



ÉLECTIONS TPE / SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR, ÉLECTIONS CHAMBRES D'AGRICULTURE : UNE ANNÉE DÉCISIVE



SUR LE TERRAIN

Élections CSE,
une belle dynamique
pour FO

DOSSIER

La FGTA-FO au Salon
International de l'Agriculture
2024

PORTRAITS CROISÉS

Youen Le Noxaïc
Gilles Garnes
Mérita Rengel

ACTUALITÉS

Casino
Guide Handicap
Négociations de branches

JURIDIQUE

Vos questions/nos réponses



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

L'ÉDITO

129



Élections TPE et chambres d'agriculture : c'est parti!

La mobilisation des équipes de la FGTA-FO auprès des salariés porte ses fruits. Les résultats aux élections CSE montrent une progression de notre représentativité dans l'ensemble des secteurs couverts par la Fédération. Félicitations pour ce travail acharné, c'est vous qui faites vivre le syndicalisme libre et indépendant!

Toutefois, ce n'est pas fini! 2024 est une année décisive pour notre organisation: environ cinq millions de salariés des TPE et des particuliers employeurs seront appelés à voter du 25 novembre au 9 décembre. Ces élections auront un impact direct sur l'audience syndicale interprofessionnelle et sur notre poids dans les branches professionnelles. L'enjeu est donc prioritaire pour la FGTA-FO, qui a pris le dossier à bras-le-corps, informé les salariés des TPE sur les accords négociés et signés, mis à leur disposition la plateforme Avantagespourtous.com, pour les convaincre de soutenir nos revendications en votant FO.

Il en va de même pour les élections aux Chambres d'agriculture, qui se dérouleront début 2025. Pour contribuer à remplir les listes dans chaque département, nous consacrons dans ce magazine un article détaillant les modalités du scrutin.

Ces élections doivent renforcer nos moyens d'action au service des salariés et des adhérents. À l'heure où se profile la loi Pacte 2 qui, sous couvert de simplification, prévoit une véritable régression des acquis sociaux, principalement pour les salariés des TPE-PME, nous devons être en position de force dans les négociations de branche.

La FGTA-FO réunira prochainement ses DSC pour faire le point sur les évolutions de la Fédération. Afin de renforcer les compétences des élus, des formations sur l'épargne salariale et la prévoyance vont être ajoutées au catalogue de l'Inacs. Par ailleurs, une mutuelle dédiée aux retraités sera prochainement comprise avec l'adhésion via la plateforme Avantagespourtous.com. Ces nouveautés répondent aux demandes des équipes. Vous pouvez compter sur la FGTA-FO pour être à votre écoute.

À l'issue de ce cycle électoral, la FGTA-FO se tournera pleinement vers le développement des adhésions et des implantations.

Laurent Rescanières,
Secrétaire général de la FGTA-FO

SOMMAIRE	● L'édito	3
	● Sur le terrain	5-13
	● Portraits croisés	14-16
	● Le dossier	18-20
	● Actualités	21-24
	● Syndicalisation	25
	● Formation	27
	● Juridique	28-30

www.fgtafo.fr Retrouvez toute l'actualité de la FGTA-FO sur les réseaux sociaux



apgis


Santé - Prévoyance - Solidarité



Engagés à vos côtés



L'apgis, partenaire
de la protection sociale :

- de la Boucherie
- de la Poissonnerie
- des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé
- de Carrefour 

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

#AFASEC

FO MAINTIENT LE CAP À L'AFASEC (COURSES HIPPIQUES)

Les élections au CSE de l'AFASEC (association des écoles des métiers hippiques) se sont déroulées en octobre 2023. En remportant la majorité des sièges sur les 3 collèges, FO reste la première organisation syndicale. Ce remarquable résultat est le fruit du travail de Sophie Perouelle et de toute l'équipe FO qui a su garder la confiance des salariés. Merci à eux !

● Nathalie Denis, Secrétaire fédérale



● Sophie Perouelle, AFASEC



#NUTRITION ET SANTÉ

LA CONFIANCE RENOUVELÉE

La représentativité de notre syndicat FO a connu une hausse de +10 % au siège, atteignant ainsi un taux de 68,52 % et + 7 % au global sur les différents sites de Nutrition & Santé, soit 58,08 %. Nous avons obtenu un total de 11 élus titulaires sur 14 au Comité Social et Économique (CSE) et 8 élus titulaires sur 11 au sein du CSEC. Ces élus FO joueront un rôle essentiel dans la défense des droits et des intérêts de l'ensemble de nos collègues au sein de nos différents sites.

Il est regrettable que le deuxième tour ne soit pas pris en compte pour les pourcentages car nous aurions obtenu + 81 % au siège et + 61 % au global.

FO confirme sa première place au sein du groupe. Le taux de participation aux élections était de près de 70 %. Au terme d'un mandat particulièrement

éprouvant pour les salariés et leurs représentants, de la crise sanitaire à la crise économique que nous traversons, le vote massif en faveur de notre organisation est le témoignage d'une reconnaissance pour notre action et d'une confiance renouvelée.

Maintenant que les résultats sont connus, nous nous tournons vers l'avenir. Notre priorité sera d'accompagner et de former nos élus, afin qu'ils puissent s'épanouir mais surtout se professionnaliser dans leur mission de représentants des salariés. Nous croyons fermement en la nécessité de développer les compétences de nos élus, pour mieux servir les intérêts de l'ensemble des salariés et valoriser notre organisation syndicale FO.

● Jean-Marc Delpy, DSC Nutrition & Santé





#CONFÉRENCE PROFESSIONNELLE DES SECTEURS AGRICOLES ET BOISSONS

CONVIVIALITÉ ET PARTICIPATION...

70 délégués FGTA-FO se sont réunis à Montpellier du 24 au 26 janvier 2024 pour la conférence professionnelle des secteurs agricoles et boissons. En pleine crise et mouvement agricole, endeuillé par le décès d'une mère et de sa fille, l'ensemble des délégués ont souhaité commencer nos travaux par une minute de silence.

Cette rencontre a permis d'échanger sur l'expérience terrain de chacun et les problématiques qu'ils rencontrent au quotidien dans leurs entreprises.

Un point sur l'actualité et sur les accords de branche a été fait par Pascal Saeyvoet, Secrétaire fédéral en charge des deux secteurs, qui a profité de ce rassemblement pour féliciter l'ensemble des militants pour leurs excellents résultats lors des élections professionnelles.

Jean-Jacques Cazaumayou a ensuite fait une présentation sur les élections dans les Chambres d'agriculture et sur les enjeux que représentent ces élections pour la FGTA-FO.

Laurent Rescanières, Secrétaire général, a présenté l'actualité et l'organisation de la Fédération. Un échange de questions-réponses a suivi cette intervention. Ce moment a permis de rappeler que la Fédération est à la disposition des délégués, tant sur le plan juridique que sur la communication et la formation.

Ces trois jours ont permis aux participants de se former sur le budget de fonctionnement, la RSE, l'usure professionnelle et les conditions de travail.

La convivialité et la participation active des délégué(e)s sont à souligner.

● Pascal Saeyvoet, Secrétaire fédéral



LA FÉDÉRATION MOBILISE SES RESSOURCES POUR CE SCRUTIN DÉCISIF...

La FGTA-FO est dès à présent mobilisée sur les élections dans les Chambres d'agriculture, qui auront lieu en janvier 2025. Elle s'intéresse tout particulièrement au collège 3A, qui est sous son périmètre fédéral et rassemble les salariés de la production agricole et, plus généralement, les salariés proches de la « terre ». Cinq candidats doivent en composer la liste.

L'enjeu de cette élection est majeur pour la FGTA-FO car elle concerne le million de salariés de la production agricole et contribue à notre représentativité pour les six années à venir dans le secteur agricole. La Fédération a donc mis en place une structure composée de référents relais régionaux, qui ont vocation à rencontrer les UD et les potentiels candidats durant toute la période de la campagne et des élections elles-mêmes. Qui sont-ils, comment les joindre et quel est leur périmètre ?

• **Sepideh David** : 06 16 08 67 64

Île-de-France
Centre Val de Loire

• **J.-J. Cazaumayou** : 06 74 11 09 58

Occitanie
Nouvelle-Aquitaine

hors départements 79 et 86

• **Yann Couroussé** : 06 88 59 11 40

Bretagne
Pays de la Loire
Normandie départements 50, 14, 61
et départements 79 et 86

• **Rabah Dahmani** : 06 80 53 37 80

Hauts-de-France
Normandie, départements 76, 27

• **Sylvain Vernier** : 07 64 42 92 62

Grand Est
Bourgogne Franche-Comté

• **Richard Viande** : 06 22 70 18 31

PACA
Auvergne Rhône-Alpes

Afin de leur fournir un point de suivi en temps réel des recherches de candidats, la FGTA-FO a mis en ligne, pour les référents et les secrétaires fédéraux en charge du dossier, une carte de France sur laquelle les candidats ayant

acté leur candidature sont identifiés département par département.

Pour être candidat(e), il faut :

- Avoir 18 ans révolus la veille du jour du scrutin,
- Être actif cotisant MSA
- Être en activité,
- Jouir de ses droits civils et politiques,
- Être de nationalité française ou ressortissant d'un État membre de la Communauté européenne...

Et fournir :

- Un engagement de candidature,
- Une pièce identité en cours de validité,
- Le document CERFA dûment rempli.

La durée du mandat d'élu(e) des Chambres d'agriculture est de six ans.

● **Richard Roze**, Secrétaire fédéral



#ÉLECTIONS TPE

**TOUS MOBILISÉS
POUR FAIRE
PROGRESSER FO!**

Du 25 novembre au 9 décembre 2024, environ 5 millions de salariés des TPE (très petites entreprises - moins de 11 salariés) et des particuliers employeurs seront appelés à voter pour l'organisation syndicale qui les représentera durant les quatre prochaines années.

