

#127

LE MAG

FO 
FGTA
La force et la cohésion

SEPTEMBRE 2023



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



DOSSIER

HYPERMARCHÉS : LES CONSÉQUENCES SOCIALES D'UNE TRANSFORMATION



#SUR LE TERRAIN

Casino, Buitoni,
Auchan, etc.



#AVEC FORCE

Les élections
Chambres d'agriculture
2024



#PORTRAITS
CROISÉS

Frédérique Martin
Fabrice Caron
Solarys



#FORMATION

Améliorer vos
compétences en bureautique
avec l'Inacs



#JURIDIQUE

Tout savoir sur la
négociation d'un accord
collectif

Avec Côté santé, suivez vos remboursements santé en un clin d'œil

Pas toujours facile de voir clair dans vos dépenses de santé !

Entre la Sécurité sociale, la mutuelle et votre reste à charge, le suivi de vos remboursements peut parfois être compliqué. Retrouvez en une seule et même application toutes ces informations.

Vous pouvez même ajouter les membres de votre famille pour suivre votre budget santé global.

N'attendez pas !

Téléchargez gratuitement Côté santé sur :



AG2R LA MONDIALE

00006945-230605-01 A4 portrait cmjn couleur
AG2R Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale - Membre d'AG2R LA MONDIALE et du GIE AG2R - Siège social: 14/16, boulevard Malesherbes 75008 PARIS - SIREN 333 232 270.



Cher(e)s camarades,

À coup de 49.3 et autres passages en force constitutionnels, l'injuste et inutile réforme des retraites a fini par être adoptée, malgré une mobilisation historique et le rejet massif de la population. Toutefois, ces manifestations ne sont pas synonymes d'échec. Elles auront permis de montrer

aux Français le visage d'un syndicalisme puissant et déterminé pour la défense de leurs intérêts. Nous continuerons bien sûr à lutter contre cette réforme par tous les moyens. La Confédération FO poursuit aujourd'hui le combat sur le plan juridique en attaquant les décrets d'application. Cette dynamique collective oblige le gouvernement à revoir ses plans pour la fin du quinquennat. Ainsi, il a proposé aux interlocuteurs sociaux une conférence sociale. Nous y apporterons notre cahier de revendications, notamment sur le pouvoir d'achat, l'emploi des seniors, etc. L'objectif de notre organisation est de remettre la branche professionnelle au centre des négociations. Face à l'inflation qui poursuit sa course, il est scandaleux que nous ayons encore des niveaux de salaires dans les branches en dessous du Smic. De plus, dans un contexte de tensions sur le recrutement dû au manque d'attractivité des métiers, il faut redonner des perspectives aux jeunes et aux salariés en révisant les classifications partout où c'est nécessaire. Vous pouvez en cela compter sur la Fédération.

Ces questions sont au cœur du communiqué intersyndical qui appelle à une grande et inédite journée de mobilisation le 13 octobre au niveau national mais aussi européen. La FGTA-FO vous invite à y participer pour porter haut nos revendications.

Sur le plan professionnel, il ne vous aura pas échappé que nous sommes en plein cycle d'élections au CSE. La FGTA-FO a enregistré à cette occasion de nombreux succès grâce au soutien des salariés. Nous vous félicitons pour ces bons résultats qui sont le fruit de votre travail quotidien!

Au-delà des enjeux traditionnels du pouvoir d'achat et des conditions de travail, un nouveau sujet a fait jour, celui des salariés aidants. Avec le vieillissement de la population, ils vont être de plus en plus nombreux. La FGTA-FO travaille actuellement pour vous donner tous les outils nécessaires afin de négocier et d'accompagner vos collègues dans cette situation.

Enfin, notre plateforme Avantages pour tous est entièrement opérationnelle avec sa nouvelle boutique en ligne. Vous étiez nombreux à nous le demander. Nous l'avons repensée pour mieux coller à vos besoins et favoriser le développement syndical en proposant toujours plus d'avantages aux potentiels adhérents. Pour découvrir les nouveautés, je vous donne rendez-vous sur www.avantagespourtous.com/

Bonne lecture!

Amitiés syndicales,
Laurent Rescanières, secrétaire général de la FGTA-FO

SOMMAIRE #127

L'édito	3	Ailleurs, ici et partout	23
Sur le terrain	4-9	Syndicalisation	24
Avec force	11	Formation	25
Portraits croisés	12-13	Juridique	26-27
Le dossier	15-17	Divers	29-30
Actualités	19-22		

www.fgtafo.fr

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



#BUITONI

FERMETURE DE L'USINE BUITONI UN PSE NÉGOCIÉ PIED À PIED PAR FO

Texte: **Alexandre Rault** - Responsable de la communication

L'« affaire Buitoni » aura eu raison de l'usine SPAC de Caudry où étaient fabriquées les pizzas de la gamme Fraïch'Up. Après plus d'une année à réitérer des demandes d'investissements et mettre le groupe Nestlé face à ses responsabilités sanitaires et sociales, la FGTA-FO et le syndicat FO SPAC ont négocié au plus près un PSE assurant les meilleures garanties possibles aux 140 salariés victimes de la fermeture de l'usine.

UN ÉNORME GÂCHIS SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Le scandale sanitaire lié aux pizzas de la gamme Fraïch'Up, suspectées d'avoir provoqué la mort de deux enfants et l'intoxication de dizaines d'autres par la bactérie *Escherichia coli*, a éclaté le 18 mars 2022.

Les salariés avaient pourtant alerté, notamment par le relais des organisations syndicales, sur les problèmes d'hygiène et le besoin criant d'investissements. Victimes de l'incapacité de la direction de la SPAC et du groupe Nestlé, propriétaire de l'usine, à assumer leurs responsabilités malgré une situation largement bénéficiaire, les salariés se sont retrouvés en première ligne face à la vindicte populaire. La SPAC a alors rappelé les produits suspects et fermé deux lignes de production.

Pendant cette période difficile pour tous, la préfecture a arrêté l'activité de la SPAC. FO a alors négocié un avenant à l'accord d'annualisation du temps de travail, rendant possible le paiement des salaires par Nestlé pendant la période de fermeture lors de laquelle des travaux de modernisation devaient être enfin effectués.

Hélas, le mal était fait et l'image des pizzas Buitoni était définitivement écornée ! En mars 2023, la direction annonçait lors d'un CSE que les négociations commerciales n'avaient pas permis d'obtenir les volumes espérés. La direction proposait alors deux options: réduire la voilure sur le site ou bien fermer l'usine.

Pour la FGTA-FO et le syndicat FO SPAC, il n'était pas question que les salariés paient les errements du groupe Nestlé. Le 13 mars, une manifestation importante se tenait à Caudry en présence des salariés, de leurs familles, des élus locaux et des habitants. M. Roland Lescure, ministre de l'Industrie, recevait une délégation syndicale le



Stéphane Derammelaere, délégué syndical FO, lors de la manifestation du 5 avril 2023 devant le siège du groupe Nestlé à Issy-les-Moulineaux.

lendemain. Tout en appréciant ce soutien, FO attendait néanmoins des engagements concrets. Ceux-ci devraient prendre la forme d'un fonds d'aide à l'emploi dans la région (les usines sucrières sont elles aussi menacées de fermeture). Bien loin de convaincre Nestlé de revoir ses plans...

UN COUP DE MASSUE

Le 30 mars 2023, Nestlé annonçait par voie de presse la fermeture du site. En réponse, FO, par l'organisation d'une manifestation le 5 avril devant le siège de Nestlé à Issy-les-Moulineaux, montrait sa détermination à négocier un PSE à la hauteur du préjudice subi par les salariés, et conforme aux moyens du groupe qui a dégagé un bénéfice net de 9,4 milliards d'euros en 2022.

Les négociations avec Nestlé s'annonçaient difficiles. La FGTA-FO a mobilisé ses experts et son expérience pour épauler son syndicat. Laurent Rescanières, Secrétaire général, Didier Pieux, Secrétaire fédéral, David Le Doussal, Coordinateur FO groupe Nestlé, et Stéphane Derammelaere, Délégué syndical, sont allés sur le front aux côtés des salariés.

UN PSE BIEN AU-DESSUS DU MINIMUM LÉGAL

Stéphane témoigne: « Lors de la première réunion de négos, la direction est venue

avec un livre I déjà validé par la DREETS. De ce fait, la direction a toujours fait du chantage aux élus en indiquant que, si nous allions trop loin dans les négos, elle appliquerait le livre I. Toutefois, nous avons réussi à obtenir des mesures financières et des mesures concrètes pour garantir l'accompagnement des salariés après la fermeture du site programmée pour le 31 décembre 2023. FO a été un acteur fort dans ces négociations.

Nous avons obtenu :

- Environ 4 000 euros supplémentaires sur chaque palier sur les primes de mobilité interne pour ceux qui souhaitent rester chez Nestlé sans déménager.
 - Une période d'adaptation de 6 mois (contre 3 mois dans le livre I)
 - Pour le créateur d'entreprise, une prime de 35 000 euros en 3 fois 15 000, 10 000, 10 000 (contre 20 000 euros dans le livre I) + portabilité sur le plan de reclassement pendant 12 mois pour les - de 50 ans à 80 %.
 - Le déménagement, une prime de 26 000 euros (- de 50 ans) 30 000 euros (+ de 50 ans, RQTH et parents isolés) pour ceux restant chez Nestlé et avant le 31 décembre 2023.
 - Une prime pour financer le permis de conduire B: 2 500 euros (contre 1 500 euros dans le livre I)
 - Une incitation à la reprise du travail jusqu'au 31 décembre 2023. Le CDI du salarié est suspendu (si les 2 mois d'essai ne se passent pas bien, il revient en CDI à la SPAC) il percevra 50 % de son salaire jusqu'à décembre + 60 % du salaire du plan de reclassement.
 - Un différentiel de loyer 600 euros (contre 400 dans le livre I)
 - Une allocation mensuelle de salaire pour le conjoint si déménagement de 600 euros /12 mois + aide à la recherche d'emploi par un cabinet. »
- Tout au long de cet épineux dossier, qui marquera durablement l'ensemble des salariés, FO aura assumé sa position de syndicat majoritaire. Après avoir imposé un rapport de force pour négocier des garanties bien supérieures aux propositions initiales de la direction, la FGTA-FO a pris ses responsabilités et a signé le PSE.

#FO ID VERDE

IDVERDE (PAYSAGE) : FO MAINTIENT LE CAP !

Texte : Rabah Dahmani - Délégué syndical central FO Idverde

Bien que le résultat des élections CSE 2023 soit inférieur à celui obtenu en 2019, nous considérons qu'avec plus de 42 % de représentativité pour FO, il est tout à fait honorable. En voici les raisons :

En 2019, les CSE ont remplacé les CE ; avec l'attrait de la nouveauté, il y avait naturellement un engouement pour les élections. Après 4 ans, les salariés ont certes pu être plus proches de leurs élu(e)s, mais ils n'ont pas pu bénéficier de moyens comparables à ceux de la période des CE, qui regroupaient plusieurs établissements, avec donc des budgets plus élevés.

Les élu(e)s ont aussi perdu des moyens pour la sécurité et les conditions de travail pour les salariés avec l'élimination des CPHSCT, remplacés par des CSSCT qui n'ont pas les mêmes prérogatives.

FO, INTERLOCUTEUR INCONTOURNABLE

Comme c'est désormais le cas pour les élections politiques, les salariés ne se sont pas mobilisés, surtout le collège des

ouvriers et employés. Lorsque je les ai questionnés, ils m'ont donné plusieurs raisons : manque d'intérêt pour certains, vote exclusivement électronique pour d'autres, ou encore chaleur (!) et... pour montrer leur désaccord envers la direction !

À Marseille, fief de la CGT depuis plus de 20 ans, FO a obtenu 1 siège sur 2 dans le 1^{er} collège, et 1 siège sur 2 dans le collège des TAM-cadres de l'agence. La CGT n'a plus la majorité.

FO a réussi à s'implanter à Nice, Toulouse et Nîmes. Nous avons encore beaucoup de travail pour syndiquer et fidéliser les salariés. Nous devons continuer à prospecter et surtout, faire en sorte que les élu(e)s se forment avec l'Inacs, l'institut de formation de la FGTA-FO.

Le poids de FO chez Idverde continue de faire de notre organisation un interlocuteur social incontournable dans l'entreprise, mais aussi au niveau de la branche. C'est ainsi que FO a pu être force de proposition pour négocier et signer la Convention Nationale d'Objectif de Prévention pour les entreprises du



Rabah Dahmani,
délégué syndical central FO ID Verde.

paysage, qui vise à renforcer la culture de la prévention et du bien-être dans le paysage.

#FERMIERS LANDAIS

UNE NOUVELLE ÉQUIPE FO CHEZ FERMIERS LANDAIS

Texte : Richard Roze - Secrétaire fédéral

La FGTA-FO est allée à la rencontre de la nouvelle équipe FO Fermiers Landais près de Mont de Marsan, dans les Landes. L'entreprise applique la CCN Industrie de transformation de volaille et compte près de 500 salariés au sein de deux établissements.

