

MAG
le 131 SEPTEMBRE 2024   
FO
fgta

**ÉLECTIONS TPE
ET SALARIÉS
DU PARTICULIER
EMPLOYEUR :
LE MOMENT
EST VENU, VOTEZ
ET FAITES VOTER FO !**



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 :



Cher(e)s camarades,

Nous entamons cette rentrée politique et sociale dans un contexte tendu. Un nouveau gouvernement a enfin été formé, alors que les tensions sociales ne cessent de croître. Précarité, salaires, conditions de travail... tous ces sujets qui touchent de plein fouet les salariés sont en attente de solutions. C'est pourquoi nous n'aurons de cesse de nous mobiliser, lors des négociations de branches et des entreprises, pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés. Nous continuerons de nous battre pour tous ces sujets essentiels.

Depuis des mois, nous luttons contre l'injuste réforme des retraites. Nous avons, avec la Confédération, seule organisation syndicale à avoir lancé cette action, continué le combat sur le plan juridique en attaquant les décrets d'application auprès du Conseil d'État. Une énième réforme de l'assurance chômage était envisagée par l'ancien gouvernement et, grâce à notre action, cette réforme est pour l'instant au point mort.

Nous revendiquons toujours qu'il n'y ait plus de plafond de trois mandats successifs pour nos élus syndicaux, afin de garantir une continuité dans la défense des droits des travailleurs et que nos représentants exercent efficacement leurs missions.

Nous sommes mobilisés sur des secteurs en tension - hôtellerie, restauration, coiffure, etc. où beaucoup de postes ne sont pas pourvus. L'attractivité de ces métiers passe par une meilleure rémunération et de meilleures conditions de travail, pour lesquelles nous négocions.

Le cycle électoral CSE est quasi terminé. Grâce à vous et à votre implication sur le terrain, la FGTA-FO a enregistré de bons résultats. Dorénavant nous nous engageons dans les élections des TPE et du particulier employeur ainsi que celles des chambres d'agriculture. Ces élections sont essentielles pour notre représentativité. Nous comptons sur vous pour qu'elles soient une réussite, merci par avance pour votre aide. Vous pourrez toujours compter sur la FGTA.

La force de notre organisation, c'est avant tout vous sur le terrain.

Amitiés syndicales,

Laurent Rescanières,
Secrétaire général de la FGTA-FO

SOMMAIRE

● L'édito	3
● Actus sur le terrain	5-10
● Avec force	10
● Portraits croisés	12-13
● Dossier	15-16
● Actualités	18-23
● Syndicalisation	24
● Formation	25
● Juridique	26-28
● Enquête	29-30





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

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

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

KLESIA
Assureur d'intérêt général

#UD FO LOT-ET-GARONNE

ÉLECTION DE STÉPHANE BONNAFOUS

Les équipes syndicales de la FGTA-FO, très présentes dans le département, sont venues en nombre pour participer au Congrès de l'Union Départementale FO du Lot-et-Garonne qui s'est tenu à Agen.

Les délégués FGTA-FO représentaient les syndicats de Maître Prunille, Conserves France, Lactalis, Terres du Sud, etc.

La FGTA-FO félicite Stéphane Bonnafous, issu des secteurs de la fédération, qui a été élu nouveau Secrétaire Général de l'UD lors de ce Congrès, ainsi que tout le nouveau Bureau. Un grand merci à l'UD pour son accueil chaleureux.



● Alexandre Rault, Responsable de la communication

#AREAS-CGF

FO AU CENTRE DES NÉGOCIATIONS POUR AMÉLIORER LES ACQUIS SOCIAUX



Après deux mois d'une négociation difficile avec la direction, le syndicat FGTA-FO Areas-CGF (restauration de voyage), a réussi à obtenir un accord historique et arraché des acquis exceptionnels pour les salariés CGF, obligeant le syndicat majoritaire à signer.

Alors que la direction avançait les résultats économiques en berne pour la société Areas dans les gares pour l'année qui vient de s'écouler, la délégation FO lui a rappelé le contexte inflationniste et la perte de

pouvoir d'achat qui plongent de plus en plus pour les salariés dans la précarité. Poussée dans ses retranchements par notre intransigeance, la direction est revenue à la table des négociations avec de vraies propositions.

À l'issue de la négociation, la FGTA-FO a ainsi obtenu:

- La revalorisation de la grille des salaires à hauteur de 2,84 % en moyenne,
- Une majoration heures de dimanche de 20 %,
- La mise en place de l'ancienneté par paliers de 5 ans, alors qu'elle était de 1 % après 10 ans d'ancienneté,
- Un mois de plus en prime de départ en retraite.

La FGTA-FO a été toujours à l'avant-garde des acquis négociés les années précédentes. Elle a notamment signé les accords suivants:

- Intéressement sur une période de trois ans,
- Congés enfants malades: trois jours qui sont portés à six jours si l'enfant est hospitalisé,
- Don de jour de repos.

Contacts FGTA-FO

Hakim Belkacem : 06 30 89 06 17
Mohamed Bekkai : 06 99 74 50 39
Mouloud Agguini : 06 76 31 97 93

● Lyes Abdi, Permanent fédéral

#AG USTA DE NANTES

DES USTA DYNAMIQUES POUR DÉVELOPPER LA PRÉSENCE DE LA FGTA-FO

Comme tous les ans, l'AG de l'USTA de Nantes a rassemblé une cinquantaine de délégués de diverses enseignes : Carrefour, Lactalis, Nestlé, Auchan, Leïta, AGIS, Charier Paysage, Coop U, etc. Cette année, nous avons accueilli de nouveaux élus, grâce au travail de développement sur le terrain, et les échanges ont été nombreux avec les équipes.

Yann Courroussé, secrétaire de l'USTA, a présenté son rapport d'activité et les trésoriers Jean-Louis Huou et Thierry Gicquel ont fait un point sur leur rapport de trésorerie. Ces rapports ont été adoptés à l'unanimité des présents.

Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale, a évoqué :

- La représentativité,
- Les élections TPE,
- La formation avec l'INACS,
- La présentation de la FGTA-FO et de ses nouveautés.

L'USTA a travaillé conjointement avec l'UD afin d'établir leur liste pour les élections aux chambres d'agriculture. La liste est désormais complète. La FGTA-FO remercie l'UD pour son accueil et les nombreux délégués présents pour leur participation.

Les USTA sont le pendant de la Fédération dans certains départements. Elles n'ont de cesse de se multiplier et constituent un véritable enjeu pour la FGTA-FO ainsi que pour notre organisation. C'est ensemble, unis, que nous pourrions nous développer et réussir à augmenter notre représentativité dans tous nos secteurs.

Comme vous le savez, cette fin d'année sera déterminante pour notre Fédération, avec les élections TPE et celles des chambres d'agriculture où chacun peut, grâce à ses connaissances, faire voter des salariés ou faire inscrire des salariés de l'agriculture sur les listes départementales.

La mutualisation des actions permettra à notre organisation de prendre la

place qui doit être la sienne dans tous les secteurs.

En septembre, nous avons accueilli de nouvelles implantations d'USTA: le 6 septembre à Strasbourg, le 10 septembre à Cognac et le 12 septembre à Orléans. L'USTA de Lorient, qui rencontre un vif succès depuis des années, organise son AG le 26 septembre, Et le 27 septembre voit se réunir la première véritable AG de l'USTA de la Haute-Corse puisque celle du 18 décembre 2023 fut l'AG constitutive.

La FGTA-FO remercie tous les délégués présents lors de ces AG qui font vivre l'activité du développement au sein de l'organisation.

● Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale



#MONDIAL COIFFURE ET BEAUTÉ

RENDEZ-VOUS AU SALON MCB DU 12 AU 14 OCTOBRE

La FGTA-FO vous attend nombreux sur notre stand R50 (Hall 1) au Salon MCB (Mondial Coiffure et Beauté).

Nous vous retrouverons pour des tables rondes sur les régimes de protection sociale de la coiffure et de l'esthétique le samedi de 14h30 à 17h.

Nous parlerons des possibilités de déblocage des actions sociales de ces régimes avec nos partenaires l'AG2R, APICIL, l'OCIRP et AESIO. Ces sujets sont essentiels pour toutes et tous les coiffeurs et esthéticiennes.

Le dimanche et le lundi, nous organisons des animations sur notre stand,

avec au programme tatouages éphémères et séances de maquillage pailleté. Nous distribuerons également des Pass TPE, qui vous permettent d'avoir accès gratuitement à notre plateforme Avantagespourvous.com et de bénéficier de réductions sur des milliers de produits du quotidien, d'avoir accès à des consultations d'avocats gratuites en illimité sur tous les sujets, de bénéficier d'un soutien scolaire pour toute la famille.

Avec le code FOavantages du pass, vous pourrez avoir accès gratuitement à

cette plateforme jusqu'au 31 décembre 2024.

Venez nous rencontrer, jamais solo avec FO!



● Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale

#TRANSFERT D'ACTIVITÉ CHEZ ELIVIA

UN ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE BIEN NÉGOCIÉ

La direction de Elivia (N° 2 Français de la viande de bœuf découpée) a annoncé courant avril 2024 aux élus du CSEC le projet de transfert des activités du site des Herbiers, impliquant la mobilité des salariés vers celui de Bressuire.

La direction a proposé aux organisations syndicales représentatives d'ouvrir une négociation sur un Accord de Performance Collective en vue de déterminer les modalités de mobilité des salariés des Herbiers vers Bressuire, les deux sites se situant à environ 50 km de distance. FO, qui dispose d'une représentativité de près de 70 % sur le périmètre Elivia, a accepté de rentrer dans cette négociation avec la DRH Elivia et les organisations représentatives, le postulat de départ étant d'obtenir des mesures d'accompagnement de haut niveau pour les salariés.

À la suite de cette négociation, l'accord APC comporte les mesures d'accompagnement suivantes :

1. POUR LES SALARIÉS QUI SOUHAITENT SUIVRE LA PRODUCTION À BRESSUIRE :

FO a négocié une période d'adaptation au poste de trois mois pour les collaborateurs. Si cette période n'est pas concluante, le salarié se retrouvera dans la situation initiale et les dispositions de l'accord s'appliqueront.

FO a également négocié pour les salariés une prime de mobilité de 10 000 € brut selon les modalités suivantes :

- À la fin de la période d'adaptation de trois mois, si celle-ci est concluante et si le salarié confirme définitivement sa mobilité sur le site de Bressuire, il percevra alors une prime de mobilité d'un montant de 1000 € brut.
- Si le salarié est toujours présent après un an suivant son affectation définitive sur le site de Bressuire, il touchera une nouvelle prime de mobilité, d'un montant de 1500 € brut.
- Si le salarié est toujours présent après deux ans suivant son affectation définitive sur le site de Bressuire, il touchera une nouvelle prime de mobilité, d'un montant de 3000 € brut.

