

MAG

le

133 MARS 2025



EQ
fgta

**LA MSA, C'EST TOI,
LES VOTES SONT OUVERTS
DU 5 AU 16 MAI 2025 !**



Faites
le choix
d'une
épargne
engagée !



Découvrez nos solutions d'Épargne :

- **Simple**, pour rendre l'épargne **accessible à tous**.
- **Éthique**, avec des **frais réduits**, transparents et sans surprise.
- **Responsable**, avec des **investissements** utiles et durables.

Retrouvez toutes nos solutions sur
malakoffhumanis.com

L'ÉDITO 133



Mes cher(e)s camarades,

L'incertitude mondiale pèse lourdement sur le climat social, fragilisant toujours plus les salariés de notre secteur.

L'industrie agroalimentaire est particulièrement touchée par les augmentations annoncées de taxes douanières, c'est le cas pour la filière du cognac.

Face à ces menaces, certaines maisons de cognac envisagent un envoi en vrac, ce qui pourrait faire disparaître 70 000 emplois dans toute la région. Nous nous mobilisons activement pour faire entendre la voix des salariés et obtenir des mesures concrètes en leur faveur.

Notre ADN a toujours été de négocier, et c'est pour cela que même si nous revendiquons toujours l'abrogation de la réforme des retraites, nous redemandons l'ouverture de discussions sur ce sujet. Nous exigeons l'ouverture de négociations par des Accords Nationaux et Interprofessionnels notamment sur l'emploi des seniors, l'égalité entre les femmes et les hommes, la pénibilité au travail et sur des mesures essentielles qui permettraient de trouver des financements pour l'équilibre futur du régime des retraites.

Après de longs mois de discussions et d'efforts, nous avons réussi à obtenir une place au sein du Conseil National du Commerce et nous sommes prêts à nous mettre au travail. Nous demandons la création de deux groupes de travail : le premier sur les passages en franchise dans l'hôtellerie-restauration et en location-gérance dans la grande distribution et le second sur le commerce extérieur pour nous permettre de porter nos revendications pour la filière du cognac.

Nous avons annoncé lors du CNF le lancement de notre stratégie de développement, l'objectif est de doubler notre nombre d'adhérents en 2030. Nous allons y travailler ensemble, c'est notre cohésion et notre force commune qui nous permettront de franchir cette étape essentielle pour notre fédération.

Laurent Rescanières,
Secrétaire général de la FGTA-FO

SOMMAIRE	● L'édito	3
	● Actus sur le terrain	5-13
	● Avec force	14-15
	● Portraits croisés	16-17
	● Dossier	19-20
	● Actualités	21-25
	● Juridique	26-27
	● Syndicalisation	28-29
	● Formation	29
	● Enquête	30

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





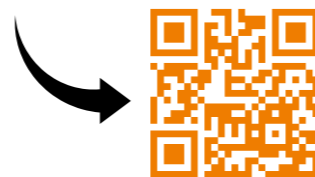
ENGAGÉS À VOS CÔTÉS



L'**apgis**, partenaire de la protection sociale

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

Retrouvez-nous sur apgis.com



#DÉPART DOMINIQUE DOUIN

MILITANT FO ÉMÉRITE, DOMINIQUE DOUIN LÈGUE UN BEL HÉRITAGE

« Un militant engagé » ; « Un acteur majeur du dialogue social » ; « Un homme de conviction ; Courageux » ; « Un super mec plein de charisme, toujours dispo » ; « Un grand frère » ; « Un garçon bienveillant »...

N'en jetez plus ! Des superlatifs, il en est tombé comme à Gravelotte pour saluer le militantisme et les mérites de Dominique Douin, coordinateur FO du Groupe Bigard, lors de la manifestation de sympathie et de reconnaissance organisée à l'occasion de son départ en retraite. Frédéric Souillot, Secrétaire général de la Confédération, Laurent Rescanières, Secrétaire général de la FGTA-FO, Nabil Azzouz, Trésorier général, Didier Pieux, Secrétaire fédéral, ainsi que des fidèles amis et des proches de

Dominique, s'étaient joints aux militants des équipes FO du groupe Bigard réunis en conseil syndical à Noirmoutier les 4, 5 et 6 février 2025 afin d'honorer le récipiendaire. Hospitalisé, Richard Roze, Secrétaire fédéral de la branche viande, s'était excusé. « Militant un jour, militant toujours. C'est ce qui caractérise mon ami Dominique » a salué Frédéric Souillot, qui s'est fait un honneur de lui remettre la médaille de la Confédération. « Dominique a été un militant majeur de l'organisation FO ! » a déclaré Laurent

Rescanières. Et le secrétaire général de la FGTA-FO de rendre hommage « à l'homme constructif, adepte du dialogue social, courageux et engagé, qui a toujours soutenu la Fédération et construit une équipe gagnante chez Bigard avec aujourd'hui près de 27 % de représentativité ». Fils d'artisan, l'ouvrier d'abattoir Dominique Douin a œuvré dans la viande durant toute sa carrière professionnelle. Il a adhéré à FO en 1995 et commencé à militer (chez Socopa, à l'époque) lors des négociations sur



les 35 heures (loi de Robien). Et c'est en 2009 qu'il a accédé au mandat de coordinateur FO Bigard.

« Je n'en demandais pas tant. Vous me faites trop d'honneur! » s'est exprimé Dominique, très ému par les louanges qui lui étaient adressées. Et l'homme humble et sensible de raconter son parcours syndical : « Je me suis pris des claques parce qu'on ne maîtrise jamais tout. J'ai donné à 100 %. Mais aussi beaucoup appris et reçu. Je me suis attaché à privilégier la discussion et

les échanges pour toujours faire évoluer les conditions sociales des salariés d'une profession difficile. Je n'aime pas l'injustice. Je l'ai combattue avec un seul objectif : améliorer le sort des salariés. J'ai toujours su que seul, on ne pouvait rien. C'est le collectif qui compte. On se bat tous pour la même cause. Vous, les militants de terrain, mes amis, vous êtes un exemple. Vous êtes ma famille. Ensemble nous avons réalisé de belles choses et vécu des rencontres extrêmement enrichissantes. On ne peut oublier

d'où on vient. Merci donc à vous tous d'avoir fait de moi ce que je suis devenu. Je vous aime! » a déclaré Dominique, en larmes. De chaleureux propos salués par ses camarades et amis par une standing ovation de plusieurs minutes. « Catherine Martinel, qui me succède, incarne la continuité. Mais la continuité c'est vous aussi! Il faut croire en l'avenir du syndicalisme! » a conclu Dominique, en ultime message de persévérance.

• Daniel Lesage

#CONFÉRENCE PROFESSIONNELLE IAD ET INDUSTRIES DES PÂTES ALIMENTAIRES

DES DÉLÉGUÉS LOIN D'ÊTRE PRIS POUR DES NOUILLES!

La conférence professionnelle qui a réuni les quelque 25 délégués des secteurs des Industries Alimentaires Diverses et ceux des Industries des pâtes alimentaires, s'est déroulée les 20, 21 et 22 janvier 2025 à Saint-Étienne.

Christian Crétier, Secrétaire fédéral en charge de ces deux conventions collectives, a présenté un rapport d'activité, commençant par un tour d'horizon des négociations de ses branches, notamment les salaires minima, les différents blocs dans les négociations ainsi que l'origine, la constitution et le rôle de la Commission

Permanente Paritaire de Négociations et de Conciliation (CPPNIC). Les faits marquants de ces secteurs ont été soulignés. Le rapprochement de la convention collective des pâtes alimentaires à celle de la CCNIAD, ainsi que les deux accords innovants sur celui du « congé de proche aidant » et celui de « l'emploi des travailleurs en

situation de handicap » pour la CCNIAD ont été développés. S'en est suivie une présentation sur les thèmes suivants : Les délégués face au développement durable, le rôle du CSE, l'épargne salariale et le partage de la valeur. Les différents intervenants de grande qualité (Syncea, BNP Paribas, Codexa), ont pu constater, avec

étonnement et satisfaction, le très bon niveau de connaissances des délégués sur ces sujets assez complexes.

Pour terminer ces trois jours, des discussions sur l'action syndicale, le développement syndical et les négociations d'entreprises ont clôturé cette belle conférence professionnelle. Renforcés en connaissances, nos délégués sont repartis en sachant que face aux difficultés qui les attendent demain dans leur secteur, face à la direction, ils retomberont mieux... sur leurs pattes!

• Christian Crétier, Secrétaire fédéral



#CONFÉRENCE BOULANGERIE INDUSTRIELLE

FAÇONNER ET POUSSER LE DÉVELOPPEMENT SYNDICAL FO!

Une vingtaine de délégué(es) des secteurs de la Boulangerie-Pâtisserie industrielles avaient fait le déplacement pour participer à la conférence professionnelle qui s'est déroulée les 29, 30 et 31 janvier à Montpellier.

C'est le thème de « la force syndicale FO dans les entreprises » qui a servi de fil d'Ariane tout au long de nos travaux. En effet, Force Ouvrière atteint plus de 30 % de représentativité au niveau national, ce qui lui permet de signer seule les accords de branche.

Dans sa présentation générale, Christian Crétier, Secrétaire fédéral en charge de ces secteurs, a insisté sur les principaux objectifs qu'il retient : gagner les élections professionnelles, interdire des listes communes avec d'autres syndicats, augmenter en adhésion, attirer les jeunes vers notre organisation, etc.

Un tour d'horizon sur les accords de branche a été réalisé. Le rapprochement de la Convention Collective Nationale des œufs (centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs) a été un des principaux faits marquants. À cela s'est greffée l'obtention du treizième mois au bout d'un an d'ancienneté, dès 2028.

Persuadé que tout ce qui gravite autour du thème de la protection de l'environnement sera fondamental demain pour notre organisation syndicale, une présentation du cabinet Syncea sur le sujet et du rôle des élus

au CSE a été réalisée. Les participants ont pu ensuite découvrir, lors d'une présentation, ce que sont l'OCIRP et les services que cet organisme peut faire bénéficier aux salariés. L'AG2R-La Mondiale, quant à elle, a rappelé les règles de négociations des contrats de santé et de prévoyance dans les entreprises ainsi que l'avantage de la mutualisation.

Tous les participants, très satisfaits de l'organisation et de la qualité des présentations, ont promis de revenir pour la prochaine conférence professionnelle. Merci à la FGTA!

• Christian Crétier, Secrétaire fédéral



#LES USTA

INDISPENSABLES POUR FAIRE
PROGRESSER NOS IMPLANTATIONS

Il est impératif pour la FGTA-FO de se développer car tout salarié doit pouvoir être informé de l'avancée de sa convention collective, être défendu sur ses droits et avoir des liens réguliers avec ses collègues ainsi qu'avec notre organisation syndicale.

C'est pourquoi notre Fédération met tout en œuvre pour travailler en synergie avec les unions départementales FO et les militants de la FGTA sur le territoire. Les USTA, Union des syndicats des travailleurs de l'Alimentation (FGTA-FO), sont l'un des principaux vecteurs susceptibles de faire progresser nos implantations.

En fin d'année 2024, les USTA du département des Alpes-Maritimes, des Hautes-Pyrénées et de la Seine-Saint-Denis ont réuni leurs assemblées générales, à l'occasion desquelles elles ont présenté leur rapport d'activité, leur rapport de trésorerie et ont pu se projeter sur l'année 2025.



En ce début d'année, les USTA de la Sarthe, de l'Indre, de la Haute-Garonne, du Bas-Rhin et du Morbihan ont à leur tour convoqué leurs assemblées générales. Enfin, nous avons le plaisir d'annoncer la prochaine installation d'une USTA à l'île de la Réunion.

Le bureau de la FGTA remercie tous les militants impliqués dans les USTA, félicite tous les nouveaux membres élus des bureaux des USTA, et invite les militants à participer aux différentes AG.

● Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale

#PLAINTES CONTRE NESTLÉ WATERS

UNE SITUATION ALARMANTE
POUR LES SALARIÉS

Un juge parisien a ouvert deux enquêtes, à la suite des plaintes de l'association Foodwatch pour « tromperie » visant Nestlé et Sources Alma en raison du traitement, possiblement illicite, de leurs eaux minérales, ouvrant un dossier qui pourrait éclabousser le pouvoir politique.