Lors des élections CSE de mars 2023, la FGTA-FO s'est hissée à la première place parmi les trois organisations syndicales qui présentaient des candidats. Ces bons résultats ont permis à FO de reprendre les postes de secrétaire et trésorier du CSE.

La FGTA-FO a trouvé une nouvelle équipe motivée et dynamique autour de Laurent Dijoux, délégué syndical et Lionel Labeyrie, son prédécesseur qui a passé la main et pris le mandat de représentant syndical au CSE. Après une visite du site, un échange s'est engagé avec l'équipe sur l'organisation du syndicat et la communication auprès des salariés, qui doit être structurée. Par l'intermédiaire de son secrétaire, Gérald Albano, l'Union départementale viendra en appui et une date a été fixée pour organiser le fonctionnement du syndicat. Toutes les composantes sont réunies pour que cette nouvelle équipe puisse mener un travail syndical efficace.



Bonne chance à tous pour cette nouvelle mandature.

#CASINO

DOSSIER CASINO : LA FGTA-FO IMPLIQUÉE POUR DÉFENDRE L'AVENIR DES SALARIÉS

Texte : Angélique Bruneau - Secrétaire générale adjointe et Alexandre Rault - Responsable de la communication



Le feuilleton Casino et la chute de son emblématique PDG Jean-Charles Naouri ont alimenté les chroniques économiques depuis nombreux mois. Le groupe, plombé par une dette de plus de 6 milliards d'euros, a ouvert les négociations pour une reprise par le duo Kretinsky-Ladreit de Lacharrière et le fonds Attestor, après le retrait de l'offre du trio « 3F » formé par Xavier Niel, Matthieu Pigasse et Moez-Alexandre Zouari. En parallèle de la renégociation de sa dette auprès de ses créanciers, le groupe Casino a annoncé la cession de 119 magasins à Intermarché. D'autres enseignes comme Lidl ou Auchan pourraient être intéressées par la reprise de magasins Casino, Monoprix et Franprix.

Face aux menaces qui pèsent sur les emplois et les conditions de travail, la FGTA-FO, première organisation syndicale dans le groupe, a entamé une série de rencontres avec les pouvoirs publics et les futurs repreneurs pour faire valoir ses revendications en faveur des 50 000 salariés de Casino.

LA FGTA-FO REÇUE À BERCY

Le mardi 27 juin 2023, la FGTA-FO et le SNTA-FO ont été reçus à Bercy par le Comité interministériel de restructuration

industrielle (CIRI). Face au refus de la direction, et notamment de Jean-Charles Naouri, de recevoir la délégation FO, c'est l'option qui a été choisie par notre organisation pour échanger sur le dossier et porter la voix des salariés.

La procédure de conciliation en cours a permis d'identifier une double difficulté :

- Le problème strictement financier du groupe Casino, dû à une politique d'endettement excessif dans le groupe depuis des années, impose aujourd'hui une renégociation des dettes.
- La difficulté opérationnelle qui oblige aujourd'hui le groupe à restructurer son plan commercial afin de rester compétitif sur le marché face à ses concurrents.

La délégation FO a fait part de son inquiétude quant à la pérennité du groupe et des emplois des salariés. Ses revendications ont porté sur la nécessité :

- D'assurer la pérennité du groupe en évitant le traitement judiciaire du dossier Casino par le Tribunal de commerce.
- De négocier un accord-cadre permettant de sauvegarder les avantages sociaux pour les salariés dont le contrat de travail sera transféré à un magasin indépendant (à ce jour, Intermarché a annoncé la reprise de 119 magasins Casino en 3 vagues : une vague immédiate de 57 magasins, qui changeront d'enseigne début octobre 2023, une 2^e vague de 62 magasins d'ici à 3 ans, et une 3^e vague

optionnelle, à l'initiative de Casino).

- De s'assurer d'un engagement des repreneurs en matière d'investissement dans les magasins afin qu'ils restent compétitifs sur le marché.

À l'occasion de ce rendez-vous, le CIRI a confirmé le report des dettes sociales et fiscales du groupe afin d'assurer les liquidités suffisantes pour payer notamment les rémunérations des salariés du groupe.

FO RENCONTRE LES REPRENEURS DE CASINO

Les représentants de EP Global Commerce (groupe de Daniel Kretinsky) ont échangé à trois reprises avec les représentants de FO pour présenter leur projet de reprise et répondre à nos interrogations sur les transformations économiques et sociales envisagées pour sauvegarder le groupe Casino. Cette démarche témoigne d'une prise en compte de l'avis de la 1^{re} organisation syndicale de l'entreprise et présage d'un dialogue social constructif.

La FGTA-FO et le SNTA-FO se sont néanmoins permis de rappeler que le plan de transformation consistant à passer un grand nombre de magasins en franchise n'était pas satisfaisant et devait être accompagné socialement. Les représentants de EP Global Commerce ont laissé entendre la possibilité d'étudier le moyen de transférer une partie des accords collectifs aux repreneurs.

Après avoir été approuvé par les actionnaires lors d'une AG en septembre, le plan de restructuration de Casino devrait être mis en œuvre fin 2023 ou au premier semestre 2024. La FGTA-FO et le SNTA-FO sont déjà prêts et travaillent pour anticiper et éviter les effets négatifs que pourrait avoir la restructuration du groupe afin de défendre au mieux les intérêts des salariés.

Des supports ont été élaborés par les services juridique et communication de la FGTA-FO afin d'aider nos élus à répondre aux nombreuses questions que peuvent se poser les salariés. N'hésitez pas à vous procurer le recueil des questions qui peuvent être posées par les élus FO aux réunions d'information sur les projets de mise en vente ou encore le livret traitant des conséquences juridiques et sociales de la vente d'un magasin.

#CARREFOUR HYPERS

REPRÉSENTATIVITÉ CARREFOUR HYPERS : FO PROGRESSE ENCORE !

Texte : Dominique Moualek - Délégué syndical national FO Carrefour hypers

Fortes des 45 % de représentativité acquis lors du dernier cycle (2017-2019), les équipes FO Carrefour Hypermarchés se sont lancées dans le nouveau cycle électoral, qui a débuté le 16 septembre 2022 et se terminera le 23 février 2024. 136 magasins intégrés et DEHF (les sièges) y sont engagés. Notre objectif initial était de maintenir, voire améliorer, nos précédents résultats.

Pour ce faire, les élus FO des magasins ont bénéficié de formations leur permettant de mieux appréhender la période importante que représentent les élections pour nos syndicats et pour les salariés que nous représentons et défendons tous les jours sur le terrain.

Un accompagnement et un suivi régulier, réalisés par des délégués syndicaux d'entreprise (DSE) auprès des équipes magasins, une communication nationale et une communication locale adaptées ont été mis en place pour soutenir nos syndicats durant leur campagne.



Les premiers résultats sont à la hauteur de notre ambition et confirment la reconnaissance du travail accompli par les DSE et les élus sur le terrain : au 16 juin 2023, dans les 92 magasins ayant réalisé leurs élections, 9 338 salariés (sur 18 270 votants) ont voté pour les listes FO, soit une représentativité de plus 51 %

Après une pause estivale, les élections ont repris le 6 septembre 2023 pour les 46 magasins restants. Pour les DSE et les équipes engagés dans cette dernière ligne droite, le travail continue afin d'atteindre l'objectif et renforcer encore plus la représentativité de Force Ouvrière dans les hypermarchés.

#LDC SABLÉ

ÉLECTIONS LDC SABLÉ (VOLAILLE) : FO PROGRESSE ET MAINTIENT SA DEUXIÈME PLACE

Texte : Richard Roze - Secrétaire fédéral

Le groupe LDC compte 23 500 salariés. Les élections du CSE ont eu lieu sur le périmètre LDC Sablé (72), qui emploie 3 000 salariés dans cinq établissements.

Six organisations présentaient des candidats. L'équipe FO, emmenée par sa déléguée syndicale centrale Laurence Diogène, a présenté quatre listes sur les cinq établissements.

Les résultats sont tombés : FO enregistre la plus forte progression (+7 %) et maintient sa deuxième place, avec 32,68 % de représentativité et 21 sièges au CSE.

Le travail acharné mené lors de la dernière mandature au plus près du terrain et des salariés de production, notamment sur les conditions de travail, a permis ce juste retour de la part des salariés.

Félicitations à toute l'équipe FO LDC Sablé pour ces très bons résultats, et aux délégués syndicaux d'établissement Sandrine Lepron, Christian Benard, Belkacem Herhar, Françoise Meunier et Laurence Diogène.

Merci aux salariés LDC Sablé d'avoir renouvelé leur confiance envers FO.



#CONFÉRENCE PROFESSIONNELLE DE LA RESTAURATION COLLECTIVE

SE FORMER ET ÊTRE SOLIDAIRES...

Texte : Lyès Abdi - Permanent fédéral FGTA-FO



Le 25 mai 2023 s'est tenue à Paris la conférence professionnelle FGTA-FO de la branche de la Restauration collective. De nombreux délégués issus de Sodexo, Elior, Compass, Arpège, API, MRS Paris, Delisaveurs, Newrest, Restalliance, Cogeres, Lenôtre, Newrest restauration et Convivio ont participé à ce moment fort et convivial de la vie de la Fédération.

Après une présentation des délégués, Nabil Azzouz, Trésorier général de la Fédération, a donné un aperçu de l'actualité fédérale depuis le dernier Congrès de 2022: renforcement du lien avec les équipes syndicales, formation des élus et mise en pratique des résolutions fédérales. Lyès Abdi, Permanent fédéral en charge du secteur, a balayé les sujets d'actualité de la branche de la Restauration collective: la NAO 2023, l'accord handicap et la négociation en cours de l'accord sur la prévoyance.

Les participants ont ensuite pu suivre une présentation du cabinet Secafi sur le

contexte global de la Restauration collective et ses enjeux économiques.

Lors de la deuxième partie de la journée, un débat riche et des échanges fournis ont eu lieu pendant la présentation de Klésia (Institution de prévoyance) sur les répercussions de la réforme des retraites en cours...

Dans les questions diverses, Lyès Abdi et Nabil Azzouz sont revenus sur la négociation des PAP (Protocole d'Accord Préélectoral) et leur incidence sur nos résultats électoraux. Les délégués se sont accordés sur la nécessité de se former et d'être solidaires entre eux, afin de créer de nouvelles implantations et de réussir les élections.



#CONFÉRENCE PROFESSIONNELLE DE LA RESTAURATION RAPIDE

IMPLICATION ET ENTRAIDE

Texte : Lyès Abdi - Permanent fédéral FGTA-FO

La conférence professionnelle FGTA-FO de la Restauration rapide s'est déroulée à Paris le 11 mai 2023. De nombreux délégués issus de McDonald's, Starbucks, Brioche dorée, KFC, Cojean, Burger King, SSP, Areas, Epigo, Sushi shop ont participé à ce moment fort de la vie de la Fédération.

Les travaux ont été ouverts par Lyes Abdi, Permanent fédéral en charge du secteur, et Nabil Azzouz, Trésorier général de la Fédération.

Nabil Azzouz a donné un aperçu de l'actualité fédérale en mettant en exergue le changement de cap de notre Fédération en termes de moyens et de formation après le Congrès de 2022. Il a insisté sur la mobilisation générale des instances de la Fédération au service des équipes et des adhérents dans les entreprises.

LE POUVOIR D'ACHAT AU CENTRE DE NOS PRÉOCCUPATIONS

Contexte sociale oblige, Lyès Abdi a abordé l'actualité de la branche, notamment les

négociations salariales 2023, les accords handicap et l'intéressement. Un point a été aussi fait sur les instances de la branche.

Concernant les salaires, la FGTA-FO a signé une grille avec une augmentation de plus de 4,5 % qui s'ajoute aux 8,20 % obtenus en 2022.

La matinée s'est clôturée par une présentation de l'application Ma Vie PRO par le cabinet Technologia. Celle-ci permet d'aider les élus du CSE à mieux communiquer sur leurs actions.

Après la pause, Klésia a présenté l'accord de branche prévoyance, le fonds d'action sociale de la Restauration rapide et le HDS (Haut Degré de Solidarité).

Enfin, dans les questions diverses, Lyès Abdi et Nabil Azzouz ont abordé la négociation des PAP (Protocoles d'Accords Préélectoraux) et ont insisté sur l'implication et l'entraide de toutes les équipes pour réussir cette année électorale. Ils ont remercié les délégués présents pour leur engagement quotidien dans la défense des intérêts des salariés et la mise en œuvre des orientations fédérales.



#AUCHAN

AG FO AUCHAN À MASSY : S'ORGANISER ET RÉSISTER AUX PRESSIONS

Texte : Arnaud Dekmeer - Délégué syndical central FO Auchan

Les syndicats FO Auchan ont tenu leur assemblée générale le 14 juin 2023 à Massy (91).

Cette journée a été l'occasion de faire le point sur l'actualité de la grande distribution, qui subit de grandes mutations, essentiellement à travers le développement de la franchise, qui se met également

en place à Auchan, et les syndicats doivent s'organiser en conséquence.