Si le salarié est toujours présent après trois ans suivant son affectation définitive sur le site de Bressuire, il touchera une nouvelle prime de mobilité d'un montant de 4500 € brut. Cette prime de mobilité sera soumise à charges et contributions sociales et à, le cas échéant, impôt sur le revenu (prélèvement à la source).

FO a négocié une indemnité de transport mensuel de 330 € net pendant 24 mois, une indemnité de 1200 € net versée au terme du 13^e mois et une indemnité de 3600 € net versée au terme du 25^e mois pour les collaborateurs qui souhaitent aller sur le site de Bressuire.

FO a négocié une aide au déménagement : cinq jours de congé sont accordés pour la recherche du logement et pour effectuer toutes les démarches liées au déménagement, y compris le déménagement lui-même. Pour tout déménagement en lien avec la mobilité vers Bressuire, le salarié bénéficiera d'une participation au réel plafonnée à 4500 € HT. FO a négocié une Indemnité de réinstallation dite « indemnité de rideau ». Une indemnité forfaitaire de réinstallation est accordée aux salariés concernés par un déménagement effectif. Le montant de cette indemnité brut est de 1654,70 € majoré de 137,90 € par enfant à charge au sens fiscal dans la limite de 2067,50 € (valeurs 2024). Cette indemnité vise à couvrir notamment les frais suivants : frais d'agence pour la location de la résidence sur le nouveau site, frais d'agence liés à un achat, raccordement à l'électricité, au gaz, à l'eau, téléphone, internet, frais de mise en place d'appareils ménager, réexpédition du courrier... La prise en charge des frais de réinstallation est subordonnée à leur engagement par le salarié concerné dans un délai maximum de six mois suivant la prise définitive de poste. En cas de mobilité conjointe d'un couple de salariés, une seule prime de

mobilité « couple » est versée. Cette prime est payée à l'occasion du déménagement effectif.

FO a négocié pour les salariés qui disposent de banques d'heures négatives qu'elles soient remises à zéro, et pour ceux qui ont des banques d'heures positives, qu'elles leur soient payées.

FO a négocié un budget de 6000 € pour une action de formation d'adaptation au poste qui permet d'accompagner le repositionnement à Bressuire.

FO a négocié des frais de déplacement pour la recherche d'un logement d'un montant de 480 € pour un ou deux voyages aller-retour, sur justificatif et selon les règles de déplacement professionnel et frais de séjour.

2. POUR LES SALARIÉS QUI NE SOUHAITENT PAS SUIVRE LA PRODUCTION ET CHOISISSENT DE QUITTER L'ENTREPRISE :

Ceux-ci percevront l'indemnité de licenciement légale à laquelle vient s'ajouter une indemnité de licenciement supra légale que nous avons négociée. Cette indemnité supra légale concourt à la réparation de tous les préjudices subis par le salarié du fait de son licenciement sur la base du barème suivant :

Ancienneté (appréciée à la date de fin du préavis) et Montant de l'indemnité :

- 1 an <= ancienneté < 5 ans 5000 € brut
- 5 ans <= ancienneté < 10 ans 10000 € brut.
- 10 ans <= ancienneté < 15 ans 10000 € brut + 600 € brut par année pleine à compter de la 11^e
- 15 ans <= ancienneté < 20 ans 10000 € brut + 700 € brut par année pleine à compter de la 11^e
- 20 ans <= ancienneté < 25 ans 10000 € brut + 750 € brut par année pleine à compter de la 11^e
- 25 ans <= ancienneté < 30 ans 10000 € brut + 800 € brut par



“ POUR UN TRAITEMENT SIMILAIRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ”

année pleine à compter de la 11^e avec application d'un plafond maximum de 25000 € brut.

À compter de 30 ans : 25000 € brut. FO a négocié une indemnité de reclassement rapide : si le collaborateur retrouve un emploi en CDI, CDD de six mois ou un contrat de travail temporaire de six mois, le salarié peut prétendre à une prime (ci-dessous) qui vient s'ajouter à la prime de licenciement légale et l'indemnité supralégale :

- Au cours du 1^{er} mois suivant la notification du licenciement : 6000 € brut.
- Au cours du 2^e mois suivant la notification du licenciement : 5000 € brut.
- Au cours du 3^e mois suivant la notification du licenciement : 4000 € brut.
- Au cours du 4^e mois suivant la notification du licenciement : 3000 € brut.
- Au cours du 5^e mois suivant la notification du licenciement : 2000 € brut.
- Au cours du 6^e mois suivant la notification du licenciement : 1000 € brut.

Deux organisations syndicales, dont FO, sont signataires de cet Accord de Performance Collective.

Avec cette signature, FO a pris une nouvelle fois ses responsabilités. La confiance que tous les salariés d'Elivia nous renouvellent lors des élections CSE permet à FO d'être un acteur incontournable de la négociation et d'avoir le rapport de force nécessaire face à la direction.

Richard Roze, Secrétaire fédéral

#BOULANGERIE ET LA PÂTISSERIE ARTISANALES

LA FGTA-FO OBTIENT DEUX HAUSSES DE SALAIRES

PÂTISSERIE.

En février 2024, la FGTA-FO était signataire de l'avenant n° 105 relatif aux salaires minima de branche professionnelle. La délégation employeurs ne souhaitait pas aller au-delà de 1,5 % d'augmentation générale. La FGTA-FO, qui revendiquait 3 % d'augmentation, avait réussi à obtenir une hausse de 2 % pour l'ensemble des coefficients.

Cet avenant était applicable au 1^{er} février 2024. Par ailleurs, compte tenu de la thématique de l'accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux convenaient, conformément à l'article L.2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Enfin, les signataires de l'accord réaffirmaient l'importance qu'ils attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : ils rappelaient que les politiques de

rémunération doivent être guidées par ce principe impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, un traitement similaire entre les femmes et les hommes.

BOULANGERIE-PÂTISSERIE.

En juin 2024, Après de longues négociations lors desquelles la FGTA-FO n'a rien lâché pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés, une nouvelle grille de salaires est applicable depuis le 1^{er} juin 2024 dans la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française (IDCC 843). L'augmentation générale des salaires a été négociée à 2,6 %.

Après des premières propositions des employeurs nettement inférieures à l'inflation, la FGTA-FO a été signataire de l'avenant n° 135.

La FGTA-FO est satisfaite de maintenir le cap du pouvoir d'achat en retrouvant les écarts perdus des dernières années.

Didier Pieux, Secrétaire fédéral

#HCR

LA GRILLE DES SALAIRES REVALORISÉE

Le pouvoir d'achat est la principale préoccupation des salariés. À ce titre, la FGTA-FO revendique de le préserver dans tous ses secteurs. La rémunération est l'un des leviers principaux de l'attractivité des métiers des HCR. Le secteur, très sollicité en cette année olympique, souffre d'un fort déficit d'image et connaît encore une trop grande désaffection d'embauches. Dès le début de l'année, la FGTA-FO a revendiqué sans relâche sur ce sujet afin d'obtenir à minima une grille

revalorisée à hauteur de l'inflation. Plusieurs réunions auront été nécessaires mais l'issue de la réunion de CPPNI du 19 juin 2024, la FGTA-FO a obtenu et ratifié une grille de salaire revalorisée à hauteur de 2 %. Par ailleurs, cette grille maintient l'écart entre les niveaux et échelons afin de préserver les compétences et l'expérience.

Voici le détail de la nouvelle grille des salaires qui débute ainsi à 12 € brut de l'heure pour les premiers niveaux :

À l'occasion de cette réunion, la FGTA-FO a rappelé la nécessité de maintenir un dialogue social pérenne et réactif afin de permettre à ce secteur de relever les nombreux défis qui l'attendent.

● Nabil Azzouz, Secrétaire fédéral

	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V
ÉCHELON 1	12,00 €	12,28 €	13,32 €	14,40 €	18,43 €
ÉCHELON 2	12,08 €	12,55 €	13,54 €	14,77 €	21,78 €
ÉCHELON 3	12,18 €	13,17 €	14,00 €	15,40 €	28,12 €

#HÔTEL FAUCHON

UNE ACTION SYNDICALE CONCRÈTE POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS !

Vous êtes-vous déjà retrouvé dans une situation précaire, sans salaire et sans savoir de quoi demain sera fait ? C'est exactement ce à quoi ont été confrontés sept salariés de l'hôtel Fauchon en situation irrégulière. Heureusement, la Confédération FO, l'UD FO 75 et la FGTA-FO ont pris les choses en main pour les aider à obtenir leur régularisation.

La question de l'égalité des droits est au cœur de cette action, et il est crucial de soutenir tous les salariés, quel que soit leur statut administratif.

Notre organisation a réagi en urgence avec ses conseils juridiques pour l'obtention d'un rendez-vous en Préfecture pour ces salariés. Alors que les délais d'attente pour ce type de rendez-vous sont habituellement d'au moins un an, grâce à cette intervention rapide et efficace, les salariés concernés ont été convoqués dans un délai de moins de trois mois, le 11 mars dernier, en vue de déposer leurs dossiers, assistés par les conseils de la FGTA-FO.

Ils ont ainsi été en mesure de reprendre immédiatement leurs fonctions initiales et d'être à nouveau rémunérés. La mobilisation de la Confédération FO, de l'UD FO 75 et de la FGTA-FO en faveur des salariés de l'hôtel Fauchon démontre l'importance de lutter pour l'égalité des droits. En effet, ces travailleurs se sont retrouvés brutalement privés de leur emploi et de leur rémunération, vivant dans l'incertitude quant à leur avenir professionnel.

Cette action concrète en faveur de l'égalité des droits a permis aux salariés de l'hôtel Fauchon de reprendre leur travail et de retrouver une situation professionnelle et financière stable. En recevant leurs autorisations de séjour

et de travail en France, le 12 juin 2024, ces travailleurs ont pu envisager l'avenir avec plus de sérénité. En conclusion, la régularisation des salariés de l'hôtel Fauchon par la Confédération FO, l'UD FO 75 et la FGTA-FO met en lumière l'engagement de notre grande maison Force Ouvrière pour l'égalité des droits. Il est primordial de continuer à soutenir et à défendre tous les travailleurs, sans distinction, pour garantir un traitement juste et équitable pour tous. L'égalité des droits est un pilier essentiel de la lutte syndicale, et il est de notre devoir de nous mobiliser pour la préserver.