Lors du précédent scrutin, FO était arrivé à la quatrième position avec 13,84 % des suffrages exprimés. L'objectif sera donc au minimum de repasser devant l'UNSA et d'être en tête dans un maximum de branches professionnelles. Ces élections permettent d'élire les représentants des salariés dans les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI) et surtout de définir l'audience syndicale des organisations syndicales au niveau des branches, en complément des résultats obtenus aux élections CSE.

CHAQUE VOIX COMPTE!

La Direction Générale du Travail (DGT) a défini 24 périmètres regroupant des lots de branches professionnelles pour envoyer aux électeurs des propagandes de branche. La FGTA-FO est concernée au premier plan avec de nombreuses branches dans les lots « Salariés du particulier employeur » (qui comprennent les assistantes maternelles), « Commerce alimentaire », « Coiffure et Esthétique », « Hôtellerie, restauration et tourisme », et « Production agroalimentaire ».

Dans certaines de ces branches, la part de TPE est largement majoritaire, et, dans le secteur des salariés du particulier employeur, il n'y a pas de CSE. Ces élections sont donc déterminantes pour définir la représentativité de la FGTA-FO et permettre à notre organisation de siéger à la table des négociations afin d'y défendre nos revendications en faveur des salariés.

Avec une participation très faible en 2021 - 5,44 % seulement - chaque voix va compter!

EXPLIQUER LE RÔLE DU SYNDICAT ET FAIRE VOTER

La Fédération travaille depuis de longs mois déjà pour produire les supports de communication qui seront diffusés sur les réseaux sociaux et directement aux salariés lors de tournées.

Pour la plupart de salariés appelés à voter, le rôle et le fonctionnement des syndicats restent abstraits. Dans un premier temps, il faudra donc leur expliquer de quelle manière nous agissons pour eux, quel est notre bilan, quelles sont nos revendications. Dans un second temps, il faudra les mobiliser pour les faire voter FO.

La FGTA-FO a produit des flyers récapitulant l'action et les revendications FO dans chaque secteur. D'autres supports, notamment des vidéos, sont à venir. De plus, la FGTA-FO ouvre sa plateforme Avantagespourtous.com (réductions via la boutique en ligne, soutien scolaire, consultations juridiques, etc.) à l'ensemble des salariés des TPE jusqu'à la fin de l'année 2024 pour leur apporter une aide complémentaire au travail syndical fourni en branche.

Pour réussir ces élections, l'ensemble de l'organisation va se mobiliser: adhérents, UD, UL, Fédérations et Confédération... afin de faire voter les proches ou connaissances concernées, et diffuser largement les informations produites par la FGTA-FO et la Confédération. Qu'on se le dise, les élections TPE, c'est parti!

#CHEZ COCA-COLA

**LA FGTA-FO
AMÉLIORE
SA REPRÉ-
SENTATIVITÉ**

Les résultats des dernières élections, qui se sont déroulées au mois de novembre 2023, ont marqué une nette progression de la liste FGTA-FO. Chez Coca-Cola Europacific Partners, nous passons d'une représentativité de 15,6 % à 21 %.

Ces résultats sont le fruit de l'engagement des équipes de la Supply Chain, qui hissent pour la première fois de notre histoire notre organisation à la première place de cet établissement avec 33,5 % des voix et sept titulaires! Au siège social, l'implantation est réussie, avec un siège de titulaire mais pas encore de représentativité. Seul bémol: notre perte de représentativité dans l'établissement commercial où s'est présentée une nouvelle organisation syndicale.

Nous sommes dorénavant l'une des trois OS représentatives (sur le dernier cycle nous étions quatre). Chez Coca-Cola Production, nous passons de 19 % à 22 %, ce qui nous fait progresser, au niveau du groupe, de 16 à 19,5 % La réussite de ces élections a tenu principalement à une proximité avec nos collègues sur le terrain.

Il reste désormais à travailler notre cohésion d'ensemble, toujours à l'écoute du terrain pour que, dans quatre ans, nous confirmions et améliorions notre poids dans l'intérêt des collègues que nous représentons et défendons... Un grand merci à toutes les équipes et au soutien apporté par notre Fédération.





**FO CONSERVE
SA DEUXIÈME PLACE
DANS LE GROUPE
BIGARD**

#CONSEIL SYNDICAL FO BIGARD

DE BONS RÉSULTATS ET UN FORT RENOUVELLEMENT DES ÉLUS

Les équipes FO Bigard se sont réunies les 24 et 25 janvier 2024 à Noirmoutier pour un conseil syndical. Près de 70 délégués ont répondu présent avec un fort renouvellement de nouveaux élus.

Ce conseil syndical a notamment été l'occasion de faire un point à date après deux années de cycle électoral sur plus de 50 sites industriels où travaillent les 15 000 salariés du Groupe Bigard (Bigard, Socopa, Charal). Les résultats sont tombés fin 2023 : avec 26,87 % de représentativité, FO conserve sa deuxième place dans le groupe parmi les cinq organisations syndicales qui présentaient des candidats.

Dominique Douin, coordinateur FO Bigard, accompagné de Catherine Martinel et d'Erwann Poinçon, a commenté les différents résultats par site et a rappelé les points forts, et ceux à améliorer.

Ces deux jours de conseil syndical ont été l'occasion d'échanger sur la plateforme de revendications pour les NAO 2024 et de faire un point sur les différents accords signés et leur application au plus près des salariés, avec les remontées des éventuels dysfonctionnements. Une intervention sur la réforme des retraites était également à l'ordre du jour. La FGTA-FO est intervenue pour présenter les services de la Fédération et donner le contexte social de la branche. Elle adresse ses félicitations à toutes les équipes FO Bigard pour leur engagement et les résultats enregistrés pour cette nouvelle mandature.



● Richard Roze, Secrétaire fédéral

● Dominique Douin, Coordinateur FO Bigard

#ÉLECTION SODEXO RESTAURATION COLLECTIVE

LES SALARIÉS RENOUVELLENT LEUR CONFIANCE EN FO

Les élections sont toujours un moment particulier, surtout dans une entreprise de plus de 20 000 salariés, comme c'est le cas chez Sodexo restauration collective. Elles permettent la reconnaissance du travail, de l'accompagnement et de l'investissement des délégués durant les quatre années qui se sont écoulées.



Chez Sodexo Restauration collective, la France est découpée en sept territoires répartis sur plus de 4 000 sites, ce qui complique aussi les élections...

FO groupe Sodexo confirme sa place de première organisation syndicale devant la CGT, la CFTC, la CFDT et la CGC... L'UNSA et le Syndicat autonome n'étant pas représentatifs.

Plus que jamais, les équipes FO seront aux côtés des salariés pour défendre les acquis, attaqués de toute part, mais

aussi en négociateur de nouveaux, car nous savons que le monde bouge très vite, que tout s'est accéléré depuis la pandémie du Covid en 2020, la crise financière qui s'est ensuivie, sans compter l'inflation inédite sur ces trois dernières années, que nous subissons toutes et tous de plein fouet! Les représentants FO seront présents pour les accompagner au quotidien dans leurs démarches (logement, formation, documents administratifs, mutuelle...), mais aussi en cas de litiges (paie, organisation du travail, conflit au travail...).

Plus que jamais, les salariés pourront compter sur eux au cours des quatre prochaines années, comme l'équipe FO a pu compter sur les salariés pour ces élections. Nous les remercions encore une fois et leur confirmons que nous sommes conscients de la responsabilité qui est la nôtre de les représenter auprès des directions régionales et de la direction générale. Nous saurons nous en montrer dignes pour eux.

● **Eric Villecroze**, Secrétaire général et Coordonnateur FO groupe Sodexo

#SECTEUR LAITIER

UNE BELLE DYNAMIQUE DANS LE SECTEUR LAITIER, AVEC DES RÉSULTATS À LA CLÉ!

Dans les grands groupes du secteur laitier, les élections des CSE sont terminées et nous pouvons enfin faire le point. Les résultats consolidés de la représentativité sont tombés. Nous les avons lus et analysés: ils sont très bons dans l'ensemble pour la FGTA-FO.

Le constat est là, il y a une dynamique qui se met en place un peu partout, et pas seulement dans les grands groupes. D'année en année, la conférence laitière accueille de plus en plus de monde... L'INACS voit son nombre de stagiaires augmenter, le service juridique doit répondre à un nombre grandissant de questions, le service communication est de plus en plus sollicité, Ce sont bien là les preuves que la

machine est en route dans le secteur laitier et qu'elle n'est pas près de s'arrêter!

Quelques exemples d'implantations: Chez Alpro (Groupe Danone) à Molay-Littry; chez Lactalis, à Rognac, à Pontivy, à Lons-le-Saunier et Roquefort... Ce qui nous amène désormais en deuxième position des organisations syndicales du groupe Mayennais; chez Savencia, à Mauléon, Cerva, le Nouvion; chez Saint-Hubert, etc.

Il est certain que ces bons résultats auront un impact décisif sur notre poids en branche lors des prochaines négociations. Notre organisation sera en position de force pour défendre ses revendications en faveur des salariés du secteur, particulièrement dans l'important dossier de la fusion entre les branches des coopératives et industries laitières, où nous sommes mobilisés pour tirer les droits des salariés vers le haut.

Il n'est pas étonnant qu'avec cette volonté partagée d'aller toujours plus haut, les résultats soient au rendez-vous. La FGTA-FO adresse ses félicitations aux élus et militants pour le travail engagé par chacun dans ce secteur.

● **Alain Wanègue**, Secrétaire fédéral

#ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES FLUNCH

UNE NOUVELLE ÉQUIPE POUR UNE NOUVELLE DYNAMIQUE...

Flunch, enseigne de restauration bien connue en France, appartient au groupe Agapes Restauration, détenu par la famille Mulliez, mais indépendant des autres enseignes de « l'association familiale » (Auchan, Boulanger, Décathlon, Jules, Kiabi, Leroy Merlin, Norauto...).