En présence de Laurent Rescanières, Secrétaire général de la FGTA-FO, d'Angélique Bruneau, Secrétaire générale adjointe, et de Christophe Lecomte, Secrétaire général de l'UD FO 91, les délégués ont fait part des pressions que subissent les représentants FO dans certains magasins. Malgré le

fait que la direction nationale en ait été alertée, la situation n'évolue pas. La FGTA-FO a rappelé son soutien aux syndicats et va se charger rapidement du dossier.

Pour finir, les syndicats ont défini la stratégie à mettre en place pour les élections prévues cette année à Auchan. Ils prévoient de se réunir prochainement afin de faire un point d'étape.





L'Art de la Viande



GRUPE BIGARD - Z.I. de Kergostiou - CS 70053 - 29393 QUIMPERLÉ CEDEX
Tél. : 02 98 06 24 24 - www.bigard.fr

#ÉLECTIONS 2024

ÉLECTIONS 2024 DES CHAMBRES D'AGRICULTURE, COLLÈGE 3A : UN ENJEU MAJEUR POUR LA FGTA-FO

Texte : Richard Roze - Secrétaire fédéral



L'année 2023 est pour la FGTA-FO une année de préparation aux élections des Chambres d'agriculture, qui se dérouleront fin 2024. L'enjeu de ce scrutin est notamment la représentativité globale de FO, mais également notre représentativité dans la convention collective nationale de la production agricole, qui regroupe près d'un million de salariés. L'objectif, pour la FGTA-FO, est de déposer des listes complètes sur le collège 3A (cinq candidats), dans tous les départements.

L'instance de la Chambre d'agriculture est force de propositions et d'actions, et elle demeure un partenaire incontournable du développement durable des filières et des territoires ruraux. La voix des salariés du secteur agricole passe notamment par cette instance.

Les potentiels salariés candidats du collège 3A seront issus des conventions collectives nationales ci-après :

- Exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient (fruits et

- légumes, céréales, animaux, lin...) IDCC 7024,

- Exploitations de dressage, d'entraînement et haras,

- Établissements de travaux agricoles (ETAR) moissons, ensilage, débroussaillage, travaux de récoltes. IDCC 7024,

- Établissements horticoles, paysagistes, maraîchages, pépiniéristes, entretiens d'espaces verts IDCC 7018,

- Structure d'accueil touristique basée sur l'exploitation agricole (gîtes ruraux, accueil d'enfants...),

- Entreprises de travaux forestiers (abatage, sciage, reboisement, sylviculture...) IDCC 1113 et IDCC 172,

- Office National des Forêts IDCC 1113 et IDCC 172,

- Établissements de conchyliculture et de pisciculture s'ils sont rattachés à régime de protection sociale agricole (MSA) IDCC 7019,

- Gardes-chasses, gardes-pêche, gardes forestiers; IDCC 7015,

- Groupements d'employeurs et service de remplacement IDCC 7024,

- Accoupage IDCC 7009,

- Fédérations de chasse IDCC 2507,
- Parcs zoologiques IDCC 7024 et 7017,
- Centres équestres IDCC 7012,
- Champignonniers IDCC 7024,
- Viticulture,
- Marins et pêcheurs s'ils sont rattachés à un régime de protection sociale agricole.

RECHERCHE DE CANDIDATS : NOS ÉLUS MOBILISÉS

Si l'ensemble des fédéraux se mobilisent déjà collectivement pour la réussite de ce scrutin, l'accompagnement des Unions départementales est primordial.

La visibilité de la FGTA-FO passe également par les manifestations et les salons organisés dans le secteur de l'agriculture : nous étions présents au Salon International de l'Agriculture, qui s'est déroulé du 25 février au 5 mars 2023, pour gagner en visibilité. En 2024, la FGTA-FO investira les salons agricoles implantés en région.

Le 4 juillet 2023 la Confédération a organisé une journée à destination des Unions départementales et des Fédérations afin de préparer au mieux les élections professionnelles dans le secteur privé. La FGTA-FO est intervenue à la tribune, elle a présenté et sensibilisé la salle sur le scrutin des élections aux Chambres d'agriculture avec un PowerPoint qui reprenait les éléments du scrutin.

Trois secrétaires fédéraux sont spécifiquement mobilisés sur cette élection : Guillaume Tramcourt, Pascal Saeyvoet et Richard Roze, qui suivent environ 30 départements chacun.

Une réunion à la FGTA-FO est d'ores et déjà planifiée le 25 octobre 2023, à destination des relais de terrain et détachés FGTA-FO des Unions départementales pour présenter l'enjeu du scrutin et lancer la recherche de candidats.

Si vous connaissez des salariés issus des conventions collectives ci-dessus et qui seraient intéressés pour se porter candidats dans leur département, merci de prendre contact avec Richard Roze, soit par mail, à l'adresse richard.roze@fgta-fo.org ou par téléphone au 06 84 99 59 31.



Frédérique Martin

« LA RELATION AU TRAVAIL N'EST PLUS LA MÊME QU'AVANT... »

Propos recueillis par Olivier Grenot

Aujourd'hui déléguée syndicale centrale FO chez Coop Atlantique, Frédérique, 47 ans, a connu tous les échelons de la coopérative. Entrée en 1998 au siège à Saintes, d'abord en CDD pour la saison, puis en CDI comme approvisionneuse épicerie, elle devient ensuite responsable filière puis agent de maîtrise. En 2012, la coopérative, affiliée à Carrefour, passe sous le giron de Système U. S'ensuit un changement d'organisation. La direction propose à Frédérique de devenir responsable filière pour les produits de la mer, fruits et légumes et boulangerie. Elle accepte le poste et passe cadre.

« Cela faisait beaucoup de rayons et beaucoup de travail! Et là-dessus s'est ajouté mon travail de syndicaliste! J'ai été élue en 2018. Deux syndicats étaient venus me proposer une place sur leur liste, FO et la CGC. J'ai choisi FO parce que je voyais ce que faisaient ses élus au niveau des négociations et cela me convenait plus. Pour mon premier mandat, j'ai accumulé les postes au CSE et au CSSCT siège et centrale, à la commission égalité pro, celle de suivi des travailleurs en situation de handicap, la commission économique, référente contre le harcèlement sexuel, et en tant que déléguée syndicale pour le siège et l'entrepôt je participais aux négociations pour les accords d'entreprise. En janvier 2020, par suite de la réorganisation, on nous annonce un PSE: 142 licenciements dans les entrepôts de Condat et de Saintes. On a été accompagnés par la Fédération et les experts, pour négocier au mieux les conditions de départ: formation, congés de reclassement... Et à la fin, 95 % des salariés concernés ont eu une solution d'emploi. Aux élections de 2022, nous n'avions plus beaucoup d'élus, la plupart étant

partis avec le transfert de la logistique, donc nous sommes allés expliquer notre rôle d'élus aux salariés de l'entrepôt et du siège. Ça nous a permis de recruter et de proposer une liste complète, avec des représentants de tous les services. Résultat: sur 20 élus, on est 15 FO, dont 8 titulaires et une représentativité en augmentation, sur tout Coop Atlantique, avec 63,72 %.

En janvier 2019, la coopérative a changé de directoire et, désormais, les chiffres sont bons, ce qui facilite nos arguments dans les négociations. Ils investissent beaucoup dans les magasins, mais nous, notre priorité, c'est d'obtenir de meilleurs salaires pour tous.

De janvier 2021 à fin 2022, nous avons obtenu de 5,51 % à 9,95 % d'augmentation selon les groupes (Smic + NAO) et + 3,25 % en 2023 avec une clause de revoyure en septembre. Au niveau des avantages, on n'a pas mal d'acquis, mais c'est de plus en plus dur de recruter et on constate une augmentation du nombre de démissions. Il faudrait revaloriser nos métiers, mais je vois bien que la relation au travail des jeunes n'est plus la même qu'avant: mes enfants, par exemple, recherchent du sens dans leur travail, un équilibre entre travail et vie privée, et c'est le cas dans les filières qu'ils ont choisies: ils s'éclatent dans leur travail, et j'en suis ravie pour eux! »



Miloud Boutahar et Sid Mounni

FO Solarys

PETIT SYNDICAT, GRANDES AMBITIONS

Propos recueillis par Olivier Grenot

L'entreprise, spécialisée dans la transformation et le conditionnement de fruits sous la marque Saint-Mamet, a été créée en 1963, sous forme de coopérative d'agriculteurs. Elle a été rachetée trois fois depuis, et dernièrement par Agromousquetaires (groupe Intermarché). Devenue industrielle depuis son rachat par Conserve Italia en 1998, l'entreprise, désormais dénommée Solarys, est toujours située à Vauvert (30). Elle emploie 110 salariés permanents et plus de 210 intérimaires saisonniers pendant la campagne de fruits (juillet à décembre). Miloud Boutahar, élu FO, nous présente l'historique et l'action de son syndicat.

Fabrice Caron

UN MILITANT FO IMPLIQUÉ, ENGAGÉ ET SOLIDAIRE

Propos recueillis par Daniel Lesage

Fabrice Caron assume depuis 2021 le mandat de délégué syndical central FO chez Tereos. Employé de la coopérative sucrière depuis 1996, c'est sur le site d'Origny-Sainte-Benoîte (02) où il exerce désormais la profession d'agent de maîtrise responsable des automatismes réseau industriel, que Fabrice a découvert le syndicalisme FO en 2007. Fort d'un engagement militant sans faille, l'adepte des chemins escarpés à VTT sillonne au quotidien les routes chaotiques du social afin de défendre au mieux les intérêts des 2700 salariés du premier groupe sucrier français.



« Mon adhésion et mon militantisme à FO sont nés d'une rencontre amicale avec Guillaume Tramcourt, à l'époque délégué syndical FO de l'établissement d'Origny-Sainte-Benoîte, et aujourd'hui secrétaire fédéral à la FGTA-FO. Le fait d'avoir vécu l'un et l'autre un PSE dans nos différents sites a sûrement contribué à notre rapprochement. À la demande de Guillaume, j'ai donc adhéré au syndicat FO et immédiatement accepté de postuler sur la liste des candidats aux élections professionnelles. J'ai été élu membre du comité d'entreprise et cela a marqué le début de mon engagement militant. J'y ai rapidement pris goût à un point tel j'ai succédé à Guillaume comme délégué syndical du site d'Origny-Sainte-Benoîte. Puis, en 2021, à Dominique Ibatlbatici au mandat de délégué syndical central FO du groupe Tereos. Sans culture syndicale à la base, j'ai souscrit d'emblée à la philosophie de l'organisation Force Ouvrière. Je me suis parfaitement retrouvé dans la pratique de la négociation et du compromis prônée par l'organisation. Cela ne veut pas dire que je rejette l'action et le recours à la grève si nécessaire. Les salariés ne font jamais

grève par plaisir. C'est donc un droit qui ne se galvaude pas.

S'OUVRIRE AUX AUTRES

J'apprécie également l'indépendance de FO à l'égard du patronat et des partis politiques et sectes philosophiques. Une pratique loin d'être effective dans toutes les centrales syndicales, y compris chez Tereos. Autre point déterminant de mon engagement, c'est le fait que le syndicat de base puisse revendiquer et agir en toute liberté sans être contraint d'en référer au préalable aux instances départementales ou nationales, à condition que les principes fondamentaux de l'organisation soient respectés. À FO, nous sommes totalement libres de nos décisions. Visiblement, il n'en est pas de même chez tous nos homologues. Fort de ce postulat, c'est tout naturellement que j'ai accepté de siéger à la commission administrative de l'Union départementale FO de l'Aisne, considérant que l'interprofession permet de s'enrichir de plein de situations sociales vécues dans d'autres secteurs d'activité, tant du privé que du public.

C'est essentiel de voir ce qui se passe ailleurs. S'ouvrir aux autres, c'est aussi faire preuve de

solidarité. Depuis le Congrès de 2022 à Caen, je suis membre du Comité National Fédéral de la FGTA-FO, une instance qui m'offre un regard neuf sur tous les secteurs professionnels de l'agroalimentaire. Cette implication porte ses fruits, puisque FO gagne des parts de représentation à chaque nouvelle élection. Et ce, généralement, au détriment de la CFDT. Nous sommes passés de 19 % à 23 % de représentativité en trois échéances électorales. Nous gagnons également en adhérents que nous siphonnons à nos concurrents. Un exemple : à Origny-Sainte-Benoîte, depuis la création du syndicat, nous avons doublé le nombre des encartés. Notre présence assidue sur le terrain n'est pas étrangère à cette progression. Je ne suis pas permanent mais, comme l'ensemble des délégués syndicaux et élus FO, je suis facilement accessible. Par là même, nous sommes toujours à l'écoute des personnels, ce qui nous permet d'être très réactifs à leurs préoccupations et revendications. Visiblement, les salariés de Tereos ne s'y trompent pas. Dans un monde sucrier en constante restructuration, où l'avenir de la filière est extrêmement flou, il est clair que le syndicalisme FO a plus que jamais un rôle primordial à jouer ».