● Nabil Azzouz, Secrétaire fédéral

AÉSIO mutuelle, votre partenaire pour votre protection sociale



AÉSIO mutuelle, 3^e mutuelle de France spécialisée dans la protection de la personne, couvre les besoins en complémentaire santé, prévoyance, épargne et retraite.

Notre ambition :

accompagner nos adhérents à chaque étape de leur vie, en leur proposant **des garanties et des services** répondant à leurs besoins d'aujourd'hui, tout en **anticipant** ceux à venir.

Notre démarche :

co-construire les solutions de protection sociale avec les entreprises et les branches professionnelles.

Notre conviction :

la **proximité**, pour comprendre et répondre aux attentes des adhérents en portant les valeurs de **solidarité, de responsabilité et d'innovation**.

Notre expertise au service des salariés et des entreprises :

SANTÉ

Il est essentiel de tenir compte de la situation des branches et des entreprises afin de répondre au mieux aux attentes des salariés et de leur famille. C'est pourquoi nous élaborons des solutions santé personnalisées.

PRÉVENTION

Nous menons des actions de prévention dans les entreprises et avec les branches professionnelles pour améliorer la qualité de vie au travail.

PRÉVOYANCE

Des solutions performantes sont proposées aux salariés et à leur famille pour faire face aux aléas de la vie (arrêt de travail, invalidité, décès...).

ÉPARGNE / RETRAITE


Nous proposons des solutions personnalisables d'épargne retraite (PEE-PERCO, Article 83...) pour améliorer les pensions versées par les régimes de retraite obligatoires.

AÉSIO mutuelle en chiffres :

 **2,7** millions d'adhérents

 **45 000** entreprises adhérentes

 **Plus de 260** agences en France

 **29** recommandations ou labellisations de branche : **23 en santé et 6 en prévoyance**

Pour plus de renseignements, contactez-nous :

01 86 65 74 73
(appel non surtaxé)

Sur aesio.fr



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 173 rue de Bercy 75012 Paris - Crédit photo : Gettyimages. Document non contractuel à caractère publicitaire. 24-205-026


C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui

CATHERINE MORGE, CHRISTIANE AUDINAT ET ORLANE MICHARD « UNE CHOSE PAREILLE NE DEVAIT PLUS SE REPRODUIRE! »

La société Delbard produit et distribue des produits végétaux destinés aux professionnels et aux particuliers. Elle dispose de jardineries multiservices réparties dans toute la France, et de pépinières dont la principale se situe à Malicorne, proche de Commentry, dans l'Allier, où la société a été fondée en 1935. En 2012, après avoir été placées en redressement judiciaire, les pépinières sont vendues à Arnaud Delbard, petit-fils du fondateur. La même année, un PSE réduit l'effectif de plus de 100 à environ 50 salariés.

C'est à la pépinière de Malicorne que travaillent Catherine Morge, Christiane Audinat et Orlane Michard. En 2023, à la suite du suicide d'un de leurs collègues, elles décident de monter un syndicat et de se présenter aux élections professionnelles.

Catherine, mariée, deux enfants et trois petits-enfants, est entrée dans l'entreprise en tant que laborantine à Commentry en 1986. En 2001, en raison de soucis avec sa supérieure elle choisit d'aller à Malicorne à la préparation des commandes, serres de recherche rosiers et au travail en production.

Christiane est embauchée en 2008 comme saisonnière à Commentry. Quand le site ferme, elle passe à la pépinière, dans le secteur de la recherche rosiers.

Orlane est elle aussi arrivée à Commentry en 2008. À la fermeture du site, elle est à son tour transférée à Malicorne, à la production.

« Quand on s'est retrouvés à cinquante salariés seulement, après le PSE, on avait perdu nos repères. Il a fallu réorganiser les secteurs, reprendre les places de nos collègues, se former à de nouveaux métiers, avec un surcroît de travail pour chacun... »

Mais l'effet déclencheur, pour nous, a été le suicide de notre collègue sur le lieu de travail. Il y avait beaucoup de pression de la part de la direction, parfois même du harcèlement. Lui, il n'avait pas les épaules solides, il s'est retrouvé seul, sans organisation pour le soutenir. Alors nous, on a décidé qu'une telle chose ne devait plus se reproduire, et comme Orlane connaissait une personne de FO à Commentry, on est allées voir l'union locale, puis on a rencontré Gaëlle, de l'UD de Montluçon, qui nous a

convaincues de monter notre syndicat. Ce que nous avons fait en novembre 2023. Plus tard, on a rencontré Guillaume Tramcourt, de la FGTA-FO.

Nous nous sommes présentées aux élections et, sans autre syndicat face à nous, nous avons gagné la totalité des sièges du CSE et du CSSCT.

Mais les choses n'ont pas été simples. Parce que la direction n'a pas aimé la création du syndicat et nous a mis des bâtons dans les roues... Il faut dire que nous sommes une petite structure. Il y a toujours des harcèlements, à droite à gauche, autant au niveau de la direction que les employés entre eux... Souvent sur des petites broutilles, mais bon, quand c'est plus, plus, plus... En plus, le médecin du travail ne vient même pas aux réunions programmées!

Nous n'avons pas beaucoup d'appui, on a un peu l'impression que le geste de notre collègue, qui a laissé une femme et deux enfants, n'a pas servi à grand-chose et qu'au niveau de l'entreprise, il n'y a pas eu de prise de conscience.

Nous avons fait la formation « découverte » de l'Inacs à l'UD de Montluçon. Il n'y a pas encore eu de NAO, nous avons obtenu 200 euros au titre de la prime Macron, mais pas d'augmentation de salaires, qui sont très bas, au niveau du Smic. Après 30 ans de boîte, à la production, on ne gagne pas plus qu'un saisonnier qui vient d'arriver! Oui, même si nous restons déterminées et combatives, face à toute cette mauvaise volonté, nous nous sentons souvent bien démunies... »

● Propos recueillis par Olivier Grenot



De gauche à droite, Catherine Morge, Christiane Audinat et Orlane Michard.

ÉRIC RUYSSCHAERT LE BOCUSE DU SYNDICALISME FO CHEZ ELIOR

Avant de devenir DSC FO chez Elior Restauration France, le quinquagénaire Éric Ruyschaert exerçait la profession de cuisinier. Désormais, il s'adonne à mitonner les meilleures recettes sociales susceptibles d'améliorer l'ordinaire de ses collègues. Avec sa brigade, il porte haut les couleurs de FO dans l'entreprise et dans la restauration collective.

« Je milite à FO depuis 2008, année où pour la première fois j'ai exercé le mandat de délégué du personnel. J'avais spontanément répondu aux sollicitations de Guy Ferrand et de Michel Vion, l'un et l'autre militants FO chez Elior, pour être candidat sur les listes électorales. Si je me souviens bien, j'ai été élu avec 95 % des voix sur le site de Décathlon en 2008. Mes camarades n'ont pas eu beaucoup de difficulté à me convaincre de militer. Je suis issu d'une famille ouvrière engagée syndicalement. Ma mère couturière et mon père employé à l'entreprise de batteries Tudor, militaient assidûment. bercé de militantisme, depuis mon plus jeune âge, j'ai toujours défendu la veuve et l'orphelin. C'est dire combien il m'a été facile de mordre à l'hameçon tendu par Guy et Michel.

À Force Ouvrière j'assouvis ma soif de justice et de sécurité au travail. Bien dirigé par Gilles Garnes, le délégué syndical central FO à qui j'ai succédé, au fil des ans, j'ai acquis de nouvelles responsabilités. Gilles a fait de moi ce que je suis aujourd'hui : un militant de proximité. J'ai assumé les mandats de représentant au CHSCT, puis de délégué syndical, membre du comité d'entreprise, secrétaire du comité central d'entreprise durant huit ans, et représenté FO au comité de groupe européen. Je ne cherche pas les responsabilités mais je les prends. Et cela au plus près des personnels.

TOUJOURS PRIVILÉGIER LE BON SENS

Je crois au dialogue social. Je mets un point d'honneur à toujours à privilégier le bon sens, car la vraie vie se déroule dans l'entreprise. Et ce n'est pas derrière un écran d'ordinateur,



même si cela est utile, que l'on découvre les réelles préoccupations des employés. C'est bel et bien en les rencontrant sur leur lieu de travail. C'est en visitant les personnels qu'on peut tenter de répondre à leurs questions et faire remonter leurs réclamations à la direction. Il est essentiel de demeurer en permanence au contact de ses collègues de travail. C'est ma conviction. Faire respecter les droits des salariés est mon antienne. J'aime jouer le chien de garde. Mais il ne faut jamais perdre de vue que si, depuis les dernières élections de 2023, FO pèse désormais plus 30 % de représentativité, c'est bien grâce au travail collectif de tous les élus FO de l'entreprise.

Chaque titulaire de mandat à son importance au sein de l'équipe FO. Il n'y a pas de hiérarchie. Chacun, à sa manière, contribue à promouvoir le mieux-être des salariés dans l'entreprise. Que nul ne s'y trompe : cela porte ses fruits. Tout durant que chacun s'appliquera à bien jouer de son instrument, je me ferai un devoir d'assurer le bon tempo et à défaut de ne plus jouer du piano... en cuisine, d'assumer ma mission de chef d'orchestre ». Je tiens à saluer la mémoire des deux ex-DSC Bernard Labi et Jean Marie Martin qui ont vu en moi l'avenir de FO au sein d'Elior. »

● Propos recueillis par Daniel Lesage



**GROUPE
LEGRAND**

DES EXPERTS AU SERVICE DES CSE

Expertises SSCT

Santé, Sécurité et Conditions de Travail

✔ **Être accompagné par un expert certifié, pour anticiper les risques professionnels d'un projet, alerter et agir sur les conditions de travail !**

- | Nos interventions | Notre accompagnement |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • L'expertise sur les conditions de travail (expertise « risque grave ») • L'expertise dans le cadre d'un projet impactant les conditions de travail (expertise « projet important ») | <ul style="list-style-type: none"> • Diagnostic conditions de travail, risques psychosociaux • Préconisations pour améliorer les conditions de travail • Regard d'expert sur la prévention des risques professionnels • Analyse des impacts de projets d'entreprise |

POUR EN SAVOIR PLUS



www.groupe-legrand.com/ssct/

- Expertise comptable
- Conseil & Assistance Juridique
- Expertise SSCT
- Formation CSE | SSCT

#DOSSIER TPE

DERNIÈRE LIGNE DROITE POUR LES ÉLECTIONS TPE ET SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR!

Les élections des salariés des TPE (très petites entreprises - moins de 11 salariés) et des particuliers employeurs approchent à grand pas. Tous les salariés concernés sont appelés à voter pour l'organisation syndicale qui les représentera durant les 4 prochaines années.