Elle compte aujourd'hui 96 restaurants répartis sur tout le territoire, majoritairement au sein de centres commerciaux situés en périphérie des villes. En raison notamment de la pandémie du Covid, mais aussi d'une image vieillissante, l'enseigne a connu une période très difficile en 2021, avec une chute du chiffre d'affaires de 57 %... Avec pour conséquence la fermeture de 50 restaurants et la suppression de 1300 postes sur les 5000 salariés présents en 2019 (ils ne sont plus que 2900 aujourd'hui,

avec un turn-over important). Elle relève la tête depuis 2022, avec une nouvelle direction et une nouvelle stratégie visant à « transformer cette enseigne qui s'était paupérisée en une enseigne populaire, au sens noble du terme ».

Les salariés relèvent de la Convention Collective de la RCLS, restauration commerciale libre-service, qui est concernée par le rapprochement des branches. La FGTA-FO négocie pour la branche RCLS la nouvelle grille de salaires au profit des salariés.

Les élections des CSE chez Flunch se sont déroulées en novembre 2023. Le travail de terrain accompli par la déléguée syndicale centrale FO Aurore Franchomme et son équipe a permis de faire progresser la représentativité de notre organisation en la portant à 22.99 %.

La FGTA-FO remercie les salariés et sympathisants qui ont voté pour FO lors de ces élections professionnelles et félicite les nouveaux élus FO Flunch.

● Elsa Lacoffe, Secrétaire fédérale

#ÉLECTIONS AREAS CENTER PARCS

LES BONNS RÉSULTATS D'UNE ÉQUIPE MOBILISÉE

Les Center Parcs proposent en France sept lieux de villégiature, dans lesquels les familles peuvent louer des cottages et profiter de loisirs variés dans un vaste espace naturel. Il en existe aussi en Allemagne, en Belgique et aux Pays-Bas.

En France, la partie immobilière est gérée par le groupe Pierre et Vacances, et la partie restauration (restaurants, restauration rapide, boutique, livraison dans les cottages...) par Areas, un leader mondial de la restauration du monde des voyages et des loisirs, présent également sur les autoroutes, dans les gares et les aéroports...

Au sein des sept Center Parcs, Areas compte 970 salariés, dont le statut relève de la convention collective des

HCR. Les CSE de chaque implantation ont été réunis dans un seul CSE centralisé, dont les élections professionnelles se sont déroulées en novembre et décembre 2023.

L'équipe FO, menée par Christophe Boscher et Danièle Verdière, a obtenu 35,29 % de représentativité, face aux trois autres syndicats présents.

FO, représentatif dans les HCR, continue à œuvrer pour l'évolution de la convention collective et reste fortement mobilisé sur le terrain, aux côtés des équipes Areas Center Parcs.

La FGTA-FO félicite l'équipe FO pour son travail et remercie les salariés de leur confiance.

● Elsa Lacoffe, Secrétaire fédérale secteur HPA

CONTACT FO

Christophe Boscher

(Normandie)

christophe.boscher@areas.com



#SERVICES À LA PERSONNE

LA FGTA S'IMPLANTE (NON SANS DIFFICULTÉS) DANS LES ESAP

La représentativité de la FGTA-FO est actuellement de 14 % au sein de la branche des salariés des entreprises de services à la personne (ESAP). Il est complexe de s'implanter dans ce type d'entreprise, dans la mesure où nous n'avons pratiquement pas accès aux salariés, qui travaillent chez les particuliers bénéficiaires.

Pour autant, dans l'une des grandes entreprises du secteur, **Vitalliance**, où nous n'étions pas présents, nous avons pu déposer une liste, obtenir un poste de suppléante et mandater une RSS.

Nous avons également gagné les deux sièges chez **Velita**, une entreprise où, là non plus, nous n'étions pas représentés.

Chez **O2**, nous avons déposé une liste de six candidats (au lieu d'une seule candidate en 2019). Nous avons obtenu des sièges mais seulement 30 voix, preuve que nous devons encore travailler pour expliquer notre rôle aux salariés et les mobiliser.

Chez **APEF Asphodèles**, dès le premier tour nous avons obtenu trois sièges sur quatre.

Chez **A2micile**, nous avons également sauvé les meubles. Pour autant, notre représentativité reste très fragile nous avons donc besoin de faire évoluer notre présence, dans cette entreprise comme dans toutes celles de ce secteur. Comment ? Si chacun d'entre nous explique l'intérêt du rôle d'un délégué et notamment l'utilité de la présence de notre organisation dans ces entreprises, cela permettra de nous renforcer. Il faut en parler autour de nous, car il y a de grandes chances que nous connaissions des salariés qui travaillent dans une de ces entreprises.

Si c'est le cas pour vous, merci de leur demander de voter, de se mettre sur une liste FO... Pour être plus forts, nous devons, chaque fois que cela est possible, communiquer autour de nous.



● Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale

#AG DES USTA DE L'INDRE ET DE LA SARTHE

MOBILISATION GÉNÉRALE POUR LES ÉLECTIONS DE L'ANNÉE 2024

USTA DE L'INDRE

L'assemblée générale de l'USTA de l'Indre s'est déroulée le 7 février 2023 dans les locaux de l'UD de Châteauroux. Nous y avons reçu une vingtaine de camarades de plusieurs secteurs de la Fédération : Barilla, Carrefour (hypers, Market), pâtisserie industrielle, laiterie, fromagerie.

Cette AG a permis un échange avec les délégués sur les situations rencontrées dans leur entreprise. Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale, a évoqué :

- **Le guide Handicap**, réalisé par la Commission égalité de la Fédération, qui est en ligne sur le site de la FGTA-FO, pour accompagner les délégués dans leur négociation sur cette thématique,
- **L'INACS**, institut de formation qui propose de nouvelles formations et qui est au service des délégués de la Fédération avec possibilité de faire

venir un formateur dans les locaux de l'Union Départementale.

- **Les services de la Fédération** (communication/juridique) avec des équipes plus importantes en effectifs,
- **La Plateforme** Avantagespourtous.com : comment l'utiliser, comment s'inscrire.
- **Les perspectives 2024** avec les élections TPE/Chambres d'agriculture/CSE.

Stéphanie Prat-Eymeric a insisté sur l'importance capitale de déposer des listes dans tous les départements pour les élections aux Chambres d'agriculture,



qui entrent en compte dans le calcul de la représentativité nationale FO. L'USTA va se réunir régulièrement afin de travailler pour développer notre représentativité dans toutes les élections à venir. Enfin, les participants ont pu assister à une intervention détaillant l'action des partenaires de la Fédération au service des syndicats lors des expertises. La FGTA-FO remercie l'UD pour son accueil, et les délégués pour leur écoute et leur implication dans le développement de la représentativité et des adhésions.

USTA DE LA SARTHE

Stéphanie Prat Eymeric s'est rendue à l'UD FO 72 afin de relancer l'USTA. Elle a remercié les délégués présents qui souhaitent la remettre en place afin de travailler sur les

élections essentielles à venir en 2024.

Outre les élections CSE, qui sont d'une grande importance, les élections aux Chambres d'agriculture comptent pour beaucoup dans la représentativité de notre organisation, c'est pourquoi si trois secrétaires fédéraux ont été désignés pour prendre en charge ces élections, c'est aussi le travail de tous. Ce scrutin a lieu tous les 6 ans et si nous arrivons à déposer des listes dans tous les départements, nous aurons déjà gagné de la représentativité.

Du 25 novembre au 9 décembre 2024, auront lieu les élections pour les salariés des très petites entreprises (TPE) et des particuliers employeurs. Là aussi, la FGTA-FO met tous les moyens pour réussir et sollicite chaque structure locale.

Une dizaine de délégués étaient présents, ils ont pu remonter les

problématiques rencontrées en entreprise. Un point sur les différents piliers de la Plateforme Avantagespourtous.com a été fait (réductions, consultations juridiques gratuites, soutien scolaire, etc.). Pour rappel, afin de ne pas avoir de problème de connexion, il faut bien enregistrer le numéro d'adhérent 2024 FGTA-FO (composé de lettres et de chiffres), le numéro d'adhésion 2023 restant actif jusqu'au 31 mars 2024. Pour tout autre problème, nous recommandons d'envoyer un mail à contact@avantagespourtous.com.

Le nouveau bureau a été élu à l'unanimité des présents :

- Secrétaire: Martin Arnaud
- Secrétaire Adjoint: Erwan Poinçon
- Trésorière: Françoise Meunier
- Trésorier adjoint: Loïc Boyard
- Archiviste: Frédérique Villerot

La Fédération adresse ses félicitations à la nouvelle équipe.

● Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale

YOUEN LE NOXAÏC

« LA FGTA PREMIÈRE OS DU GROUPE ? J'Y CROIS ! »

Youen, 45 ans, travaille chez Suntory France Production, un groupe japonais qui rassemble les marques Orangina, Schweppes, Oasis, Canada Dry... et sous-traite Pepsi et Lipton en France. Le groupe dispose de quatre sites de production, à Donnery, Lyon, Avignon et La Courneuve, un établissement comptant 122 salariés, où Youen exerce le métier de siropier. Auparavant, il a travaillé chez Peugeot, a repris des études à 29 ans et obtenu un BEP industrie chimique, traitement des eaux. Après plusieurs CDD de remplacement, notamment chez Sanofi, il entre en janvier 2015 dans l'établissement Orangina de La Courneuve.

A son arrivée, avec deux syndicats majoritaires, CGT et CFDT et « rien au milieu », il se rend compte que les salariés ne sont pas représentés comme ils le souhaiteraient. Au bout de cinq mois, la CFDT lui propose le siège de secrétaire du CHSCT, qu'il accepte, pour « mettre le pied dans le syndicalisme de l'usine ».