Foodwatch avait déposé cet automne deux plaintes avec constitution de partie civile contre les pratiques de Nestlé Waters (Perrier, Hépar, Contrex, Vittel), filiale du géant suisse, et celles du groupe Sources Alma, leader en France des eaux minérales et de source (Cristaline, St-Yorre, Vichy Célestins, etc.). De nombreuses infractions étaient visées, dont des pratiques commerciales trompeuses. Le groupe Nestlé est actuellement à la recherche de

partenariats pour son activité Nestlé Waters, récemment devenue unité autonome.

Concernant l'usine de Vergèze, dans le Gard, où Nestlé produit sa marque phare, Perrier, une fermeture serait un désastre social. Selon un rapport dont les médias français se sont fait l'écho, les autorités sanitaires locales invitent le groupe à envisager un arrêt de la production d'eau minérale sur le site, en raison de la qualité sanitaire dégradée des captages.

En avril dernier, Perrier a dû cesser d'exploiter un forage et détruire deux millions de bouteilles après la découverte de bactéries d'origine fécale dans ses eaux. La marque est depuis menacée de perdre son label d'eau minérale naturelle. Une grande inquiétude subsiste : celle de l'avenir des 400 salariés du site de Vergèze, la FGTA sera extrêmement vigilante et apportera tout le soutien et les moyens nécessaires aux élus FO.

● Guillaume Tramcourt, Secrétaire fédérale

#ÉLECTION MSA

FO S'ENGAGE POUR LA PROTECTION
SOCIALE DU MONDE AGRICOLE

La Mutualité Sociale Agricole (MSA) est l'organisme qui gère la protection sociale du monde agricole. Elle est implantée sur l'ensemble du territoire français avec 35 caisses et une caisse centrale.

La MSA est l'unique interlocutrice pour tous les dossiers de protection sociale. Elle encaisse les cotisations pour le compte des employeurs agricoles, a en charge la prévention des risques professionnels liés aux métiers de l'agriculture et plus généralement, les conditions de travail de ses adhérents, salariés agricoles, exploitants ou chefs d'entreprise. Elle développe aussi des actions de prévention, de formation, d'information et mène des études pour évaluer les risques professionnels. Elle rembourse toutes les dépenses de santé, verse les prestations familiales et

de retraite, et ce en un même lieu. C'est ce que l'on appelle le « guichet unique ». Du 5 au 16 mai 2025, 1500 000 actifs ou retraités vont élire un peu plus de 5700 délégués cantonaux. Force Ouvrière, avec les fédérations FEC et FGTA prépare activement cette élection. Notre ambition : présenter des listes dans les 2000 cantons et, pour ce faire, nous devons mobiliser l'ensemble des Unions départementales et activer l'ensemble de nos réseaux, car il n'y a pas d'élection à part, mais bien une élection à part entière. Défendre la protection sociale a toujours été au cœur des revendications de notre organisation syndicale, et cette élection est une nouvelle occasion d'en faire la preuve. Alors, si vous connaissez un voisin, une amie, un membre de votre famille sous couverture MSA, n'hésitez pas, et demandez-lui de devenir candidat sous la bannière Force Ouvrière.



● Pascal Saeyvoet, Secrétaire fédérale

#FERMETURE DE L'USINE BONDUELLE À SAINT-MIHIEL

UN PSE DOULOUREUX,
MAIS DES INDEMNITÉS BIEN NÉGOCIÉES...

Le couperet est tombé dès le mois de septembre : l'usine Bonduelle de Saint-Mihiel, située dans la Meuse, fermera prochainement ses portes. L'annonce concerne 159 salariés, jetant une ombre sur une usine en difficulté depuis plusieurs années. Pourtant, ces salariés n'ont jamais baissé les bras, multipliant les efforts pour maintenir le site de production à flot. Face à cette épreuve, les organisations syndicales se sont mobilisées pour négocier un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) qui respecte ces hommes et ces femmes, et reconnaît les sacrifices consentis au fil des années. Après une dizaine de réunions de négociation, la signature de l'accord a été

fixée au début du mois de janvier. Jean-Claude Monsciani, DSC FO, s'est battu au cours de toutes ces rencontres pour garantir un accompagnement digne des salariés.

L'accord a permis d'obtenir des conditions et des indemnités que Jean-Claude considère comme satisfaisantes. Les principales sont les suivantes :

- Un congé de reclassement étendu : 15 mois pour les moins de 50 ans, 17 mois pour les personnes entre 50 et 55 ans et enfin 19 mois les plus de 55 ans, les familles monoparentales et les personnes avec une RQTH.
- Des indemnités de licenciement supra-légales de 3000 € par année d'ancienneté

- Une prime de reclassement rapide en cas de reprise d'un poste dans les six mois
- Un budget de formation individuel de 10000 € par personne
- Une aide à la mobilité incluant des dispositifs pour passer le permis de conduire, des aides pour les déménagements...

« C'est une fin douloureuse et compliquée pour tous les salariés », confie Jean-Claude Monsciani, qui n'a cessé de défendre les intérêts de ses collègues, mais si l'avenir reste incertain, le PSE a tout de même pris en compte les intérêts des salariés, veillant à ce que personne ne soit oublié.

● Didier Pieux, Secrétaire fédérale

#ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ET INTER-CSE FO COOP ATLANTIQUE

PLUSIEURS ACCORDS SIGNÉS EN 2024

Le 29 janvier, l'Inter-CSE et l'Assemblée générale du syndicat FO Coop Atlantique se sont tenus à Saintes en présence de Catherine Savolon, Secrétaire générale de l'UD FO 17 et Angélique Bruneau de la FGTA-FO. De nombreux nouveaux élus étaient présents, offrant l'opportunité de souligner l'importance de la formation syndicale.

Le syndicat a présenté son rapport d'activité 2024 avec un bilan détaillé des actions menées au cours de l'année écoulée. Il a ainsi mis l'accent sur les accords signés, fruits des négociations menées au cours de cette année. Ces accords couvrent divers aspects, tels que la rémunération, la formation professionnelle, l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail, l'intéressement ou encore l'augmentation du budget des œuvres sociales et culturelles des CSE, ainsi que l'augmentation de la gratification des médaillés du travail. Chaque accord a été présenté en détail, avec un focus sur les bénéfices concrets pour les salariés et les engagements pris par la direction.

Pour ne rien louper de nos actualités, téléchargez notre application FGTA-FO :



● Angélique Bruneau, Secrétaire générale adjointe



#ASSEMBLÉE GÉNÉRALE FO PICARD

20 NOUVEAUX MAGASINS EN 2024!

L'assemblée générale de FO Picard s'est tenue le jeudi 16 janvier 2025 en présence d'Angélique Bruneau, Secrétaire générale adjointe en charge du secteur de la grande distribution à la FGTA-FO. Cet événement a réuni les élus et représentants FO Picard pour discuter des grandes transformations dans le secteur de la grande distribution.

Angélique Bruneau a pris la parole pour présenter son rôle au sein de la FGTA-FO et a réaffirmé son soutien aux élus et représentants présents. Elle a également abordé les défis actuels et futurs du secteur de la grande distribution, en insistant sur l'importance de l'engagement syndical pour défendre les droits des salariés.

Les participants ont eu l'occasion d'échanger sur les transformations en cours dans la grande distribution, notamment les évolutions technologiques, les nouvelles méthodes de travail et les impacts sur les conditions de travail des salariés. Les discussions ont également porté sur les stratégies syndicales à adopter pour faire face à ces changements et garantir une meilleure protection des salariés.

L'enseigne Picard se distingue dans le secteur de la grande distribution en tant que spécialiste des produits surgelés. En 2024, Picard a inauguré 20 nouveaux magasins, tandis que d'autres grandes enseignes étaient contraintes de fermer des points de vente. Sur un parc de plus de 1000 magasins, seule une vingtaine est franchisée et il n'est pas prévu, pour l'instant, d'en augmenter le nombre.

Après les traditionnels votes des rapports d'activité et financier, l'élection des membres du bureau a eu lieu. L'assemblée générale s'est conclue sur une note positive, avec un renforcement de la cohésion entre les membres et une volonté commune de poursuivre les actions syndicales pour améliorer notamment les conditions de travail des salariés.

● Angélique Bruneau, Secrétaire générale adjointe

#AG ELIOR RESTAURATION

EN ORDRE DE MARCHÉ

C'est au sein de l'Union départementale du Nord, sous un soleil printanier, que s'est retrouvée une partie des adhérents(es) FO Elior Restauration France pour leur assemblée générale.



De droite à gauche :
Philippe, Laurent, Valérie, Isabelle, Éric, Valérie, Lyes, Mylène, Alexandre

Le délégué central Éric Ruyschaert a conduit le déroulé de cette assemblée, sous le regard bienveillant du fédéral Lyes Abdi.

Le rapport moral a permis de revenir sur l'année écoulée depuis le regroupement des différents marchés santé, scolaire, entreprise et ensemble, ainsi que sur les impacts sociaux de la prise en main de Elior par le groupe Derichebourg.

La reconduction du conseil et du bureau syndicaux a été approuvée à l'unanimité des votants, ce qui est un gage d'une reconnaissance du travail accompli et de la confiance en l'équipe en place, pour conduire Force Ouvrière à tenir la place qu'il mérite chez Elior.

Au cours des échanges, l'ensemble des participants ont constaté que, après les premiers temps de découvertes et avec les efforts de chacun, le syndicat FO Elior restauration France a réussi à trouver son fonctionnement et à se mettre en ordre de marche pour la suite de la mandature au sein de cette nouvelle entité juridique.

● Lyes Abdi et l'équipe FO Elior

#ASSEMBLÉE GÉNÉRALE FO ELIOR IDF

UN GAGE DE LA CONFIANCE DES SALARIÉS

Le 15 janvier 2025, s'est ouverte à la FGTA-FO de Vanves, l'assemblée générale annuelle du syndicat Force Ouvrière Elior restauration Île-de-France.

Le Secrétaire général de la FGTA-FO, Laurent Rescanières, a tenu à féliciter l'ensemble des participants pour l'augmentation du nombre constaté d'adhérents en Île-de-France et pour leur engagement à maintenir une cohésion efficace sur l'ensemble du territoire. Cette

dynamique de croissance est un indicateur de la pertinence du travail mené et un gage de la confiance des salariés dans les actions syndicales.

Dans son discours, Laurent Rescanières a souligné l'importance de ce développement au sein des entreprises afin d'assurer une pérennité collégiale.

Il a également évoqué l'entraide et la prospérité mutuelle, surtout en cette période cruciale d'élections TPE et des chambres agricoles, qui sont essentielles afin de pouvoir garantir la représentation des intérêts collectifs. Par la suite, Nabil Azzouz, Trésorier général, et Lyes Abdi, Permanent

fédéral, ont pris part aux présentations et débats de l'assemblée. Ils ont abordé l'avenir de l'entreprise et les problématiques rencontrées par suite de la fusion des différentes entités juridiques d'Elior-Group et la prise de contrôle majoritaire par l'entreprise Derichebourg. Ils ont également discuté des projets

actuels visant à fournir aux représentants du personnel des outils simples et efficaces pour le développement syndical.

La clôture de l'assemblée générale a été marquée par des remerciements pour le travail collégial réalisé par les équipes en place, adressés par les deux

délégués syndicaux nationaux, Yves Nourry et Aubin Pascal.

La réunion s'est terminée par une proposition de repas convivial afin de poursuivre les discussions informelles et de clôturer cette belle assemblée.

● Pascal Aubain, DSN FO Elior IDF

#BASSIN DU COGNAÇAIS

70 000 EMPLOIS DIRECTS ET INDIRECTS MENACÉS

En octobre 2024, le PDG de Cognac Hennessy, filiale de LVMH, annonçait un projet d'exportation de cognac en vrac vers la Chine. Son but : échapper à la taxe imposée par ce pays à hauteur de 37 % en moyenne et jusqu'à 39 % sur l'ensemble des contenants de moins de 200 litres de produits des maisons de cognac, et ce en représailles des taxes européennes concernant les voitures électriques Stellantis produites en Chine.