Pour les salariés des Très Petites Entreprises (TPE), FO joue un rôle essentiel au niveau de la branche professionnelle. Au plan national, la Confédération négocie avec les organisations patronales sur les questions liées à la convention collective, aux salaires minima conventionnels, à la protection sociale (régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé) et à la formation professionnelle. Dans la plupart des TPE, les salariés ne bénéficient pas d'une représentation syndicale directe. La défense de leurs droits passe donc essentiellement par le dialogue social en branche professionnelle. Il est donc primordial qu'ils soient bien représentés. La FGTA-FO est concernée au premier chef par ces élections. En effet, selon la définition de la Direction Générale du Travail (DGT), ces élections

UN PROCESSUS DE VOTE PARFOIS MAL CONNU

concernent notamment les « Salariés du particulier employeur » (qui comprennent les assistantes maternelles), et les secteurs suivants: « Commerce alimentaire », « Coiffure et Esthétique », « Hôtellerie, restauration et tourisme », et « Production agroalimentaire ».

QUELLES SONT LES PROCHAINES ÉTAPES DU PROCESSUS ÉLECTORAL ?
 Depuis le 2 septembre, le site grand public du ministère du Travail dédié aux élections TPE a été ouvert: <https://election-tpe.travail.gouv.fr>
 Ce site permet à tout électeur et plus largement à toute personne intéressée de consulter la liste électorale ainsi que les propagandes des organisations syndicales candidates à l'élection TPE. Si vous constatez des irrégularités sur la liste vous concernant, vous pouvez demander les modifications nécessaires: absence d'inscription, radiation, correction d'erreurs dans vos données personnelles, etc.
 Chaque électeur a reçu un courrier du ministère du Travail, dans les tout premiers jours du mois de septembre, l'informant des modalités de connexion à son espace personnel. Ce courrier n'est pas indispensable pour vous connecter, mais si vous ne l'avez pas reçu, vous pouvez aller sur le site internet directement pour vérifier vos informations personnelles. Il est notamment très important de vérifier votre adresse postale pour pouvoir recevoir ensuite votre matériel de vote.
 Le 27 septembre est la date limite pour formuler vos demandes de recours et de modification de vos données. C'est une première étape très importante pour garantir ensuite votre vote dans les semaines à venir.
 Ces élections sont complexes, avec un processus de vote qui est parfois mal connu des salariés concernés. Nous avons donc créé une newsletter dédiée avec des vidéos pour expliquer les différentes étapes du processus électoral. La première vidéo concerne la réception du courrier d'information du ministère du Travail, vous pouvez la



retrouver sur tous nos réseaux sociaux et notre chaîne YouTube.

Des communications sont programmées tout au long des moments clés de l'élection pour informer les salariés concernés et continuer à expliquer de façon pédagogique comment voter.

UNE CAMPAGNE À LA FOIS PHYSIQUE ET NUMÉRIQUE

En cette dernière ligne droite, il est essentiel de continuer à mobiliser les salariés concernés pour les encourager au vote. Ces élections ont un très faible taux de participation: seulement 5,44 % des salariés concernés ont voté aux élections de 2021. L'implication de l'ensemble des structures FO, des fédérations et des adhérents doit être majeure pour garantir le succès de ces élections.

Les secrétaires fédéraux poursuivent leurs actions de sensibilisation et de mobilisation des élus lors de toutes les réunions. Ils mettent également à disposition des syndicats les supports nécessaires pour relayer la campagne. Nous n'avons cessé, sur le terrain, de mettre en avant le bilan de FO dans les secteurs concernés, à la fois par la distribution de tracts pour chaque branche professionnelle dans toutes les unions départementales mais également par la publication de guides par secteur. Nous publions et distribuons chaque année des guides spécialisés par secteur notamment pour les secteurs de la coiffure et de l'esthétique ainsi que nos guides dédiés aux salariés des entreprises de services à la personne. Ces guides ont été envoyés à toutes les Unions départementales et nos délégués sur le terrain. Beaucoup de salariés de ces entreprises se retrouvent souvent isolés, sans ressources suffisantes sur leurs droits et pour répondre à leurs questions juridiques. C'est tout le but de ces guides: faire en sorte de résumer les droits des salariés et les règles particulières de chaque Convention collective. La plupart des Unions départementales se sont emparées des outils que nous avons mis à disposition pour organiser des actions pour parler des élections dans les très petites entreprises concernées. Nos flyers permettent de mettre en avant le bilan de la FGTA-FO par secteur et de répondre aux questions juridiques le



Calendrier initial du processus liste électorale et vote TPE 2024

1. 30 août 2024: Date limite d'envoi du premier courrier aux électeurs via le site: election-tpe.travail.gouv.fr
2. 2 septembre 2024: Publication des listes électorales via le site internet: election-tpe.travail.gouv.fr
3. Du 25 novembre au 9 décembre 2024: Période de vote
4. Du 17 décembre 2024 au 20 décembre 2024: Dépouillement
5. 20 décembre 2024: Proclamation des résultats

Attention cependant, du fait de contestation en cours de certaines candidatures, ce calendrier est susceptible d'évoluer. Pour suivre les éventuels changements, nous vous invitons à vous inscrire sur notre newsletter dédiée aux élections TPE:



plus souvent posées par les salariés de ces structures.

JAMAIS SOLO AVEC FO!

Par ailleurs, jusqu'au 30 juin 2025, la FGTA-FO met gratuitement à disposition de tous les salariés des TPE et du particulier employeur, les « Pass TPE », qui leur proposent de profiter de la plateforme <https://avantagespourtous.com/>, une sorte de CSE (anciennement comité d'entreprise) en ligne. La grande majorité des salariés des TPE n'ont en général aucun CSE dans leur structure, et dans le secteur des salariés du particulier employeur, il n'y en pas. Et le but de la plateforme Avantages pour tous, c'est bien de permettre à tous de bénéficier des mêmes avantages que dans une plus grande structure: une boutique en ligne avec de nombreuses

réductions, un soutien scolaire pour toute la famille, des consultations juridiques gratuites sur tous les sujets et adaptées aux horaires de chacun, une participation au Projet Voltaire, etc. Nous avons multiplié les canaux pour toucher le plus de salariés possible dans les secteurs de la FGTA-FO. Nous avons ainsi réalisé des articles dans des magazines professionnels dans divers secteurs: poissonnerie, charcuterie, primeurs... Ces supports spécialisés, souvent consultés par les salariés pour rester informés sur leur secteur d'activité, nous offrent une visibilité précieuse et permettent de faire connaître notre Fédération et notre rôle en tant que négociateur. C'est là tout le rôle et le sens de cette campagne, faire comprendre aux salariés qu'avec FO, les salariés ne se retrouveront jamais solo!

FO, un acteur mobilisé pour la poissonnerie!

Rendre la branche toujours plus attractive pour les jeunes

Didier, quel est ton lien avec la profession des poissonniers-écaillers ?

C'est une profession que je suis depuis 17 ans en tant que négociateur, et j'ai été moi-même salarié dans les métiers de bouche pendant une petite dizaine d'années, ce qui me permet de connaître le quotidien des structures des poissonniers-écaillers.

Quelle est ta mission au sein de la branche des poissonniers-écaillers ?

En tant que négociateur, ma mission principale est d'améliorer les conditions de travail et les droits des salariés. Depuis 2019, nous travaillons au rapprochement des branches des poissonniers et des bouchers. Les négociations touchent à leur fin et FO sera signataire de la nouvelle convention collective en septembre 2024,

qui maintient les acquis sociaux des branches et améliorera le quotidien des salariés.

Les élections TPE approchent, qu'est-ce que FO peut proposer aux salariés ?

En plus de notre travail de négociation et d'information, nous ouvrons gratuitement jusqu'à fin 2024 notre **plateforme Avantagespourtous.com**. Cette plateforme vous permet de mettre en place très facilement un CE (CSE) en ligne pour vos salariés et renforcer le socle social de votre structure.



Didier Pieux
Secrétaire fédéral
FGTA-FO



ÉLECTIONS TPE VOTEZ ET FAITES VOTER FO



Scannez ce QR code pour plus d'informations

FO, c'est :

- ▶ UN SYNDICAT REPRÉSENTATIF DANS LA BRANCHE DE LA POISSONNERIE
- ▶ UN SYNDICAT FORCE DE PROPOSITIONS POUR DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS
- ▶ UN SYNDICAT QUI NÉGOCIE, OBTIENT ET SIGNE DES ACCORDS CRÉATEURS DE PROGRÈS SOCIAL
- ▶ ACTION SOCIALE APPRENTI (AIDE AU LOGEMENT)

FO VOTEZ ET FAITES VOTER FO, LE SYNDICAT DU POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS POISSONNIERS

Vous n'avez pas accès à un comité d'entreprise (cse) ? Avec le **PASS TPE**, la FGTA-FO vous met gratuitement à disposition, jusqu'au 30 juin 2024, la plateforme **avantagespourtous** ▶



#COMMISSION ÉGALITÉ - AIDANTS

AIDE AUX AIDANTS : LES FEMMES EN PREMIÈRE LIGNE

La commission égalité de la FGTA-FO souhaite sensibiliser et accompagner les militants sur le sujet encore trop tabou de l'aide aux aidants qui est une situation invisible : elle peut toucher tous les salariés et avoir un impact sur leur santé, leur vie sociale et leur vie professionnelle.

Tout salarié peut être aidant familial ou proche aidant. La notion importante pour notre commission est l'absence d'obligation de liens de filiation. L'objectif est de ne pas restreindre les accords à ces liens de filiation.

La première étape consiste à faire comprendre à l'aidant qu'il est un salarié aidant. Pour cela, il faut libérer la parole sur cette situation. D'autant plus qu'il est montré montrer, par des exemples concrets, que l'aidant acquiert des compétences. Ce salarié aidant doit être accompagné dans sa situation personnelle et professionnelle.

Selon une étude publiée dans Liaisons Sociales, le sujet crucial des aidants doit être pris en charge par notre commission égalité, car il implique également des différences entre les femmes et les hommes.

**LES FEMMES SONT PLUS NOMBREUSES
À CONTRIBUER À DIVERSES FORMES D'AIDE :**

Soutien moral (81 %, contre 75 %), activités domestiques (67 %, contre 60 %), aide administrative (51 %, contre 45 %), organisation des relations avec les professionnels de santé (44 %, contre 33 %), échanges et prises de nouvelles régulières (43 %, contre 39 %), prise de médicaments (33 %, contre 24 %), organisation des relations avec les prestataires de services (25 %, contre 22 %), toilette et habillement (22 %, contre 16 %). À noter, l'exception de l'aide financière à laquelle femmes et hommes aidants déclarent contribuer à égalité (13 %).