« À l'époque, FO n'était pas présente dans le groupe. En 2016, je me suis rapproché de Reza Paichan, secrétaire de l'UD FO 93, pour discuter de la création de FO chez Orangina La Courneuve. Ce qui m'a donné envie d'aller chez FO, c'est l'indépendance qu'on peut avoir, mais aussi les valeurs, que j'apprécie toujours aujourd'hui dans ce syndicat. J'ai construit une première liste en 2019. La majorité s'est jouée à quelques

voix, mais on ne l'a pas obtenue. Face à nous, certains nous regardaient comme la peste... Durant ce mandat, avec trois sièges sur huit, nous avons renouvelé quasiment toute l'équipe avec des nouveaux venus motivés. Finalement, aux dernières élections, on a obtenu 80 % du premier collège et pris 4 des 5 sièges, alors qu'il y avait 5 listes présentes, et 25 % au second collège. La CGT, qui était majoritaire au mandat précédent et la CFDT qui avait tenté une percée à ce dernier scrutin, ont disparu. Il reste FO, majoritaire, la CGC chez les cadres, et la CFDT qui a sauvé un siège au premier collège et un au second, de justesse.

Malgré tout ce travail, nous ne sommes pas représentatifs au niveau groupe. Mais les relations font qu'avec les autres syndicats, on se retrouve invités régulièrement à la table des négociations. Parce qu'ils savent qu'on a un impact important à la Courneuve. Maintenant j'ai une bonne équipe, je peux déléguer, donner du temps à la FGTA, qui m'a permis de faire partie de la CCPNI, et de participer à la négociation collective de la branche. On a fait des formations de l'INACS: secrétaire, trésorier et CSE, et bientôt la formation CSSCT.

En 2019, je ne savais même pas que la FGTA existait. Mes contacts avec Laurent Rescanières nous ont permis d'avancer énormément. La FGTA est un grand appui pour nous, elle nous permet d'entrer dans la branche, de rencontrer nos collègues de Coca-Cola, et d'autres groupes concurrents. J'ai beaucoup appris sur les métiers, les classifications, les accords que certains ont pu obtenir dans la branche et qui peuvent intéresser notre établissement.

Depuis que je suis ici, le groupe japonais a investi 40 millions d'euros sur le site, qui a été refait complètement. Cela nous a permis d'avoir une meilleure production et de meilleures conditions de travail. Ils ont mis en place la journée



anniversaire, un bon intéressement, qui correspond à environ 15 % du salaire annuel, une prime de vacances, une prime de partage des valeurs et des accords QVT... Il n'y a pas eu de PSE, ni de plan de licenciement, on a toujours eu des accords. Le dialogue social est bon, même avec la direction générale, il est correct, courtois.

Cette année, on a fait une bonne NAO: 4,2 % d'augmentation de salaire, après 6,5 % en 2022, une augmentation de la prime d'équipe, une prise en charge du panier-repas sur l'après-midi. Mon objectif, c'est de gagner la représentativité, et bien davantage, au niveau du groupe: FO sera bientôt représenté à Lyon, sur le site de Meyzieu... Je veux que la FGTA soit présente sur les quatre établissements, qu'elle devienne la première organisation syndicale du groupe. C'est possible, puisque ça a marché à La Courneuve! »

Propos recueillis par Olivier Grenot

GILLES GARNES

UN MILITANT ANIMÉ D'HUMANISME

Fils d'un ouvrier du bâtiment immigré espagnol et d'une mère issue du monde agricole, cuisinier de profession, Gilles Garnes a accompli toute sa vie professionnelle et syndicale au sein du groupe de restauration collective Elior. En janvier 2024, celui qui fut délégué central et national FO de la branche restauration du groupe a fait valoir ses droits à la retraite et par là même passé le flambeau syndical.

Regard sur le parcours d'un militant humble et dévoué, heureux au soir de sa vie active d'avoir œuvré à plus de justice et contribué en toute humilité au mieux-être de ses compagnons de travail.

« J'ai participé en 1991 à la constitution du syndicat FO à la Générale de Restauration, devenue Elior. À l'époque, je n'imaginai pas qu'un jour je succéderais à mes mentors Bernard Labi et Jean-Marie Martin, militants FO émérites. Militier est un acte citoyen. Et aujourd'hui je peux dire que j'ai vécu une belle histoire riche d'enseignements sur la nature humaine. Durant mon engagement à FO, je me suis attaché à structurer le syndicat, à maintenir la cohésion de l'équipe et à prêter assistance aux adhérents, fidèle en cela à mes racines familiales. Avec l'équipe FO, j'ai mené de grands chantiers, notamment les négociations des lois Aubry sur la réduction du temps de travail en 1999. Et aussi la sortie du Covid - dramatique pour l'emploi - et la mise en place d'un PSE et d'une APLD en 2021 dans le secteur restauration. Ce fut difficile et pénible. J'ai toujours pensé que

militier syndicalement était un acte d'humanisme et que cela ne pouvait s'exercer qu'avec passion. Il est essentiel de vivre le ressenti de l'adhérent et de « faire corps » avec lui.

ÊTRE PASSIONNÉ ET NE JAMAIS DÉSESÉRER

Militier n'est pas un long fleuve tranquille. On prend des coups. Mais il faut toujours garder foi dans ce qu'on entreprend, sans cesse inspirer confiance et mener ses mandants dans la bonne direction. Il faut être tenace et ne jamais désespérer. Donc, entretenir le dialogue plutôt que d'animer des conflits stériles. J'ai appris beaucoup des autres et pris un réel bonheur à croiser et assister des gens de tous bords. J'ai exercé également le mandat de conseiller prud'homme. Je fus président de l'institution par alternance. Au-delà de rendre justice, dans cette instance dont j'avais expérimenté l'intérêt au début de ma vie professionnelle accompagné de mon père, j'ai compris combien l'humain prenait tout son sens. Un temps fort de mon engagement syndical qui m'a aussi permis

d'appréhender la condition sociale hors les murs de l'entreprise. Au sein de la « maison FO » j'étais à ma place. J'y ai grandi et évolué dans les valeurs prônées par André Bergeron, secrétaire général de la Confédération de 1963 à 1989. Celui qu'on appelait « le père tranquille du syndicalisme » a assurément forgé ma conception du syndicalisme réformiste.

J'ai trouvé à la FGTA, à travers ses services et au contact des secrétaires fédéraux, tout le soutien que j'étais en droit d'espérer. Je les en remercie. Je remercie aussi mon épouse, qui a vécu par procuration et avec une grande patience mon activité syndicale. FO demeure toujours bien implanté chez Elior. Dans un contexte économique difficile empreint de fusions absorptions, la passation est difficile, mais j'ai confiance en l'équipe qui me succède. Les militants aux commandes sont compétents et le navire FO navigue dans la bonne direction ».

Propos recueillis par Daniel Lesage



MÉRITA RENGEL FO RAFLE LA MISE CHEZ LACTALIS LONS-LE-SAUNIER

Lors des élections des représentants du personnel chez Lactalis à Lons-le-Saunier (39), le syndicat FO récemment créé dans l'établissement de 300 salariés, gagne sept sièges sur neuf. Par là même FO élimine et réduit à la portion congrue les deux syndicats « historiques » concurrents, et conforte sa représentativité au niveau de l'entreprise.

« **D**e toute évidence les listes FO répondaient à l'attente des personnels » se réjouit - moment d'étonnement électoral passé - Mérita Rengel, la jeune déléguée syndicale FO dissidente de la CFDT et instigatrice, avec d'autres, de la création du syndicat FO à Lons-le-Saunier. Forte du soutien du personnel de l'établissement, Mérita, magasinère en maintenance, entend bien s'investir pleinement dans sa mission de représentante du personnel: « Je travaille à mi-temps, je n'ai plus de contraintes familiales, je dispose donc de temps libre à consacrer aux autres et à m'investir pleinement dans l'accomplissement du mandat qui m'a été confié ». En privé, la discrète syndicaliste n'en fait pas mystère: « J'ai toujours été attentive aux autres. Cet engagement arrive au bon moment. Libérée d'obligations astreignantes, j'entends bien m'y adonner avec enthousiasme. Je vais prendre le taureau par les cornes.

Cela va me faire du bien! ». Ne nous y trompons pas: Mérita n'a rien d'une agitatrice. Elle aime le contact direct et dit les choses à sa manière et privilégie en toutes circonstances la négociation afin de répondre au mieux à l'attente des salariés. « Nous sommes tous différents. Cela implique d'être constamment à l'écoute des uns et des autres. Écouter pour mieux agir, me semble essentiel! » sourit la déléguée syndicale. Mérita n'entend pas se reposer sur ses lauriers. D'ores et déjà, avec le concours de la FGTA-FO, elle a pris ses dispositions pour accroître ses connaissances économiques et sociales et se perfectionner en matière de communication. Par ailleurs, en véritable animatrice, elle organise des réunions afin d'assurer la cohésion de l'équipe et la structurer dans l'intérêt bien senti des personnels qui ont témoigné leur confiance aux représentants FO.

Propos recueillis par Daniel Lesage



RETROUVEZ LES GUIDES FGTA-FO DES DROITS DES SALARIÉS

SUR WWW.FGTAFO.FR,
RUBRIQUE **VOS SERVICES/
OUTILS DE COMMUNICATION**,
OU SCANNEZ CE **QR CODE**





Engagés pour l'autonomie !

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.



#SALON INTERNATIONAL DE L'AGRICULTURE 2024

LA FGTA-FO INFORME ET REVENDIQUE!

En cette année décisive pour la représentation des salariés, la FGTA-FO poursuit plus que jamais son travail d'information et de défense

des salariés. En pleine crise agricole et dans la perspective des élections aux Chambres d'agriculture, il était donc indispensable pour

la Fédération d'être présente une nouvelle fois au Salon International de l'Agriculture 2024.