Notre organisation syndicale s'est aussitôt mobilisée et a appelé les salariés du Bassin cognaçais pour une manifestation devant le Bureau National Interprofessionnel du cognac. Une délégation syndicale de huit personnes a été reçue par ce Bureau dont trois représentants FO issus de trois maisons de Cognac différentes.

Notre délégation a présenté sa revendication : que le conditionnement soit intégré dans le cahier des charges de l'AOC, toute comme l'AOC Champagne et Pineau des Charentes, seule réponse aux risques qui pèseraient fortement sur l'emploi du bassin de Cognac et de la région si le projet envisagé allait à son terme.

Dans un premier temps, Pascal Saeyvoet, secrétaire fédéral en charge du secteur à la FGTA-FO, a interpellé la branche afin qu'elle apporte son soutien et intervienne par lobbying politique et autre afin d'appuyer la demande de cette reconnaissance et rassurer les salariés du bassin d'emploi du Cognaçais

La FGTA-FO, par l'action de son secrétaire général Laurent Rescanières, en

coordination avec les délégués FO des Maisons de Cognac, a saisi le secrétaire général Frédéric Souillot, qui a immédiatement envoyé une note, interpellant la ministre du Travail sur les conséquences et les risques :

- Impact direct et indirect sur les emplois à hauteur de 70 000 personnes, dans une région qui vit exclusivement grâce au Cognac.

- Impact sur l'emploi dans les maisons de cognac, les sous-traitants, les intérimaires, les verriers, les fabricants d'étiquettes, de cartons, d'étuis, de bouchons, de capsules, les commerçants, les artisans, les étudiants en alternance, les centres de formation, les habitations...

- Impact sur l'environnement du fait du transport par bateau vers la Chine...

De plus, ces conséquences sur l'emploi risquent de s'accroître si les États-Unis confirment aussi une taxe sur les produits importés par l'Europe.

Le 12 février, Frédéric Souillot a reçu une délégation FO des maisons de Cognac, en présence de la FGTA-FO, afin de décider d'une stratégie de mesures à mettre en place avec la Confédération. La FGTA-FO apportera tout son soutien aux différentes actions décidées, en ayant comme seule boussole la sauvegarde de ces milliers d'emplois.

● Pascal Saeyvoet, Secrétaire fédérale



#COOPÉRATION AGRICOLE CÉRÉALIÈRE ET BOISSONS

UNE CONFÉRENCE STUDIEUSE ET AMICALE

Du lundi 27 au 30 janvier 2025, 80 délégués FO des coopératives agricoles céréalières et viticoles, des entreprises des métiers de la transformation des grains (meunerie et alimentation animale) ainsi que des vins et spiritueux, ont eu l'occasion d'échanger entre eux et de bénéficier d'une formation.

Point crucial abordé lors de la conférence : la situation économique des coopératives et entreprises, qui génère beaucoup d'inquiétude auprès de nos délégués, au regard des nombreux PSE et des réorganisations. Citons notamment :

- **Océalia** (production végétale et viticole) : restructuration au niveau des silos et PSE sur la filière Cognac (16 licenciements).
- **Lidea**, une filière Euralis (semencier multi-espèces) : PSE avec suppression de 73 postes et la fermeture du site de Caussade.
- **ADM Sermix** (nutrition animale) : troisième PSE, avec plus de 100 postes concernés.
- **Neolait**, filiale de Cargill (alimentation bétail) : PSE mondial, avec 8 000 emplois menacés dans le monde.

- **SCAEL**, (Société coopérative agricole d'Eure-et-Loir) évite un PSE par mise en place chômage partiel.
- **Maïsador** (foie gras, saumon, vigne, semences, volailles...), subit une réorganisation du pôle alimentaire (Delpeyrat, Sarrade, Delmas, Comtesse du Barry...)
- **Cordier**, filiale d'Invivo (agriculture, agroalimentaire, négoce...) : PSE avec suppression de 26 postes sur un effectif d'un peu moins de 80 salariés
- **Noréa-Nutréa**, filiale de Terrena (nutrition animale) aura absorbé fin octobre cinq autres entreprises du groupe.

Ces journées ont permis de former nos délégués sur un thème sociétal (les proches aidants), sur le pouvoir d'achat (intérêt, participation, PEE, Percol...) ainsi que sur les congés

en période de maladie et sur le salaire minimum hiérarchique.

Laurent Rescanières, Secrétaire général de la Fédération, a rencontré les délégués, pour échanger avec eux sur leurs nombreuses questions et inquiétudes. Il a rappelé que la Fédération et son bureau étaient là pour eux, et qu'ils répondront présents à toute sollicitation. À l'issue de ces quatre journées studieuses, tous les participants ont pu apprécier la soirée de convivialité à laquelle chacun a participé en apportant des produits de son entreprise ou de sa région.

Pascal Saeyvoet, secrétaire fédéral en charge de ces secteurs a conclu cette conférence en rappelant les enjeux sur la communication et de l'importance à préparer les futures élections.

● Pascal Saeyvoet, Secrétaire fédérale

#SALARIÉ(E)S DU PARTICULIER EMPLOYEUR ET ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S

DEVEZ-VOUS REMBOURSER UN TROP-PERÇU À FRANCE TRAVAIL ?

Si vous avez perçu à tort une prestation chômage à laquelle vous n'aviez pas droit, France Travail peut vous en demander le remboursement. Celui-ci peut être réclamé dans un certain délai et dans certaines limites de montant.

Les deux types d'allocations par France Travail concernés sont les allocations-chômage et les allocations de solidarité.

Différentes situations peuvent mener au versement erroné d'une de ces allocations. Que ce soit votre faute ou celle de France Travail, les indus sont souvent provoqués par des changements de situation non pris en compte ou enregistrés trop tardivement lors de votre actualisation. Une cause courante est le fait qu'il n'y ait qu'un seul bulletin de salaire pour l'accueil d'une fratrie.

France Travail doit vous avertir de sa demande de remboursement par lettre recommandée avec accusé de réception. C'est uniquement à partir de la réception du courrier que commence la procédure de remboursement.

Pour que soit conforme le courrier de notification, celui-ci doit réunir certaines indications.

● Elsa Lacoffe, Secrétaire fédérale

Retrouvez l'essentiel des supports pour un accompagnement syndical dans vos recherches, vos démarches, en flashant le QR code ci-contre.

Votre contact : mc.dufros@fgta-fo.org

Source article : France Travail et Véronique Delaitre/Marie Claire Dufros.



#ÉLECTIONS TPE

UNE PARTICIPATION TOUJOURS PLUS FAIBLE!

Les élections dans les très petites entreprises (TPE) de ces trois secteurs ont confirmé la tendance des précédents scrutins, en l'accentuant même : un nombre de votants en baisse constante. De ce fait, force est de constater qu'une seule voix peut influencer sur le résultat.

Le manque de culture syndicale dans ces entreprises est certes à prendre en compte, mais nous devons souligner le fait que leurs salariés, d'une manière générale et malgré la mobilisation au quotidien des syndicats, ne comprennent pas les tenants et aboutissants de ce vote. La question que l'on entend, et que l'on peut comprendre, c'est « Qu'est-ce que cela m'apporte au quotidien? »...

Dans la coiffure :

Sur 92 309 inscrits, on compte 2093 votants (taux de participation 2,27 %), 101 votes blancs et 16 votes nuls. FO a obtenu 338 votes, soit 17,11 % et 19,50 % en résultats consolidés. Les 101 votes blancs interrogent, mais s'expliquent sans doute par l'état d'esprit mentionné ci-dessus.

Dans l'esthétique :

Sur 35 450 inscrits, il y a eu 720 votants (taux de participation 2,03 %), 32 votes blancs et 5 votes nuls. FO a obtenu 76 votes, soit 11,13 % et 14,53 % en résultats consolidés. Il est à noter que dans cette branche, les résultats des CSE vont nous permettre d'obtenir une représentativité importante puisque nous nous sommes implantés dans les cinq CSE des écoles Terrades avec une présence à 100 % FO dans quatre d'entre eux, mais également chez Body minute et Lush.

Dans les ESAP :

Sur 14 814 inscrits, il y a eu 532 votants (taux de participation 3,59 %), 32 votes blancs et 5 votes nuls. FO a obtenu 67 votes, soit 13,21 % et 16,22 % en résultats consolidés. Dans cette branche, ces résultats de ces élections importent peu pour FO, puisque ce sont les résultats des CSE

qui permettent de déterminer notre représentativité.

Dans l'hôtellerie de plein air :

Nous avons réussi à obtenir la représentativité dans ce secteur, un grand merci à l'ensemble des salariés du secteur de l'hôtellerie de plein air qui nous ont à nouveau fait confiance. La FGTA-FO restera un acteur engagé dans la négociation pour améliorer le socle social de cette branche.

Dans les emplois de la famille :

Nous maintenons notre représentativité dans le secteur grâce aux salariés du particulier employeur et les assistants maternels qui nous ont accordé notre confiance. Nous tenons à remercier particulièrement les syndicats du secteur, les syndicats départementaux et le syndicat qui ont mobilisé toutes leurs forces pour ces élections.

Dans l'artisanat alimentaire :

Nous avons conservé notre représentativité et regagné celle que nous avions perdu dans certaines branches

comme dans la chocolaterie. La mobilisation a payé!

Dans les hôtels, café et restaurants :

Nous avons réussi à obtenir la représentativité dans ce secteur, et nous adressons un immense merci à l'ensemble des salariés des cafés, hôtels et restaurants qui nous ont renouvelé leur confiance. La FGTA-FO continuera à être un acteur engagé dans les négociations pour renforcer et améliorer le socle social de cette branche.

Nous attendons maintenant la consolidation de tous les résultats des élections professionnelles par la Direction Générale du Travail qui nous permettra de connaître notre représentativité dans tous les secteurs.

Nous souhaitons enfin remercier l'ensemble des acteurs de FO qui se sont mobilisés à nos côtés pour ces élections : les militants, la Confédération, les fédérations ainsi que les Unions Départementales sur tout le territoire.

• Didier Pieux, Secrétaire fédéral
Elsa Lacoffe, Secrétaire fédérale
Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale



Encore merci à toutes les équipes qui se sont mobilisées sur le terrain pour faire voter les salariés.

#ÉLECTIONS AUX CHAMBRES D'AGRICULTURE

LA FGTA-FO PROGRESSE ET RÉAFFIRME SON ENGAGEMENT AUPRÈS DES SALARIÉS DU SECTEUR

Les résultats des élections aux chambres d'agriculture consolident la position de la FGTA-FO, qui a renforcé sa présence en présentant des listes dans un plus grand nombre de départements qu'il y a six ans. Ce résultat est également le fruit d'un travail commun avec les UD.

Ces élections marquent l'arrivée d'un nouvel acteur syndical parmi les représentants des salariés, l'UNSA, modifiant ainsi les forces en présence. Du côté des organisations patronales, un nouvel équilibre se dessine avec une forte poussée de la Coordination rurale.

La FGTA-FO reste un acteur essentiel et engagé dans le monde agricole en faveur des salariés. Plus que jamais, nous nous mobiliserons pour faire entendre leur voix dans un contexte de crise agricole persistante.



Un grand merci à toutes les équipes de l'UD du Var, à nos militants et à Myriam Barnel qui se sont rendus sur le site d'Id Verde à Fréjus.



Une équipe de l'UD FO du Pas-de-Calais est allée à la rencontre des salariés pour les encourager à voter.



Nous réaffirmons également notre revendication pour un « pacte social agricole » qui conditionnerait les aides publiques et les allègements de cotisations sociales destinés aux exploitants à des engagements sociaux clairs et concrets.

Cette élection terminée, nous devons nous projeter sur le prochain scrutin qui aura lieu dans six ans avec comme objectif de développer FO dans les entreprises agricoles afin de couvrir l'ensemble des départements. La FGTA-FO remercie la Confédération et les Unions Départementales, ainsi que tous les militants qui ont permis à FO de conserver sa représentativité sur le périmètre Agricole.

• Richard Roze et Guillaume Tramcourt, Secrétaire fédéraux

Merci à David, Chantal, Hélène et à l'UD 14 pour leur mobilisation dans la région de Caen.