Résultat : les femmes sont plus nombreuses à trouver la charge mentale « trop importante ». Leur statut d'aidante entraîne des conséquences fortes sur leur carrière, quand il ne les éloigne pas complètement du marché du travail. 29 % d'entre elles sont à temps partiel par obligation, contre 13 % des hommes salariés aidants.

Par comparaison, 17,3 % des salariés sont à temps partiel (8,4 % pour les hommes et 26,7 % pour les femmes). Devenir aidant est donc une décision lourde de conséquences financières, quand on sait que le temps partiel est l'un des facteurs principaux de l'inégalité des pensions de retraite.

Reconnaître et soutenir les aidants, c'est une question de justice sociale, mais aussi un impératif pour l'égalité des sexes et le bien-être de tous les salariés. Notre commission égalité vous proposera un guide avec des exemples de revendications sur ce sujet, qui pourront améliorer ce qui est prévu dans le Code du travail, voire dans votre convention collective.

Ce guide numérique sera disponible sur notre site FGTA-FO d'ici la fin de l'année, en complément de celui concernant le handicap déjà publié sur notre site.

● Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale

#ESAP & COIFFURE

ESAP ET COIFFURE : DES AVANCÉES SIGNIFICATIVES

La FGTA-FO poursuit son implantation dans différentes structures des entreprises de services à la personne (ESAP), notamment dans les crèches Maison Bleu et chez Onela - Bien à la maison. Toutes nos félicitations aux nouvelles élues de ces établissements !

La question du régime de prévoyance, longtemps revendiqué par la FGTA-FO avance pas à pas. Une audition des groupes paritaires de protection

sociale a eu lieu le 20 septembre au sujet du régime de prévoyance, pas moins de quatre institutions ont répondu à l'appel d'offres.

Nous suivons également un autre sujet d'importance pour ce secteur : le temps d'intervacations et la plage d'indisponibilité. La FGTA-FO souhaite que les temps de trajet soient tous rémunérés comme temps de travail effectif afin que les dérivés sur le terrain cessent.

Du côté du secteur de la coiffure, nous constatons également des avancées, notamment sur la question de la prise en charge des cheveux spécifiques. La branche coiffure habilite les centres qui pourront former au certificat « cheveux spécifiques ». Les professionnel(les) concerné(e)s trouveront la liste des centres habilités sur le site FGTA-FO dès que possible dans les rubriques dédiées à la coiffure.

● Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale

#ASSISTANTS MATERNELS
ET SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

JAMAIS SOLO AVEC FO !

Ces quatre dernières années, notamment depuis la crise sanitaire, la FGTA-FO s'est pleinement mobilisée sur la thématique globale de la reconnaissance des professionnels de ces métiers, en participant très activement aux négociations et à la mise en place de nouveaux droits comme l'indemnité volontaire de départ à la retraite, les activités sociales et culturelles et plus globalement, l'amélioration des avantages sociaux des salariés.

La FGTA-FO s'inscrit donc dans une volonté de professionnalisation toujours plus importante pour ce secteur singulier, en constante évolution. Présente lors des négociations salariales, elle a été partie prenante dans la création du SPSTN (Service de prévention et de santé au travail national), qui a vu le jour le 22 février 2023. Celui-ci est chargé de l'organisation du suivi médical des salariés de la branche assistants maternels et salariés du particulier employeur, notamment par le biais de la télésanté, sur la base d'un

protocole médical national unique adapté aux spécificités du secteur. La mise en place d'une médecine du travail pour tous les salariés du secteur fait partie des priorités de la FGTA-FO. Autre priorité : la lutte contre les impayés de salaire, toujours plus nombreux. Une commission ad hoc a été créée le 1^{er} février 2023, avec deux représentants de la FGTA-FO, très mobilisés sur le sujet.

La FGTA-FO porte de nombreuses revendications, elle est plus que jamais force de proposition afin d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés de l'emploi à domicile et de leur garantir de meilleures conditions de travail.



Retrouvez l'ensemble de notre bilan et nos revendications sur <https://fgtafo.fr/jamais-solo-avec-fo/tpe-emplois-de-la-famille/>

● Véronique Boucher, Secteur des emplois de la famille

TÉLÉCHARGEZ LA BD
CONSACRÉE AUX
ÉLECTIONS TPE



#NOUVEAU SITE INTERNET DES EMPLOIS DE LA FAMILLE

TOUT SAVOIR SUR VOS DROITS, VOTRE MÉTIER, VOTRE SECTEUR ET... VOTRE SYNDICAT !

Le site Internet FO des emplois de la famille a fait peau neuve. Lancé le 5 avril dernier, le site accueille assistants maternels et salariés du particulier employeur à une nouvelle adresse :

<https://emploisdelafamille-fo.fr/>



Le nouveau site est doté d'une documentation complète pour les salariés du particulier employeur (SPE) allant de la Convention collective - traduite dans différentes langues - aux décrets

et au guide juridique, en passant par l'accès aux contrats de travail.

L'espace assistant maternel s'organise autour d'une série d'outils facilitant le quotidien professionnel de ces salariés. Le schéma d'organisation est le même que pour les salariés du particulier employeur avec un espace adhérent riche de documents, d'informations diverses et variés et de simulateurs liés à la gestion du contrat de travail, de sa rédaction à sa rupture.

L'accueil réservé à ce site modernisé est un véritable succès avec un

nombre de visiteurs en augmentation chaque mois. Parce qu'être adhérent, c'est être bien accompagné : toute l'équipe FGTA-FO des emplois de la famille s'affaire au quotidien pour améliorer et enrichir le site Internet. N'hésitez pas à vous y rendre et prendre plaisir à le visiter ! L'application mobile est également disponible sur Google Play et Apple store (Emplois de la famille - FO).

● Véronique Boucher, Secteur des emplois de la famille

#ABATTOIR DE LIMOGES

VICTOIRE POUR LES SALARIÉS !

La FGTA-FO a apporté son soutien au syndicat FO et aux salariés dans leur combat pour continuer à vivre dignement de leur travail.

Les salariés de l'abattoir de Limoges sont entrés en grève le 21 juin 2024 à l'appel de FO pour dénoncer le manque à gagner de l'entreprise mettant en péril l'équilibre des comptes et les emplois avec un déficit estimé pour la fin de l'année de 900 000 à 1,1 million d'euros. FO et les salariés étaient inquiets quant à la pérennité de l'entreprise et ont demandé à la direction d'agir rapidement.

Le conflit a éclaté à la suite des NAO lors desquelles la direction proposait 0 % d'augmentation générale des salaires. L'argument de la direction était que les clients, compte tenu de l'inflation, refusent de s'acquitter de l'augmentation des taxes sur l'abattage.

FO, unique organisation syndicale de l'entreprise, a mobilisé pendant trois

jours une cinquantaine de salariés sur les 75 que compte l'abattoir. Les élus FO et le délégué syndical Julien Merigot ont été reçus par le conseil d'administration et le président de Limoges Métropole pour porter l'état des lieux des dysfonctionnements de l'entreprise et notamment l'arrêt de l'augmentation de la taxe d'abattage. La délégation FO a été entendue et, à la suite de ces rencontres et de la mobilisation des salariés, les taxes d'abattage ont évolué à la hausse.

Les clients vont devoir payer la hausse de ces taxes, ce qui va permettre des rentrées d'argent, et les trois jours de grève devraient être rémunérés.

Comme le rappelait Julien Merigot, délégué syndical FO : « À partir du moment où la hausse de la taxe a été

décidée au conseil d'administration, les clients doivent payer leurs factures comprenant cette augmentation tarifaire. C'est à la direction de faire respecter ses tarifs, et non aux salariés de payer la note, que ce soit par l'absence d'augmentation de salaire ou la perte de leur emploi. » Félicitations à toute l'équipe FO pour cette belle mobilisation qui a pu faire aboutir les revendications.

● Richard Roze, Secrétaire fédéral



#MOBILISATION CONTRE LA FERMETURE

COCA-COLA : MOBILISATION FACE À LA FERMETURE DE L'USINE DE CLAMART

Les salariés de Coca-Cola de l'usine de Clamart (92) se sont mobilisés suite à l'annonce par la direction de la fermeture du site en décembre 2025 avec le transfert de la production sur le site de Grigny (91). La FGTA-FO étant majoritaire sur le site, les élus seront très vigilants quant aux

négociations sur les futures mesures d'accompagnements.

La FGTA-FO apporte son soutien aux salariés impactés et reste disponible pour toute question.

● Cyril Herbin, Délégué syndical central FGTA-FO

#FUSION DES COOPÉRATIVES AGRICOLES UNICOR ET CAPEL*

UNE NÉGOCIATION MENÉE TRÈS SÉRIEUSEMENT, DÈS LE DÉBUT DE LA PROCÉDURE !

Depuis le 1^{er} juillet 2024, Natera est devenue la nouvelle entité coopérative de la fusion par absorption d'une partie de Capel (presque 200 salariés) au sein de l'UES Unicor. Dès l'information aux élus en septembre 2023, la FGTA-FO a été sollicitée par les deux syndicats, afin de les accompagner tout au long de cette étape très sensible.

Pascal Saeyvoet, Secrétaire fédéral en charge du secteur, s'est déplacé à plusieurs reprises afin de définir et de mettre en place, avec les équipes FO, la stratégie à même de défendre les intérêts collectifs des salariés et des élus dans ce nouveau projet économique.

La FGTA-FO a été la seule organisation syndicale à amender un accord de méthode, à proposer un accord de transition clé en main, repris par la direction dans sa quasi-globalité, et a ainsi obtenu les avancées suivantes :

- Le maintien des heures de délégation et de la prise en charge de leurs frais fonctionnements pour les élus CSE Capel intégrant la nouvelle entité, ainsi que leur participation au CSE Unicor avec voix consultative mais non de vote.
- Deux des six élus Capel intégrés participeront aux CSSCT Unicor. La désignation sera faite uniquement par un vote entre eux.

- Les membres de la délégation pour la négociation des nouveaux accords bénéficieront de moyens supplémentaires :
 - Sept heures de préparation par réunion en plus du temps de route (comptées comme temps de travail effectif), les frais de restauration et de l'hôtel,
 - Accompagnement par un cabinet d'avocat de leur choix,
 - Trois jours de formation maximum.

Le résultat de ces accords est le fruit de plusieurs rencontres avec la direction Unicor, et particulièrement de son DRH, M. Matthieu Joulia, avec qui des discussions sincères et loyales se sont engagées, sans oublier son écoute attentive à notre méthodologie proposée.