Les secrétaires fédéraux et délégués des syndicats de l'agriculture et de l'agroalimentaire se sont relayés du 25 février au 3 mars sur le stand fédéral pour rencontrer les salariés et acteurs des filières de la production et de la coopération agricoles.





SENSIBILISER LES VISITEURS AUX ENJEUX DES ÉLECTIONS AINSI QU'AU RÔLE DES SYNDICATS

INFORMATION ET DÉVELOPPEMENT

Afin de renseigner les salariés sur leurs droits, la FGTA-FO a édité des guides des droits des salariés de la production agricole, des activités hippiques et du paysage. Ces guides ont été largement diffusés au Salon avec, en complément, les guides des autres secteurs et guides interprofessionnels comme ceux relatifs au handicap ou à l'encadrement. L'ensemble de ces guides, régulièrement mis à jour, sont disponibles en téléchargement sur le site www.fgtafo.fr.

fr, rubrique outils de communication > guides des salariés.

Pour sensibiliser les visiteurs à l'enjeu des élections aux Chambres d'agriculture, la FGTA-FO a produit une vidéo et des notices d'information. Les Chambres d'agriculture sont des organes consulaires

chargés de représenter les intérêts du monde agricole auprès des instances publiques et européennes. Elles assurent aussi une mission de conseil auprès des entreprises, des collectivités, instances professionnelles... Les membres des Chambres d'agriculture sont élus par 3 millions ▶



de salariés du secteur agricole et 50 000 groupements professionnels tous les 6 ans. La présence de FO au sein des Chambres d'agriculture est très importante. Ces élections servent au calcul de la représentativité des organisations syndicales.

Plus que jamais, FO doit sortir renforcé de ces élections afin que nos représentants puissent négocier sur les territoires et nationalement les CCN. Pour devenir candidat(e), trois secrétaires fédéraux sont à votre disposition.

Contactez-les :

- richard.roze@fgta-fo.org
- guillaume.tramcourt@fgta-fo.org
- pascal.saeyvoet@fgta-fo.org.

La FGTA-FO a édité des flyers à destination des 95 unions départementales FO pour la recherche de candidats. Ce flyer reprend les enjeux des élections aux Chambres d'agriculture et le périmètre des CCN cibles, ainsi que les relais des référents régionaux.

Enfin, pour s'adresser à l'ensemble des partenaires et interlocuteurs sociaux des branches couvertes par la Fédération, la FGTA-FO a organisé un cocktail sur son stand, en collaboration avec les apprentis des métiers du bouche du CEPROC. Plus de 200 participants ont répondu

à l'invitation à ce cocktail qui s'est déroulé en présence de Frédéric Souillot, Secrétaire général de FO.

DES AIDES, OUI, MAIS SOUS CONDITIONS SOCIALES

À l'issue du SIA 2024, la FGTA-FO a adressé, en lien avec la Confédération, un courrier au ministère de l'Agriculture pour demander un entretien sur les revendications portées par notre Fédération.

Effectivement, pour répondre à la crise agricole qui a vu une forte mobilisation des agriculteurs à travers le pays et aura marqué le premier jour du Salon, le gouvernement a annoncé plusieurs mesures dont :

- L'allègement des cotisations (150 millions d'euros)
- Le prolongement du dispositif TO-DE (exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale sur les bas salaires) qui serait pérennisé et renforcé pour 2024.

Toutes ces annonces nous inquiètent fortement, car elles seront versées une fois de plus sans contrepartie sociale pour les salariés des professions agricoles.

Le secteur connaît des difficultés de recrutement structurelles avec 14 % d'emplois non pourvus en 2023,

permanents comme saisonniers, et un impact sur l'activité des exploitations. Ce manque d'attractivité s'explique en partie par les bas salaires et les mauvaises conditions de travail du secteur. Pour rappel, le montant de la PAC est de 300 milliards d'euros pour la période 2023-2027, et la France en est bénéficiaire à hauteur de 33,1 %. L'Union européenne teste actuellement en Italie et en Espagne un dispositif de contrôle pour vérifier que les entreprises respectent des critères sociaux (emploi, salaires, conditions de travail) en contrepartie du versement des aides.

À l'horizon 2025, cette conditionnalité sociale sera élargie à l'ensemble des États membres de l'UE.

La FGTA-FO revendique que les aides financières annoncées par le gouvernement soient elles aussi soumises à une conditionnalité sociale.

Les salariés de l'agriculture, y compris les saisonniers, doivent pouvoir vivre décemment de leur travail, essentiel pour nourrir la population. C'est le message porté par la FGTA-FO tout au long du Salon et qui sera repris dans toutes les instances où siègent les représentants de la Fédération afin de faire entendre la voix des salariés.

● Alexandre Rault, responsable de la communication



#COOP BÉTAIL ET VIANDE

ÉCHEC DES NÉGOCIATIONS DE SALAIRES

Une CPPNI (instance de négociation de branche) a eu lieu le 30 janvier 2024 à la Coopération, avec notamment à l'ordre du jour le point « *Ouverture des négociations relatives à la revalorisation des minimas conventionnels pour 2024* ».

D'entrée, la délégation patronale a fait un point pessimiste sur la situation économique du secteur, citant notamment :

- Les charges qui explosent,
- L'inflation,
- Le contexte environnemental complexe pour les entreprises,
- La décapitalisation des cheptels (moins d'abattage),
- La situation qui continue à se dégrader...

FO a bien entendu réagi en mettant en exergue la situation des salariés, qui ont été impactés par les 4,9 % d'inflation de l'année 2023 alors que la dernière augmentation des minima de branche datait du mois de février 2023. Et en faisant part du fait que dernière augmentation du Smic a eu pour conséquence de faire passer au-dessous de ce seuil les trois échelons du niveau 1 de la grille.

Lors du tour de table, FO a donc revendiqué 5 % d'augmentation sur

l'ensemble de la grille. Après une suspension de séance à la demande de la délégation patronale, celle-ci a rouvert la séance en hésitant à faire une proposition, tant le décalage avec les revendications des organisations syndicales étaient en discordance. Les employeurs ont néanmoins fait l'unique proposition suivante: + 5 € sur le niveau 1 par rapport au Smic, + 10 € sur le niveau 2, + 23 € pour le reste des ouvriers et employés, + 20 € sur AMTS, +10 € pour les cadres au 1^{er} mars 2024.

À la suite de cette proposition, que l'on peut qualifier de « ridicule » compte tenu de l'inflation et de l'engagement des salariés au quotidien, toutes les organisations présentes ont demandé à la délégation patronale de revenir avec une autre proposition pour une réunion programmée le 13 février.

Nous avons eu un retour par mail du secrétariat de branche, daté du

7 février qui nous informait que :

« *Dans le cadre d'une commission employeur, il a été décidé de ne pas faire de proposition supplémentaire dans le cadre des négociations salariales en cours et de ne pas faire de recommandation à défaut d'accord. Par conséquent, nous vous proposons d'annuler la CPPNI Bétail et Viande qui devait se tenir le 13 février prochain.* »

Les employeurs n'ont plus rien à nous dire! Face à cette situation que nous avons anticipée avec les autres organisations syndicales, un courrier en intersyndicale devrait être rédigé pour informer le ministère du Travail et celui de l'Agriculture de la dégradation des négociations de salaires dans la branche, et d'une manière plus générale de la dégradation du dialogue social.

● Richard Roze, Secrétaire fédéral

#HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

LES SALAIRES, GAGES D'ATTRACTIVITÉ, SONT REVALORISÉS

L'accord salarial dans le secteur de l'hôtellerie de plein air a été signé le 18 janvier 2024 par la FGTA-FO.

Ce secteur a pour particularité une activité essentiellement saisonnière: les campings ferment leurs portes, pour la majeure partie d'entre eux, à l'automne de chaque année, et c'est dans ce contexte de travail qu'un nombre important de contrats saisonniers viennent gonfler les effectifs annuels.

L'attractivité du secteur doit rester un facteur essentiel de maintien de

l'activité et, en l'occurrence, le salaire en est un élément incontournable. C'est pourquoi les négociations aboutissent très souvent à l'obtention de signatures.

La grille de salaire que nous avons signée est revalorisée et amène le premier niveau (niveau 100) à 1800,86 € brut pour 151,67 heures par mois. À cela vient s'ajouter une augmentation des coefficients (dès le niveau 105)

avec une augmentation du point, fixé dans un premier temps à 5,39 €, puis à 5,44 € à partir du mois d'octobre 2024. Par ailleurs, la branche est également engagée sur les travaux de classification, qui permettront au secteur de positionner les nouveaux métiers et d'engager une réflexion sur le nombre important d'échelons.

● Elsa Lacoffe, Secrétaire fédérale secteur HPA

#MAREYAGE

LES RAISONS DE LA CRISE PROFONDE DU SECTEUR

Avec 433 entreprises pour 7 700 salariés et représentant plus de 70 % des volumes de produits de la pêche débarqués sous les criées du littoral métropolitain, le secteur en assure l'écoulement quotidien auprès des grossistes, restaurateurs, détaillants, ainsi qu'à l'export.

Confrontées depuis 2020 à une succession exceptionnelle de crises (Covid-19, Brexit, quotas de soles), les entreprises de mareyage étaient jusqu'à peu parvenues à préserver une certaine rentabilité, en dépit de leur fragilité structurelle, grâce notamment aux différents dispositifs de soutien transversaux mis en place par l'État (activité partielle). Face à la nouvelle série de difficultés rencontrées depuis l'invasion de l'Ukraine par la Russie, l'activité des opérateurs est néanmoins de nouveau mise à mal et est confrontée depuis le premier semestre 2022 à une hausse généralisée de ses charges (énergie, transport, emballages). Dans ce

contexte, la mise en place du Plan d'Accompagnement Individuel Brexit (sortie de 90 navires de pêche) apparaît comme nouvelle épreuve, menaçant directement la pérennité de nombreuses structures à court terme.