THIERRY VÉTAULT «NOTRE GRÈVE ILLIMITÉE A DURÉ... UNE HEURE!»

À La Ménittré, entre Angers et Saumur, au bord de la Loire, Thierry habite tout près du siège de Vilmorin-Mikado, entreprise dans laquelle il a fait toute sa carrière et dont il est depuis 14 ans le délégué syndical central FO. Aujourd'hui, à 60 ans, proche de la retraite, ce père de cinq enfants transmet ses connaissances et son expérience à son adjoint, soucieux de pérenniser dans l'entreprise le syndicat et toutes les avancées qu'il a su obtenir au fil des ans.

«Après des études de dessinateur en génie civil, j'ai été recruté pour des contrats saisonniers chez Vilmorin, où travaillait mon père. En 1988, on m'a proposé de passer titulaire, et je suis resté. L'entreprise, qui s'est détachée de son entité "grand public", Vilmorin Jardin, est leader mondial des semences potagères professionnelles. Rattachée au Japonais Mikado, elle fait partie du groupe Limagrain, troisième groupe mondial de semences avec près de 10 000 salariés. À La Ménittré, nous sommes 400 salariés. Et on a un deuxième site à La Costière, dans le Gard, où travaillent 150 salariés. Mon métier, c'est gérer la relation entre l'entreprise et l'extérieur : transmettre les documents à faire viser dans les entreprises, les administrations, les banques... J'ai toujours fait ça. Généralement, quand on entre chez Vilmorin, on y reste... En 1998, je me suis présenté au CSE pour participer à l'application des 35 heures dans l'entreprise. J'ai été élu. À l'époque, il y avait deux syndicats à La Ménittré, la CFDT et la CGC. Il y avait aussi la CGT à La Costière. À la CFDT, avec des collègues, on ne s'y retrouvait pas. On a dit stop, on ne peut pas rester dans un syndicat avec lequel on n'est pas d'accord. En 2006, on a approché l'UD FO, on a discuté et puis... on a créé le syndicat FO chez Vilmorin. Bizarrement, ça a été la panique au niveau de la direction. Le mot "ouvrier" lui faisait sans doute peur, mais on a expliqué qu'on était là pour tous les salariés de l'entreprise, cadres compris. Certains d'entre eux nous ont d'ailleurs rejoints, même si c'était compliqué

pour eux, d'autant que dans l'agriculture, il n'y a pas de grosse culture syndicale. Quand la déléguée syndicale est partie à la retraite, j'ai pris sa relève et je suis devenu délégué syndical central en 2011. J'ai réussi à créer une section FO à La Costière. Là-bas, la CGT a disparu quand sa déléguée est partie. Donc, maintenant, on a deux sections syndicales FO, à La Ménittré et à La Costière. Aux dernières élections, on a mis le paquet pour montrer qu'on était aussi là pour les cadres : on négocie pour eux des accords qui les intéressent, le télétravail, les déplacements, entre autres. Du coup, on est passé largement devant la CFDT. Ce qui n'empêche pas les bonnes relations avec son délégué : on est d'accord sur pratiquement tous les points et la direction a un front commun en face d'elle dans les négociations qui, en règle générale, se passent bien. On obtient à peu près ce qu'on souhaite. L'entreprise marche bien, ça aide ! En septembre dernier, durant les NAO, on a demandé un rattrapage salarial après un blocage dû à la période Covid. La direction ne voulait pas entendre parler. Du coup on a mis en place, en intersyndicale, une grève illimitée qui a été très bien suivie par les salariés. Une grève, c'est extrêmement rare chez Vilmorin ! La direction n'était pas contente, ça faisait la mauvaise pub vis-à-vis du groupe et des clients. Une heure après, elle nous a convoqués et a accepté nos revendications. Et la grève illimitée n'a duré... qu'une heure ! On a obtenu l'augmentation de la dotation sociale du CSE, qui était



la plus faible du groupe : c'était une revendication qu'on avait depuis très longtemps. Notre budget a été plus que doublé, c'est énorme. On a fait de beaux chèques cadeaux cette année, pour montrer aux salariés qu'on avait gagné pour eux. Je pars bientôt à la retraite et je suis en train de former mon remplaçant dans les réunions, les négociations, les entretiens avec les salariés... Depuis que je suis délégué, on a fait de très bons accords et j'en suis fier : on a évolué et progressé sur beaucoup d'aspects de la vie quotidienne, tous ces petits avantages qui, mis bout à bout, font à la fin du mois un meilleur salaire. Quand je partirai, je pourrai me dire que j'ai fait un bon boulot.»

● Propos recueillis par Olivier Grenot

CATHERINE MARTINEL LA PETITE SUFFRAGETTE DEVENUE GRANDE

Petite de par sa taille, mais grande d'humanisme et de justice, la Normande Catherine Martinel assume depuis le 1^{er} février 2025 le mandat de coordinateur FO chez Bigard. Une entreprise agroalimentaire française d'abattage et de transformation de la viande qui emploie 15 000 salariés. Militante très impliquée dans l'entreprise, au niveau fédéral, prud'homal et associatif, elle a initié et fait prospérer le syndicat FO Bigard (ex-Socopa), devenu la deuxième organisation sur le site de Coutances dans la Manche. Avec volonté et énergie, Catherine Martinel entend poursuivre l'œuvre de Dominique Douin, son efficient et charismatique prédécesseur.

«Même si la perspective était dans les tuyaux depuis un certain temps, succéder à une figure emblématique du syndicalisme FO telle que l'incarnait Dom, n'est pas chose aisée. La marche est haute et la tâche immense pour atteindre son niveau de savoir-faire. Mais dans ma vie professionnelle, associative ou syndicale je suis constamment en recherche de nouvelles expériences. J'ai toujours un grand besoin d'apprendre et j'aime l'engagement. Je vais donc m'attacher à relever le challenge que m'ont confié les équipes FO Bigard.

UNE SOIF DE JUSTICE INNÉE

Quatrième d'une famille nombreuse éprouvée et issue d'un milieu rural modeste, j'ai appris à affronter la rigueur de l'existence et à m'assumer. J'ai exercé moult petits boulots pour financer mes longues études. Elles m'ont permis d'acquérir des diplômes en économie, social, ainsi qu'en gestion de production et logistique. Et par là même de cheminer professionnellement dans l'entreprise et de devenir agent de maîtrise. Ma soif de justice est innée. Déjà au collège et au lycée j'étais déléguée de classe. Alors que FO n'était pas encore implanté dans l'abattoir, j'ai découvert le syndicalisme en 1996 en menant la fronde contre deux syndicats de l'établissement qui refusaient de signer l'accord des 35 heures (loi de Robien) alors qu'une majorité de salariés y était favorable et l'avait manifesté par référendum. À l'issue de belles joutes, ponctuées d'un débrayage,

l'improductive (qualifiée ainsi parce que comptable) ou la suffragette que j'étais devenue, a fini par amener les organisations syndicales à signer l'accord de réduction du temps de travail. Je fus alors vilipendée, agressée verbalement et matériellement par les syndicalistes désavoués. Loin

“
APPORTER DU
MIEUX-ÊTRE AUX
TRAVAILLEURS



de me décourager et de m'anéantir, l'épreuve de force m'a aguerrie.

FO FORCE DE PROPOSITION DE PROGRÈS SOCIAL

Remarquée par Marie-Paule Cavret du syndicat FO de Cherré (72), je

constitue le syndicat FO en 1998. Dès les premières élections nous remportons des sièges dans les deux collèges et, au fil des ans, FO n'a cessé de progresser et d'affirmer sa représentativité ainsi que sa respectabilité. Dans l'abattoir, FO devient alors incontournable. Dominique Douin - à l'époque délégué syndical central FO chez Socopa - m'intègre dans son équipe et m'associe aux négociations nationales du groupe. Repérée par la FGTA-FO, j'accède à la commission paritaire nationale de la viande et deviens conseillère prud'homale en section industrie des prud'hommes de Coutances. Depuis, juin 2022 je suis élue membre de la commission administrative de la FGTA-FO. Je ne recherche pas les responsabilités pour briller. Je les accepte lorsque j'estime être en mesure d'apporter du mieux-être aux travailleurs que je représente. Forte de la confiance que m'accordent les équipes FO de chez Bigard, du soutien de la fédération, je vais poursuivre le travail de Dominique et faire en sorte que FO demeure une force de proposition contributive au progrès social dans l'entreprise. Et, par là même, renforce son audience. Traiter les problèmes au plus près du terrain, donner des réponses aux demandes des personnels, accompagner les équipes, tel va être mon cheval de bataille. Un animal qui m'est très cher et qui fortifie et tempère mon ardeur.»

● Propos recueillis par Daniel Lesage

swile

c'est **bien plus** que des titres-resto.

Titres cadeaux

Culture

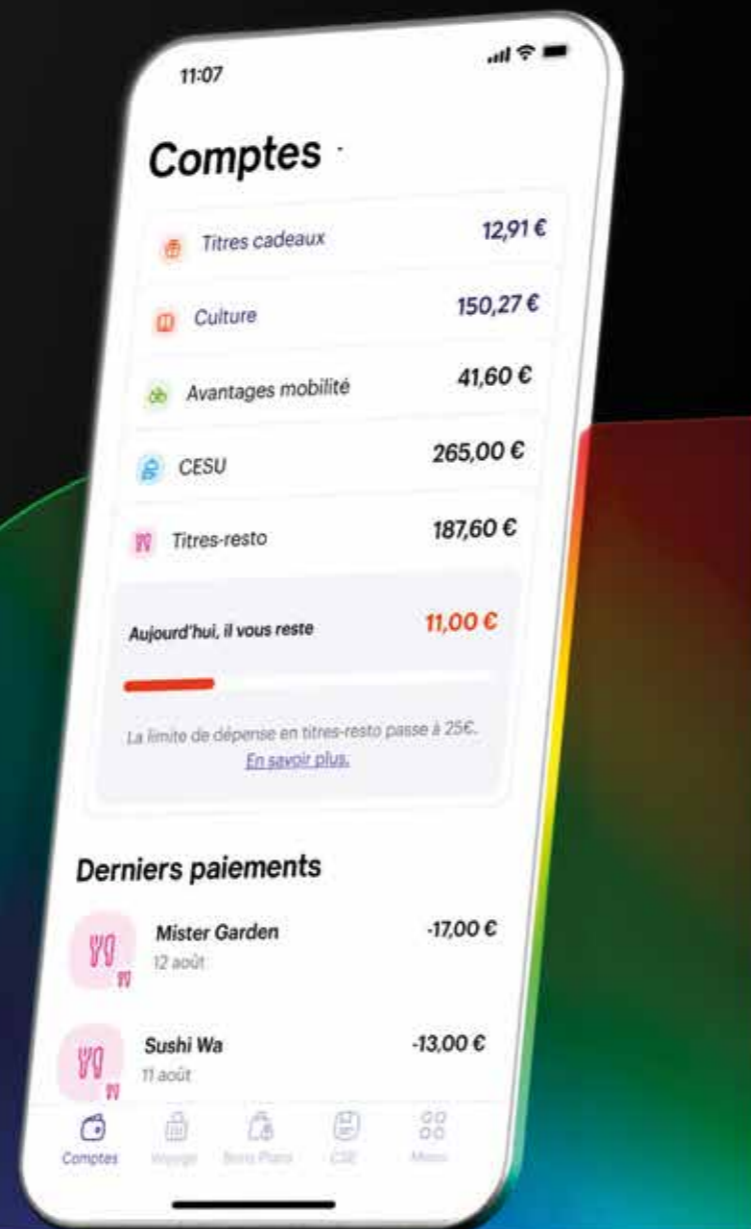
Bons plans

Plateforme CSE

Voyages d'affaire

Mobilité

CESU



TOUS LES AVANTAGES SALARIÉS ENFIN RÉUNIS DANS UNE SEULE APPLICATION.

swile.co

#CLASSIFICATIONS

HÔTELLERIE DE PLEIN AIR ET CAFÉTÉRIAS : DES CLASSIFICATIONS VOUÉES À ÉVOLUER...

HÔTELLERIE DE PLEIN AIR (HPA) : FAIRE ÉVOLUER LA GRILLE SALARIALE

Il est essentiel, pour la FGTA-FO, de réviser régulièrement les grilles de classification associées aux grilles de salaires, afin que les salariés voient leurs rémunérations évoluer favorablement au cours de leur carrière.

C'est notamment le cas pour l'hôtellerie de plein air, pour laquelle la Fédération, partie prenante, a débuté son action, il y a quelques mois, par une analyse de l'existant dans ce secteur saisonnier dont le dernier accord signé sur la classification remonte au 16 juin 2009. Ce travail va nécessiter de nombreuses étapes pour donner à l'ensemble des salariés du secteur un positionnement juste et adapté. Les nombreuses évolutions du secteur, les emplois repères, la qualification des salariés, les changements nécessaires à l'épanouissement professionnel sont autant de raisons de retravailler un accord ajusté à cette période, et la classification, concordance oblige, doit un avoir un lien avec la grille de salaire associée.

Cet ajustement classification-salaires est très attendu sur le terrain.

Il doit prendre en compte les critères de compétences des salariés, l'autonomie, la formation initiale, les connaissances requises et le degré de responsabilité, en lien avec les emplois repères que nous souhaitons mettre à jour dans ce projet pour l'hôtellerie de plein air. Ces emplois incluent la technique, l'entretien, l'accueil, la réception, les loisirs et animations, les services et boutiques, le bar et restauration ainsi que les fonctions supports.

Des bilans d'étapes seront intégrés et des supports pour la mise en place largement diffusés auprès du personnel concerné.



Le projet intègre les transformations marquantes du secteur, notamment l'émergence des nouvelles technologies, et il propose les adaptations nécessaires en matière de qualifications, en favorisant l'équité de traitement entre classification et minima salariaux associés.

Il sécurise la relation contractuelle, dans la mesure où la classification de l'emploi occupé doit apparaître dans un certain nombre de documents juridiques ou administratifs (bulletin de paie, certificat de travail, registre du personnel, etc.).

La FGTA-FO se projette très positivement dans la mise en œuvre de ce projet, qui a également pris en compte les égalités de traitement entre les femmes et les hommes, et la mixité des emplois.

RESTAURATION COMMERCIALE LIBRE-SERVICE (CAFÉTÉRIAS) : VERS UN RAPPROCHEMENT DE BRANCHE?

La branche de la restauration commerciale libre-service (RCLS) est très proche, dans ses activités commerciales, de celle de la restauration. Depuis quelques années, nous constatons que les entreprises du

secteur répondent aux attentes de leur clientèle avec des formules de restauration différentes de celles attendues dans une cafétéria « classique », en diversifiant leurs offres commerciales le plus largement possible.

Nous sommes entrés, dès le début de l'année 2025, dans la phase de création d'un groupe de travail au sein de la CPPNI RCLS afin de travailler sur un état des lieux des métiers concernés, avec pour objectif de revoir leur grille de classification. Des critères classants, tels que la connaissance et la compétence, le contenu de l'activité, l'autonomie et la responsabilité, le management et les attitudes commerciales seront la base de notre travail.

La FGTA-FO travaillera sur ce dossier en gardant à l'idée un éventuel rapprochement de cette branche avec l'une des CCN de la filière restauration, afin de donner à tous salariés de la RCLS le classement dans la grille au plus près de ses compétences acquises en y intégrant la formation professionnelle.

• Elsa Lacoffe, Secrétaire fédérale

#RÉVISION DE LA CLASSIFICATION DANS LA BRANCHE DES FLEURISTES, DE LA VENTE ET DES SERVICES AUX ANIMAUX FAMILIERS

UNE AVANCÉE POUR LES SALARIÉS

La classification des emplois dans la branche des fleuristes, de la vente et des services aux animaux familiers a fait l'objet d'une actualisation majeure. Cette révision s'inscrit dans le cadre de l'Accord Collectif National de la branche, initialement établi le 19 janvier 2018 et étendu, afin de mieux répondre aux réalités du secteur.

UN SECTEUR LARGEMENT CONSTITUÉ DE TPE

Avec une structure composée à 98 % de très petites entreprises (TPE), comptant en moyenne deux salariés, la nécessité d'adapter et de moderniser l'accord collectif s'est imposée. Toutefois, pour assurer une continuité et une lisibilité optimale, la structure et les critères de référence de l'accord précédent ont été conservés.

UNE CLASSIFICATION RÉACTUALISÉE

L'actualisation de la classification vise plusieurs objectifs :

- Intégrer de nouveaux emplois, notamment dans le secteur des services aux animaux familiers.
- Mettre à jour les diplômes, qualifications et compétences requises pour les différents postes du secteur.

DES AVANCÉES OBTENUES PAR LA FGTA-FO

Grâce à l'action de la FGTA-FO, plusieurs revendications majeures ont été satisfaites :

- La reconnaissance de la polyvalence, valorisant ainsi la diversité des savoir-faire des salariés.

- Une amélioration des passages d'échelon automatiques sur les quatre niveaux employés, avec une révision des critères permettant une évolution plus juste et plus avantageuse.

Cette révision de la classification marque une avancée significative pour les salariés du secteur, en leur garantissant une meilleure reconnaissance de leurs compétences et une progression de carrière plus équitable.

● Pascal Saeyvoet, Secrétaire fédéral

OUVERTURE DES DISCUSSIONS SUR LA CLASSIFICATION DANS LA BRANCHE PÂTISSERIE ET BOULANGERIE ARTISANALE

Les discussions sur la classification des emplois dans la branche de la pâtisserie et de la boulangerie artisanale viennent de débuter. Ce chantier essentiel vise à moderniser les grilles de classification en tenant compte des mutations profondes du secteur.

UN DIAGNOSTIC APPROFONDI POUR UN SECTEUR EN MUTATION

Afin d'accompagner ces discussions, un cabinet d'expertise a été mandaté pour dresser un état des lieux précis. En effet, le secteur connaît une évolution significative des métiers avec l'apparition de compétences transversales qui étaient jusqu'ici absentes de ces structures qui sont aujourd'hui en majorité des TPE (très petites entreprises), comme la gestion des ressources humaines ou le marketing. Cette transformation entraîne une montée en compétence des salariés et doit être prise en compte dans les futures classifications.

UN ENJEU MAJEUR POUR LA RECONNAISSANCE ET LES SALAIRES

Au-delà de la nécessaire reconnaissance des salariés, une classification à jour est primordiale pour mener des négociations salariales alignées sur la réalité des postes. La mise à jour de cette classification constituera donc un levier essentiel pour garantir des rémunérations justes et attractives.

UNE MÉTHODE PARTICIPATIVE POUR UN DIAGNOSTIC PERTINENT

Pour mener à bien ce travail, un questionnaire sera soumis aux acteurs du secteur lors d'une réunion spécifique de la CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation). L'objectif est d'impliquer le terrain afin de recueillir les évolutions

concrètes des métiers et des compétences requises.

Par ailleurs, il est essentiel de comprendre si le retard de mise à jour de la classification impacte le secteur en termes de turn-over et de difficultés de recrutement. Ce constat permettra d'interpeller les employeurs sur l'importance de ces discussions pour assurer l'attractivité et la pérennité des emplois dans la pâtisserie et la boulangerie artisanale. Ce travail collectif associant tous les partenaires sociaux et les organisations patronales constitue une opportunité de valoriser les évolutions du secteur et d'offrir aux salariés une reconnaissance à la hauteur de leur engagement.

● Didier Pieux, Secrétaire fédéral

#ESAP

BLOCAGES EN SÉRIE

L'action sociale rattachée aux régimes de protection sociale est un vrai plus pour les salariés. Pour autant, les avantages auxquels elle donne droit sont rarement utilisés, faute d'une communication adéquate, c'est pourquoi la FGTA-FO a choisi d'en faire un dossier.

SALAIRES : UNE CCN OBSOLETE ET UN RATTRAPAGE INDISPENSABLE

Censée être un secteur centré sur l'humain, la branche des ESAP (entreprises de services à la personne) est dotée d'une convention collective datant de septembre 2012! À ce jour, seuls quatre niveaux ont été actualisés et sur ces quatre, trois niveaux sont au-dessous du Smic!

Dès le mois de juin 2024, les représentants des salariés ont demandé l'ouverture d'une négociation sur les salaires, mais jusqu'à présent, aucun accord n'a été trouvé, les organisations patronales restant arc-boutées sur des propositions non entendables, sans perspectives d'évolution et avec des écarts bien trop faibles.

La FGTA-FO appelle les organisations patronales à créer un véritable socle social dans ce secteur, qui doit absolument se développer, mais pas au détriment des salariés.

Afin de dynamiser cette branche, il est crucial de faire aboutir un accord sur les grilles de classification des professions administratives et des personnels de crèches, et que les dix niveaux proposés soient inclus dans la grille des salaires en les valorisant et en donnant une perspective d'évolution à tous les salariés du secteur.

RÉGIME PRÉVOYANCE : TOUJOURS PAS D'ACCORD, AVEC DES INSTANCES PATRONALES INCONSEQUENTES

Depuis 2019, la FGTA-FO siège et négocie dans la branche des Entreprises de services à la personne (ESAP) sur des sujets importants pour la profession et les salariés, notamment les temps d'inter-vacation, la classification, la mise en place d'un régime de prévoyance...

Quelle surprise cela a été pour la FGTA-FO, lors de son entrée dans la branche, de constater que celle-ci n'était toujours pas dotée d'un régime

de prévoyance alors que l'on y travaille sur l'humain!

C'est pourquoi, depuis, la FGTA-FO n'a eu de cesse de demander l'ouverture de négociations pour la mise en place d'un régime de prévoyance. C'est seulement il y a deux ans que nous avons été entendus et que les travaux ont pu commencer!

Aujourd'hui, alors que l'accord est presque finalisé, la FEDESAP (Fédération des Services à la Personne et de Proximité) et une organisation syndicale associée s'allient pour une nouvelle proposition qui met en péril la mise en place du régime. Nous nous posons aujourd'hui la question de savoir si les positions de certains interlocuteurs sur ce sujet sont loyales et sincères.

En effet, les organisations patronales s'étaient mises d'accord pour une condition de deux mois d'ancienneté pour les salariés avant de pouvoir bénéficier du régime, une exigence qui ne nous satisfaisait pas. Pour autant, afin que l'accord voie le jour et puisse être amélioré dans le temps, il était pour nous important d'aboutir.

La FEDESAP, sans logique et on ne sait dans quel intérêt, a décidé de faire cavalier seul en proposant un accord sans ce critère d'ancienneté, sans prendre en considération que sa signature seule n'était pas suffisante pour la validation définitive de l'accord par la Direction générale du travail.

Dans la mesure où les autres organisations patronales vont s'y opposer, un nouveau blocage risque de faire tomber à l'eau deux ans de travail! Aujourd'hui, nous nous demandons si cette organisation patronale et l'organisation syndicale associée veulent réellement avancer sur la prévoyance des ESAP...

Nous exigeons à nouveau une reprise des négociations dans un esprit de dialogue constructif, loyal et sincère. Avons-nous besoin de rappeler les conditions de travail difficile des salariés des ESAP? Il est urgent de répondre à leurs attentes et mettre en place ce régime de prévoyance.

● Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale

Décès de Laetitia Pinier

Le syndicat des salariés des entreprises de services à la personne FO est endeuillé, en ce début d'année, par le décès soudain de sa secrétaire générale Laetitia Pinier. Éluë dans l'entreprise O2, Laetitia était une militante investie. Son décès est une grande perte pour sa famille, sa famille syndicale et toutes les personnes qui lui étaient proches, à qui la FGTA-FO et le SNFOESAP réitèrent leurs sincères condoléances.



Comment mieux prendre soin de la santé mentale des salariés ?

Depuis la crise sanitaire, les problèmes de santé mentale des salariés ne font malheureusement qu'augmenter avec des conséquences importantes sur la performance des entreprises, mais aussi sur l'absentéisme et le turn-over. Le Groupe VYV vous propose des solutions pour mieux prendre soin de la santé mentale des salariés.

Santé mentale et entreprise

La santé mentale est une composante essentielle de la santé et représente bien plus que l'absence de troubles ou de handicaps mentaux. Selon l'OMS, la santé mentale est un état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive, et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté. Elle est déterminée par de nombreux facteurs : socio-économiques, biologiques et environnementaux, dont l'environnement de travail. **Il appartient à l'entreprise de prendre soin de la santé mentale de ses collaborateurs.** En effet, l'article L.4121-1 du Code du travail le précise : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.* »

Une détresse psychologique importante

La détresse psychologique des salariés reste élevée, selon les résultats du baromètre T10 réalisé en juin 2022 par OpinionWay, **41 % des salariés interrogés se déclarent en détresse psychologique, dont 14 % en détresse psychologique élevée.**

Les populations les plus exposées aux problèmes psychologiques sont les jeunes âgés de moins de 29 ans (59 %), les femmes (46 %), les télétravailleurs (45 %) et les managers (43 %). Par ailleurs, le taux de burn-out reste très inquiétant (34 %), tout comme celui de burn-out sévère (13 %).

Agir sur les conditions de travail

Au-delà des avantages, de la rémunération et des aides financières, il s'agit plutôt de **créer en interne une culture d'entreprise plus inclusive et plus solidaire.** En mettant en place par exemple des espaces d'expression libre, des audits ou des enquêtes régulières pour prendre le pouls du terrain et en autorisant les salariés à exposer leurs faiblesses. Il est également pertinent d'encourager la participation et la prise de décision, de mettre en place des pratiques de résolution de conflits, de former les managers à un management plus humain ou encore d'encourager l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Des solutions pour accompagner les entreprises et les salariés

Le Groupe VYV et ses entités proposent de nombreuses solutions **pour améliorer la qualité de vie au travail ainsi que la santé mentale des salariés, et limiter les risques psychosociaux :**

- **un diagnostic complet** et concret pour mesurer et maximiser l'énergie des salariés ;
- **des espaces d'accueil** ou des plateformes téléphoniques pour écouter, soutenir et accompagner les salariés ;
- **des rendez-vous prévention santé ;**
- **des webinaires ;**
- **des structures dédiées** à la santé mentale ;
- **des solutions de téléconsultation ;**
- **la solution Sport en entreprise,** élaborée en partenariat avec la Fédération Française du Sport d'Entreprise.

Pour plus d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr



GROUPE
vyv
Pour une santé accessible à tous

#RELANCER L'ASCENSEUR SOCIAL PAR LA FORMATION CONTINUE

UNE NÉCESSITÉ DANS LES MÉTIERS DES HCR

Quand on parle de formation professionnelle, il convient de distinguer la formation initiale et la formation continue. La formation initiale concerne les étudiants et les jeunes diplômés. Elle désigne l'ensemble des enseignements et apprentissages dispensés avant l'entrée dans la vie professionnelle et se déroule dans la continuité d'une scolarité dans des établissements d'enseignement. Quant à la formation continue, elle concerne un public qui souhaite reprendre des études pour se professionnaliser, se reconvertir ou acquérir de nouvelles compétences. Les formations peuvent être diplômantes et/ou certifiantes, sans limite d'âge.

La formation continue vise à améliorer régulièrement les compétences et à accroître les connaissances des salariés. Cet aspect est très important pour la croissance de toutes les entreprises, et il vaut bien sûr aussi pour les restaurants, bars ou cafés du secteur des HCR, tous les métiers de cet important pilier de l'économie étant en profonde mutation.

La formation continue représente le meilleur levier de mobilité interne qui désigne, pour un salarié, tout changement de poste ou une évolution de fonction au sein d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises. Elle peut être verticale ou horizontale. Soit en passant d'un poste à l'autre, soit en étant promu avec de nouvelles responsabilités. Or depuis trop longtemps, les métiers et les recrutements dans les métiers des HCR sont restés cloisonnés. Un commis rarement vers un poste de cuisinier. Un serveur pouvait prétendre à devenir chef de rang, mais rarement barman, même s'il en avait les aptitudes. Ce cruel constat vient aussi du fait que la pratique de l'entretien annuel est rarement pratiquée au sein des entreprises du secteur des HCR, majoritairement constitué de TPE. L'entretien d'évaluation annuel est pourtant le meilleur moyen de détecter les potentiels d'un salarié, ses aptitudes afin d'établir un parcours de formation en adéquation avec les besoins de l'entreprise.

METTRE EN PLACE TOUTES LES INCITATIONS POSSIBLES

Ainsi, les perspectives d'évolution sont très minces et il n'est pas rare de voir des salariés stagner au même niveau et échelon affecté lors de l'embauche

durant plusieurs années, malgré une nette amélioration de leurs compétences. Preuve en est, s'il le fallait, la VAE et la PRO-A, deux des dispositifs possibles, sont très peu diffusés au sein des métiers des HCR.

La FGTA-FO, depuis plusieurs années, revendique de relancer la formation continue dans tous les secteurs des HCR. À ce titre, La Fédération estime qu'il est nécessaire d'améliorer l'accès des salariés des TPE à diverses formations, y compris celles certifiantes et qualifiantes.

Afin de faire face aux très nombreux postes à pourvoir dans les HCR, il devient désormais urgent de mettre en place toutes les incitations possibles permettant de lever les freins de l'accès des salariés à la formation professionnelle. Dans ce but, des financements doivent être strictement destinés à ces petites structures. Ainsi, chaque entreprise contribuera à son niveau à maintenir un haut niveau de qualification des salariés de tout un secteur. Par ailleurs, la FGTA-FO milite pour une meilleure application de la grille de classifications, récemment revue et réactualisée. La reconnaissance des diplômes, mais aussi de l'expérience ou de l'autonomie, permet au salarié de se projeter et de se voir ouvrir de nouvelles opportunités.

Enfin, il est désormais établi que faute de candidats, les salariés des entreprises des HCR sont sollicités sur divers tâches et postes, parfois éloignés de leurs contrat de travail initial. La FGTA-FO appelle à une meilleure reconnaissance de la polycompétence par le biais d'avenants systématiques aux contrats de travail, mais également

comme un levier de promotion, synonyme d'une meilleure rémunération. Par ailleurs, la polycompétence doit nécessairement être complétée via des dispositifs de formation continue.

● Nabil Azzouz, Trésorier général
Thierry Boukarabila, Chargé de mission

#NAO CERFRANCE

FO NÉGOCIE, OBTIENT ET SIGNE!

Le 18 décembre 2024, s'est tenue au Conseil National Cerfrance la dernière réunion des négociations annuelles obligatoires (NAO) relative aux minima conventionnels pour la convention collective nationale du réseau Cerfrance.

Après de longues négociations, la délégation FGTA-FO, représentée par Sylvie Martine, Anne Marie Poiffaut et Cyril Boulay a pu arracher une augmentation de 1,4 % qui a pris effet à compter du 1^{er} janvier 2025.

Fidèle à ses principes, la délégation FGTA-FO a défendu avec conviction ses revendications avec une priorité : le salaire et le pouvoir d'achat des salariés! Cette négociation s'est déroulée selon les règles en vigueur avec beaucoup d'échanges, de respect et d'écoute. Petit rappel, seules les organisations syndicales représentatives peuvent négocier pour la convention collective nationale du réseau Cerfrance.

● Cyril Boulay, Permanent fédéral



#GRANDE DISTRIBUTION

LA MUTATION S'ACCÉLÈRE...

La grande distribution est actuellement en pleine mutation, avec une tendance marquée vers le démantèlement des groupes intégrés au profit de la franchise et de la location-gérance.

Cette transformation, bien que présentée comme une opportunité de flexibilité et de dynamisme économique, entraîne des conséquences significatives pour les salariés, notamment en termes de perte de droits et de précarisation des conditions de travail et des emplois.

DÉMANTÈLEMENT DES GROUPES INTÉGRÉS

Le passage des magasins en franchise ou en location-gérance s'accompagne souvent d'une réduction des garanties sociales pour les salariés. Les contrats de franchise et de location-gérance sont généralement moins protecteurs que ceux des groupes intégrés, entraînant une perte de droits acquis, une diminution des avantages sociaux et une précarisation des emplois. Les salariés se retrouvent ainsi dans des situations plus vulnérables, avec moins de sécurité professionnelle et des conditions de travail dégradées.

PERTE DE DROITS POUR LES SALARIÉS

La transformation des structures intégrées en franchises ou en location-gérance a des répercussions directes sur les droits des salariés :

- **Réduction des avantages sociaux** : les salariés perdent souvent des avantages tels que les primes, les congés payés supplémentaires et les plans de formation.
- **Précarisation des emplois** : les contrats de travail deviennent plus précaires, avec une augmentation des CDD et des contrats à temps partiel.
- **Diminution des protections sociales** : les salariés sont moins protégés en cas de licenciement, de maladie ou d'accident du travail.

LA FGTA-FO INTÈGRE LE CONSEIL NATIONAL DU COMMERCE

Face à ces défis, l'intégration de la FGTA-FO au Conseil National du Commerce est une avancée majeure. Elle nous permet de porter nos revendications au plus haut niveau et de négocier des clauses sociales dans les contrats de franchise et de location-gérance. Notre objectif est de garantir que les droits des salariés soient préservés et que les conditions de travail restent décentes, même dans ces nouvelles formes d'organisation.

Nos revendications :

1. Négociation de clauses sociales : Nous demandons l'intégration de clauses sociales dans tous les contrats de franchise et de location-gérance pour garantir le maintien des droits des salariés.
2. Protection des emplois : Nous exigeons des garanties pour la stabilité de l'emploi et la sécurité professionnelle des salariés.
3. Maintien des avantages sociaux : Nous revendiquons le maintien des avantages sociaux acquis, tels que les primes, les congés payés supplémentaires et les plans de formation.
4. Amélioration des conditions de travail : Nous demandons des

conditions de travail décentes, avec des horaires raisonnables, une rémunération juste et des protections sociales adéquates.

Pour conclure...

La transformation de la grande distribution vers des modèles de franchise et de location-gérance représente un défi majeur pour les salariés. Cependant, l'intégration de la FGTA-FO au Conseil National du Commerce nous offre une opportunité unique de défendre nos droits et de négocier des conditions plus favorables. Nous restons déterminés à porter nos revendications et à lutter pour la justice sociale dans ce secteur en mutation.

La FGTA-FO, première organisation syndicale dans la branche, continuera de se battre pour que les salariés de la grande distribution puissent bénéficier de conditions de travail dignes et sécurisées, même dans un contexte de transformation des structures d'entreprise. Cette transition doit être juste et ne peut se faire sans les salariés. Ces derniers doivent être pris en compte et être accompagnés dans la transformation de leurs métiers et de leur secteur d'activité.

● Angélique Bruneau, Secrétaire générale adjointe

#PSE

FACE AUX DIFFICULTÉS D'EURALIS, FO SE MOBILISE POUR DÉFENDRE LES SALARIÉS

La filière Euralis, à travers sa branche LIDEA, a récemment annoncé un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) entraînant la suppression de 81 postes, dont 60 dans le Tarn-et-Garonne, avec la fermeture du site industriel de Caussade. Une décision brutale qui a suscité une forte mobilisation des salariés et de notre organisation syndicale, pour défendre au mieux leurs droits et obtenir des mesures d'accompagnement à la hauteur.

Face à cette situation, plusieurs mouvements de salariés ont eu lieu lors des journées de négociation du PSE. Grâce à ces actions et à la ténacité des négociateurs FO, des avancées significatives ont été obtenues, permettant d'améliorer sensiblement les conditions de départ et de reclassement des salariés concernés.

Parmi les mesures obtenues, la durée du congé de reclassement a été portée de 10 à 12 mois, avec une prise en charge progressive allant de 100 % pendant les mois de préavis, à 70 % pour les sept mois restants. Par ailleurs, pour accompagner les salariés acceptant une mobilité externe, un cabinet expert pourra assister leur conjoint pendant six mois, facilitant ainsi la transition vers une nouvelle situation professionnelle.

Un soutien particulier a également été prévu pour les salariés souhaitant se reconvertir en créant leur propre activité. Une aide financière de 5000 € à 10000 € sera mise en place pour ceux qui se lancent dans la création d'une entreprise ou d'une micro-entreprise. De plus, une prime exceptionnelle de départ a été négociée : chaque salarié concerné percevra 400 € par année d'ancienneté en complément des indemnités classiques.

Grâce à ces avancées, FO a signé le PSE, considérant que les améliorations



obtenues permettent de limiter l'impact de cette restructuration sur les salariés concernés. Néanmoins, le syndicat reste vigilant quant à l'avenir de la filière et continuera à se battre pour la défense de l'emploi dans le secteur. La filière Euralis a subi une autre vague de restructurations, avec cette fois la fermeture complète du site de Sarlat, en Dordogne. Ce sont 73 salariés qui sont directement concernés par cette décision, une épreuve difficile tant sur le plan humain que professionnel.

Les négociations, menées dans une ambiance particulièrement tendue, ont duré pas moins de 60 heures, sans compter les longues heures de préparation en amont entre les organisations syndicales et les experts. Malgré la rigidité de la direction, FO s'est battue pour obtenir des avancées significatives en faveur des salariés.

Ainsi, plusieurs mesures ont pu être actées pour atténuer l'impact social de cette fermeture. Parmi elles :

- Une aide à la formation professionnelle pour accompagner la reconversion des salariés.
- Un congé de reclassement rémunéré à 100 % pendant 10 mois, et jusqu'à 12 mois pour les salariés vulnérables de plus de 55 ans.

- Une aide à la mobilité pour les salariés contraints de déménager afin de retrouver un emploi.
- Une indemnité supra légale de 400 € par année d'ancienneté, sans limite, ce qui constitue une avancée majeure, puisqu'aucune indemnité de ce type n'était prévue initialement par l'employeur.

Ce PSE s'inscrit dans un contexte plus large de suppressions d'emplois au sein d'Euralis. En parallèle, 83 licenciements sont en cours sur l'ensemble des activités du groupe, dont 9 dans un pôle agricole de moins de 10 salariés, ne permettant pas de mise en place d'un PSE et laissant ces travailleurs sans véritable cadre de négociation. FO tient à saluer l'engagement de toute la délégation syndicale, notamment Lionel Duzer et Joël Combaldert, qui ont su défendre les intérêts des salariés avec détermination. Nous restons vigilants quant à l'évolution de la situation et continuerons à suivre de près l'activité économique du groupe. L'objectif est clair : éviter que d'autres sites ne subissent le même sort dans les années à venir.

● Pascal Saeyvoet, Secrétaire fédérale
Didier Pieux, Secrétaire fédérale

#PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

L'EXIGENCE DE L'ORDRE D'ALTERNANCE DES CANDIDATS SUR LA LISTE

Lors des élections, les syndicats doivent constituer des listes (titulaires et suppléants) pour chaque collège et à chaque tour. Ces listes sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part des inscrits sur les listes électorales (C. trav. art. L.2314-30).

Les listes combinent alternativement la mention d'un candidat de chaque sexe, jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. Il s'agit d'une règle d'ordre public absolu, à laquelle il n'est pas possible de déroger ou d'ajouter des précisions.

Le protocole d'accord préélectoral négocié entre les organisations syndicales et l'employeur prévoit les modalités d'organisation des élections et établit notamment la répartition du personnel dans les collèges électoraux dont va dépendre l'établissement des listes de candidats (C. trav. art. L. 2314-13).

Le protocole d'accord préélectoral s'impose à tous ses signataires, employeur et organisations syndicales représentatives. Les opérations électorales doivent se dérouler conformément au protocole d'accord préélectoral (C. trav., art. L. 2314-28).

Toutefois, il existe certaines règles que le protocole d'accord préélectoral ne peut imposer aux syndicats. C'est notamment le cas de l'ordre d'alternance des candidats femmes/hommes sur les listes de candidats. Le Code du travail n'imposant pas de position ou d'ordre pour l'alternance des candidats, un protocole d'accord préélectoral ne peut imposer aux syndicats (même signataires) qu'ils établissent leur liste de candidats selon un ordre prédéfini.

Cass. soc. 8 janvier 2025, n° 24-11781

● Chaineze Aneur, Service juridique

#TRANSPARENCE FINANCIÈRE

L'IMPORTANCE DE LA DATE D'APPRÉCIATION DU CRITÈRE DE TRANSPARENCE FINANCIÈRE

Même s'il est non représentatif dans l'entreprise, un syndicat doit remplir certaines conditions pour jouir de certaines prérogatives. C'est notamment le cas quand il souhaite désigner un représentant de section syndicale.

Pour ce faire, il doit (C. trav. L.2142-1) :

- Créer une section syndicale avec au moins deux adhérents, soit :
- Être affilié à un syndicat représentatif au niveau national et interprofessionnel, ou
- Satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, et être légalement constituée depuis au moins deux ans, en ayant un champ professionnel et géographique qui couvre l'entreprise concernée.

• Satisfaire au critère de transparence financière (Cass. soc. 22 février 2017, n° 16-60123; C. trav. art. L.2121-1).

Pour la Cour de cassation, le critère de transparence financière doit être apprécié à la date de l'exercice de la prérogative syndicale (date de la désignation du RSS).

Dans une affaire jugée par la Cour de cassation le 11 décembre 2024 (n° 23-16224), un syndicat non représentatif avait désigné un RSS le 6 février 2023 alors que d'une part il ne démontrait

avoir publié ses comptes annuels que le 11 avril 2023 (aucune formalité n'était en cours au jour de la désignation) et d'autre part il ne justifiait pas de l'approbation des comptes de 2021 avant le 4 janvier 2023. En application du principe en vertu duquel un syndicat qui désigne un RSS doit, à la date de la désignation, pouvoir démontrer qu'il satisfait au critère de la transparence, la désignation a pu être annulée.

● Chaineze Aneur, Service juridique

Pour respecter le principe de transparence financière :

- Les comptes doivent être approuvés par l'assemblée générale des adhérents (ou par un autre organe collégial désigné par les statuts) avant la clôture de l'exercice suivant
- Les comptes doivent faire l'objet d'une publication officielle ou à défaut, sur le site internet du syndicat (ou par toute autre mesure de publicité équivalente).

#ABANDON DE POSTE

LE CONSEIL D'ÉTAT PRÉCISE LE DÉCRET SUR LA PRÉSUMPTION DE DÉMISSION

Depuis le 19 avril 2023, le salarié ayant volontairement abandonné son poste peut être mis en demeure par son employeur de reprendre le travail dans un certain délai.

L'employeur doit enjoindre au salarié de justifier de son absence et de reprendre son poste dans un délai de 15 jours à partir de la présentation de la mise en demeure (C. trav. art R.1237-13).

Si le salarié ne s'exécute pas, il sera présumé démissionnaire (C. trav. art. L.1237-1-1).

Le décret du n° 2023-275 du 17 avril 2023 est venu compléter les modalités de cette nouvelle forme de démission. Il a par la suite fait l'objet d'un recours en annulation devant le Conseil d'État. Le 18 décembre dernier, le Conseil d'État a rejeté la demande et validé le décret. Il a cependant précisé son application. La juridiction impose une

mention nouvelle : « pour que la démission du salarié puisse être présumée, ce dernier doit nécessairement être informé, lors de la mise en demeure, des conséquences pouvant résulter de l'absence de reprise du travail, sauf motif légitime justifiant son absence » (CE, 18 décembre 2024, n° 473640).

● Chaineze Aneur, Service juridique

Même si l'abandon de poste est caractérisé, l'employeur peut encore décider, pour des raisons qui lui sont propres, de procéder à un licenciement disciplinaire. Le Conseil d'État ne s'est pas prononcé sur cette faculté et les conclusions du rapporteur public ne paraissent pas l'exclure. De plus, le « questions-réponses » publié par le ministère du Travail le 18 avril 2023 qui affirmait que l'employeur devait obligatoirement recourir à la procédure liée à la présomption de démission a été retiré et cette précision n'a pas été réitérée. Cette possibilité sera donc laissée à l'appréciation souveraine du juge en cas de contentieux.

#NORMES CONVENTIONNELLES

L'APPLICATION DU PRINCIPE DE FAVEUR

L'application du principe de faveur ne s'applique pas quand une norme conventionnelle prime sur une autre en application des articles L. 2253-1 et suivants du Code du travail.

En effet, si certains domaines du droit du travail ont été réservés à la branche (de manières obligatoires ou facultatives), d'autres font primer les accords d'entreprises sur les accords de branches (bloc 3 : C. trav. art. L. 2253-3).

Dans les rapports entre les accords de groupe et d'entreprise, les accords de groupe peuvent décider qu'ils se substituent aux clauses prévues dans les

accords d'entreprises et d'établissements (C. trav. art. L.2253-5).

Toutefois, quand deux dispositions de même valeur s'appliquent à une seule structure, sans qu'un accord prévoie expressément que l'une l'emporte sur l'autre, le principe de faveur peut s'appliquer.

Les salariés ne peuvent pas cumuler l'application de deux accords prévoyant des avantages ayant le même

objet ou la même cause (Cass. soc. 8 janvier 2025, n° 22-24797).

Ainsi, seul l'avantage le plus favorable des deux accords de même niveau s'applique aux salariés (Cass. ass. plén. 18 mars 1988, n° 84-40083; Cass. soc. 11 mai 2022, n° 20-15797).

● Chaineze Aneur, Service juridique

Comment reconnaître que deux clauses ont le même objet ou la même cause ?

Il faut rappeler que c'est à celui qui prétend que deux clauses ont le même objet et qu'elles ne peuvent par conséquent se cumuler, de prouver ce fait (Cass. soc., 11 mai 2022, n° 21-11 240). Les avantages ayant le même objet sont ceux dont le contenu est identique, le juge devant en dégager la similitude. En revanche, ils ont la même cause lorsqu'ils ont la même finalité. La recherche de la « commune intention des parties » doit guider l'analyse de ces clauses (Cass. soc., 6 juin 1973, n° 72-40 391).

#REFECTORY

100 % DE REPRÉSENTATIVITÉ POUR FO ET UNE NOUVELLE ÉQUIPE DYNAMIQUE

Les élections CSE chez Refectory (entreprise de livraison de repas qui vient de quitter le giron de Carrefour) se sont déroulées au mois de décembre 2024. Un rendez-vous qui a permis à la FGTA-FO de garder la majorité absolue au CSE, avec 11 sièges sur 11.

Ce résultat renforce notre assise syndicale et nous permet d'être encore plus à l'écoute des salariés pour améliorer leurs salaires et conditions de travail. Il est aussi important pour l'amélioration de notre représentativité dans la branche de Restauration rapide.

Consciente de sa responsabilité d'améliorer la gestion du CSE et de négocier

de nouveaux acquis, cette nouvelle équipe, menée par le nouveau délégué syndical Aurélien Boitte, est prête à relever le défi.

Une réunion d'information a eu lieu le 7 février avec tous les élus, en présence du permanent fédéral Lyès Abdi et de David Caseiro, de Carrefour, afin d'identifier les besoins de l'équipe en formation syndicale et en communication. Un

point a aussi été fait sur l'importance du développement syndical dans le but de renforcer notre assise et de mieux négocier dans l'entreprise.

Toute l'équipe tient à remercier la Fédération pour son aide et les référents Carrefour David Caseiro et Mamoudou Toure dans leur accompagnement au quotidien.

● L'équipe FO Refectory, avec Lyès Abdi, Permanent fédéral.

#SYNDICALISATION RÉUSSIE

FO CONVAINC ET RASSEMBLE CHEZ MAISON LAFFITE

Maison Lafitte, entreprise située à Montaut dans les Landes et spécialisée dans le foie gras depuis quatre générations, emploie plus de 200 salariés en haute saison. FO s'y est implantée en 2021. Initialement secrétaire adjointe, Caroline de Smet y a pris la relève en tant que déléguée syndicale après la démission du secrétaire générale en poste.