Bravo à Jacky Routaboul, délégué syndical FO Unicor et chef de file de la délégation FO Natera, qui œuvre au quotidien à la sauvegarde des intérêts communs, en lien avec les délégués syndicaux FO Capel (Lionel Servais et Baptiste Protin)

et des élus candidats libres Capel invités depuis notre première préparatoire, et qui nous ont rejoints depuis.

Les délégués FO remercient la FGTA-FO, le service juridique, le service communication, qui a construit une information soutenue par de nombreux tracts et un livret, afin de tenir les salariés informés en cette période anxiogène.

* N° 1 français de l'ovin, Unicor compte 7 000 adhérents actifs pour un chiffre d'affaires de 441 M€. Ses activités couvrent les productions végétales et animales (ovin, bovin, palmipèdes), l'abattage et la transformation, l'agro-distribution, le machinisme, les jardineries & magasins agricoles et l'enseigne multifrais Les Halles de l'Aveyron (quatre magasins et seize corners en jardineries).

• Capel dénombre 3 000 adhérents pour un chiffre d'affaires consolidé de 282 M€. Ses activités concernent trois espèces : palmipèdes, bovins et ovins. Elle compte aussi un pôle distribution pour les agriculteurs et le grand public (magasins Gamm Vert et Frais d'Ici). (Source : « Linéaires » 04-24)

● Pascal Saeyvoet, Secrétaire fédéral

#REGROUPEMENT DES BRANCHES

À ROQUEFORT, ON RÉSISTE POUR MAINTENIR LES ACQUIS...

Depuis 2016, les pouvoirs publics ont entrepris une restructuration de grande ampleur des multiples branches professionnelles présentes dans le pays. L'objectif annoncé est de remédier à leur éparpillement en constituant un socle conventionnel, notamment au profit des PME non couvertes par des accords d'entreprises, de dynamiser la négociation collective par le renforcement des acteurs et de mutualiser les moyens des branches afin de coordonner et de faciliter leurs différentes fonctions.

En 2015, on comptait en France 700 conventions collectives, caractérisées par une grande hétérogénéité liée à leur couverture territoriale, le nombre de salariés concernés (200 branches de plus de 15 000 salariés et 374 de moins de 5 000 salariés) et leur vitalité conventionnelle : seules les branches de plus de 10 000 salariés avaient une activité conventionnelle régulière...

Afin de permettre une redynamisation du dialogue social, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a prévu le rattachement des branches les moins « actives » avec d'autres branches présentant des conditions sociales et économiques comparables. Parmi les critères définis pour le rattachement, figurent le nombre de salariés (moins de 5 000), la faiblesse de l'activité conventionnelle et le champ d'application géographique.

Après une première phase, principalement axée sur la réduction du nombre de branches, passant de 700 à environ 200, la phase actuelle se concentre davantage sur la qualité que sur la quantité. En effet, les processus de fusion ne se limitent pas à une simple réduction du nombre de branches, elles incluent aussi des négociations interentreprises destinées à harmoniser et améliorer les conventions collectives



Alain Wanégue (secrétaire fédéral), Romain Vanel (secrétaire du syndicat Roquefort), Christian Catala (DS Roquefort Papillon), Céline Quinto-Fourgeaud (DS de Roquefort Société).

et traiter des situations spécifiques aux anciennes branches, en particulier pour ce qui concerne les grilles de classifications et les minima salariaux.

Dans la plupart des cas, la FGTA-FO n'est pas opposée au rapprochement des branches. Elle y voit notamment une opportunité de « tirer vers le haut » les accords salariaux ou conditions de travail en les alignant sur les mieux-disants pour les salariés.

LE CAS PARTICULIER DES ENTREPRISES DE ROQUEFORT

Les entreprises produisant le fromage de brebis de Roquefort, célèbre dans le monde entier, sont au nombre de six et sont toutes situées dans le village du même nom, dans l'Aveyron. Elles ont pour nom Société (Groupe Lactalis), Papillon (Groupe Savencia), Coulet, Vernières, Carles et Le Vieux Berger. Ces entreprises sont couvertes par la convention collective des Industriels de Roquefort.

Problème : celle-ci s'applique à 1 300 à 1 500 salariés, très en dessous du seuil de 5 000 salariés. La fusion de la convention collective avec celle de la FNIL (Fédération Nationale de l'Industrie Laitière) a donc été planifiée par la DGT et doit se réaliser avant l'année 2030.

Fin 2023, au cours de réunions de travail nationales sur la réunion des conventions collectives FNIL et FNCL (Fédération Nationale des coopératives laitières), les organisations syndicales ont demandé une clarification de la situation des entreprises de Roquefort et de l'application de leur convention collective.

Après plusieurs rendez-vous avec les services du ministère du Travail, il a été confirmé que l'État ne reconnaissait plus la convention collective des industriels de Roquefort, et rattachait de facto les six entreprises et leurs salariés à celle de la FNIL.

Les organisations syndicales sont vent debout contre cette fusion, car la convention collective de la FNIL est de fait moins favorable aux salariés que celle de Roquefort. Il n'est pas question pour elles, de perdre les avantages acquis au cours des années.

MAINTENIR UN RÉFÉRENTIEL SOCIAL COMMUN

Pour faire face à cette situation, les entreprises ont décidé, lors de la



“

POUR CONTRER LA FUSION PROGRAMMÉE, UN RÉFÉRENTIEL SOCIAL COMMUN

réunion paritaire du 18 juin 2024, de proposer aux organisations syndicales le maintien d'un référentiel social commun assorti d'un certain nombre de conditions :

- La rédaction d'un **accord interentreprises** incluant l'adhésion des 6 entreprises présentes et leurs organisations syndicales représentatives, permettant l'application de dispositions sociales communes.

- Le **maintien de la négociation salariale annuelle** « paritaire » pour les ouvriers et les employés. Pour les agents de maîtrise, les conditions d'application devront être revues lors des discussions à venir et permettront une pratique différente selon les entreprises. Pour les cadres, ils seront inclus

dans les politiques de revalorisation de leur entreprise ou groupe respectif.

- La volonté de **moderniser le texte de la convention collective** historique pour en faire un texte plus contemporain et plus simple. Par exemple, pour transformer les jours de pont et de fêtes religieuses (catholiques) en jours de CP libres de pose, ou la fusion de certaines primes en une seule.

- La volonté de **maintenir un équilibre des dispositions sociales** actuelles via les dispositions reprises dans le futur texte interentreprises.

- La volonté de proposer aux organisations syndicales un accord de méthode, fixant l'organisation des négociations à venir pour écrire cet accord interentreprises, incluant notamment le planning, les moyens et composition des délégations, en ayant pour objectif la signature d'un accord interentreprises applicable au 1^{er} janvier 2026.

Ces différentes conditions, mesures et engagements ont été présentés aux organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CGT et FO) lors de la réunion paritaire du 18 juin 2024, à l'issue de laquelle les partenaires sociaux ont convenu d'une première réunion de travail le 27 septembre 2024.

● Alain Wanégue, Secrétaire fédéral

#DANONE PRODUITS FRAIS

TOUS MOTIVÉS POUR ALLER DANS LE MÊME SENS!

SAMIR, TU ES DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL FO DANONE PRODUIT FRAIS FRANCE (DPFF). PEUX-TU NOUS PRÉSENTER TON PÉRIMÈTRE DE SYNDICALISATION ?

Samir Taoui : Chez DPFF, 2500 salariés sont répartis sur cinq usines, sept bases logistiques, un siège et une force de vente.

QUELLE EST LA PROGRESSION DE FO DEPUIS LES DERNIÈRES ÉLECTIONS ?

Aujourd'hui, le syndicat FO est implanté sur tous les sites sauf sur une usine. Nous avons mis le paquet sur le développement syndical. Chez Alpro, où FO n'existait pas, nous avons présenté pour la première fois une liste qui a obtenu 30 % de représentativité. Désormais, nous sommes représentatifs sur les sièges et la force de vente. Sur l'usine du Calvados, nous avons aussi présenté pour la première fois des candidats. La liste a fait 27 %. Nous avons aussi amélioré nos résultats là où nous étions implantés comme à Ferrières-en-Bray, l'usine vitrine du groupe Danone, où nous avons progressé à 50 % des voix. Sur la logistique, il y a un seul CSE pour les sept bases. On a beaucoup progressé en manquant la majorité de seulement sept voix. À l'issue du cycle électoral, nous sommes la deuxième organisation syndicale sur le périmètre, à un cheveu de la première.

COMMENT VOUS ÊTES-VOUS ORGANISÉS POUR PARVENIR À DE TELS RÉSULTATS ?

Au moins une fois par an, je me déplace sur tous les sites avec mon suppléant Thierry Rochette pour organiser des réunions auprès des salariés. À chaque fois, nous sommes accompagnés des délégués syndicaux du site visité. Ils s'occupent de l'information locale, et nous de l'information nationale et groupe. Nous sommes toujours très bien reçus, les salariés en redemandent. Chaque réunion est préparée en amont avec des supports et dure plus d'une heure.

Il y a de l'interaction et beaucoup d'intérêt pour les infos nationales que les salariés ne connaissent pas.

ENTRE CES VISITES, COMMENT ORGANISES-TU LA COMMUNICATION ?

Les panneaux syndicaux vivent. Chaque DS fait au moins une communication mensuelle, et de l'information nationale redescend régulièrement. Nous avons lancé des groupes WhatsApp avec les salariés, sur lesquels on répond à leurs questions. Tout ce travail demande beaucoup de temps et d'énergie. Les salariés travaillent le week-end et en 3-8, donc il faut être tout le temps disponible. C'est comme ça, on n'a pas le choix si l'on veut progresser, et on peut constater que ce travail paye, c'est l'essentiel.

TU DOIS T'ADRESSER À DES SALARIÉS DES DIFFÉRENTS COLLÈGES. COMMENT T'ADAPTES-TU ?

Les salariés des sièges et ceux des usines ou des bases logistiques n'ont pas le même rapport avec leur direction et ne s'intéressent pas forcément aux mêmes thèmes. Dans les usines, on parle de pénibilité, du travail de nuit, etc. Au siège, les salariés sont davantage concernés par les conditions de travail, l'ergonomie, le télétravail. Cependant, notre ADN et nos revendications sont les mêmes pour tous au niveau national.

POUR CONVAINCRE LES SALARIÉS, TA CONNAISSANCE DES ACCORDS ET DU GROUPE EST ESSENTIELLE. OÙ L'AS-TU ACQUISE ?