Le chiffre d'affaires moyen des entreprises de mareyage annonce un faible niveau de rentabilité, près de trois fois inférieur à celui de l'industrie agroalimentaire.

Pourtant, détentrices d'un important savoir-faire autour des produits de la mer (découpes, filetage, conditionnement.), les entreprises acheteuses en criée valorisent ainsi annuellement 150 000 tonnes de produits de la pêche des navires français, soit près

de 70 % du CA des halles à marée.

Le secteur du mareyage traverse actuellement une crise profonde, liée à la succession inédite d'aléas auxquels il a été confronté ces dernières années. Le dernier baromètre socio-économique du secteur, réalisé par la Banque de France, rapportait ainsi que près 30 % des entreprises étaient déficitaires en 2022.

La FGTA-FO apporte tout son soutien à l'ensemble des salariés du secteur et veillera que cette situation n'impacte pas l'emploi, les conditions de travail et le pouvoir d'achat.

● Cyril Boulay, Permanent fédéral



#COMMERCE DE GROS

AMÉLIORATION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE POUR LES SALARIÉS NON-CADRES

En janvier 2010, un régime de prévoyance « Incapacité de travail, invalidité et décès », collectif et obligatoire avait été négocié dans la branche pour les salariés non-cadre. Ce régime applicable depuis le 1^{er} avril 2011 a évolué en 2023 grâce à la mise en place de nouvelles garanties minima conventionnelles et l'amélioration de certaines garanties existantes.

Ces nouvelles dispositions seront applicables à la date d'entrée en vigueur de l'accord du 23 octobre 2023 relatif au régime de prévoyance collective pour les salariés non-cadres de la convention collective du commerce de gros, soit à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension

au journal Officiel et au plus tôt le 1^{er} juillet 2024.

Le nouvel accord couvre, sans condition d'ancienneté, les salariés non-cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Ainsi, le nouveau régime tend à :

- Introduire une rente éducation dans les garanties de base obligatoires.

- Revaloriser la garantie invalidité.

- Introduire une allocation « frais d'obsèques » en cas de décès du salarié ou des enfants à charge du salarié.

Les salariés en cours d'indemnisation et voyant leur état pathologique évoluer bénéficieront également de l'application des nouvelles garanties. Ainsi, indépendamment de la date de l'arrêt de



travail du salarié, les nouvelles garanties s'appliqueront :

- En cas de décès du salarié en incapacité et/ou en invalidité,
- En cas de passage en invalidité pour un salarié déjà en incapacité,
- En cas de passage d'une invalidité 1^{re} catégorie en invalidité 2^e ou 3^e catégorie.

Portabilité des garanties : les salariés couverts par le nouveau régime bénéficieront, sans contrepartie de cotisation, du maintien temporaire de la couverture collective du régime complémentaire de prévoyance en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien des garanties de prévoyance au bénéfice de l'ancien salarié correspond à celles en vigueur dans l'entreprise; le mécanisme de portabilité étant financé par mutualisation. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois. L'employeur signalera le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et devra informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail du salarié.

La FGTA-FO vous tiendra informé dès l'entrée en vigueur du nouvel accord et donc des nouvelles garanties.

● Angélique Bruneau, Secrétaire générale adjointe

#COMMISSION ÉGALITÉ

UN GUIDE HANDICAP POUR ACCOMPAGNER LES ÉQUIPES DANS LA NÉGOCIATION D'ACCORDS

Dans le contexte actuel, notre engagement au service de nos militants se traduit par la fourniture de documents et de guides, très utiles pour vous accompagner dans vos négociations et obtenir des accords.

La FGTA-FO dispose d'une Commission Égalité femme-homme, constituée de Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale, Rabah Dahmani (ID Verde), Patricia Bec (Carrefour Market), Cyril Herbin (Coca-Cola, Référent Handicap FGTA-FO), Fabienne Chevreau (Casino), Jean Marc Delpy (Nutrition & Santé), Patricia Saunier (Euro-Raulet), Florent Garcia (UD FO 36) et Moïsette Techer (USTA 93).

Lors de sa première réunion, la commission a décidé de faire évoluer les thématiques abordées, sachant que l'égalité, en son sens large, ne doit pas se limiter à l'égalité femme-homme.

Dans sa résolution, le Comité National Fédéral (CNF) d'octobre 2023 a soutenu les travaux entamés par la Commission Égalité pour mettre à la disposition des syndicats les outils nécessaires à la lutte contre toutes les inégalités professionnelles, principalement celles qui concernent les femmes ou les salariés en situation de handicap.

Le CNF soutient également toutes les initiatives de la Commission Égalité qui pourront conduire, par la négociation collective, à la reconnaissance et à l'amélioration du statut des salariés aidants.

La première phase de travail de la commission a donc été consacrée aux personnes en situation de handicap, et a

conçu un guide numérique dédié, dans lequel vous trouverez :

- Les informations dont vous avez besoin pour commencer une négociation,
- Des pistes de revendications dans un document séparé.

Pour télécharger le guide, rendez-vous sur le site www.fgtafo.fr, rubrique Vos services/Outils de communication/Guide des salariés, ou scannez ce QR Code.



● La Commission égalité FGTA-FO



Afin d'alimenter le partage de bonnes pratiques, notamment sur les avantages négociés et obtenus, les délégués sont invités à faire parvenir leurs accords handicap / aides aux aidants et égalité à stephanie.eymeric@fgta-fo.org

#COOPÉRATIVES DE CONSOMMATEURS

NOUVEL ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

La FGTA-FO et les autres organisations syndicales représentatives, ainsi que la Fédération Nationale des Coopératives de Consommateurs ont convenu de la nécessité de promouvoir l'égalité professionnelle au sein des entreprises de la branche. Le dernier accord sur le sujet datant de 2016, un nouvel accord, négocié et signé en décembre 2023 par la FGTA-FO, traite de ce principe autour des thématiques de l'embauche, de l'organisation du travail, des conditions de travail et du déroulement de carrière.

La négociation de l'accord a pris en compte les constats de l'Observatoire de la branche, à savoir une forte majorité de femmes dans les effectifs: sur les 4246 salariés du secteur, 62 % sont des femmes.

L'accord a pour objectif de définir des axes permettant de supprimer les écarts entre femmes et hommes, en termes d'emploi, de progression et de salaire, dans les coopératives de consommateurs. Ainsi, lorsque des différences objectives existent entre les sexes, l'accord doit permettre de rechercher les moyens de les supprimer ou d'en atténuer les effets par des politiques ou des organisations adaptées. L'objectif de l'accord est essentiellement d'agir sur chacun de ces aspects afin de supprimer les inégalités et de contribuer à une véritable égalité.

Les interlocuteurs sociaux se sont accordés sur le fait que les facteurs

d'inégalités sont à la fois le résultat de pratiques qu'il faut améliorer, mais aussi de stéréotypes et de croyances qu'il faut faire évoluer.

La branche des coopératives de consommateurs, consciente des axes d'amélioration et des freins à l'égalité professionnelle, a choisi lors de cette négociation d'aborder de manière prioritaire les domaines suivants:

- Le recrutement et le déroulement de carrière.
- La formation, l'insertion professionnelle et l'égalité des parcours.
- L'égalité salariale, les classifications et la mixité des emplois.
- L'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Notons que les risques psychosociaux et les contraintes particulières des managers dans le cadre d'organisations de travail hybrides doivent

être pris en compte et analysés tout particulièrement pour les femmes, qui peuvent cumuler les contraintes (temps partiel, maternité...).

Cet accord sert ainsi de base à une réflexion sur les représentations et améliorations éventuelles destinées à favoriser la mixité professionnelle.

Les accords et le plan d'action établis dans les entreprises doivent comporter des indicateurs de suivi et prévoir des objectifs chiffrés d'amélioration.

C'est au vu de ces objectifs et indicateurs de suivi que doivent être analysées les pratiques de l'entreprise, afin, le cas échéant, de pouvoir rechercher de nouvelles mesures ou indicateurs si celles prévues s'avéraient à l'usage inefficaces ou non pertinentes.

● Angélique Bruneau, Secrétaire générale adjointe

#CASINO

OBTENIR ENFIN UN VÉRITABLE VOLET SOCIAL!

Malgré les promesses de maintien de l'activité et des emplois, le projet de reprise de Casino vire à la grande braderie sans que jamais le sort des salariés ne soit évoqué.

Avec le soutien de la FGTA-FO, le SNTA FO Casino, organisation syndicale majoritaire dans le groupe, a multiplié

les initiatives pour que les 50 000 salariés soient enfin entendus: organisation d'une intersyndicale, rendez-vous avec les pouvoirs publics, mobilisation aux sièges de Saint-Étienne et Vitry-sur-Seine, rencontres avec les entrepreneurs, proposition de l'intégration d'une clause sociale pour les salariés repris par d'autres enseignes, etc.

Début mars, c'est un levier supplémentaire qui a été activé. Les membres du

CSEC de la société Distribution Casino France (DCF), qui emploie aujourd'hui 18 000 des 50 000 salariés de Casino, ont interjeté appel de la décision du tribunal de commerce de Paris de valider le plan de sauvegarde accélérée. L'objectif? Qu'enfin soit validé un plan qui comprenne un véritable volet social.

Convoquant une conférence de presse, les membres du CSESC et leurs avocats ont justifié leur décision point par point:

CHEZ CANDIA, LES SECRETS DU SUCCÈS FO AUPRÈS DE LA FORCE DE VENTE

Christophe Girault est DSC FO chez Candia, une marque du groupe Sodiaal, première coopérative laitière française, qui regroupe également les marques Yoplait, Entremont, Petits filous... Comme la plupart des entreprises du secteur, Candia connaît depuis quelques années et notamment depuis la fin du Covid, des baisses de volumes liées à la déconsommation laitière dans notre pays. Cette situation, aggravée par celle des producteurs, qui ont vu leurs revenus baisser et la relève se tarir, a conduit à une réduction de leur nombre et donc de la ressource.

Candia compte 1600 salariés et collecte 4,7 milliards de litres de lait par an auprès de 18 000 éleveurs. Les 300 salariés du siège, majoritairement cadres et agents de maîtrise, sont répartis entre la direction et le marketing à Paris et à Lyon, et la force de vente, disséminée dans tout le pays. Compte tenu du contexte tendu, Candia a connu en 2022 un PSE et la fermeture d'une usine à Campbon. La FGTA-FO, menée par Christophe Girault et Laurent Rescanières, s'est battue pour défendre un maximum d'emplois, trouver des solutions et limiter le nombre de licenciements secs.

C'est sans doute à la suite de cette mobilisation que les élections professionnelles de novembre 2022 ont

permis d'obtenir un résultat exceptionnel pour FO : 76 % des suffrages au deuxième collège et 12 % au troisième. Aujourd'hui avec plus de 60 cartes, près de 70 % de la force de vente est encartée FO, avec un élu dans chaque équipe. Chef de secteur, Christophe a su regrouper, par une communication permanente et efficace, une force de vente composée de salariés souvent isolés dans leurs régions respectives. Il a su créer des liens, par un maillage interrégional, à travers des réunions régulières et de fréquents échanges par téléphone et par visio, pour informer régulièrement sur les actions, les négociations en cours et l'actualité FO. « 80 % de notre job, c'est de la communication, et 20 % de la technique », explique-t-il.



Les équipes sont présentes en nombre aux conférences laitières organisées par la Fédération, une vingtaine de délégués Sodiaal à la dernière conférence, par exemple. Par ailleurs, des salariés de sites de la coopérative qui ne sont pas assez importants pour faire un syndicat, comme Clermont-Ferrand, Saint-Étienne ou Sodiaal International, prennent désormais leurs cartes auprès de celui du siège.

La campagne des prochaines élections, prévues en 2026, est déjà lancée, avec pour objectifs de collecter toujours plus de cartes et de poursuivre les actions de communication en soutien des salariés dans toute la France.

● Olivier Grenot



Mohamed Benmahioul (SNTA FO Casino),
Angélique Bruneau (Secrétaire générale-adjointe FGTA-FO),
Alida Mélizi (SNTA FO Casino)

« Contrairement à ce que prévoit la loi en matière de sauvegarde accélérée, ce plan de sauvegarde accélérée ne contient pas de volet social :

- Il ne donne aucune indication sur le nombre de licenciements qui seront effectués au sein de l'activité restante de Casino,
- Il ne prévoit pas d'efforts de reclassement,
- Ni le chiffrage des indemnités légales et supra légales de licenciement.

Les instances représentatives du personnel n'ont été ni informées ni consultées sur ces points préalablement au

jugement arrêtant le plan. Des délits d'entraves ont été commis. Ce plan est aussi contraire à la loi car il n'assure pas la pérennité et la viabilité du groupe et il n'est pas le projet de plan élaboré en conciliation. Les engagements pris par la direction et le Consortium au cours de la procédure devant le tribunal pour les salariés sont très insuffisants. »

Les salariés peuvent compter sur la FGTA-FO et le SNTA FO Casino pour continuer de défendre leurs intérêts et les informer de l'avancement du dossier.

● Alexandre Rault, responsable de la communication

Quelles actions pour prémunir les salariés des RPS ?

La direction annonce une réorganisation et des licenciements, que faire ?

Je veux mieux appréhender les politiques d'emploi et de rémunérations de mon entreprise...

Elu au CSE, j'ai besoin de formations...

J'ai besoin de faire expertiser les comptes de mon CSE...



axiaconsultants

L'expertise au cœur du dialogue social

Société d'expertise et de formation au service exclusif des CSE et des représentants du personnel

Contactez nous :

Tél. 01 34 58 26 60

Fax 01 34 58 26 69

www.axia-consultants.com

axia@axia-consultants.com

Vos attentes

- Besoins de formations
- Comprendre les enjeux économiques
- Répondre aux enjeux de santé au travail
- Gérer les budgets du CSE

Vos droits

Vous pouvez recourir à un expert pris en charge par l'employeur ou par le budget de fonctionnement dans les circonstances suivantes :

- Formations CSE
- Examen de la situation économique de l'entreprise
- Analyse des conditions de travail
- Etablissement des comptes du CSE

Notre approche

- Des expertises et formations "sur mesures"
- La pluridisciplinarité pour répondre à l'ensemble des préoccupations des élus du CSE
- Une présentation pédagogique de nos supports de formation et rapports

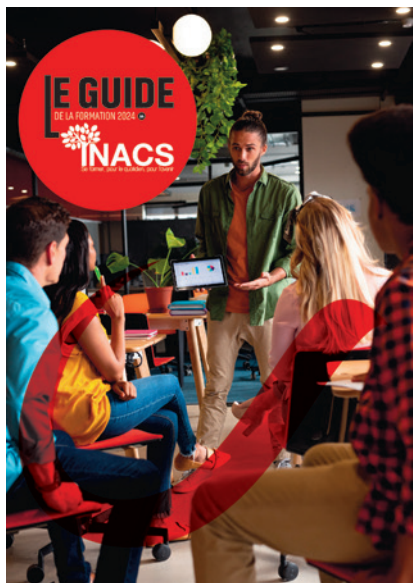
Nos services

- Expertises économiques et sociales
- Expertises santé et conditions de travail
- Gestion comptable des budgets CSE
- Formations des élus CSE : rôle économique des élus, santé et conditions de travail, gestion des budgets

Interventions dans toute la France

INACS : TOUJOURS PLUS DE FORMATIONS ADAPTÉES AUX BESOINS DES SYNDICATS

Afin de vous permettre d'accomplir au mieux votre mandat, votre organisme de formation fait en sorte de vous proposer des stages plus nombreux et plus exhaustifs. Nous vous présentons ici trois exemples de nouvelles formations destinées à enrichir les compétences des élus amenés à négocier en branche ou dans leur entreprise.



LA PROTECTION SOCIALE

En une seule journée, vous allez acquérir tous les principes essentiels de la lecture des comptes, en particulier en ce qui concerne les principaux risques couverts :

- Frais de santé
- Gestion des contrats
- Prévoyance
- Reporting statistique
- Obligations de l'assureur et risques associés...

Les dates des formations « protection sociale » en 2024 sont les suivantes :

jeudi 23 mai, mercredi 12 juin 2024, jeudi 12 septembre 2024, jeudi 17 octobre 2024, jeudi 14 novembre 2024.

LA DÉSIGNATION DU RSS

Afin d'accentuer notre développement dans les entreprises, nous vous proposons également des formations consacrées au RSS (représentant de section syndicale). Quelques notions à savoir avant de vous inscrire :

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le syndicat non représentatif qui a constitué une section syndicale peut désigner un membre titulaire de la délégation du personnel au comité social et économique en tant que RSS.
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés (depuis 12 mois consécutifs), tout syndicat non représentatif dans l'entreprise ou l'établissement qui a constitué une section syndicale peut désigner le salarié de son choix en tant que représentant de ladite section syndicale.
- Pour être désigné RSS, le salarié doit remplir les mêmes conditions qu'un délégué syndical. Son mandat est attribué au maximum pour la durée restant à courir avant les prochaines élections professionnelles. À l'issue de ces élections, si le syndicat acquiert la qualité de syndicat représentatif dans l'entreprise, le mandat de représentant de la section syndicale n'a plus lieu d'être. Il peut alors désigner un délégué syndical.

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Une entreprise a de multiples raisons de proposer aux collaborateurs de réaliser un bilan de compétences :

- Il permet aux salariés de retrouver confiance en eux, d'avoir une meilleure connaissance de leurs valeurs et de leurs capacités. Il contribue largement à leur épanouissement personnel et permet une meilleure compréhension du poste et de ses enjeux...
- Côté entreprise, il permet une meilleure détection et évaluation des compétences, de définir

finement les besoins en formation et donc de cibler l'investissement formation, l'adaptation au poste et le maintien dans l'emploi, de susciter la mobilité et la promotion interne, et de lutter contre la perte de motivation...

Nous souhaitons la bienvenue à Thierry Boukarabila qui sera désormais le référent pour les bilans de compétence.

N'hésitez pas à contacter secretariat@inacs.fr pour toute inscription à des formations.

Plus d'infos sur www.inacs.fr



● Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale



Thierry Boukarabila

#SALARIÉ ASSIMILÉ À L'EMPLOYEUR

UN SALARIÉ DISPOSANT D'UNE DÉLÉGATION D'AUTORITÉ PEUT-IL ÊTRE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL ?

Un salarié assimilé à l'employeur ne peut exercer un mandat de représentation des salariés.

Sont considérés comme des salariés assimilés à l'employeur les salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité ou qui le représentent effectivement devant le Comité social et économique.

En effet, un employeur peut déléguer une partie de ses pouvoirs à un salarié qui dispose de l'autorité, la compétence et des moyens nécessaires (Cass. crim. 17 juin 1997, n° 95-83010). En l'absence d'écrit, il convient de rechercher si des éléments factuels

démontrent qu'une délégation ou une subdélégation tacite existe, à savoir :

- Un pouvoir décisionnaire en matière de recrutement des candidats, prolongations de contrats, des promotions ou augmentations ;
- La possibilité de décider en autonomie des changements qui paraissent appropriés concernant l'organisation du service d'activités placé sous sa responsabilité ;
- Un pouvoir décisionnaire en matière de rupture des contrats et pouvoir disciplinaire.

La participation d'un salarié au comité de direction qui démontre un

rôle important dans l'entreprise ne va pas forcément de pair avec une délégation particulière d'autorité.