Caroline travaille depuis 2008 dans l'entreprise. « J'ai décidé de me syndiquer au moment où l'employeur a choisi de réduire drastiquement la prime d'habillage, une mesure que j'ai considérée comme particulièrement injuste. Après 12 ans de travail, je n'ai pas compris pourquoi cette prime était divisée. Par principe de justice, je n'ai pas voulu me laisser faire et j'ai surtout voulu faire avancer les choses pour tous les salariés concernés. »

Aujourd'hui, une quinzaine de personnes font partie de l'équipe syndicale FO chez Lafitte. « Nous avons bien été aidé par Gérald Albano de l'UD FO des Landes pour structurer le bureau, c'était une aide précieuse. Nous avons été ensuite appuyés par Didier Pieux, Secrétaire fédéral de notre secteur pour

nos premières négociations annuelles obligatoires. Nous avons ensuite été mis en relation avec d'autres syndicalistes qui nous ont donné des conseils précieux pour améliorer notre syndicalisation. La conférence professionnelle à Lacanau, organisée par la FGTA-FO, a été l'occasion d'échanger avec des personnes qui rencontrent les mêmes problématiques que nous et de partager ensemble des solutions. »

Chez Lafitte, FO est le seul syndicat représentatif et c'est donc l'équipe de Caroline qui a négocié les NAO face à une direction qui ne connaissait pas non plus l'exercice. En amont des négociations, le bureau est allé à de nombreuses reprises à la rencontre des salariés pour comprendre leurs attentes, à la fois sur les augmentations de salaires et sur les conditions

de travail. « C'était le début des négociations dans la structure, il était donc essentiel pour nous de porter la voix des salariés et de bien faire entendre à l'employeur nos revendications. Malgré une direction qui a joué la carte de l'ignorance du processus des NAO, nous n'avons rien lâché! ».

Et une fois, les NAO enclenchées, Caroline et son équipe ont tout mis en œuvre pour informer les salariés du déroulement des discussions en créant des tracts et des affiches diffusés ensuite sur les tableaux d'affichage. Mais c'est surtout en allant sur le terrain que le lien avec les salariés s'est fait et que l'équipe a réussi à obtenir des adhésions. « Vers 21 heures, nous nous mettions au portail à l'entrée de l'abattoir pour croiser les salariés, les tenir au courant du déroulé des NAO.

Nous avons aussi créé des boucles WhatsApp pour envoyer des sms et pour être le plus en contact avec les salariés. Tout cela a porté ses fruits, nous avons réussi à avoir de nombreux adhérents! ».

Caroline et Sandrine, secrétaire du syndicat, ont pu assister à des formations dispensées par l'Inacs, notamment sur

la négociation en entreprise, une ressource très utile pendant les discussions avec la direction. Caroline participera à une prochaine formation RSS à Vanves dans les mois à venir pour encore renforcer ses connaissances des outils à sa disposition.

Un engagement auprès des salariés qui a payé : « Aujourd'hui les salariés n'ont

plus peur de venir nous voir pour des dossiers parfois compliqués. Ils savent qu'ils peuvent compter sur nous pour les soutenir face à la direction. Il ne faut jamais baisser les bras, on va réussir et je suis convaincue qu'un jour les choses vont changer ».

● Clémence Bocel, Service communication
Didier Pieux, Secrétaire fédéral

#REPRÉSENTANT DE SECTION SYNDICALE

LA FORMATION RSS, UNE FORMATION ESSENTIELLE POUR BIEN COMMENCER SON MANDAT!

L'INACS propose depuis le début de l'année une formation entièrement gratuite pour tous les nouveaux représentants de section syndicale, afin de leur donner les outils qui leur permettront de mieux appréhender leur nouvelle fonction et d'obtenir à minima la représentativité aux prochaines élections.

Pendant une journée, les représentants de section syndicale découvrent la Fédération, sa posture réformatrice tout ce qu'elle peut mettre en place pour les aider à mener à bien leur mission. Cette formation permet également de faire le point sur tout l'environnement légal du RSS et les bonnes pratiques à mettre œuvre.

Ces formations sont animées par les secrétaires fédéraux, ce qui permet au RSS de s'imprégner (et même s'immerger) des valeurs de la FGTA-FO. « J'ai

pris énormément de plaisir à faire cette formation, à échanger avec le groupe et partager ensemble nos expériences » témoigne Alain Wanègue qui a animé la première session de formation.

Laurent Dufaux, RSS à la Laiterie de Saint-Denis-de-l'Hôtel dans le Loiret, a participé à cette session de formation, l'occasion pour lui de venir au siège de la Fédération à Vanves pour la première fois et donc de rencontrer les équipes en direction. « Cette formation m'a permis d'identifier plus facilement les différents services de la fédération que je peux solliciter. Cela permet aussi de créer un lien avec Alain, secrétaire fédéral de mon secteur, que je peux solliciter plus facilement en cas de question pour faire avancer la section. » Cette formation lui a permis d'en apprendre davantage sur notre posture réformatrice et tout l'histoire de Force

Ouvrière : « c'est important de comprendre toute cette histoire qui a créé aujourd'hui notre posture de négociation face à l'employeur ».

À la laiterie de Saint-Denis-de-l'Hôtel, les prochaines élections professionnelles auront lieu en 2026, cette formation a permis à Laurent d'avoir des outils concrets pour bien les préparer avec son équipe de cinq personnes. « Aujourd'hui, nous avons notre local, nos panneaux d'affichage et maintenant nous allons pouvoir préparer les prochaines élections et trouver nos premiers candidats ».

Si, vous aussi, vous souhaitez participer à nos prochaines sessions de formation RSS, vous trouverez toutes les informations pour vous inscrire sur notre site.

● Clémence Bocel, Service communication



#RÉFORME DES RETRAITES

UNE CONCERTATION SOUS CONTRAINTE, FO REFUSE LE SIMULACRE

Les discussions sur la réforme des retraites continuent d'agiter le débat social. Après la réforme controversée de 2023, le gouvernement a lancé une nouvelle concertation sous l'impulsion de François Bayrou. Pourtant, dès les premières étapes, le cadre imposé aux négociations a laissé peu de place à un réel dialogue. Face à cette situation, FO a refusé de cautionner un processus biaisé et a décidé de quitter la table des discussions.

Le 20 février dernier, les organisations syndicales ont reçu le rapport de la Cour des comptes sur les retraites. Sans surprise, ce document confirme que la réforme de 2023 repose sur une logique injustifiée et pénalise les salariés. Il met en évidence un déficit prévisionnel du système des retraites de 6 milliards d'euros d'ici 2030, tout en soulignant les déséquilibres induits par la réforme.

Pour Force Ouvrière, ce rapport vient corroborer une réalité que le gouvernement refuse d'entendre : la réforme n'était ni nécessaire, ni équitable. Pourtant, au lieu d'ouvrir un véritable débat, le cadre fixé pour les nouvelles discussions impose des contraintes inacceptables.

UNE CONCERTATION VERROUILLÉE DÈS LE DÉPART

Dès l'ouverture des discussions, François Bayrou a soumis aux interlocuteurs sociaux une lettre de cadrage posant des limites strictes aux échanges. Parmi ces conditions figurent notamment :

- L'obligation de rétablir l'équilibre financier des retraites d'ici 2030.
- L'interdiction de toucher à la compétitivité des entreprises, alors même que FO revendique une remise à plat des 173 milliards d'euros d'aides publiques et d'exonérations qui leur sont accordées chaque année.
- L'impossibilité de revenir sur l'âge de départ à la retraite à 64 ans, pourtant au cœur de la contestation sociale.

Pour Michel Beaugas, secrétaire confédéral FO chargé de l'emploi et des retraites, cette approche est une impasse : « Cette lettre est un vrai carcan. Le gouvernement ne cherche pas à ouvrir des négociations, mais à faire avaliser des décisions déjà prises. »

Face à cet encadrement rigide, FO a décidé de quitter la première réunion de concertation, le 27 février. Pour le syndicat, il est hors de question de cautionner un simulacre de dialogue social, où la seule solution envisagée est d'exiger un nouvel effort des salariés.

« Nous avons refusé de participer à cette mascarade, où on veut nous faire dire que la seule solution, c'est d'allonger la durée du travail pour les salariés », dénonce Michel Beaugas.

LA FGTA-FO SOUTIEN UNE VRAIE NÉGOCIATION SUR L'AVENIR DES RETRAITES

La FGTA-FO réitère son soutien total aux positions de la Confédération FO et rappelle son engagement pour une véritable concertation, respectant les principes du dialogue social définis par l'article L.1 du Code du travail.

Si l'abrogation de la réforme de 2023 reste une revendication centrale, il est aussi essentiel d'ouvrir des négociations sur des enjeux cruciaux pour l'avenir du système des retraites et des salariés :

- L'emploi des seniors, pour éviter que le recul de l'âge de départ ne se traduise par plus de précarité.
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour corriger les inégalités persistantes qui impactent les pensions de retraite.
- La reconnaissance de la pénibilité au travail, élément clé pour garantir une retraite digne aux salariés exposés à des conditions de travail difficiles.
- Des financements durables, qui ne reposent pas uniquement sur les salariés, mais prennent en compte l'ensemble des ressources disponibles.

Le dialogue social ne peut pas être une simple formalité : il doit être un véritable espace de négociation, où toutes les solutions sont mises sur la table. La FGTA-FO restera mobilisée pour porter ces revendications et exiger une réforme plus juste et plus équilibrée.

● Clémence Bocel, Service communication



Vous êtes salarié et affilié à l'une des institutions de prévoyance d'AGRICA ?

Les dispositifs de prévention et d'action sociale d'AGRICA PRÉVOYANCE peuvent vous aider !

Coup dur, coup de pouce : pendant toute votre carrière, l'action sociale d'AGRICA PRÉVOYANCE vous accompagne. La solidarité, c'est concret !

LE SAVIEZ-VOUS ?

Vous êtes en arrêt de travail de plus de trois mois ? Un accompagnement personnalisé, basé sur le volontariat et la confidentialité des échanges, peut vous être proposé pour favoriser votre réinsertion dans la vie active dans les meilleures conditions possibles.

Problèmes de santé, difficultés financières, accompagnement d'un proche en situation de handicap... : quand vous traversez des épreuves ou vivez des difficultés qui désorganisent votre vie, l'action sociale d'AGRICA PRÉVOYANCE peut vous accorder une aide financière* et vous aider à faire face à un coup dur ou vous donner un coup de pouce ponctuel.

Quelques exemples :

- **Frais de santé** : hospitalisation, optique, dentaire, auxiliaires médicaux...
- **Famille** : garde d'enfants, aide au permis de conduire, aide à domicile, aides aux études, aide au logement...
- **Aléas de la vie** : handicap, endettement, arrêt de travail, aidants...



Retrouvez tous les dispositifs d'action sociale d'AGRICA PRÉVOYANCE en scannant le QR code :



* La plupart des aides sont soumises à conditions de ressources.

AGRICA PRÉVOYANCE
Proches par nature, engagés à vos côtés

AGRICA PRÉVOYANCE - www.groupagric.com - représente CCPMA PRÉVOYANCE (SIRET 401 679 840 00033) et CPCEA (SIRET 784 411 134 00033), institutions de prévoyance régies par le code de la Sécurité sociale - Membres du GIE AGRICA GESTION (RCS Paris n°493 373 682) - situées au 21 rue de la Bienfaisance 75008 Paris et soumises au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), dont le siège est établi 4, place de Budapest, CS 92459, 75436 Paris Cedex 09

On n'a jamais connu d'entreprise saine et pérenne sans *un dialogue social équilibré !*

EXPERTISES SANTÉ & SÉCURITÉ

- Risques psychosociaux
- Risques graves
- Réorganisation
- Déménagement
- Égalité professionnelle femme-homme
- Situations de crise...

FORMATIONS CSE, CSA, CST OU F3SCT

- Formations réglementaires
- Formation QVCT
- Formation dialogue social
- Formation harcèlement moral et sexuel
- Formation management...

EXPERTISES ÉCONOMIQUE & SOCIALE

- Orientations stratégiques
- Plan de sauvegarde de l'emploi
- Politique Sociale Conditions de Travail et Emploi
- Situation économique et financière...

APPLICATION POUR LES CSE "MAVIEPRO"

- Outil CSE autonome
- Interactions fluides et régulières avec les salariés
- Captation de données salariés
- Contenus personnalisés rédigés...