J'ai été le binôme de Laurent Rescanières pendant trois ans. C'est lui qui m'a appris à faire les tournées, les réunions, et à être un bon orateur. Il y a des sujets très techniques à maîtriser comme la mutuelle qui revient souvent dans les questions. Je participe avec Laurent Pouillen, coordonnateur FO Groupe Danone, aux négociations de groupe. C'est sûr que quand tu as négocié un accord, tu le maîtrises bien. Tout cela implique



● Samir Taoui

beaucoup de boulot et de sacrifices, je suis quasiment toute la semaine en déplacement sans voir ma famille, mais c'est nécessaire pour atteindre notre objectif de devenir première organisation dans le groupe face à une CGT historiquement forte. C'est un gros travail d'équipe et je remercie les délégués syndicaux et mon suppléant pour leur travail monstre tout au long de l'année, ainsi que les services de la Fédération pour leur soutien.

QUELLE STRATÉGIE METS-TU EN PLACE POUR FORMER LES NOUVEAUX ÉLUS ET LES ACCOMPAGNER DANS LEUR MANDAT ?

L'Inacs nous permet de participer à des formations de qualité qui mettent tout le monde au même niveau. Les formations ont aussi pour intérêt de mettre en contact les élus, de créer du partage et de l'émulation collective afin que tous puissent aller dans le même sens!

● Propos recueillis par Alexandre Rault

#HCR

UNE CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE POUR LA FORMATION DES NOUVEAUX SALARIÉS

Les moyens alloués à la formation professionnelle sont désormais contraints et apparaissent comme insuffisants pour faire face aux besoins croissants du secteur des HCR. Ce dernier a en effet un besoin constant de près de 100 000 salariés qualifiés par an. Pour atteindre ou approcher cet objectif, la formation professionnelle demeure l'un des principaux leviers d'attractivité. Dans ce contexte, la FGTA-FO a ratifié le 19 juin 2024 un accord de branche professionnelle mettant en œuvre une

contribution conventionnelle qui permettra d'augmenter le contingent de formations à destination des nouveaux salariés du secteur, mais également la montée en compétences des actifs à travers des dispositifs de formation continue, un très bon moyen de fidéliser les salariés et endiguer ainsi la fuite de compétences.

Cet accord, fruit de longs mois de travail auquel aura activement participé la FGTA-FO, permettra par ailleurs de nouvelles initiatives afin de porter la

formation professionnelle au plus près des très petites entreprises, majoritaires dans ce secteur. Ainsi, plusieurs mesures incitatives pourront être envisagées, comme l'abondement de certains dispositifs existants ou la prise en charge partielle ou totale de la rémunération couvrant la période de formation.

Cet accord permettra également d'améliorer la visibilité des métiers du secteur des HCR et de favoriser une meilleure intégration des salariés.

● Nabil Azzouz, Secrétaire fédérale

#FORMATION RSS

DEUX NOUVELLES FORMATIONS GRATUITES POUR LES RESPONSABLES DE SECTION SYNDICALE

L'INACS, organisme de formation de la Fédération, n'a de cesse de s'améliorer et vous de proposer toujours plus afin de faire de vous des délégués aguerris. Vous le savez: les sujets complexes et diversifiés à traiter dans les entreprises sont de plus en plus nombreux, l'activité syndicale étant en croissance constante.

On pourrait penser que c'est l'expérience acquise dans l'exercice de leur mandat qui importe le plus pour les militants. Il s'avère que cette lecture sous-estime les bénéfices de la formation, qui doit couvrir l'ensemble des thématiques susceptibles de favoriser le militantisme dans l'entreprise.

C'est dans cette optique que l'INACS propose aux équipes deux formations

gratuites: la première sur la prévoyance et l'autre sur l'épargne salariale. Dès le mois d'octobre 2024, une formation pour les responsables de section syndicale (RSS) est proposée aux détenteurs de ce mandat afin de les accompagner dans leur mission. Cette formation vise à les intégrer à la culture FGTA-FO, et de les outiller pour mieux maîtriser leur mission. L'objectif des RSS est d'atteindre ou de renforcer la représentativité de la FGTA-FO lors des élections professionnelles: il est donc très important de les former au mieux pour qu'ils y parviennent.

DES OUTILS, DES MÉTHODES ET DES BONNES PRATIQUES...

Pour être désigné RSS, il faut que le syndicat dispose d'au moins deux adhérents au niveau concerné (entreprise ou établissement). Ce mandat est la porte d'entrée pour l'organisation syndicale.

Cette formation permet de présenter la FGTA-FO, ce qu'elle peut apporter en tant qu'organisation, la perspective réformatrice et la force dont dispose chacun des responsables. Elle permet aussi d'identifier les interlocuteurs privilégiés pour l'accompagnement et la réalisation des missions du RSS: le référent syndical (DSC/DSN) et/ou le secrétaire fédéral du secteur.

L'INACS ne vous laisse pas seul après la formation CSE et CSSCT. Tous les délégués formés sur ces deux thématiques ont reçu ou recevront un lien qui leur permet de bénéficier d'un accès d'un an sur la plateforme Woonoz, afin d'enrichir leurs connaissances, peaufiner leur savoir et éviter de perdre certaines notions acquises pendant la formation. Les codes d'accès leur sont envoyés par email. Si vous êtes concerné et ne l'avez pas reçu, n'hésitez pas à regarder dans vos spams et surtout, apprenez en vous amusant!

● Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale

#RELATION DE TRAVAIL

LES INFORMATIONS À DÉLIVRER AU SALARIÉ LORS DE L'EMBAUCHE

La loi d'adaptation au droit de l'union européenne du 9 mars 2023 a imposé aux employeurs une obligation d'information des salariés sur la relation de travail (C. trav art. L.1221-5-1).

Les modalités de mise en œuvre de cette obligation ont été précisées par un décret du 30 octobre 2023 (C. trav. art. R.1221-34 à R.1221-41). Depuis le 1^{er} novembre 2023, l'employeur est tenu de remettre à chaque salarié embauché un ou plusieurs documents comportant 14 informations relatives aux éléments clés de la relation de travail.

Les salariés recrutés avant le 1^{er} novembre 2023, à qui certaines de ces informations n'ont pas déjà été communiquées, peuvent demander à en prendre connaissance. L'employeur est alors tenu d'y répondre dans les délais prévus.

Un arrêté du 3 juin 2024 met à la disposition des employeurs, cinq modèles de documents d'information.

Les employeurs doivent actualiser les modèles de documents d'informations à l'occasion de chaque changement législatif, réglementaire et conventionnel intervenu après le 17 juin 2024 (C. trav. art. R. 1221-40). Lorsqu'un changement intervient, le décret n° 2023-1004 exempt l'employeur d'une obligation d'en informer les salariés précédemment embauchés.

Conformément au décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023, **huit informations doivent être transmises au salarié, au plus tard le septième jour calendaire à compter de la date d'embauche :**

- L'identité des parties;
- Le lieu de travail;
- Les fonctions occupées;
- La date d'embauche;
- La date de fin de contrat ou la durée prévue pour un CDD;
- La durée et le délai de prévenance de la période d'essai;
- La rémunération (salaires de base, primes et avantages en nature);
- La durée du travail (quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou aménagements);
- L'identité des parties;
- Le lieu de travail;
- Les conventions et accords collectifs applicables;
- Les régimes obligatoires et complémentaires de protection sociale.

Le salarié qui n'a pas reçu les informations requises dans les délais prévus peut saisir le conseil de prud'hommes sous certaines conditions. Cette saisine est possible après la mise en demeure de l'employeur de communiquer ou de compléter les informations demandées, et passé un délai de 7 jours calendaire à compter de la réception de cette injonction.

Six informations doivent quant à elles être communiquées sous 30 jours après l'embauche :

- L'identité de l'entreprise utilisatrice en cas de travail temporaire;
- Les actions mises en œuvre dans le cadre de l'obligation de formation;
- La durée du congé payé;
- Les procédures à observer en

● Chaineze Aneur, Service juridique



#EXPERTISE

L'INCAPACITÉ D'AGIR DU CSE D'ÉTABLISSEMENT ACTÉE PAR ACCORD COLLECTIF

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le Comité social et économique est consulté périodiquement sur divers sujets (C. trav. art. L.2312-17):

- Les orientations stratégiques de l'entreprise;
- La situation économique et financière de l'entreprise;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Pour éclairer son avis, le Comité peut se faire assister par un expert-comptable (C. trav. art. L.2315-87 et suivants).

Quand l'entreprise dispose d'un Comité social et économique central et de Comités sociaux et économiques d'établissement, la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les

conditions de travail et l'emploi peut être conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements quand des mesures d'adaptations spécifiques à ces établissements sont prévues.

Cependant, un accord d'entreprise peut fixer les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation (C. trav. art. L.2312-19).

Ainsi, lorsqu'un accord d'entreprise prévoit que les trois consultations périodiques relèvent exclusivement de la compétence du CSE central, un CSE d'établissement ne peut pas recourir à une expertise-comptable pour celle-ci (cass. soc. 9 mars 2022, n° 20-19974).

En effet, le niveau de désignation de l'expert est directement corrélé au niveau auquel la consultation est menée.

Quand bien même il existerait des mesures d'adaptation spécifiques à un établissement donnée et que celui-ci représente plus de 50 salariés, le seul fait qu'il existe un accord d'entreprise (prévoyant la compétence exclusive du CSE central en matière de consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi) libère l'employeur de son obligation de consulter le CSE d'établissement.

Le Comité social et économique d'établissement n'ayant pas à être consulté, il ne peut décider de recourir à une expertise au sujet des consultations récurrentes (cass. soc. 29 mai 2024, n° 22-23690).

● Chaineze Aneur, Service juridique

#PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

LES NOUVELLES MENTIONS OBLIGATOIRES DE L'INVITATION À NÉGOCIER

Préalablement aux élections professionnelles pour la mise en place du comité social et économique, dans les entreprises d'au moins 11 salariés, l'employeur doit inviter les syndicats habilités, à négocier le protocole d'accord préélectoral.

L'employeur est ainsi tenu d'inviter l'ensemble des organisations syndicales légalement constituées et remplissant les conditions pour présenter des candidats dans l'entreprise, à savoir (C. trav. art. L. 2314-5):

- Les syndicats représentatifs dans l'entreprise;
- Les syndicats ayant constitué une section syndicale;
- Les syndicats affiliés à une organisation reconnue représentative aux niveaux national et interprofessionnel (arrêté du 28 juillet 2021, JO du 6 août 2021);

- Les syndicats remplissant les critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constitués depuis au moins 2 ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

Certaines catégories de syndicats sont obligatoirement invitées par courrier: les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section

syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Les autres catégories de syndicats sont invitées par tout moyen (affichage, courrier, mail).

Lorsque l'invitation à négocier le protocole est adressée dans le but d'une mise en place d'un CSE, celle-ci doit parvenir aux syndicats au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.