C'est ce qu'a constaté la Cour de cassation le 20 décembre dernier, à propos d'un salarié qui n'avait pas le statut de cadre dirigeant et qui ne représentait pas l'employeur auprès des salariés (il ne représentait la société que devant les partenaires commerciaux). Un syndicat a donc pu désigner ce salarié en tant que représentant de section syndicale (Cass. Soc. 20 décembre 2023, n° 22-21983).

● Chaineze Aneur, Service juridique

#VOUS ÊTES TITULAIRE D'UN MANDAT ?

DE QUELLE GARANTIE D'ÉVOLUTION SALARIALE DISPOSEZ-VOUS ?

Depuis le 17 août 2015, sauf accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des dispositions au moins aussi favorables, les salariés titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel, qui disposent d'un nombre d'heures de délégation dépassant 30 % de leur durée de travail, bénéficient d'une garantie d'évolution de leur rémunération.

Celle-ci doit être au moins égale « sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou à défaut

de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise » (C. trav. art. L.2141-5-1). Jusqu'à récemment, un doute subsistait concernant le moment où la comparaison devait être réalisée. Dans un arrêt daté du 20 décembre 2023, la Cour de cassation répond pour la première fois sur cette question.

La Chambre sociale considère que la comparaison de l'évolution de la rémunération des salariés concernés doit être effectuée annuellement.

C'est donc bien chaque année et non pas à la fin du mandat que l'employeur

doit se placer pour vérifier que le salarié a bien bénéficié d'une évolution de rémunération.

L'arrêt du 20 décembre fournit également des précisions sur le panel de comparaison que l'employeur doit retenir. La Haute juridiction déclare que « **les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable sont ceux qui relèvent du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi, engagés à une date voisine ou dans la même période** » (Cass. Soc. 20 décembre 2023, n° 22-11.676).

● Chaineze Aneur, Service juridique

LE RETARD DE CARRIÈRE SUBI AUPARAVANT NE PEUT ÊTRE REPROCHÉ AU REPRENEUR

Il résulte des articles L.1132-1 et L.2141-5 du Code du travail, qu'aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de ses activités syndicales ou de son exercice d'un mandat électif.

Pour établir l'existence d'une discrimination syndicale, il est nécessaire de comparer la situation d'un salarié avec celles de salariés ayant une ancienneté comparable, avec un niveau de classification comparable, au jour de leur entrée dans l'entreprise.

Lorsque survient un transfert de contrat de travail, les juges n'ont pas à s'interroger sur l'éventuelle discrimination syndicale dans son évolution de carrière dont aurait pu avoir été victime un salarié avant son transfert (par comparaison avec des salariés mieux classés au jour du transfert).

Le nouvel employeur doit simplement s'assurer qu'au jour du transfert des contrats de travail, les salariés transférés qui effectuent un travail égal ou de valeur égale perçoivent une rémunération comparable, compte tenu de leur ancienneté. Le cas échéant, il peut être amené à procéder à des revalorisations de salaires.

Toutefois, l'employeur n'a pas à rechercher une possible discrimination dans l'évolution de carrière de ces salariés avant le transfert qui expliquerait les différences de classifications entre eux (Cass. Soc. 20 décembre 2023, n° 22-12381).

Cette position s'explique par la volonté de ne pas faire subir au repreneur les conséquences d'une accusation de discrimination à laquelle il n'a pas pu prendre part et dans une relation de travail à laquelle il est totalement étranger.

● Chaîneze Aneur, Service juridique

VOS QUESTIONS



NOS RÉPONSES

LES FAMILLES SONT-ELLES PRIORITAIRES POUR LA PRISE DE CONGÉS PAYÉS PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES ?

Un accord d'entreprise ou d'établissement (à défaut, une convention ou un accord de branche) fixe la période de prise des congés et l'ordre des départs pendant cette période (C. trav. art. L. 3141-15).

À défaut d'accord collectif la prévoyant, l'employeur définit la période de prise des congés et l'ordre des congés après avis, s'il existe, du Comité social et économique en tenant compte des critères suivants (C. trav. art. L. 3141-16) :

- La situation de famille des salariés, notamment les possibilités de congé (secteur privé ou fonction publique), du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs, ainsi que la présence au sein du foyer

d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;

- La durée de leurs services chez l'employeur ;
- Leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les conjoints et partenaires liés par un Pacs travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (C. trav. art. L. 3141-14 ; Cass. soc. 26 février 2013, n° 11-26934 D).

L'employeur devra donc nécessairement prendre en compte la situation familiale du salarié, parent d'enfants scolarisés, pour l'attribution des dates de congés puisqu'il s'agit de ses seules possibilités de congés. Il pourra également prendre en compte d'autres critères en cas de multiples demandes lors de ces périodes tels que l'ancienneté de la demande.

LE SALARIÉ PEUT-IL FRACTIONNER SON CONGÉ PRINCIPAL ?

Chaque salarié bénéficie d'un congé payé équivalent à 24 jours ouvrables à prendre entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Il s'agit du congé principal lorsque l'on évoque les congés payés.

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, fractionner son congé principal à condition de prendre au minimum 12 jours ouvrables, en continu, durant la période évoquée (C. trav. art. L. 3141-19).

Faute de dispositions prévues dans un accord d'entreprise ou d'établissement (à défaut, dans un accord de branche), le Code du travail prévoit des jours de congé de fractionnement lorsque le salarié a pris au moins 12 jours ouvrables en continu, entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, et qu'il prend au moins 3 jours de congé en dehors de

cette période. Le salarié a alors droit à (C. trav. art. L. 3141-23):

- 1 jour supplémentaire s'il prend entre 3 et 5 jours;
- 2 jours supplémentaires s'il prend au moins 6 jours.

Les jours de congé dus en sus des 24 jours ouvrables, c'est-à-dire la cinquième semaine de congés payés, ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Le droit aux jours supplémentaires naît du fractionnement, qu'il soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, même si une convention collective réserve les jours supplémentaires au fractionnement à l'initiative de l'employeur (Cass. soc. 5 mai 2021, n° 20-14390).

Lorsque le salarié demande à fractionner ses congés, l'accord de l'employeur est requis et ce dernier peut subordonner son accord à la renonciation du salarié aux jours supplémentaires de congé (Cass. soc. 6 octobre 2015, n° 14-21168).

À QUELS CONGÉS LE SALARIÉ A-T-IL DROIT LORS D'ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX ?

Des congés pour événements familiaux, rémunérés, sont accordés par le Code du travail, sans condition d'ancienneté, pour les événements suivants (C. trav. art. L. 3142-1, L. 3142-4 et L. 3142-5):

- Le mariage du salarié ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs): 4 jours ouvrables.
- Le mariage d'un enfant: 1 jour ouvrable.
- La naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables.

- L'arrivée d'un enfant en vue de son adoption: 3 jours ouvrables.
- Le décès d'un enfant: 12 jours ouvrables ou 14 jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.
- Le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur: 3 jours ouvrables.
- L'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant: 5 jours ouvrables.

Un accord collectif, un usage, une décision unilatérale ou le contrat de travail peuvent ajouter d'autres motifs de congé pour événement familial et prévoir des durées de congé supérieures (C. trav. art. L. 3142-4 et L. 3142-5).

TOUS LES JOURS FÉRIÉS SONT-ILS CHÔMÉS ET DONNENT-ILS FORCÉMENT DROIT À UNE MAJORATION DE SALAIRE ?

Le Code du travail prévoit une liste de 11 jours de fêtes légales dits jours fériés parmi lesquels seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé (C. trav. art. L. 3133-4). Pour les autres jours fériés, tout dépend des accords collectifs et des usages applicables.

En ce qui concerne la rémunération à verser, le chômage du 1^{er} mai entraîne le paiement du salaire que les salariés auraient normalement perçu s'ils avaient travaillé (C. trav. art. L. 3133-5). Si le 1^{er} mai est travaillé (établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail), le salarié reçoit, outre la rémunération correspondant au travail effectué, une indemnité égale au montant du salaire (C. trav. art. L. 3133-6).

À l'exception du 1^{er} mai, le salarié qui travaille un jour férié perçoit une rémunération normale, sauf stipulation plus favorable de la convention collective ou usage plus avantageux.

Le chômage d'un autre jour férié que le 1^{er} mai donne lieu au maintien de la rémunération si les salariés comptabilisent une ancienneté d'au moins trois mois dans l'entreprise.

Dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le droit local prévoit deux jours fériés supplémentaires

(C. trav. art. L. 3134-13):

- Le 26 décembre (jour de la Saint-Étienne);
- Le Vendredi saint, dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte.



**Des experts 360° qui vous écoutent et vous accompagnent,
depuis plus de 35 ans !**



Connaître pour savoir, savoir pour agir

Les experts CSE du Groupe Legrand sont là pour vous accompagner, **sur des thématiques financières, juridiques, sociales ou SSCT**, et vous permettre de bien comprendre le périmètre de vos actions, de votre rôle, auprès des salariés que vous représentez.

Groupe Legrand c'est 4 pôles d'excellence...



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE - SSCT



Expertise SSCT



www.groupe-legrand.com
20, rue Brunel - 75017 Paris
01 42 25 30 30
info@groupe-legrand.com





Pour une santé accessible à tous

Premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, le Groupe VYV agit pour le droit à la santé.

Il met en synergie ses **trois métiers - assurance, soins et accompagnement, logement** - afin de proposer des solutions concrètes, innovantes et solidaires et d'avoir un impact positif sur la société.

- Près de **11 millions de personnes protégées**
- **4 millions de personnes soignées et accompagnées** dans nos établissements chaque année
- Plus de **77000 entreprises clientes** en santé et prévoyance
- **500 millions d'euros investis** dans les territoires d'ici fin 2025

www.groupe-vyv.fr    



GRUPE
vyv

Pour une santé accessible à tous