« Le syndicat FO de l'entreprise de Vauvert a été créé en 2006 avec celle de Nîmes qui faisait alors partie de la société Conserve France, où FO existait depuis 1993 sur son site de Tarascon. Nous sortons des élections, qui ont été compliquées. Au total, FO a eu 19 voix et j'ai été le seul élu titulaire sur la liste ouvrier avec 1 suppléant. Il y a un titulaire et un suppléant FO en AM. On a eu un tiers des voix sur la représentation totale. Les relations avec la CGT ont été tendues pendant la campagne, mais maintenant ça se passe bien. On essaie d'avancer pour améliorer le pouvoir d'achat des ouvriers. Aux NAO, nous avons, avec les deux autres


syndicats du site, réussi à négocier 200 € de prime exceptionnelle de transport, un supplément de prime inflation de 300 € brut, et une revalorisation de la prime de transport mensuelle. Comme nous faisons partie d'Agromousquetaires, nous bénéficions des négociations au niveau national dans le groupe.

Les bas salaires restent au Smic, avec les variables en plus, les primes, l'ancienneté. Le taux horaire est autour de 12 € pour les ouvriers - on revendique une augmentation générale à 13 € -, et de 13 à 15 € pour les techniciens et AM.

La conjoncture est difficile, avec le renchérissement des coûts de l'énergie et des

matières premières. On a eu de la chance d'être rachetés par Agromousquetaires. L'emploi est sauvé. Il n'y a pas eu de PSE mais l'entreprise ne remplace pas les départs et embauche des intérimaires pour les campagnes saisonnières.

Au niveau du syndicat, avec mon collègue Sid Moumni, notre prochain DS, nous essayons de montrer aux gens qui ont voté CGT ce que fait FO pour eux. On leur tend la main et leur explique que le travail que fait la CGT, on peut le faire aussi, différemment, sans confrontation et j'espère que ça se retrouvera lors des prochaines élections. »



“Ce qu'on attend
d'une mutuelle ?
Qu'elle s'adapte
à nous, et pas
l'inverse.”

Des solutions d'assurance et des services,
pour tous, répondant aux besoins
actuels et à venir.

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.

Renseignez-vous en agence
ou sur **aesio.fr**



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS.
Document non contractuel à caractère publicitaire. ©AdobeStock. 23-205-032

#HYPERMARCHÉS

LES CONSÉQUENCES SOCIALES D'UNE TRANSFORMATION

Texte : Alexandre Rault - Responsable de la communication

Il y a 60 ans, Carrefour inaugurait le premier hypermarché de France, à Sainte-Geneviève-des-Bois. Le concept? Une large offre de produits, alimentaires et non alimentaires, rassemblée sous le même toit, en libre-service et proposée à des tarifs avantageux.

Aujourd'hui, le modèle des hypers est toujours le format leader de la distribution mais il subit une forme de déclin. Les principales raisons? L'explosion du e-commerce, la dynamique de la proximité et l'apparition des hard-discounters. Pour résister, les hypers ont entamé une profonde transformation, commerciale mais aussi sociale. La forme juridique des groupes intégrés, qui garantissait un meilleur statut aux salariés, notamment par la participation et l'intéressement, est devenue minoritaire au profit des indépendants, franchisés et magasins en location-gérance. La FGTA-FO, première organisation syndicale dans la grande distribution, et ses syndicats doivent eux aussi s'adapter et innover pour continuer de garantir l'accompagnement et la défense des salariés. Le FGTA-FO Magazine fait le point sur la situation des hypers et a rencontré les délégués qui, chaque jour, s'attellent à exercer leur mandat dans un milieu en constante mutation.

LES HYPERS, UN FORMAT REMIS EN QUESTION

Avec 300 000 salariés, 2 300 unités et 12 millions de mètres carrés de surface, les hypers pèsent toujours un poids considérable dans le secteur de la distribution. Selon le baromètre Circana, ils représentent 35,6 % de la valeur des circuits de distribution en 2023 (en recul de 2,9 % par rapport à 2019). Les supers (31,6 % / -1,1 % vs 2019) occupent la deuxième place, mais les hard-discounters (14 %), la proximité (10,8 %) et le e-commerce (8 %) connaissent tous une évolution positive.

DES POINTS FORTS INCONTOURNABLES...

« Tout sous le même toit », « empilez haut, vendez bas » : les prix bas et les promotions, particulièrement en période d'inflation, ainsi que le choix et la possibilité d'effectuer ses

courses en voiture, restent les facteurs n° 1 d'attraction des hypers où se rendent au moins une fois par an 89 % des Français.

Toutefois, cette profusion peut aussi se retourner contre les hypers, puisque près de la moitié des Français indiquent vouloir limiter leur consommation face à l'inflation.

... QUI ONT ATTEINT LEURS LIMITES

De nombreux facteurs socio-économiques et réglementaires viennent aussi mettre à mal le modèle dominant des hypers. Dans un marché interne saturé et très concentré, plusieurs stratégies ont été mises en place par les grands groupes de distribution pour continuer leur expansion.

Les lois Royer puis Raffarin ont freiné la possibilité d'ouvrir des très grandes surfaces. Si ces lois poursuivaient l'objectif de protéger les commerces de proximité et de limiter les implantations des hard-discounters allemands, les contraintes qu'elles font peser sur l'ouverture de nouvelles très grandes surfaces ont obligé les groupes à chercher des solutions de croissance externe.

Tout d'abord, la phase de conquête de marchés lointains s'est révélée décevante. La réplique des hypers Français à l'étranger qui ne fonctionne pas toujours, la concurrence féroce des géants du secteur, et la crise financière de 2008 ont conduit les groupes français à se concentrer sur le marché européen : confrontés à une saturation du marché domestique, ils ont d'abord opté pour des fusions-acquisitions afin de satisfaire leurs objectifs de croissance. Cette stratégie a perduré jusque dans les années 2000, où elle s'est heurtée aux difficultés économiques (offre devenue trop uniforme), et politiques (réglementations anti-monopoles). La stratégie d'extension des surfaces de vente a elle aussi fait son temps, puisque dans un marché déjà bien équipé, elle a entraîné une baisse de rendement au mètre carré.

La volonté de lutter contre les hard-discounters allemands a aussi fait long feu. L'exemple de l'échec de Dia, qui n'attirait pas la clientèle aisée et ne faisait pas le poids face aux hypers de périphérie de ville proposant des promotions plus attirantes, ou face aux spécialistes du discount, est un cas d'école.

Parallèlement, l'acte d'achat a évolué. Les consommateurs prennent davantage en compte la mobilité personnelle, la



Le point de vue d'Angélique Bruneau,

Secrétaire générale-adjointe

Le constat est clair: les hypers sont les plus impactés, mais la transformation décrite ci-contre touche le secteur tout entier. Aujourd'hui, c'est la proxi (commerce de proximité) qui rapporte le plus, et ce modèle est largement exploité en franchise. L'objectif de chaque groupe de la grande distribution est, à terme, de devenir premier en part de marché. Comment en gagner quand l'immobilier commercial est saturé? En lançant des rachats: c'est ce que font Intermarché, sur les magasins Franprix du groupe Casino, ou encore Carrefour avec Cora et Match. Mais cela ne suffit pas, Leclerc conserve et renforce même sa place de leader, avec un modèle essentiellement composé de magasins indépendants. Ce modèle, qui tend à se généraliser, détruit une structure sociale qui pérennisait l'emploi et fidélisait les salariés. Une nouvelle fois, la variable d'ajustement de ce système injuste est l'ensemble des salariés qui constatent, impuissants, la destruction d'un modèle auquel ils étaient attachés. Certains ont plus 30 ans d'ancienneté, situation rare dans la plupart des secteurs.

L'arrivée du PDG de Carrefour à la présidence de la FCD questionne. Pourrions-nous encore négocier à la hauteur de nos exigences face à des financiers dont les objectifs sont bien éloignés de ceux d'un commerçant? En tout cas, la FGTA-FO s'attachera, dès cette rentrée 2023, à revendiquer à la hauteur des attentes des salariés, en adéquation avec la réalité du terrain. Aujourd'hui, si la reconnaissance de la polyvalence et de la polycompétence est devenue inévitable dans les classifications, beaucoup d'autres sujets devront être mis dès que possible sur la table des négociations.

valorisation du temps, la recherche de personnalisation dans le style de vie, la sociabilité, l'exigence dans la qualité des produits et du service, l'ambiance, ainsi que l'éthique (Colla, 2001). De plus, la crise du Covid et l'arrivée des nouvelles technologies ont poussé les jeunes à privilégier la livraison à domicile, mode de distribution jusque-là plébiscité par les seniors isolés via les sociétés de commerce de gros.

Bien qu'assouplies par la loi LME, les contraintes réglementaires mises en place par la loi Raffarin ont conduit les distributeurs à se tourner vers le commerce de proximité pour trouver de nouvelles parts de marché. Personne n'aura pu passer à côté de la multiplication des enseignes de proximité des grands groupes dans différents formats censés être adaptés à leur zone d'implantation (Carrefour Market, Carrefour City, Carrefour Express, Monop', Dailymonop', Naturalia, etc.).

Et les hypers dans tout ça ? Malgré les évolutions sociétales, légales et économiques, le format hyper résiste et s'adapte grâce à une diversification locale des formules et des parcours, et de nombreuses innovations.

QUELLES SOLUTIONS POUR ASSURER L'AVENIR DES HYPERS ?

Avec 79 milliards d'euros de chiffre d'affaires et un budget annuel moyen dépensé par foyer de 1493 euros (source *Circana*), les hypers restent incontournables mais doivent travailler sur la fidélisation, particulièrement des jeunes.

La tendance est à la singularisation des hypers, conçus désormais comme des puzzles que chaque directeur/directrice de magasin adapte localement dans le but de résoudre une équation qui repose sur le maintien de prix abordables, l'étendue de l'offre, tout en proposant de produits locaux et accessibles.

Côté offre, le manque relatif de matière première pousse les hypers à devenir eux-mêmes producteurs pour garantir leur approvisionnement et la transformation des produits (dark kitchens intégrés, ateliers, etc.), des partenariats sont noués avec des producteurs locaux mais aussi de grands groupes industriels pour refondre et optimiser l'offre jugée trop riche ou trop complexe, et le non alimentaire fait l'objet de corners spécialisés.

Côté livraison, plusieurs expérimentations ont fait leurs preuves : abonnement mensuel pour la livraison à domicile, drive piéton, accompagnement des seniors, etc. sont autant de pistes pour atteindre les centres-villes et créer de nouveaux débouchés.

Enfin côté technologie, de nombreux outils permettent de faire des économies : Le pilotage des achats par l'intelligence artificielle depuis les sièges, l'automatisation et

la fusion des dépôts logistiques, les caisses automatiques, les applications pour que le client scanne lui-même ses articles, etc.

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) constitue enfin un vecteur, si ce n'est de croissance, au moins d'économies. Fin des prospectus au profit du marketing sur les réseaux sociaux, lutte contre le gaspillage avec de fortes promotions sur les produits dont la DLC se rapproche, recyclage, chasse au plastique pour répondre au label anti-gaspillage, vrac, optimisation des livraisons pour diminuer le nombre de trajets, modulation de l'éclairage, meilleure gestion du froid, panneaux solaires sur le parking, etc., sont autant de solutions qui essaient un peu partout.

AVEC QUELLES CONSÉQUENCES SOCIALES ?

Pour piloter ces adaptations complexes et locales, les groupes de distribution ont

choisi de limiter les risques et les coûts en développant les passages en location-gérance et franchise, à tel point que les magasins intégrés sont aujourd'hui devenus minoritaires.

Ce changement de modèle juridique est lourd de conséquences pour les salariés. L'appartenance à un grand groupe avec de nombreux salariés offrait davantage de droits, que ce soit pour les activités sociales, les remises, et bien sûr la participation et l'intéressement, qui peuvent atteindre des montants importants.

La FGTA-FO, qui combat ce modèle social, s'est organisée pour continuer à défendre les intérêts des salariés dans ce nouveau contexte de réduction des coûts et des risques. Le FGTA-FO Magazine a rencontré plusieurs délégués pour leur donner la parole et échanger sur le quotidien et l'avenir des salariés d'un secteur clef.



NATHALIE KLIMCZAK

DS SNTA-FO Casino

« Chez Casino, ce sont les hypers qui ont le plus de difficultés en termes de chiffre d'affaires et de fréquentation clients : ça s'est accéléré depuis le Covid, les clients vont au plus proche et utilisent de plus en plus le e-commerce et la livraison à domicile...

Le digital a beaucoup contribué à réduire le personnel notamment avec un déploiement massif de caisses automatiques. Le SNTA-FO a signé un accord pour l'accompagnement des salariés du secteur caisse, dans le cadre de l'évolution de leur métier, notamment vers celui de conseillère clientèle, avec un nouveau statut et un changement d'échelon. Le modèle intégré est en difficulté, il manque de réactivité et ne s'adapte pas à son emplacement et à la clientèle. Casino gère son parc à l'identique, on n'a pas la capacité de s'adapter au local, ce que font les indépendants et ça fonctionne !

La direction a fermé progressivement les rayons traditionnels pour aller vers un modèle plus actuel selon elle, le frais emballé. Un non-sens pour nous car les rayons traditionnels et le service sont les moteurs de nos magasins et une demande des clients. Les stratégies commerciales et la politique tarifaire désastreuse chez Casino dans un contexte d'inflation ont également contribué à faire fuir la clientèle à la concurrence. Le SNTA-FO n'a pas cessé d'alerter la direction sur les mauvaises stratégies commerciales et tarifaires, au travers de nos diverses instances, en vain ! Ce qui a mené en partie nos magasins dans la situation actuelle de cessions.

Dans le cadre de la reprise du groupe, nous allons être très vigilants. En juin, l'annonce de la revente de 119 magasins à Intermarché a été violente pour les salariés. Pour l'avenir tout dépend du repreneur et ce qu'il veut faire, il y a beaucoup d'emplois à la clé et de l'inquiétude à tous les niveaux, il y aura des impacts sur les sièges et sur les entrepôts. Le SNTA FO restera très vigilant sur le volet emploi et accompagnera les salariés cédés comme il se doit. »

ISABELLE SABARD

**Carrefour hypers Angers Grand Maine,
référente FO location-gérance**

« Ces dernières années, chez Carrefour, les évolutions technologiques et organisationnelles ont abouti au projet TOP. L'idée est que le travail s'organise autour de trois équipes, le scan, le front et le back. Cette organisation de travail peut être une bonne idée mais on n'a pas les effectifs pour que ça fonctionne bien. Par ailleurs, les directeurs et managers n'ont plus la main sur les commandes comme avant. On est donc face à d'énormes flux poussés de marchandises. En back, si on veut accéder à une palette, il faut en déplacer 10. L'impact sur les conditions de travail est important.

Auparavant, j'étais gestionnaire du rayon blanc. Chaque année, on montait à Paris pour voir les collections et choisir la marchandise en fonction de notre clientèle. On savait ce qui allait fonctionner par expérience. Aujourd'hui, on n'a plus notre mot à dire et on reçoit directement la marchandise. Cette centralisation est dommageable car on se retrouve avec des stocks d'inventus importants, et puis, du point de vue du salarié, notre travail est nettement moins valorisant.

Ces dysfonctionnements sont aussi des prétextes aux passages en location-gérance. Les salariés dont le magasin passe en LG perdent des acquis sociaux liés au groupe Carrefour mais retrouvent souvent de meilleures conditions de travail.

Sur le passage en LG, l'objectif est clair : limiter les risques pour Carrefour et dégager de la marge sur les frais de personnel en réduisant leurs droits. Chez les indépendants, les frais de personnel tournent à 10 %, tandis que dans les hypers Carrefour, on est entre 14 et 17 %. FO lutte contre cette stratégie de démantèlement de la meilleure convention collective du secteur, fruit d'années de négociation. Avec le syndicat national FO LG et franchisés, nous avons négocié une clause sociale qui oblige les repreneurs à maintenir des avantages pour les salariés : mutuelle, prime vacances et ses compléments, remise sur achat (12 %), etc. Le syndicat suit les équipes et les forme, car leur rôle est beaucoup plus important dans les magasins en LG, où ils doivent tout négocier. On a mis en place une formation en trois modules pour les mettre en capacité de négocier les accords de substitution, et une formation sur l'entretien disciplinaire pour accompagner les salariés.

De nombreuses élections CSE sont en cours. À date, FO a obtenu 43 % de représentativité dans les magasins en LG. Cela veut dire que nous avons fait du bon travail et que les salariés le reconnaissent.



ROGER DESCHAMPS

DS FO Auchan Martigues

« Chez Auchan, depuis plusieurs années, on accumule les projets, un n'est pas achevé qu'on en entame un autre... Par exemple un nouveau parcours d'encaissement : de plus en plus, on pousse les clients à aller vers les caisses LSA (libre-service assisté), avec pour corollaire une grosse augmentation des vols. Et le pire, c'est qu'on met une partie de la démarque inconnue sur le dos des employés ! En plus, surtout sur les caisses LSA, certains clients deviennent agressifs, voire violents, la direction dit ne pas pouvoir porter plainte car Auchan est une personne morale et n'est pas atteinte directement.

Autre « projet », le nouveau modèle organisationnel : dans les réserves, il n'y a plus que les équipes appro logistique, qui réceptionnent, préparent et acheminent la marchandise en rayon selon les besoins. Les équipes des rayons non alimentaires doivent, avant ouverture, aller aider les collègues de l'alimentaire et délaissent ainsi leurs rayons jusqu'à l'ouverture. La direction pousse la polyvalence à l'extrême, en nous désresponsabilisant, en déprofessionnalisant nos métiers. Ces nouveaux projets sont une source incontestable de RPS. Venir au travail avec la boule au ventre est devenu chose commune ! Les maladies, les CP ne sont plus remplacés. L'idée maîtresse : diminuer les frais de personnel !

Et puis il y a la politique des « flux poussés » : les chefs de rayon n'ont pratiquement plus la main sur les commandes : dès qu'il y a un « bug », les stocks s'entassent dans les réserves, tandis que certains rayons restent vides, faute de bras ! Le nouveau système amplifie le problème. Nouvelles trouvailles de la direction : dans certains magasins, suppression des rayons électro, son, téléphonie. Seule une gamme basique en libre-service sera disponible. Quid du devenir des vendeurs ? Sur d'autres magasins, diminution de la surface de vente, qui sera revendue ou louée. À terme, des emplois seront supprimés naturellement. Ce sont des PSE déguisés et à moindre coût ! La location-gérance et la franchise se développent. Des magasins sont vendus. La crainte ? Que va devenir le personnel ? Il sera probablement repris, mais dans quelles conditions ? On a l'impression que l'humain, là-dedans, ne compte plus. Nous avons eu une succession de PSE. Le dernier vient de se clôturer, avec 1500 postes impactés (suppression, reclassement). »



apgis



Engagés à vos côtés

Retrouvez-nous
sur [apgis.com](https://www.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.

#COOP BÉTAIL ET VIANDE

COOP BÉTAIL ET VIANDE : LES ORGANISATIONS SYNDICALES STOPPENT LES NÉGOCIATIONS !

Texte : Richard Roze - Secrétaire fédéral

Une CPPNI dans la branche Coop Bétail et Viande s'est tenue le 3 juillet 2023 avec notamment, comme point à l'ordre du jour, les salaires minima conventionnels 2023, dans le cadre d'une clause de revoyure de l'accord de janvier 2023 qui stipulait, dans son article 3 : « Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité de se revoir pour aborder de nouveau le sujet de la revalorisation des salaires minima de branche en cas de revalorisation du Smic au cours de l'année 2023 ».

Le Smic ayant été revalorisé de 2,2 % en mai 2023, la « clause de revoyure » s'imposait donc.

En préambule, la délégation patronale a fait un point « sombre » sur la situation économique en mettant notamment l'accent sur :

- la décapitalisation et la baisse des volumes d'abattage,
- les charges fixes, plus difficiles à amortir,
- la diminution de l'offre, donc un prix des animaux à la hausse,
- l'augmentation des prix à l'achat, mais pas assez de répercussions sur les ventes,
- l'augmentation du coût de l'énergie,
- le changement de comportement des consommateurs en période d'inflation,
- le prix du porc en forte hausse, à 2,30 euros le kilo.

Prenant prétexte de cette situation économique défavorable, la délégation patronale s'est opposée à toute augmentation des minima de branche lors de cette CPPNI. L'unique proposition a été de se revoir en octobre pour ouvrir des négocia-

tiens sur des « accessoires de salaires » (diverses primes) sans autres perspectives à court terme.

L'ordre du jour comportait également un point intitulé « Révision des classifications : accord de méthode ». La délégation patronale a rejeté ce projet à court et moyen termes en demandant de temporiser sur ce sujet.

Face à l'attitude de la délégation patronale, qui laisse la grille des minima avec deux échelons du niveau 1 en dessous du Smic et qui ne souhaite pas ouvrir le dossier des classifications, les organisations syndicales, à l'initiative de FO, ont décidé à l'unanimité de stopper les négociations de branche tant que la délégation patronale n'aura pas de mandat sur les minima de branche. La prochaine CPPNI est de fait annulée...

#INDUSTRIES CHARCUTIÈRES

5 COEFFICIENTS RATTRAPÉS PAR LE SMIC, MAIS PAS DE REVALORISATION DES MINIMA !

Texte : Richard Roze - Secrétaire fédéral

Une CPPNI dans les industries charcutières s'est tenue le 11 juillet 2023, avec à l'ordre du jour le point suivant : « Situation de la grille de salaires minimaux conventionnels et négociation du calendrier », s'inscrivant dans la clause de rendez-vous de l'article 4 fixée dans l'accord des minima de branche de janvier 2023.

La délégation patronale a déclaré, en guise d'introduction, qu'elle ne ferait pas de proposition de revalorisation immédiate, mais qu'un calendrier serait proposé ! Elle a ensuite enchaîné par un point sur la situation des entreprises de la branche, en mentionnant notamment :

- la hausse des cours du porc, de 30 % par rapport à l'année dernière, qui tend à se poursuivre cette année,
- les difficultés auxquelles sont confrontées les entreprises,
- le fait que les produits de charcuterie sortent du panier des consommateurs dans la période d'inflation,

- la défaillance économique de 17 % des entreprises de la branche.

Le dossier des classifications de branche a également été abordé, tout particulièrement le « lancement d'une étude relative à la rénovation des classifications ». La délégation patronale a informé les organisations syndicales qu'elle avait sollicité un ca-

binet de conseil pour établir un état des lieux.

Pour FO, la situation sur les minima de branche n'est pas satisfaisante pour les 35000 salariés dans un secteur qui connaît d'importants problèmes de recrutement et d'attractivité !

La prochaine CPPNI est fixée au 12 septembre 2023.



#HCR

HAUSSE DE SALAIRES ET EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE : LA FGTA-FO SIGNE DEUX ACCORDS DANS LES HCR

Texte : **Thierry Boukarabila** - Président CPNE-HCR

Les hausses successives du Smic ont largement rattrapé les premiers niveaux et échelons de la grille de salaires de la branche des Hôtels-Cafés-Restaurants (HCR).

La FGTA-FO n'a eu de cesse d'exhorter les interlocuteurs sociaux de la branche à ouvrir rapidement des négociations sociales incluant la grille de salaires. Plusieurs réunions auront été nécessaires pour enfin obtenir un accord et aboutir à la signature d'un avenant.

Par ailleurs, la délégation FGTA-FO a pu, à cette occasion, réitérer son souhait de reprendre rapidement les négociations sur tous les autres sujets, depuis bien trop longtemps restés en suspens.

La FGTA-FO est également signataire d'un accord introduisant le gain d'un échelon supplémentaire pour les salariés Niveau I Échelon 1, au terme d'un an sans interruption dans une même entreprise du secteur des HCR. Cette mesure bénéficiera aussi aux salariés saisonniers.

Il n'en reste pas moins que la FGTA-FO a

revendiqué de retourner rapidement à la table des négociations afin d'aboutir à des avancées concrètes sur la qualité de vie et les conditions de travail, les salariés saisonniers, l'égalité femme/homme...

Dans cette optique, une clause de revoyure a été intégrée dans l'avenant n° 31 relatif à la grille des salaires pour que les interlocuteurs sociaux se retrouvent dès le dernier trimestre 2023 afin d'examiner l'état du secteur.

Retrouvez les deux accords en intégralité sur le site www.fgtafo.fr

#BOULANGERIE ARTISANALE

LA FGTA-FO OBTIENT UNE HAUSSE DES SALAIRES DE 3 %

Texte : **Didier Pieux** - Secrétaire fédéral

Après une nouvelle hausse du Smic en mai 2023 et face à l'inflation qui reste élevée, les interlocuteurs sociaux de la boulangerie artisanale se sont retrouvés pour renégocier la grille de salaires.

La FGTA-FO, représentée par Didier Pieux, Secrétaire fédéral, revendiquait 4 % d'augmentation, quand les employeurs ne

voulaient céder qu'à 1,5 %. Après trois suspensions de séance, les parties se sont entendues pour une augmentation générale des salaires de 3 %.

Pour la FGTA-FO, il était impératif que cet accord s'applique dès sa signature et non après extension, afin que les salariés bénéficient de l'augmentation à partir du 1^{er} juin. Cette revendication a été entendue et la FGTA-FO a donc signé l'accord.

Par ailleurs, le taux de la prime d'ancienneté, 3,84 %, n'ayant pas augmenté depuis 1996, la FGTA-FO en revendiquait de longue date une augmentation. Nous avons obtenu gain de cause sur le principe d'une augmentation. La FGTA-FO propose une hausse étalée sur 3 ans (2023 : 4,23 %, 2024 : 4,61 %, 2025 : 5,02 %) quand les employeurs préféraient une augmentation sur 5 ans. La négociation est ouverte... Affaire à suivre.

#AG

L'USTA DE NANTES FAIT SON AG !

Texte : **Stéphanie Prat-Eymeric** - Secrétaire fédérale

L'assemblée générale de l'USTA 44 a eu lieu à l'Union Départementale de Nantes le 6 juillet 2023. La présence de 60 participants a permis de nombreuses interventions des équipes de chez Laïta, Métro, Elior, U Log, U Enseigne, Carrefour Beaujoire et Beaulieu, Agis traiteur, Lactalis et Nestlé.

Yann Couroussé, Secrétaire général de l'USTA 44, a ouvert cette AG avec un point sur le développement, insistant sur l'importance du travail d'implantation en lien avec l'ensemble des équipes FO du département. Il a également fait part de son rapport d'activité. Jean-Louis Huon, trésorier, a ensuite présenté son rapport

de trésorerie. Les deux ont été votés à l'unanimité. Le bureau a également été élu à l'unanimité, sans modification.

Le cabinet Legrand est intervenu sur le rôle fondamental des expertises et sur les différentes modalités pour les mettre en place. Cette intervention a été appréciée par tous les délégués, particulièrement par les nouveaux.

Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale en charge des USTA, a clôturé l'AG par une présentation des nouvelles instances de la Fédération, du rôle des secrétaires fédéraux et des services mis à disposition des délégués, mais également de l'importance de se former avec l'INACS,

organisme de formation de la Fédération à leur service.

Concernant les dossiers Buitoni et Casino, Stéphanie a insisté sur le rôle joué par la FGTA-FO pour y défendre les intérêts des salariés.

Le dossier des retraites a également été abordé : la Confédération continue son action à travers l'analyse juridique des décrets.

Cette AG s'est clôturée par un moment de convivialité et de partage autour d'un repas. La Fédération remercie les participants pour leur présence et leur engagement quotidien, essentiel à son dynamisme et à sa vitalité.

#BOUCHERIE ARTISANALE

COUP DE COUTEAU DANS LE POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉSTexte: **Didier Pleux** - Secrétaire fédéral

Le 6 juillet 2023, la FGTA-FO a participé à la négociation salariale pour la Convention Collective Nationale de la boucherie artisanale (IDCC 992).

La délégation patronale n'a émis qu'une seule proposition: 1 % d'augmentation seulement! Elle a refusé de négocier plus avant, en se réfugiant derrière les difficultés de certaines entreprises et sans avancer d'éléments factuels.

Aujourd'hui, ce sont à peine 10 % des 18 000 entreprises qui rencontrent des difficultés! La grande majorité des autres (90 %) se porte bien... Le secteur de la boucherie artisanale a profité de la crise sanitaire, les consommateurs ont retrouvé le chemin des boutiques et continuent à

les fréquenter. Depuis, les résultats et les profits ne cessent de progresser malgré la hausse des prix des matières premières.

La FGTA-FO avait proposé une augmentation de 3 %, afin de créer un écart significatif entre le premier niveau de la grille de salaires et le Smic.

Les salariés ne récoltent donc que les miettes pour leur travail! Malgré les difficultés de recrutement, la grille de salaires perd de l'attractivité au fil du temps, fruit d'une politique d'austérité budgétaire imposée par la Confédération de la boucherie.

Ce qui peut étonner, c'est qu'en 2023, certaines CCN des autres secteurs de l'artisanat alimentaire ont augmenté deux fois leurs grilles de salaires en suivant les augmentations du Smic. La boucherie

artisanale reste à la traîne, malgré ses bons résultats... On est en droit de se demander pourquoi!

LA CERISE SUR... LA BAVETTE

Durant cette même semaine, lors de la commission paritaire interbranches, les employeurs nous ont demandé de revoir le contingent d'heures supplémentaires, pour le porter à 360 heures.

La CCN applique à ce jour 270 heures, et la loi en prévoit 220. La demande des employeurs est inacceptable pour FO. Utiliser les heures supplémentaires pour compenser l'inflation est une violence envers la santé des salariés qui, en plus de devoir désormais travailler jusqu'à 64 ans minimum, vont voir leurs horaires augmenter.

#AUGMENTATIONS DE SALAIRE DANS LE SECTEUR LAITIER

POUR CERTAINS SYNDICATS, LES SALARIÉS PEUVENT ATTENDRE !Textes: **Alain Wanègue** - Secrétaire fédéral

Depuis son augmentation du 1^{er} mai 2023, les deux premiers niveaux de la grille des minima de la branche de la transformation laitière restent en dessous du Smic, et ce jusqu'au niveau 2 échelon 2.

C'est notamment pour cette raison que, s'appuyant sur la clause de revoyure obtenue par FO lors d'une négociation antérieure, une réunion de négociation a été programmée le 9 juin dernier.

Durant la négociation, la délégation des employeurs est revenue plusieurs fois sur la baisse de l'indice INSEE (5,1 % sur 1 an). De notre côté, nous nous sommes appuyés sur une inflation toujours importante sur la partie alimentaire (environ +18 %), ainsi que sur l'enjeu capital que constituent les problèmes d'attractivité de la branche et les hausses que les entreprises avaient pu passer ces derniers temps à la grande distribution.

Après de multiples échanges, les représentants patronaux sont revenus en fin

de séance avec une dernière proposition: 38 € du niveau 1 échelon 1 au niveau 6 échelon 1 et 40 € du niveau 6 échelon 2 au niveau 9 échelon 1, applicable au 1^{er} juillet 2023.

UN ACCORD... INAPPLICABLE!

Consciente des avancées obtenues, notre délégation, suivie par la CFTC, a pris la décision de signer cet accord, qui représente une augmentation de 2,21 % sur le premier niveau et 2,03 % sur l'ensemble de la grille concernée, soit au total environ 6,5 % si l'on se réfère aux six premiers mois de l'année.

Il faut rappeler que beaucoup de petites entreprises du secteur rémunèrent leurs salariés aux minima de la branche; il nous paraissait donc nécessaire et urgent de leur apporter une revalorisation. Malheureusement, trois organisations, sur les cinq présentes, n'ont pas souhaité signer cet accord. Elles n'ont sans doute pas pris conscience que notre prochain rendez-vous n'aurait pas lieu avant



janvier 2024 si, comme on peut le prévoir, il n'y aura pas cette année de nouvelle hausse du Smic.

Les salariés rémunérés aux minima de la branche sauront apprécier la décision de la CFDT, de la CGT et de la CFE-CGC de ne pas avoir signé, rendant en cela l'accord inapplicable.

#COMITÉ DE FILIÈRE « PETITE ENFANCE »

COMITÉ DE FILIÈRE « PETITE ENFANCE » : LA FGTA-FO S'ENGAGE POUR L'AVENIR DES ASSISTANTES MATERNELLES

Texte: Elsa Lacoffe - Secrétaire fédérale

Le secteur des assistantes maternelles est tout à fait atypique dans le champ syndical: ces salariées travaillent pour des particuliers employeurs – et non des entreprises –, la plupart du temps à leur domicile, ce qui rend difficile le contact avec les organisations syndicales.

Ajouté à leur statut précaire et à une faible rémunération, cet isolement est l'une des principales raisons pour lesquelles de nombreuses assistantes maternelles ont quitté la profession au cours de ces dernières années.

Pour faire face à ce phénomène, le gouvernement a créé, en 2021, le comité de

filrière « petite enfance » qui englobe l'ensemble des modes de gardes de la petite enfance. Cette instance a en effet été inscrite dans l'agenda politique gouvernemental du dernier programme présidentiel afin de répondre à trois enjeux: investir dans la création de places, former plus de professionnels qualifiés et décréter une mobilisation générale des moyens.

FO est partie prenante dans l'avancée de ces travaux interprofessionnels qui portent sur quatre axes:

- Favoriser l'entrée dans le métier;
- Mieux accompagner les professionnels pour garantir la qualité d'accueil des enfants;

- Soutenir la diversité des formes d'exercice du métier;

- Mieux rémunérer, valoriser le travail réalisé et améliorer le statut des assistants maternels.

Mobilisée pour appuyer les sujets qui sont au cœur de ses revendications pour le métier d'assistante maternelle, la FGTA-FO reste très vigilante quant au regard croisé sur les trajectoires de convergence. Le métier est en perte de croissance alors qu'il offre, au niveau national comme local, la solution adaptée à l'accueil de la petite enfance.

En lien avec la Confédération FO, la FGTA-FO participe de manière active à l'ensemble des travaux du comité de filière.

#COMMISSION ÉGALITÉ

LA COMMISSION ÉGALITÉ FGTA-FO FAIT SA RENTRÉE

Texte: Alexandre Rault - Responsable de la communication

La Commission égalité de la FGTA-FO a pour objectif d'apporter son expertise et son soutien aux syndicats, de répondre à l'ensemble de leurs questions sur l'égalité professionnelle, le handicap, les salariés aidants et les accompagner lors de la négociation d'accords d'entreprise.

Elle est composée de délégués syndicaux issus de différents secteurs de la Fédération et ses travaux se font sous la coordination de Stéphanie Prat Eymeric, Secrétaire fédérale.

Le 22 août 2023, la commission s'est réunie à Vanves, dans les locaux de la Fédération, pour travailler sur les supports de communication et outils d'accompa-

gnement qui seront prochainement mis à la disposition des syndicats: le guide d'information sur le handicap, l'égalité et les aidants, et l'accord-type sur l'égalité.

Merci aux membres de la commission pour leur participation et leur engagement.

Pour contacter la commission:

Stéphanie Prat Eymeric, secrétaire fédérale: stephanie.eymeric@fgta-fo.org.



#UNI GLOBAL UNION

LA FGTA-FO PRÉSENTE AU 6^e CONGRÈS MONDIAL D'UNI GLOBAL UNION

Texte: Angélique Bruneau - Secrétaire générale adjointe

Le Congrès, qui se tenait à Philadelphie (États-Unis) était réparti en deux grandes conférences successives. La FGTA-FO y était représentée par Patricia Bec, déléguée FGTA-FO UNI Femme pour la zone Europe et Angélique Bruneau, Secrétaire fédérale, élue du Comité directeur d'UNI Commerce.

Du 25 au 26 août 2023 : la 6^e Conférence mondiale des femmes de UNI Global Union a réuni plus de 700 femmes de 202 syndicats de 73 pays. Trois priorités stratégiques 2023-2027 y ont été votées :

- Augmenter la représentativité des femmes dans les syndicats et l'accèsion aux postes de dirigeante.
- Lutter contre le harcèlement et les violences au travail.
- Faire des syndicats un lieu d'écoute des femmes pour cibler les problématiques dans le milieu du travail et les résoudre par la négociation collective.

Du 27 au 30 août 2023: le 6^e Congrès mondial UNI MONDE a regroupé environ 300 syndicats de 109 pays différents. Parmi les sujets abordés à la tribune: le combat pour la paix, la démocratie et les droits humains, pour la justice sociale et économique, la justice raciale et l'égalité des genres. L'action syndicale est fondamentale dans la quête d'un avenir pacifique offrant à chacun la sécurité. UNI Global Union et ses affiliés jouent un rôle de premier plan dans ce combat pour un avenir meilleur.

L'amélioration des droits des travailleurs dans le monde passe par la responsabilisation des multinationales vis-à-vis de leurs employés et de l'ensemble de leurs chaînes de valeur. UNI et ses affiliés ont pour cela recours aux principes directeurs de l'OCDE et aux nouvelles législations sur le devoir de diligence en matière de droits humains. Faire en sorte que les entreprises rendent des comptes, quels que soient le lieu de leur siège et celui où elles exercent leurs activités, reste une priorité pour UNI et ses affiliés.

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

L'actualité récente a ramené les questions de santé et de sécurité sur le devant de la scène et redynamisé l'action syndicale en matière de SST. Les syndicats s'attaquent aux risques engendrés par la transformation numérique mais aussi à la violence, au harcèlement et aux comportements inappropriés. Bénéficier d'un lieu de travail sûr et sain est un droit fondamental, qu'UNI et ses affiliés veillent à faire respecter dans le monde entier.

LE TRAVAIL DÉCENT À L'ÈRE NUMÉRIQUE

Personne ne doit être laissé de côté en raison des avancées de la technologie et des systèmes de gestion. Une approche réglementaire et un processus de négociation collective sont essentiels pour parvenir à un résultat à la fois éthique et sûr en matière d'environnement de travail. Nous devons contribuer à garantir l'emploi et un travail digne en maximisant les avantages tirés des nouvelles technologies: le travail décent à l'ère numérique doit inclure une transition juste garantissant le partage des gains obtenus par le numérique.



CHANGER LES RÈGLES POUR UNE ÉCONOMIE JUSTE ET INCLUSIVE

En 1944, dans la Déclaration de Philadelphie, l'OIT affirmait que « le travail n'est pas une marchandise; la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu et la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous ». Cette conviction reste d'actualité. UNI et ses affiliés continuent de montrer la voie pour exiger un nouveau contrat social, pour lutter en faveur de règles commerciales et d'un secteur financier responsables, qui œuvrent pour le bien de toutes et de tous, et pour renforcer et élargir la couverture de la négociation collective.

UN POUVOIR SYNDICAL POUR TOUTES ET TOUS

La négociation collective reste en effet l'outil optimal pour relever les défis auxquels sont confrontés les travailleurs de la planète: urgence climatique, nécessité d'une transformation verte de nos économies, intelligence artificielle, gestion algorithmique et transformation numérique... tout bon résultat implique un siège pour les travailleurs à la table des discussions et des solutions élaborées grâce à la négociation et au dialogue social.

La collectivité reconnaît de plus en plus dans les syndicats un bien commun nécessaire à une démocratie saine. Nous devons redoubler d'efforts pour faire en sorte que ce moment ne soit pas un sursaut passager, mais un tournant.

Le Congrès s'est conclu sur l'élection de Gérard Dwyer, nouveau Président d'UNI Global Union, et la réélection de Christy Hoffman, Secrétaire générale.

FAIRE ADHÉRER ET FIDÉLISER : LES DÉLÉGUÉS RACONTENT...

Texte : **Alexandre Rault** - Responsable de la communication



RICHARD TRANEL

Danone Pays de Bray

En 2008, le site Danone de Neufchâtel-en-Bray (76) a fermé. Ses salariés ont rejoint le site de Ferrières-en-Bray, ce qui a donné naissance à Danone Pays-de-Bray. FO, qui n'était implantée jusque-là qu'à Neufchâtel, s'est déployée pour accompagner et défendre les 300 salariés de Pays-de-Bray. Partie de 17 % de représentativité, FO pèse aujourd'hui plus de 40 % et occupe la place de deuxième organisation syndicale. Les prochaines élections auront lieu en novembre 2023 et FO vise la première place. Le FGTA-FO Magazine a rencontré Richard Tranel, délégué syndical FO, et l'a interrogé sur la méthode utilisée par l'équipe syndicale pour atteindre cet objectif.

« Notre marque de fabrique, c'est le sérieux et le collectif. Nous avons d'excellents délégués syndicaux centraux qui nous transmettent les bonnes infos pour que nous les relayions ensuite en local, notamment via un groupe WhatsApp. Les adhésions à FO se font grâce à la transmission de ces infos fiables (les droits des salariés, les avantages locaux et nationaux, etc.). Bien sûr, nous accompagnons les salariés en cas de besoin et nous sommes quotidiennement à leurs côtés en étant représentés sur l'ensemble des secteurs du site.

Récemment, une centaine de salariés sont partis à la retraite. Grâce à une commission d'embauche paritaire, Danone a « CDIisé » de nombreux intérimaires et nous avons joué notre rôle pour valoriser les intérimaires candidats qui sont proches de notre organisation. Plusieurs fois par an, nous faisons des campagnes d'information avec la présence de nos délégués centraux sur l'ensemble des quarts. Les salariés sont demandeurs car nous apportons des réponses précises à leurs questions. Une fois les salariés encartés, il faut les fidéliser. On passe souvent les voir pour les aider, les accompagner ou les conseiller, notamment sur les actions sociales et culturelles (ASC).

Nous espérons que ce travail va payer aux élections, je suis confiant. Lors de la dernière mandature, la CGT a repris la gestion des ASC. Les salariés sont mécontents de leur travail et se souviennent bien que, lorsque FO gérait les ASC, ça se passait beaucoup mieux. »

En septembre, à l'initiative d'Alain Wanègue, Secrétaire fédéral en charge du développement, un groupe de travail sur la syndicalisation va être créé à la FGTA-FO. Ses objectifs seront de construire une boîte à outils destinée aux élus pour affiner leur stratégie de syndicalisation, renforcer leur discours auprès des salariés, travailler sur le savoir-être, former les élus, détailler les enjeux de la syndicalisation en entreprise mais aussi au sein de notre organisation, etc.



STÉPHANIE JÉRÔME

Lactalis Corcieux

Chez Lactalis Marcillat Corcieux, où travaillent 440 salariés, FO est implantée historiquement depuis plusieurs dizaines d'années. Majoritaire à l'issue des dernières élections, FO compte bien consolider sa position lors de la prochaine échéance électorale qui se tiendra fin 2023.

Stéphanie Jérôme, élue titulaire et trésorière du CSE, évoque pour le FGTA-FO Magazine sa méthode pour convaincre les salariés de voter et de rejoindre FO :

« Avant d'appeler les salariés à voter pour nous, on essaye déjà de les faire adhérer en montrant ce que notre syndicat peut leur apporter. C'est une sécurité, une assurance pour un coût faible en cas de problème. Les salariés savent que l'on fait notre maximum pour les aider et que, s'ils rencontrent une difficulté, c'est vers nous qu'ils doivent se tourner. On met en valeur notre engagement et le travail de FO, mais sans faire de forcing. On y va petit à petit, avec le sourire, en étant avenant. Entre élus, c'est un peu à celui qui fera le plus de cartes. C'est notre petit jeu bon enfant. Notre objectif est de prendre deux sièges supplémentaires au CSE (FO occupe six sièges sur dix aujourd'hui). Là où nous avons de véritables progrès à effectuer, c'est pour trouver les bons profils afin de porter nos couleurs sur les listes des 2^e et 3^e collèges. »

#INACS

FORMATION PROFESSIONNELLE ET SYNDICALE : L'INACS PLUS QUE JAMAIS AU SERVICE DES ÉLUS

Texte : Stéphanie Prat-Eymeric et Cyril Boulay – Responsables de l'INACS

Dans le précédent Mag', nous avons abordé le « bilan de compétences », notre objectif étant de vous accompagner dans votre réussite professionnelle et syndicale en faisant valoir les compétences acquises au fil de vos mandats.

En cette rentrée 2023, nous avons souhaité enrichir notre catalogue de formations sur mesure, en corrélation avec vos besoins. C'est pourquoi l'INACS vous propose désormais plusieurs formations consacrées à la pratique de logiciels pour faciliter votre travail au quotidien :

- Canva: un outil de design graphique gratuit en ligne, pour créer des visuels simples et percutants.
- Et des cursus d'initiation aux logiciels de la suite Office de Microsoft: Word (traitement de texte), Excel (tableaux, analyse de données), Powerpoint

(présentations), Outlook (messagerie). Nous recommandons la désignation, au sein du CSE, d'un référent formation chargé de l'accompagnement et du suivi de chaque élu, délégué ou représentant du personnel appelé à assurer ses fonctions au service des salariés, et notamment à gérer des situations complexes comme les restructurations, les PSE, PVD, RCC... L'INACS vous accompagne au cas par cas, en partenariat avec des formateurs compétents dans ces domaines.

LE FINANCEMENT NE DOIT PAS ÊTRE UN PROBLÈME !

Votre présence et votre engagement sont primordiaux pour vos collègues et pour les succès de notre Fédération. Nous sommes là pour vous, n'hésitez donc pas à nous solliciter. Pour le financement, qui ne doit jamais être un sujet bloquant, pensez à négocier dans vos prochains accords

des enveloppes budgétaires adaptées aux différentes thématiques.

Afin d'optimiser la mémorisation de vos formations CSE, CSSCT et préparation aux élections, il est fortement recommandé de pratiquer « l'Ancre Mémoire » proposé par notre partenaire Woonoz: cette méthode unique au monde, fruit de l'intelligence artificielle, est destinée à ancrer profondément et durablement les savoirs en chacun de nous. Elle est particulièrement efficace dans le domaine de la formation professionnelle et syndicale.

Gage de sérieux et de professionnalisme: notre centre de formation est certifié Qualiopi et tous nos formateurs sous-traitants sont également certifiés.

L'INACS est à votre service. Contactez-nous sur secretariat@inacs.fr.



#CRISE SANITAIRE

CRISE SANITAIRE : VERS UNE REMISE EN CAUSE DE L'OBLIGATION VACCINALE

Texte : **Chaineze Ameur** - Service juridique

Depuis le 15 septembre 2021 et jusqu'au 15 mai 2023, une obligation vaccinale contre le covid-19 s'imposait à certains professionnels (loi 2021-1040 du 5 août 2021; Décret 2023-368). Les salariés ne respectant pas cette obligation ne pouvaient plus exercer leur activité, ce qui impliquait une suspension sans rémunération de leur contrat de travail.

La Cour de cassation a refusé de saisir le Conseil constitutionnel sur ce point mais a renvoyé le soin aux juges du fond de trancher la question de la conformité de la loi aux conventions internationales (Cass. soc., 15 déc. 2021, n° 21-40.021), nous mettant ainsi face à une insécurité juridique.

En réaction, plusieurs conseils de prud'hommes ont été saisis de requêtes en annulation de la suspension du contrat de travail de la part de salariés ayant refusé de se soumettre à l'obligation vaccinale.

C'est ainsi que deux jugements récents du conseil de prud'hommes de Marmande (19 mai 2023 RG F22/00011; RG F22/00013) ont pu, sur le fondement de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme (droit au respect de la vie familiale et privée), de l'article 55 de la Constitution (l'autorité supérieure des traités ou accords internationaux à celle des lois), et des articles 3 et 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne (droit

à l'intégrité de la personne, principe de non-discrimination), **annuler la suspension de contrat de travail de salariés concernés par l'obligation vaccinale et prononcer leur réintégration dans l'entreprise avec une reprise de versement du salaire de manière rétroactive.**

Selon le tribunal, le fait d'imposer « une obligation vaccinale à une seule catégorie de salariés [constituait] une mesure disproportionnée et inadaptée, d'ingérence dans l'exercice de leur droit au respect de la vie privée entraînant une privation de leur droit à un consentement libre et éclairé et les plaçant dans une situation de discrimination. »

#PROJET DE LOI POUR LE PLEIN-EMPLOI

PROJET DE LOI POUR LE PLEIN-EMPLOI : QUELLES ÉVOLUTIONS POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI ?

Texte : **Chaineze Ameur** - Service juridique

Ce projet de loi vise à renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des bénéficiaires du revenu de solidarité active. Il a été adopté par le Sénat le 11 juillet 2023 et devrait être examiné cet automne par l'Assemblée nationale.

LE RÉSEAU FRANCE TRAVAIL

La création du réseau France Travail, destiné à coordonner l'action des acteurs de l'emploi et de l'insertion, a été actée par le Sénat, sans changer le nom de Pôle emploi en « opérateur France Travail ». La liste des participants au réseau a été étendue en y intégrant notamment les entreprises adaptées.

LE CONTRAT D'ENGAGEMENT

Seront inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi les personnes en recherche d'emploi, les bénéficiaires du RSA, les personnes accompagnées par la mission locale ou par le Cap emploi. Il pourra être demandé à certains demandeurs d'emploi (comme les bénéficiaires du RSA et les chômeurs de longue durée), dans le cadre d'un « contrat d'engagement », d'accomplir au moins 15 heures d'activité par semaine. Cela comprendrait toutes les actions concourant à l'insertion du

demandeur d'emploi, en fonction de sa situation et de ses besoins. Une sanction de « suspension remobilisation » sera prononcée à l'encontre des bénéficiaires qui ne respecteraient pas leurs engagements.

ACCÈS À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

L'accès aux droits reconnus aux travailleurs handicapés (RQTH) serait étendu à presque toutes les catégories de salariés décomptées au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap (stage, CDD...).

Les maisons départementales pour les personnes handicapées informeraient France Travail de toute RQTH délivrée à

une personne handicapée en recherche d'emploi, afin qu'un accompagnement adapté à ses besoins lui soit proposé.

Le projet de loi organise également la portabilité des équipements de compensation du handicap lorsque leur bénéficiaire change d'entreprise. Le nouvel et l'ancien employeur pourraient conclure une convention pour que le salarié conserve ces équipements si le nouveau poste de travail est similaire au précédent.



#NÉGOCIATION

TOUT SAVOIR SUR LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD COLLECTIF

Texte : **Chaineze Ameur** - Service juridique

LES PARTENAIRES DE NÉGOCIATION DANS L'ENTREPRISE

Les accords d'entreprise sont, par principe, négociés entre l'employeur et les syndicats représentatifs dans l'entreprise, chaque syndicat étant représenté par un délégué syndical, seul habilité à négocier et à signer.

En plus de son DS, chaque syndicat peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord ou par l'article L.2232-17 du Code du travail.

En l'absence de délégué syndical, l'employeur peut négocier avec les élus du CSE (mandatés ou non) ou avec un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale. Par exception, dans les TPE, l'employeur peut soumettre au personnel un projet d'accord qu'il a lui-même élaboré.

VALIDITÉ D'UN ACCORD COLLECTIF

Pour qu'un accord d'entreprise soit valable, les syndicats représentatifs signataires doivent totaliser plus de 50 % des suffrages exprimés en leur faveur au premier tour des dernières élections du CSE (c. trav. art. L. 2232-12).

Si les syndicats signataires ne remplissent pas cette condition, l'accord peut tout de même être conclu à condition qu'ils représentent plus de 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections et que l'accord soit validé par le personnel (par référendum).

LES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES DANS L'ENTREPRISE

Les entreprises dotées de sections syndicales représentatives dans l'entreprise doivent tous les ans (à défaut d'accord instaurant une autre périodicité) engager des négociations sur (c. trav. art. L. 2242-1; L. 2242-13) :

- La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée,
- L'égalité professionnelle femmes-hommes, la qualité de vie au travail et la qualité des conditions de travail.

Les entreprises d'au moins 300 salariés doivent, de surcroît, engager tous les trois ans (à défaut d'accord), une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels. L'employeur qui manque à ses obligations s'expose à une

peine d'emprisonnement d'un an et à une amende de 3 750 € (c. trav. art. L. 2243-1 et L. 2243-2).

LE DÉROULEMENT DES NÉGOCIATIONS

1. Invitation à la négociation :

L'employeur doit inviter à la négociation l'ensemble des syndicats représentatifs de l'entreprise (c. trav. art. L. 2232-16). Le fait de n'inviter et de ne négocier qu'avec une partie des syndicats entraîne la nullité de l'accord collectif (cass. soc. 10 octobre 2007, n° 06-42721).

2. Loyauté dans la négociation :

L'engagement de négociations loyales et sérieuses signifie que les parties doivent établir un réel dialogue, avec l'intention de parvenir à un accord. Cela suppose notamment pour la partie employeur de :

- Communiquer aux syndicats représentatifs les informations nécessaires leur permettant de négocier,
- Répondre de manière motivée aux propositions et contre-propositions des syndicats,
- Ne pas prendre de décision unilatérale entrant dans le champ de la négociation collective durant la période de négociation (cass. soc. 23 mars 2022, n° 20-21726).

3. Moyens accordés aux négociateurs :

Hormis le crédit d'heures dont dispose le délégué syndical, chaque section syndicale dispose, à partir d'un certain seuil d'effectif, d'un crédit global supplémentaire. Celui-ci est plafonné à (c. trav. art. L. 2143-16) :

- 12 heures par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés;
- 18 heures par an dans celles d'au moins 1000 salariés.

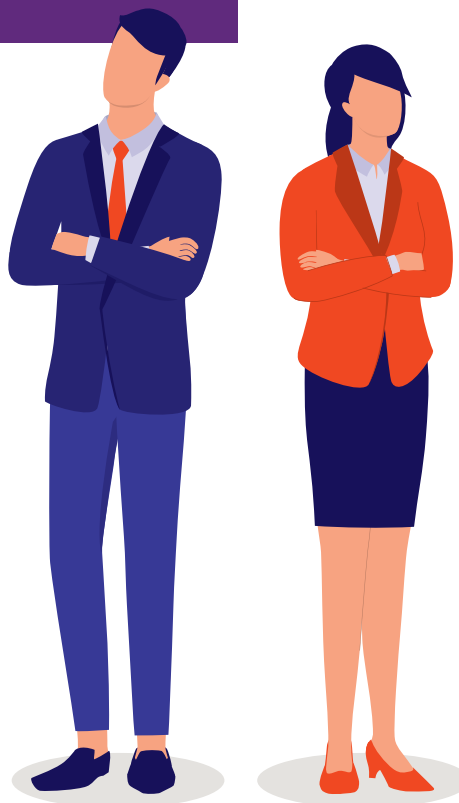
Il faut préciser que les réunions de négociation avec l'employeur ne sont pas déduites du crédit d'heures et sont comptabilisées comme du temps de travail effectif.

4. Issue des négociations :

Une fois l'accord signé, celui-ci doit être déposé auprès de l'administration (c. trav. art. L. 2231-6).

La partie la plus diligente doit aussi notifier le texte à l'ensemble des syndicats représentatifs (c. trav. art. L. 2231-5), ce qui fait courir le délai de l'action en nullité de l'accord (deux mois à compter de la notification : c. trav. art. L. 2262-14).

En cas d'échec des négociations, l'employeur et les syndicats ne sont pas tenus d'établir un procès-verbal de désaccord (excepté en ce qui concerne les négociations périodiques obligatoires).



FAITES LE PLEIN D'AVANTAGES !

La Plateforme Avantages, accessible sur www.avantagespourtous.com, est une opportunité exclusive qui vous attend en tant qu'adhérent(e) de la FGTA-FO. Avec nous, votre adhésion va bien au-delà d'une simple formalité. Elle devient un Pass pour une vie plus économique, plus sécurisée et surtout plus solidaire.

Explorez notre boutique en ligne et découvrez des offres exceptionnelles avec des réductions sur votre vie quotidienne, vos loisirs, vos vacances et même votre vie pratique. Nous sommes là pour vous aider à booster votre pouvoir d'achat parce que nous savons que chaque euro compte!

Du côté consultations gratuites pour les adhérents, notre expert en épargne et patrimoine est prêt à vous guider, tous les mercredis, vers la sécurité financière pour vous et vos proches. Chaque vendredi, nos consultations juridiques couvrent une

gamme étendue de sujets, du droit du travail à la famille, de la consommation à l'immobilier, du droit des étrangers au droit pénal. Nous sommes là pour vous éclairer. Pour ceux qui aspirent à perfectionner leur orthographe et leur grammaire, notre connexion familiale pour 4 personnes au Projet Voltaire est un atout précieux. Que vous soyez adulte ou jeune, le savoir n'a pas de limite.

Nous avons également négocié des offres exceptionnelles pour des vacances mémorables grâce à notre partenaire AEC Villages et Campings. Profitez de moments de détente sans vous soucier de votre portefeuille.

Enfin, nous vous tenons informés et protégés grâce à nos partenariats avec la MACIF et l'AFOC.

Ce n'est pas seulement une adhésion; c'est un Pass vers une multitude d'avantages.

Et ce Pass, vous pouvez le partager avec d'autres adhérents pour que tous puissent en bénéficier. Rejoignez-nous sur la Plateforme Avantages et ensemble, multiplions les opportunités pour tous!

www.avantagespourtous.com

Toute l'actualité de la Plateforme sur Facebook et LinkedIn: Avantagespourtous



Scannez ce QR code pour accéder à la plateforme **Avantages pour tous**



L'adhésion FGTA-FO

C'EST AUSSI

Votre pass Avantages inclus !



AVANTAGES
POUR TOUS

Boutique en ligne • Réductions • Vacances • Bons plans partenaires
Consultations épargne, patrimoine & juridique • Projet Voltaire • MACIF • AFOC



www.avantagespourtous.com



#RETRAITE PROGRESSIVE ET CUMUL EMPLOI-RETRAITE

RETRAITE PROGRESSIVE ET CUMUL EMPLOI-RETRAITE : UNE « FAIM » DE CARRIÈRE ?

Texte : Christian Crétier – Secrétaire fédéral

En préambule, nous pouvons dire qu'à la suite de la réforme des retraites, une majorité de salariés a dans la tête le souci de bien organiser sa fin de carrière professionnelle. Ils ont en effet devant eux un processus complexe, une transition majeure dans la vie des individus, qui occasionne des changements importants sur le plan du revenu, du statut social, des relations humaines et des activités du quotidien... mais pas seulement !

Dans la plupart des cas, il est indispensable de bénéficier d'un accompagnement spécifique à la gestion de la fin de carrière professionnelle et de la préparation à la retraite, lié au souhait de chacun d'entrer dans tel ou

tel dispositif existant. Il apparaît également évident que la transition de fin de carrière présentera demain un enjeu majeur pour les entreprises, portant essentiellement sur la protection de leur image sociale.

QUELS DISPOSITIFS POUR GÉRER SA FIN DE CARRIÈRE ?

Janus était une divinité romaine, dieu débonnaire à deux visages que l'on appelle *bifrons* : cela signifiait qu'il pouvait avoir à la fois une vision du passé et du futur. Malgré ce double regard, s'il avait regardé la réforme des retraites, en son résultat et ce que l'on nous propose aujourd'hui comme évolutions sur le sujet, il en aurait littéralement perdu la tête !

C'est aussi ce qui pourrait nous arriver à l'observation de ce qui va se passer au cours des prochaines semaines, entre rétrospectives et hypothèses prospectives et les choix des futurs retraités en matière de gestion de carrière.

1. LA RETRAITE PROGRESSIVE

- **Avant la réforme :** Il fallait 150 trimestres pour en bénéficier, des régimes complémentaires confondus, 60 ans (âge légal moins 2 ans), un taux d'activité partielle compris entre 40 et 80 % ou à temps réduit (par rapport à la durée maximale exprimée en jours).

- **Après la réforme :** La loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 a été publiée au journal officiel. La réforme des retraites entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2023*.

Les conditions :

- Être salarié du secteur privé, artisan, commerçant, agriculteur, fonctionnaire, agent d'un régime spécial ou profession libérale;

Rappel :

La loi Touraine : c'est l'allongement de la durée de cotisation jusqu'à 43 ans. La durée d'assurance requise pour l'obtention d'une retraite sans décote augmente progressivement d'un trimestre tous les trois ans, entre 2020 et 2035, pour atteindre 43 ans (172 trimestres) pour les personnes nées en 1973 ou après, selon les générations.

La réforme des retraites : c'est notamment l'accélération du calendrier d'un trimestre tous les ans, de 2023 à 2027 soit, par exemple, 172 trimestres pour ceux nés en 1965 contre les 169 trimestres prévus par la loi Touraine.



- Être au maximum à deux ans de l'âge légal (de 60 ans et 3 mois actuellement, à 62 ans d'ici 2030);
- Avoir validé au moins 150 trimestres (37,5 années de cotisation);
- Travailler au minimum 40 % et au maximum 80 % d'un temps complet.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les salariés pouvaient accéder à la retraite progressive dans les deux ans précédant l'âge légal de départ à la retraite, fixé à 62 ans pour les assurés nés à partir de 1955, dans la limite de 60 ans. Bénéficier de la retraite progressive à 58 ou 59 ans est donc désormais impossible: la réforme de 2023 instaurant un recul de l'âge légal à 64 ans d'ici 2030, **l'âge d'accès à la retraite progressive va être progressivement décalé pour atteindre à terme 62 ans.**

2. LE CUMUL EMPLOI-RETRAITE

Le cumul emploi-retraite vous permet, si vous touchez une retraite de l'Assurance retraite de la Sécurité sociale, de reprendre ou de poursuivre une activité professionnelle et de cumuler les revenus de cette activité avec vos pensions de retraite. Le **cumul peut être total ou partiel selon votre situation.** Il permet de reprendre un travail rémunéré après la liquidation de votre retraite.

Dans le régime général, si vous êtes parti à la retraite **avant 2015**, vous pouvez acquérir de nouveaux droits à la retraite en reprenant

une nouvelle activité à la condition suivante: les cotisations vieillesse de cette activité sont versées à un régime qui ne vous verse pas déjà de pension. Si vous avez obtenu votre retraite de base **à partir de 2015**, votre reprise d'activité ne peut pas vous rapporter de nouveaux droits (ni trimestres, ni points, ni prise en compte de vos revenus). À compter du 1^{er} septembre 2023 et l'entrée en vigueur de la réforme des retraites d'Emmanuel Macron, le cumul emploi-retraite devrait permettre d'acquérir de nouveaux droits à la retraite en fonction des droits constitués depuis janvier 2023. Pour cela, vous devrez remplir les conditions pour bénéficier de la retraite à taux plein (durée d'assurance ou âge) et avoir liquidé la totalité de vos pensions de retraite de base et complémentaires.

QUELLE EST DONC LA LOGIQUE ? RETRAITE ET EMPLOI ! C'EST LÀ QUE JANUS EN PERD LA TÊTE !

Deux dispositifs co-existent :

- Le cumul emploi-retraite total;
- Le cumul emploi-retraite plafonné.

a) Le cumul emploi-retraite total

C'est un cumul emploi-retraite sans plafond de ressources. Il faudra néanmoins avoir cessé toute activité salariée ou non salariée, avoir atteint l'âge légal et le nombre de trimestres nécessaires pour le taux plein (ou avoir l'âge du taux plein) et avoir liquidé

l'ensemble des retraites personnelles et complémentaires (françaises ou étrangères) dont les conditions d'attribution sont remplies ou dès qu'elles sont remplies.

b) Le cumul emploi-retraite plafonné

C'est la rémunération de la nouvelle activité + l'ensemble des pensions directes (inférieur ou égal au revenu de référence minimum 1,6 Smic brut par mois). Si le total s'avérait supérieur, on aurait alors l'écrêtement des pensions de base et la suspension de la retraite Agirc-Arrco.

Le cumul intégral (âge légal + taux plein) ouvre de nouveaux droits, sous réserve d'un délai de carence lorsque l'activité a lieu chez le dernier employeur.

Conclusions: Quels sont les intérêts pour les entreprises à choisir ce dispositif ?

Plusieurs points sont mis en avant :

- Conserver ou attirer les expertises nécessaires sur des projets particuliers et complexes;
 - Faire face à des pics d'activité;
 - Mieux gérer les charges de travail et organiser les activités des services;
- Etc.

Pour le salarié, la question se pose: Pourquoi alors valider ses droits à la retraite? Chacun, libre de faire ou de ne pas faire, fera son choix! N'en déplaise à Janus!

* En attente des décrets « réforme des retraites »





VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE/AIDANTS



MALADIES REDOUTÉES

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

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

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

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

Retrouvez-nous sur
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir



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