Dans cette multitude de définitions de la « précarité », la question subsidiaire que l'on pourrait se poser, si nous étions sans emploi, au minimum d'aides sociales ou à la fin de ces aides: l'opportunité d'un contrat CDD ou autres (dit précaires) pourrait-elle me sortir de cette prétendue précarité et d'autre part, ce contrat n'est-il pas, en tout état de cause, bon à prendre?

La FGTA-FO s'est depuis toujours penchée sur ce problème de société qu'est la précarité et entend bien améliorer les droits des salarié.e.s concerné.e.s.

Les négociateurs de branche, au sein des différentes structures, se sont dotés de réflexes systématiques pour lutter contre ce problème avec comme revendications:

- Pour les grilles des minima: premier salaire au-dessus du Smic;
- Temps partiel: il doit être choisi et non subi;
- Le CDI doit être mentionné dans les CCN comme étant le contrat de travail prioritaire;
- Limitation des CDD dans toutes les entreprises et, en cas d'embauche sous ce statut, le salarié doit bénéficier d'une rémunération identique à celle du salarié qu'il remplace;
- Reconduction des contrats pour les travailleurs saisonniers, avec versement de la prime de précarité en fin de contrat;
- Les couvertures sociales doivent bénéficier à tous les salariés: apprentis, CDD, temps partiel, etc., avec suppression de l'ancienneté;
- Application de toutes les CCN dans les DOM;
- Etc.

POUR LA FGTA-FO, BIEN RODÉE À TOUS LES PROBLÈMES QUI Y SONT ASSOCIÉS, LA PRÉCARITÉ, IL NE SUFFIT PAS D'EN PARLER: NOUS, NOUS AGISSONS!





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

swile

Ce midi, **partagez** **l'addition** avec votre boss sans forcément déjeuner avec votre boss.

Vos titres-resto dans la Swile Card, c'est la possibilité de dépenser jusqu'à 25€ chaque jour, avec une prise en charge partielle de l'entreprise. Et si vous voulez dépasser la limite de dépense quotidienne, vous pouvez ajouter votre CB perso à votre carte pour qu'elle prenne le relai.



TOUS LES AVANTAGES
SALARIÉS ENFIN RÉUNIS
DANS UNE SEULE CARTE.

swile card

TITRES-RESTO | CADEAUX | MOBILITÉ