À l'inverse, quand l'invitation concerne un renouvellement du CSE, celle-ci doit être adressée au moins deux mois avant l'expiration du mandat des représentants du personnel (C. trav. art. L.2314-5).

Un décret du 6 juin 2024 a précisé les mentions qui doivent être comprises

dans l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral, à compter du 8 juin 2024.

L'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral doit désormais comprendre au minimum les informations suivantes (C. trav. art. D.2314-1-1):

- Le nom et l'adresse de l'employeur et, le cas échéant, la désignation de l'établissement;
- L'intitulé et l'identifiant de la convention collective de branche applicable;
- Le lieu, la date et l'heure de la première réunion de négociation.

Une convocation irrégulière à la négociation du PAP pourrait conduire à l'annulation des élections.

● Chaineze Aneur, Service juridique

Par dérogation, dans les entreprises de 11 à 20 salariés, l'employeur n'invite les syndicats à la négociation du protocole que si au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai 30 jours à compter de l'information du personnel.

#CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

CLARIFICATION DU NOMBRE DE JOURS ACCORDÉ AU SALARIÉ

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est ouvert à tous les salariés pour suivre une formation dans ces domaines (C. trav., art. L. 2145-5). Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale. (C. trav., art. L. 2145-1). La durée totale de ces congés de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions (C. trav., art. L. 2145-7).

Dans un arrêt du 12 juin 2024, s'est posée la question de savoir si les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales ont droit à un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale d'une durée maximale de 18 jours, uniquement lorsqu'ils ont la qualité d'animateurs de stages et sessions et de 12 jours dans les autres cas (cass. soc. 12 juin 2024, n° 22-18302).

La Cour de cassation a tranché ce débat et considéré que **les conditions énoncées n'étaient pas cumulatives mais alternatives.** « Ayant constaté

que le salarié, en ses qualités d'élus suppléant au comité social et économique d'établissement et de délégué syndical d'établissement, exerçait des fonctions syndicales, le conseil de prud'hommes en a exactement déduit que le salarié avait droit à un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale de dix-huit jours ».

Il en résulte qu'un salarié appelé à exercer des fonctions syndicales (ex: élus suppléant) a droit à 18 jours de congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale même s'il n'est pas animateur de stage

ou de session de formation.

La Haute juridiction rappelle enfin que l'employeur peut refuser une demande de congé de formation s'il estime, après avis conforme du CSE, que l'absence pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise (C. trav. art. L.2145-11).

Le CSE n'a pas cependant pas à être consulté si le refus de l'employeur découle d'un désaccord sur le nombre de jours de congé.

● Chaineze Aneur, Service juridique

En cas de refus de l'employeur (même sans mauvaise foi de sa part) de faire droit à la demande de congé, le salarié peut réclamer des dommages et intérêts. En effet, le salarié n'ayant pas pu prendre l'intégralité de ses jours de congé de formation a nécessairement subi un préjudice ouvrant droit à réparation. L'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession (violation du droit à la formation du salarié appelé à exercer des fonctions syndicales) permet également au syndicat d'obtenir réparation sur ce point. Il n'est toutefois pas possible d'invoquer l'existence d'une entrave à l'exercice du droit syndical, au motif que les dispositions légales sanctionnant l'entrave ne visent pas le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (C. trav. art. L.2146-1).

#GRANDE DISTRIBUTION, HCR, RESTAURATION RAPIDE...

LE TEMPS PARTIEL SUBI : UNE RÉALITÉ PRÉOCCUPANTE

Le temps partiel subi impacte significativement la vie professionnelle et personnelle de millions de salariés. Souvent considéré comme un gage de flexibilité, il se révèle souvent être une option contrainte plutôt qu'un choix intentionnel. Il affecte divers secteurs économiques, notamment dans trois d'entre eux couverts par la FGTA-FO, avec des conséquences notables sur les salaires et la qualité de vie des travailleurs concernés.

En France, en 2023, le temps partiel subi concerne 17,4 % des salariés, mais 26,5 % de femmes et seulement 8,7 % d'hommes. Ces chiffres révèlent l'importance de la précarité professionnelle parmi les femmes, souvent amenées à exercer différents emplois à temps partiel. Dans le cadre de cette enquête, nous avons retenu trois secteurs importants de la FGTA-FO : la grande distribution, la restauration rapide et les HCR.

DANS LA GRANDE DISTRIBUTION

Le temps partiel dans ce secteur reste supérieur à la moyenne nationale, tous secteurs confondus. Dans la branche, il est souvent utilisé comme un moyen stratégique au détriment des salariés qui, dans leur majorité, recherchent en priorité un temps complet. Il concernait, en 2021, 30,7 % des salariés de la branche (en recul de 5 points depuis 2011), mais surtout 62,1 % des caissiers en magasin, 40,1 %

des employés et 44,6 % des CDD. Il est moins important dans les centrales d'achat et le commerce de gros interentreprises que dans les hypers et supermarchés qui y ont recours, notamment pour des questions d'organisation, et les petites surfaces pour des questions de budget. Les CDD, étudiants ou intérimaires, sont sollicités pour gérer des besoins accrus en personnel durant des pics d'activité (certains moments de la



journée, zones touristiques et périodes de fêtes...).

Mais le fait le plus notable est la part importante de temps partiel chez les employés (la part des cadres est passée de 27,2 % en 2011 à 13,4 % en 2020 cette baisse est notamment due aux départs en retraite de ces salariés qui ne sont pas remplacés ou encore aux différentes restructurations sur les sièges supprimant des fonctions supports). Ce sont le plus souvent les salariés des premiers niveaux, les moins bien rémunérés, qui représentent le plus d'effectifs à temps partiel. Hormis les jeunes de moins de 25 ans qui travaillent dans ce secteur, (32 % des salariés), il s'agit, pour les trois quarts d'entre eux, de personnel féminin, en majorité de 30 à 49 ans et pour la plupart peu ou pas diplômés. Ce qui confirme cette réalité préoccupante: la précarité persistante dans cette catégorie de population.

DANS LA RESTAURATION RAPIDE

La restauration rapide se distingue, elle aussi, par un recours important au temps partiel, stratégie d'emploi qui s'explique par des facteurs propres à ce secteur, notamment des horaires flexibles et des besoins de personnel variables en fonction des périodes de la journée ou de l'année, pour faire face à des fluctuations saisonnières ou ponctuelles. Les étudiants et les jeunes sont souvent disponibles pour des heures de travail spécifiques, qui correspondent aux pics d'activité des établissements (soirées et les week-ends...) ou pendant leurs périodes de congé ou de vacances scolaires.

53,5 % des salariés de la branche présents en fin d'année 2022 occupaient un poste à temps partiel, dont la durée moyenne dans ce secteur est de 21 heures par semaine. Ils étaient 36 % dans les entreprises de moins de 20 salariés, 69 % dans celles de taille intermédiaire, entre 20 et 499 salariés, et 62 % dans les entreprises employant plus de 500 salariés.

Les employés représentent la catégorie professionnelle la plus touchée, avec 88 % travaillant en temps partie, alors que la proportion est très faible chez les agents de maîtrise (5 %) et les cadres (0,8 %). Ainsi, la précarité de l'emploi touche, dans ce secteur aussi, les personnels les moins bien

rémunérés qui, en outre, ne bénéficient pas des mêmes avantages sociaux et des opportunités d'évolution professionnelle que les salariés à temps plein.

DANS L'HÔTELLERIE-RESTAURATION (HCR)

Dans ce secteur, la part des emplois à temps partiel s'établit à plus de 32 %, avec la répartition suivante: 19 % des effectifs à temps partiel subi et 13 % à temps partiel choisi. 68 % des salariés y travaillent donc à temps complet.

Les hôtels et restaurants recourent massivement au temps partiel, souvent de manière injustifiée, en choisissant d'adapter leurs effectifs à l'activité par jour, voire par service ou tranche horaire. Ainsi, il est fréquent de voir parfois près de la moitié des effectifs d'un restaurant ou d'un hôtel constituée de salariés à temps partiel.

Outre la précarité engendrée par ce type d'emploi, cette pratique engendre de nombreuses dérives telles que le

“

UNE OPTION
CONTRAINTE
PLUTÔT
QU'UN CHOIX
INTENTIONNEL

non-respect des heures complémentaires maximales autorisées (limitées à 1/3 du contrat) et le nombre d'avenants d'accroissement d'horaires limités à six par an. Il n'est pas rare non plus de voir, dans certains établissements, des cas de salariés à temps partiel qui ne sont pas sollicités avant le recrutement d'un salarié extérieur.

En conclusion, il s'avère que le temps partiel est très souvent utilisé dans nos secteurs pour mettre en place des horaires atypiques, variables, en soirée, nuit et week-end et qu'il concerne principalement des femmes. Nombreux sont les employeurs qui utilisent des contrats précaires afin de bénéficier

d'une main-d'œuvre à bas coût et modulable.

Ces temps partiels subis paupérisent une partie de la population (femme, jeune, senior) déjà en grande difficulté par ailleurs, en termes de pouvoir d'achat, de qualification, de santé et de logement.

CE QUE REVENDIQUE LA FGTA-FO

Les salaires souvent très bas et la précarisation engendrée par le recours au temps partiel subi sont les causes principales du manque d'attractivité des secteurs concernés.

La FGTA-FO a établi plusieurs revendications pour ce qui concerne les recours abusifs aux contrats de travail à temps partiel, le non-respect de la durée minimale de travail de 24 heures, la nécessité de favoriser l'emploi des femmes et de leur permettre des départs à taux plein...

Elle demande plus spécifiquement:

- L'encadrement des coupures avec une contrepartie financière;
- La suppression des coupures pour les contrats inférieurs à 16 heures par semaine;
- La limitation du nombre d'avenants de complément d'heures à 4 par an (RR et HCR: 6 actuellement);
- La fixation de la majoration des heures complémentaires à 50 %;
- La garantie des mêmes droits retraite acquis qu'un salarié à temps partiel;
- La mise en place d'un bonus-malus pour les entreprises recourant massivement au temps partiel;
- Une semaine de congé rémunéré pour les étudiants afin de leur permettre de préparer leurs examens.

● Angélique Bruneau et Nabil Azzouz, Secrétaires Fédéraux,
Lyes Abdi, Permanent fédéral



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

Épargnez pour une retraite sereine !



Avec les solutions de Malakoff Humanis, vos salariés bénéficient de **nombreux avantages** :

- **Préparation sereine de la retraite** pour anticiper la baisse de revenu.
- **Financement de l'achat de la résidence principale** grâce à l'épargne constituée.
- Un **cadre fiscal et social** favorable.

Retrouvez toutes
nos solutions en
scannant ce QR code



malakoffhumanis.com

Contact : relations-exterieures@malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE