

MAG

le 134 JUN 2025



EQ
fgta

DOSSIER
REPRÉSENTATIVITÉ :
LES RÉSULTATS DU CYCLE



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

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

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

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

L'ÉDITO 134



Mes cher(e)s camarades,

Ces dernières semaines, l'industrie est au cœur de l'actualité. Dans ce contexte, il ne faut pas oublier l'industrie alimentaire, que notre fédération représente avec détermination. Elle subit de plein fouet les tensions économiques internationales et les menaces qui pèsent sur notre avenir commun.

Les nouvelles barrières tarifaires imposées ou envisagées entre les États-Unis, la Chine et l'Europe constituent un danger direct pour l'emploi dans nos secteurs et particulièrement pour le vin, les spiritueux et le fromage.

Face à cela, la FGTA-FO ne reste pas silencieuse. Nous appelons une nouvelle fois le gouvernement à prendre ses responsabilités et à engager un véritable dialogue avec les pays concernés pour protéger les emplois. Alors que le Sénat s'apprête à examiner, le 3 juillet, une proposition de loi visant à permettre aux établissements ouverts le dimanche – boulangers, fleuristes – d'ouvrir également le 1er mai. Notre fédération, par l'intermédiaire de Didier Pieux, secrétaire fédéral en charge de la boulangerie artisanale, a été auditionné au Sénat avec la Confédération, et a rappelé notre position : le 1er mai doit rester chômé et payé.

Nous suivons de très près les projets de fusion de certaines coopératives agricoles. La FGTA-FO restera vigilante pour que ces réorganisations ne

se traduisent pas par des suppressions d'emplois, notamment sur les fonctions support, ou une dégradation des conditions de travail.

Dans certaines branches professionnelles, les négociations salariales n'aboutissent pas, ce qui pénalise lourdement les salariés. Dans la branche Coop Bétail et Viande comme dans celle des jardinerie, les grilles de salaires ne sont pas revalorisées depuis plusieurs années alors que l'inflation cumulée atteint aujourd'hui 9,1 %.

Alors que débute la période estivale, des milliers de travailleurs saisonniers s'apprêtent à rejoindre nos champs, nos vergers, nos hôtels et nos restaurants. Essentiels mais trop souvent invisibles, ils continuent d'exercer dans des conditions indignes : logements insalubres, contrats précaires, salaires bas, horaires instables. La FGTA-FO réclame des salaires décents, un accès effectif à la protection sociale et au logement, ainsi que des contrôles renforcés pour lutter contre les abus.

Comme vous pouvez le constater, de nombreux secteurs de la fédération sont en souffrance, plus que jamais restons mobilisés, déterminés, et debout pour défendre les droits des salariés que nous représentons.

Laurent Rescanières,
Secrétaire général de la FGTA-FO

SOMMAIRE

Ğ L'édito	3
Ğ Actus sur le terrain	8-11
Ğ Portraits croisés	12-13
Ğ Dossier	15-17
Ğ Actualités	18-21
Ğ Syndicalisation	22-23
Ğ Formation	25
Ğ Juridique	26-27
Ğ International	28
Ğ Enquête	29-30



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

Une publication trimestrielle de documentation syndicale de la Fédération Générale des Travailleurs de l'agriculture, de l'alimentaire, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière - FGTA-FO : 15 avenue Victor Hugo 92170 Vanves - Tél. : 01 86 90 43 60 - Directeur de la publication : Laurent Rescanières Responsable de la communication : Clémence Bocel - Crédit photos : FGTA-FO, Adobe Stock - FreePik - Unsplash.com Conception et création : Isabelle Mouton - Tél. 06 66 24 48 20. Impression : ICE Groupe - n°CPPAP : 1126 S 06489 - ISSN 1121S06489.



Votre espace client pour gérer vos démarches en ligne

Un gain de temps dans la gestion de votre santé

Réalisez vos actes en ligne

- Affiliation de vos ayants droit et/ou choix d'options facultatives
- Envoi de vos factures, décomptes et devis
- Possibilité de recevoir des alertes en temps réel pour les remboursements
- Réédition de vos cartes de tiers payant

Consultez toutes vos informations utiles

- Tableau de garanties
- Historique de vos remboursements
- Géolocalisation des professionnels de santé à proximité

Pour créer votre espace client ou y accéder :

[espace-client.ag2rlamondiale.fr/accueil](https://espace-client.ag2rlamondiale.fr/)



AG2R LA MONDIALE

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

00007215-241107-01 - GIE AG2R - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 14/16 boulevard Malesherbes 75008 PARIS - 801947 052 RCS Paris

#CONFÉRENCE PROFESSIONNELLE 2025 DE LA FILIÈRE VIANDE

UN RENDEZ-VOUS INDISPENSABLE

C'est à Pornichet (Loire-Atlantique), du 3 au 6 juin, que s'est tenue la conférence professionnelle annuelle de la filière viande organisée par la FGTA-FO. Plus de 70 délégués représentant les conventions collectives nationales des industries et commerces en gros des viandes, des industries de transformation de volaille, des industries charcutières, ainsi que de la coopération bétail et viandes, ont répondu présents à l'appel.

Ce rendez-vous syndical majeur a permis de dresser un état des lieux complet de l'actualité sociale dans leurs entreprises respectives. Grâce aux échanges entre délégués, une vision plus large et stratégique des dynamiques sociales au sein de la filière a pu émerger, renforçant ainsi la solidarité et la coordination des actions syndicales.

Plusieurs interventions de qualité sont venues nourrir les réflexions des participants :

- Le cabinet Axia a apporté un éclairage économique sur la filière et ses perspectives et un focus juridique sur les dispositifs liés aux réorganisations et restructurations des entreprises.
- Le cabinet Legrand a traité d'un sujet crucial : les violences au travail, en apportant un point juridique précieux pour l'action syndicale.
- Le cabinet Kalidea a présenté des outils concrets pour accompagner les CSE dans la gestion des activités sociales et culturelles.

La FGTA-FO a pour sa part fait le point sur les négociations de branche de l'année 2024, avec une analyse précise des avancées et des enjeux encore à

conquérir. Laurent Rescanières, Secrétaire général de la FGTA-FO, a fait un tour d'horizon des dossiers fédéraux en cours, rappelant l'importance de l'action collective et le rôle central de la fédération dans la défense des droits des salariés.

Ce moment de travail, de cohésion et de partage d'expérience a une nouvelle fois démontré que face aux défis économiques, sociaux et juridiques, la FGTA-FO est plus que jamais un rempart, une force de proposition et un outil d'émancipation pour les salariés. Un grand merci à toutes et tous les participants pour leur engagement sans faille et leur détermination à porter haut les valeurs de FO dans la filière viande.

Richard Roze - Secrétaire fédéral

#FO BIGARD

LANÇEMENT DE LA PREMIÈRE PHASE DE DÉVELOPPEMENT SYNDICAL SUR LE TERRAIN

La Fédération FGTA-FO engage une nouvelle phase de développement syndical dans le groupe Bigard. Dès cet été, plusieurs visites sont programmées sur les sites du groupe afin de renforcer la présence syndicale de FO et d'informer les salariés sur les acquis obtenus grâce à l'action collective.

Chaque visite se déroulera en deux temps : une rencontre en matinée avec les équipes sur site, suivie d'un tractage interposte. Ces visites seront menées par une délégation FO composée du Coordinateur Groupe ainsi que des DSC concernés.

UN CALENDRIER DE TOURNÉE BIEN STRUCTURÉ

Les visites s'organisent par périmètre :

Périmètre Charal

Délégation : Catherine Martinel, Erwann Poinçon, Tadeu Barbosa

- Cholet (49) : 10 juillet

- Flers (61) : 3 septembre
- Lisieux (14) : 4 septembre
- Nozay (44) : 6 novembre

Périmètre filiales

Délégation : Catherine Martinel, Erwann Poinçon, Franck Alleaume

- Abera (35) : 18 septembre

Périmètre Bigard

- Cuiseaux (71) : 11 septembre
- Castres : date à fixer lors de la conférence professionnelle 2025

Périmètre Socopa

Délégation : Catherine Martinel, Erwann Poinçon

- Guingamp (22) : 15 octobre

DES OUTILS DE COMMUNICATION POUR APPUYER L'ACTION SYNDICALE

Pour accompagner cette démarche de terrain, les équipes FO s'appuient sur les supports de communication conçus par la FGTA. Un flyer spécifique a été réalisé, ainsi qu'un guide à destination des salariés, présentant de manière claire et synthétique l'ensemble des avantages obtenus grâce à l'action de FO dans le groupe Bigard.

Richard Roze - Secrétaire fédéral

#BAS-RHIN ET ÎLE DE LA RÉUNION

DEUX NOUVELLES IMPLANTATIONS D'USTA

1- En partenariat avec l'Union départementale du Bas-Rhin, et grâce à nos militants impliqués dans l'organisation, la FGTA-FO a implanté, le 18 mars 2025, une nouvelle USTA à **Strasbourg**. La FGTA-FO félicite le nouveau bureau qui est composé de :

- David Colino - Secrétaire
- Muriel Petit - Secrétaire adjointe
- Bernard Moulin - trésorier
- Amandine Simon-Jean - Trésorière adjointe

2- Le 17 avril 2025, les camarades de **l'île de la Réunion** ont reçu une délégation de la FGTA-FO, venue sous la conduite du secrétaire général de l'union départementale Jean Paul Paquiry, tout spécialement pour rencontrer les équipes FGTA de l'île et créer une nouvelle USTA. Plusieurs délégués étaient présents et nous ont évoqué leur besoin d'une telle union des syndicats de la Fédération, agissant en lien avec l'Union départementale. Ce lien créé est indéfectible,

comme en témoigne la banderole de l'USTA Réunion préparée par le nouveau bureau de l'USTA avec l'Union départementale pour le 1^{er} mai.

Ont été élus à l'unanimité :

- Pascal Dalleau - Secrétaire général
- Émilie Soundron - Secrétaire générale adjointe

- Christine Vimbaye - Trésorière
La FGTA-FO reste à l'écoute des nouveaux membres de ces deux nouvelles USTA afin de les accompagner.

Stéphanie Prat-Eymeric - Secrétaire fédérale



#EMPLOIS À DOMICILE

ÎLE DE LA RÉUNION : RÉPONDRE À L'URGENCE!

Les garanties mises en place par l'IRCEM pour les salariés de l'emploi à domicile ont été communiquées par SMS et mails aux salariés et retraités du secteur des emplois à domicile de la Réunion.

Cette intervention repose essentiellement sur quatre actions :

- Une aide financière destinée aux salariés et retraités du secteur en cas de sinistres. Elle est accordée sous conditions de ressources et est plafonnée à 2000 €. Cette aide financière ponctuelle permettra aux personnes touchées de faire face aux conséquences du récent cyclone.
- Une aide financière exceptionnelle allant jusqu'à 4 000 €, sous conditions de ressources. Cette aide financière ponctuelle permettra de répondre à des situations de dettes ou d'impayés.

- Un diagnostic social téléphonique qui permet d'aider les bénéficiaires à identifier et accéder à leurs droits (indemnisation par l'assureur, aides publiques...).
- Un service d'écoute et d'accompagnement psychologique (le cas échéant).

Ces aides peuvent être sollicitées directement depuis l'espace client IRCEM ou auprès de la Caisse Réunionnaise de Retraite Agirc-Arrco (CRR Agirc-Arrco) avec qui l'IRCEM dispose d'une convention qui prévoit d'accueillir et d'assister les publics de l'IRCEM dans leurs démarches.

La FGTA-FO relance le dossier sur des aides qui doivent être en adéquation avec les besoins sur le terrain. En effet l'éligibilité des aides proposées ne correspond pas aux attentes, et à la demande des sinistrés.

Elsa Lacoffe - Secrétaire fédérale

Retrouvez
l'ensemble de
ces éléments
dans votre espace
client IRCEM



#PERRIER

INQUIÉTUDE POUR LES SALARIÉS DU SITE DE VERGÈZE

C'est une mauvaise nouvelle qui frappe une fois de plus les salariés de l'usine de Vergèze, dans le Gard, touchée par de nouveaux cas de contaminations d'origine bactériologique.

La plus célèbre des marques d'eau gazeuse française est plus que jamais sous la menace de perdre son label d'eau minérale naturelle. Ce qui entraînerait de terribles conséquences sociales. Le préfet du Gard a autorisé le site de produire pendant deux mois, temps laissé au groupe Nestlé pour trouver une solution, dans un même délai que pour Vittel, l'autre marque de Nestlé Waters, qui doit retirer sous deux mois tout dispositif de microfiltration

de l'eau, un seuil de filtration inférieur à 0,45 micron étant susceptible de modifier le microbisme (flore microbienne) de l'eau. Autre mauvaise nouvelle : la verrerie qui alimentait le site fermera définitivement en 2026. L'avenir du site et de ses 1000 salariés est désormais suspendu à la volonté ou non du groupe Nestlé à continuer la production de Perrier à Vergèze. La Fédération apportera toute l'aide et le soutien nécessaire à toute l'équipe.



Guillaume Tramcourt, Secrétaire fédéral

#CONFÉRENCE PROFESSIONNELLE MULTISECTORIELLE FGTA-FO

ÉCHANGES, FORMATION ET COHÉSION AU RENDEZ-VOUS

Du 20 au 23 mai 2025, la FGTA-FO a organisé une conférence professionnelle multisectorielle au centre Miléade - Les Issambres, rassemblant des représentants syndicaux issus de plusieurs branches professionnelles.

Pendant quatre jours, cette session a permis de conjuguer **formation, échanges d'expériences et renforcement des liens militants**, dans un cadre propice à la réflexion collective et à la cohésion.

DES THÉMATIQUES AU CŒUR DES ENJEUX SYNDICAUX

Les participants ont pu approfondir leurs connaissances et partager

leurs pratiques autour de sujets essentiels :

- Communication syndicale,
- Droit et veille juridique,
- Prévoyance,
- Intelligence artificielle,
- Représentativité,
- Action sociale.

Des interventions précieuses ont été apportées par les services **juridique**

et **communication** de la FGTA-FO, avec un fil rouge constant : outiller les équipes syndicales pour mieux défendre les droits des salariés dans un contexte en constante évolution.

UNE ORGANISATION AU SERVICE DE LA DYNAMIQUE INTERBRANCHE

Cette conférence a été préparée avec rigueur et engagement par **Didier Pieux, Nathalie Denis** et les équipes de la Fédération. Le programme a alterné temps de formation, ateliers pratiques et moments conviviaux, contribuant à renforcer l'esprit de solidarité et la dynamique interbranche. Un grand merci à toutes et à tous pour votre participation active et votre implication tout au long de ces quatre jours!

Nathalie Denis, Secrétaire fédérale





#LA GRÈVE CHEZ LIDL FRANCE

UNE MOBILISATION SYNDICALE QUI S'INTENSIFIE

Depuis le 7 février 2025, les salariés de Lidl France sont en grève, un mouvement initié par cinq organisations syndicales dont la FGTA-FO. Cette mobilisation vise à obtenir une revalorisation des salaires et une amélioration des conditions de travail, ainsi qu'à protester contre l'ouverture généralisée des magasins le dimanche.

DES REVENDICATIONS TOUJOURS IGNORÉES

Les syndicats dénoncent une augmentation exponentielle de la charge de travail, une dégradation des conditions de travail et une baisse massive des effectifs. Selon des rapports d'expertise, il apparaît nécessaire de renforcer les effectifs salariés, avec un besoin estimé à 2500 postes supplémentaires. Malgré plusieurs réunions, les négociations avec la direction française et allemande de Lidl n'ont pas abouti à des solutions concrètes. La direction a proposé une majoration de 50 % pour les heures travaillées le dimanche, mais cette mesure est jugée insuffisante par les syndicats qui réclament des changements plus profonds. Les principales revendications des syndicats incluent :

- Une augmentation significative des salaires.
- L'amélioration des conditions de travail.
- La fin de l'individualisation par la performance.

- L'arrêt de l'ouverture des magasins le dimanche.

UNE GRÈVE QUI S'ÉTEND

La grève, initialement prévue pour être illimitée, a connu une forte mobilisation dès le premier jour, avec entre 350 et 500 magasins fermés ou perturbés sur les 1600 que compte Lidl en France. De nombreux salariés, des magasins mais également des plateformes logistiques, ont participé à ce mouvement. Malgré une suspension temporaire de la grève en février pour permettre des négociations, celles-ci n'ont pas abouti, et le mouvement a repris de plus belle. Les syndicats, dont la FGTA-FO, appellent désormais à une grève de quatre jours par semaine : les jeudis, vendredis, samedis et dimanches.

VERS UNE MOBILISATION EUROPÉENNE

Face à l'inertie de la direction, les syndicats envisagent d'élargir leur lutte au niveau européen. Ils comptent sur le soutien de l'UNI, la fédération syndicale mondiale, pour amplifier leur voix

et faire pression sur la direction de Lidl. « *Nous ne baisserons pas les bras* », déclare Sabine Pruvost, déléguée syndicale centrale FO. « *Si la direction ne répond pas à nos revendications, nous intensifierons notre mobilisation et ferons appel aux syndicats des autres pays européens pour obtenir gain de cause* ».

La grève chez Lidl France témoigne d'une détermination exemplaire des salariés à défendre leurs droits et à améliorer leurs conditions de travail. Alors que les négociations avec la direction semblent dans une impasse, les syndicats préparent une escalade de leur mobilisation, avec l'espoir de trouver une issue favorable à leurs revendications. La prochaine étape pourrait bien être une mobilisation à l'échelle européenne (Belgique, Italie, Espagne et France) avec l'appui de l'UNI, pour faire réagir la direction de Lidl.

Angélique Bruneau, Secrétaire générale adjointe

#CONFÉRENCE PROFESSIONNELLE RESTAURATION COLLECTIVE

LA FORCE DU COLLECTIF

Les délégués FGTA-FO de la Restauration collective se sont réunis à Paris le 15 mai 2025 dans le cadre de leur conférence annuelle syndicale et professionnelle. Une quarantaine de délégués venus de Sodexo, Compass, Elixior, Restalliance, Newrest, Convivio, Cogeres, MRS, ERHS et Soferest ont pris part à cet événement.

D'emblée, Lyès Abdi, Permanent fédéral en charge du secteur, a ouvert les travaux et a remercié l'ensemble des délégués de leur participation et leur engagement au quotidien. Il a esquissé le déroulé de la journée dans le but d'un échange convivial et orienté vers le développement des équipes syndicales.

Laurent Rescanières, Secrétaire général de la FGTA-FO, a ensuite donné un aperçu sur l'actualité nationale et fédérale en présentant des résultats satisfaisants des élections pour le prochain cycle. Il a insisté sur l'importance de se développer dans les entreprises pour améliorer notre représentativité avec l'aide de la Fédération. Pour ce faire, il a rappelé l'ensemble des outils dont elle dispose : Service juridique, communication, formation, Plate-forme Avantages... Il a appelé à la mobilisation générale pour s'investir dans le plan de développement 2025-2030 mis en place par la fédération.

Le secrétaire général a aussi profité de ce moment convivial pour décerner

la médaille confédérale à Nacer Mas-moudi, parti à la retraite après 43 ans chez Compass et 33 ans d'adhésion chez FO.

Nabil Azzouz, Trésorier général de la Fédération, a fait un point sur le Congrès fédéral qui se déroulera à Montpellier du 22 au 26 juin 2026. Il a invité les délégués à participer en grand nombre à ce rendez-vous important dans la vie démocratique de la Fédération.

Lyès Abdi est revenu sur les sujets importants qui ont animé la branche Restauration collective depuis quelques années et les négociations en cours : prévoyance, handicap, classifications etc. Il a aussi présenté la nouvelle grille salariale issue de l'avenant n° 68 des minima conventionnels.

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL EN PREMIÈRE LIGNE

Le programme s'est poursuivi avec deux interventions de qualité : Malakoff-Humanis sur la retraite complémentaire et Syncea sur les risques



psychosociaux (RPS) chez les représentants du personnel.

La conférence a également permis aux délégués d'échanger entre eux sur les sujets qui animent leur quotidien tels que la syndicalisation, l'audience électorale dans la restauration collective et les perspectives pour renforcer notre assise syndicale.

Merci aux participants pour leur présence, pour ces échanges constructifs mais aussi pour leur détermination à faire évoluer nos résultats électoraux afin de mieux défendre les salariés.

Lyès Abdi, Permanent fédéral





#CONFÉRENCE PROFESSIONNELLE HCR

LE DÉVELOPPEMENT AU CŒUR DE NOS PRÉOCCUPATIONS

La conférence professionnelle HCR 2025, qui s'est tenue le 7 mai 2025 dans les bateaux parisiens, devant plus de 100 participants, constitue une occasion unique de rassembler nos représentants du secteur pour aborder les défis et les enjeux à venir. Ce rassemblement permet non seulement de partager des idées, de s'informer, mais aussi de renforcer les liens entre les militants.

Le discours de bienvenue prononcé par Nabil Azzouz illustre l'importance de la solidarité et de l'engagement commun pour la réussite collective de notre organisation.

Un aspect primordial de la conférence est la discussion autour de l'actualité confédérale et fédérale : Laurent Rescaignères, Secrétaire général de la FGTA, a remercié les militants pour leur engagement et pour la qualité de leur travail de terrain qui a fait de notre organisation un acteur essentiel dans le secteur. Les résultats exceptionnels réalisés lors des dernières élections CSE sont un marqueur fort de cet engagement effectif. Un accueil chaleureux a été réservé par les militants au secrétaire général de la Confédération FO, Frédéric Souillot, qui a abordé l'essentiel de l'actualité confédérale, notamment le sujet de la limitation des trois mandats et celui de la réforme des retraites.

Dans le cadre de notre formation des militants, deux sujets importants ont été abordés par des experts : Klesia

et Malakoff-Humanis ont notamment présenté les dernières évolutions des régimes santé et prévoyance dans le secteur. Quant au cabinet Legrand, il a abordé l'impact des risques psychosociaux sur les représentants du personnel.

DES CONQUÊTES INDISPENSABLES

Les accords et négociations dans le secteur HCR sont également au cœur des préoccupations. Un bilan des derniers accords étendus révèle des avancées significatives, mais souligne également la complexité des négociations en cours. La représentativité de FO entre 2022 et 2024 constitue également un point central des discussions. L'analyse des résultats de représentativité montre l'importance d'un travail de développement spécifique en Île-de-France.

Un plan de développement concret et des stratégies pratiques ont été partagés avec les militants pour renforcer la présence de FO. L'initiative de créer un groupe PAP sur WhatsApp et d'autres applications illustre la volonté d'utiliser

des outils modernes pour faciliter notre mission.

De plus, la recherche d'entreprises de plus de 50 ETP (équivalents temps plein) pour désigner des RSS montre une approche proactive pour établir une présence solide dans les entreprises du secteur. Il est également essentiel de reconquérir les grands hôtels et les palaces de Paris et de l'Île-de-France tout en établissant des liens forts et durables avec les UD concernées.

Enfin, nous avons présenté les modalités de participation pour les représentants et le programme de notre prochain congrès prévu à Montpellier du 23 au 26 juin 2026. Nous avons rappelé la volonté de la FGTA-FO de faire de cet événement un moment de réflexion et d'échanges pour établir de réelles stratégies de développement pour les années à venir. Cet événement est voulu inclusif pour permettre au maximum de militants d'y participer.

 Nabil Azzouz, Secrétaire fédéral



#CONFÉRENCE PROFESSIONNELLE RESTAURATION RAPIDE

LE SENS DE L'ENGAGEMENT

Les délégués FGTA-FO de la restauration rapide se sont réunis le 3 juin à Paris, à l'occasion de leur conférence syndicale et professionnelle, animée par Lyès Abdi, Permanent fédéral en charge du secteur, qui a remercié pour leur présence la trentaine de participants à cet important événement de la vie de la Fédération et des délégués.

Lyès a développé un aperçu de l'actualité de la Fédération, faisant notamment mention :

- des résultats des élections nationales, TPE et de branche, en félicitant toutes les équipes du secteur pour les bons résultats qui ont placé FO, seule organisation dépassant 30 %, à la première place avec 35 % des suffrages.
- du plan de développement mis en place par la fédération, en rappelant l'importance de l'implication de chacun dans toutes les actions

susceptibles d'améliorer notre représentativité et de permettre de nouvelles implantations.

Un point a ensuite été fait sur le Congrès fédéral qui aura lieu du 22 au 26 juin 2026 à Montpellier.

Deux partenaires sont intervenus au cours de ce rendez-vous :

- Klesia, qui a présenté le Carré Prévention mis en place par les partenaires sociaux de la branche, qui vise à améliorer le quotidien des salariés par des actions concrètes de prévention.
- Le cabinet Legrand, sur les RPS

(risques psychosociaux) chez les représentants du personnel. Cette thématique a suscité beaucoup d'échanges notamment sur l'identification des leviers à même d'aider les élus dans l'exercice de leur mandat.

La FGTA-FO remercie les participants pour leur présence, pour ces échanges constructifs et leur détermination à faire évoluer nos résultats électoraux afin de mieux défendre et accompagner les salariés.

 Lyès Abdi, Permanent fédéral

Négociation de branche : le dialogue social à marche forcée

Après d'âpres négociations, la FGTA-FO a signé l'avenant N° 72. Compte tenu du refus de deux premières propositions (1,3 % puis 1,5 %), la négociation s'est soldée par une signature de la grille à 1,7 % et la baisse de l'ancienneté pour le certificat d'aptitude de 15 à 10 mois.



ROMAIN VANEL

« COMMENT ÊTRE PLUS FORTS, À ROQUEFORT... »

Le 7 juin 2025, l'appellation roquefort a fêté son centenaire à Roquefort-sur-Soulzon, où ce fromage de brebis est produit depuis l'Antiquité, dit-on, et dont sept « maisons », toutes situées dans ce village de l'Aveyron, assurent la production de ce « fleuron de l'artisanat fromager français ». Artisanat devenu relatif puisque six des sept fromageries font aujourd'hui appel à des procédés de fabrication industriels et que certaines d'entre elles appartiennent aux principaux groupes français de l'industrie laitière : Lactalis (Société), Savencia (Papillon) et Sodialal (La Pastourelle)...

Romain Vanel est délégué FO dans une fromagerie indépendante, Gabriel Coulet, reconnue pour son savoir-faire traditionnel. Âgé de 26 ans, il nous parle de son parcours et de ses combats pour maintenir les droits des salariés dans la tempête du regroupement de branches qui impacte aujourd'hui l'appellation.

« J'ai 26 ans, j'habite à Saint-Affrique, à quelques kilomètres de mon lieu de travail. Le fromage, ce n'était pas du tout ma vocation à l'origine : j'avais fait des études pour travailler dans le secteur du paysage, des plantes, des espaces verts... À la sortie, ce métier ne m'a pas passionné et je suis entré chez Gabriel Coulet en intérim. Un an après, on m'a proposé un CDI. Aujourd'hui je suis responsable, dans l'atelier conditionnement, des lignes de tranches de roquefort.

La production est basée à Lauras, qui jouxte Roquefort-sur-Soulzon, et la laiterie est à Sébazac-Concourès, près de Rodez. Le roquefort est produit toute l'année : fabriqué à la laiterie, après 14 jours en cave, il part en frigo pendant trois mois et nous, en usine, on a du travail toute l'année.

Ce qui m'a amené au syndicalisme ? Le constat, dès mon arrivée dans l'entreprise, que les responsables du CSE semblaient démobilisés, sans doute parce qu'ils approchaient de la fin de leur mandat... et de la retraite. Avec un collègue, nouvel embauché comme moi, on s'est dit qu'il serait utile de s'y mettre : on était deux jeunes de l'entreprise qui voulaient que ça continue, et que les avancées obtenues par le syndicat ne se perdent pas. C'est parti de là, et on y est depuis deux ans !

Ce qui me plaît chez FO, c'est qu'il

n'y a pas de choix politique. C'est indépendant. Et je me sens bien encadré. Je n'ai pas encore fait de formation parce que je suis secrétaire du syndicat depuis un an seulement. On est en train de nous organiser pour participer à la formation de premier niveau avec des élus de Société, qui voudraient en faire partie.

En arrivant, on a appris que dans le cadre du rapprochement des branches, notre convention collective était supprimée et que les entreprises de roquefort dépendaient désormais de la CCN de la Fédération Nationale des Industries laitières (FNIL), qui n'a pas les mêmes avantages sociaux que la convention roquefort.

En juin 2024, les instances patronales ont proposé un accord inter-entreprises, avec un maintien de négociation annuelle et l'idée de moderniser la convention collective actuelle : on a établi un accord de méthode, prévoyant une réunion par mois, où on reprend notre convention de base, et on réécrit les textes. J'ai décidé de m'y investir parce que si on perd nos acquis sociaux, plus aucun jeune voudra venir travailler dans notre bassin d'activité. Le roquefort, dans le sud-Aveyronnais, c'est 1200 salariés ! Aujourd'hui, ça commence à se compliquer parce qu'on a une grille de salaires particulière, avec des points qui permettent



de calculer notre salaire. Ils veulent nous replacer sur la classification classique de la FNIL, avec une perte quasi assurée des prime et avantages, c'est un point bloquant... Mais on avance et on ne perd pas espoir de voir les choses aller dans le bon sens.»

Propos recueillis par Olivier Grenot

ANNA ISIERTE

UNE VOLONTÉ DE FAIRE BIEN ENRACINÉE

Anna Isierte exerce la profession de chargée d'affaires réglementaires semences, chez Syngenta. Le groupe apporte des produits et des semences aux agriculteurs du monde entier. L'entreprise emploie 1400 salariés en France et 28 000 dans le monde. Depuis peu, Anna assume le mandat de Déléguée Syndicale Centrale FO du Groupe. Une mission qu'elle découvre, mais qu'elle a accepté d'assumer pour compléter et renforcer une équipe, avec la volonté de promouvoir le syndicat FO et de servir au mieux les intérêts des personnels majoritairement ressortissants du collègue encadrement. Un engagement plein de bonnes intentions et résolutions, empreint de beaucoup d'énergie et de soif d'équité.

« Après avoir effectué deux mandats sur les listes de la section syndicale FO aux élections professionnelles, j'avais sollicité une pause "militante", jusqu'à ce que Marc Amiot, Délégué Central FO fasse valoir ses droits à la retraite. À son départ, afin de renforcer l'efficacité et la représentativité de FO au sein de l'entreprise Syngenta, les militants de la section syndicale de Toulouse ont saisi l'opportunité de créer un syndicat FO. Au cours d'une assemblée générale, en présence de Guillaume Tramcourt, Secrétaire fédéral de la FGTA-FO, la structure a vu le jour en avril 2025.

COMPLÉTER L'EFFICACITÉ D'UNE ÉQUIPE

Marc et son équipe m'ont alors sollicité pour assumer le mandat de Déléguée Syndicale Centrale FO. Une mission où j'ai tout à découvrir, mais que j'ai acceptée afin de compléter l'efficacité d'une équipe déjà bien impliquée. Et aussi, afin de répartir d'une manière équitable les tâches et les responsabilités entre élus, chacun sur un même pied d'égalité. Deux bras de plus dans le bureau syndical ne peuvent être que profitables. Mettre en commun, partager les compétences et les expériences des uns et des autres m'a toujours semblé un gage d'efficacité. J'ai conscience de mon inexpérience, mais j'ai la volonté d'apprendre et d'acquérir du savoir-faire au contact des autres. Aujourd'hui, je suis en phase d'apprentissage. Je vais assurément m'enrichir des rencontres sur

le terrain avec les personnels et en tirer beaucoup d'enseignements sur la pratique du syndicalisme. Mais, je sais aussi que l'organisation FO, et notamment la Fédération, offre la possibilité aux militants de compléter leurs connaissances dans moult domaines : juridique, communication etc. Nous avons déjà eu l'opportunité

de tester un stage intitulé "Le comité Social et Économique et le syndicat face aux restructurations" animé par un avocat. Une expérience assurément enrichissante et encourageante.

RENFORCER LA CRÉDIBILITÉ DU SYNDICAT FO

Nous entendons bien saisir ces possibilités qui ne peuvent que renforcer la crédibilité et le caractère revendicatif du syndicat FO chez Syngenta. Je suis personnellement déterminée à faire avancer les choses, même si je sais qu'il n'est pas forcément aisé de motiver socialement et syndicalement les personnels d'encadrement, au demeurant majoritaires dans l'établissement de Toulouse. Militier fait partie de mon ADN. Petite-fille de réfugiés espagnols, j'ai été bercée par le combat et l'engagement familial. Je suis fille et petite-fille d'enseignants engagés dans la vie sociale. Mon grand-père a travaillé et milité chez Renault. Je ne crains pas l'adversité. Les miens m'ont appris à l'appréhender. Aussi, avec le soutien des instances syndicales départementales et nationales, c'est avec ferveur et pugnacité que j'entends assumer la mission qui m'est confiée. Et ce, bien évidemment, dans l'intérêt de mes mandants ».

Propos recueillis par Daniel Lesage

“
MILITER FAIT
PARTIE DE
MON ADN





L'Art de la Viande



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

#ÉLECTIONS TPE HCR 2024

DES RÉSULTATS ENCOURAGEANTS

Malgré une baisse significative du taux de participation à ces élections, la FGTA-FO a réussi à surpasser ses résultats du cycle précédent. En effet, nous nous classons en troisième position parmi les organisations syndicales, derrière la CGT et la CFDT.

Ce succès est le fruit d'un immense travail de proximité, réalisé grâce à des campagnes régulières de distribution de tracts et à l'engagement fort des unions départementales. Cela nous a permis de reconquérir notre troisième place. En ajoutant les efforts considérables de nos représentants et nos excellents résultats dans les CSE, nous avons vu notre représentativité dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants passer de 26,57 % à 27,17 %, selon nos premiers calculs. Les résultats définitifs seront publiés au JO dans les prochains mois.

Nous avons encore des progrès à réaliser, car dépasser les 30 % reste un objectif à notre portée. Dans cette optique, nous avons décidé d'implémenter plusieurs stratégies de développement et d'implantation,



notamment dans la région Île-de-France, qui emploie près d'un tiers des salariés en France.

Nous explorons également divers outils, tels que des applications destinées aux

salariés des TPE, dans le but de les informer de leurs droits et de leur offrir un accompagnement efficace.

 Nabil Azzouz, Secrétaire fédéral

#REPRÉSENTATIVITÉ COIFFURE – ESTHÉTIQUE – ESAP

DES RÉSULTATS MITIGÉS...

COIFFURE :

La représentativité de la FGTA-FO a baissé dans la branche Coiffure parce que nous n'avons pas pu participer aux élections CSE dans le périmètre du groupe Provalliance (groupe Franck Provost), sur ce cycle de quatre ans, dans la mesure où le groupe a modifié ses entités juridiques et mis en place des CSE par enseigne.

Nous avons donc pu seulement profiter de l'élection du CSE Coiff and Co, dans lequel, pour une première mise en place, seule la FGTA-FO avait déposé une liste.

Concernant les TPE, nous avons obtenu 18,64 % des voix, contre 29,94 % en 2021. Deux organisations (CFTC et CFE-CGC) qui étaient sorties

de la branche en 2016, y sont rentrées à nouveau.

ESTHÉTIQUE :

Notre organisation a fait une percée fulgurante en termes de représentativité, grâce à l'implantation de FO dans tous les CSE des écoles Terrade créés dans cinq régions, mais également chez Body minute, Lush et Moi-Je.

En 2021, nous avons obtenu 20,27 % sur les TPE. Cette année nous avons obtenu 11,13 %, ce qui met notre organisation à 54,69 % dans la branche de l'esthétique.

ESAP :

Les élections TPE de cette branche nous ont permis d'obtenir 13,21 %, mais dans le cadre des CSE nous avons

perdu des représentativités, ce qui a généré une baisse de notre représentativité globale. Pour autant nous restons présents dans la branche avec 9,15 %.

Nos délégués actuels mettent tout en œuvre pour que notre organisation retrouve au minimum les 14 % de représentativité que nous détenions dans la branche. La FGTA-FO continue de les accompagner afin de leur permettre d'évoluer grâce aux formations mais également aux matinales d'information organisées en visio tous les deux mois.

 Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale

#REPRÉSENTATIVITÉ

TOUS LES RÉSULTATS PAR BRANCHE

Commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire - IDCC 2216

La FGTA-FO demeure la première organisation syndicale représentative avec 27,66 %, grâce notamment aux bons résultats aux élections professionnelles des équipes FO sur le terrain.

Commerce de gros - IDCC 0573

La FGTA-FO a une forte présence avec 11,6 % de représentativité. Cette branche regroupe de multiples secteurs alimentaires et non alimentaires et nous partageons donc notre influence avec une autre fédération FO.

Distributeurs Conseils Hors Domicile - IDCC 1536

La FGTA-FO retrouve sa représentativité, passant de 6,3 % en 2021 à 21,1 % en 2025. Cet excellent résultat nous classe directement deuxième organisation syndicale dans la branche.

Coopératives de Consommateurs - IDCC 3205

La FGTA-FO demeure la première organisation syndicale avec une représentativité de 60,8 %. Nous avons amélioré notre représentativité de trois points, grâce notamment aux bons résultats aux élections professionnelles des équipes FO chez Coop Atlantique et les Coopératives Normandie Picardie.

Angélique Bruneau, Secrétaire générale adjointe

UNE BELLE PROGRESSION DE NOTRE REPRÉSENTATIVITÉ DANS LE SECTEUR LAITIÉR !

Dans l'industrie laitière (FNIL), nous gagnons presque 3,5 points, nous sommes devenus la troisième organisation syndicale. Du côté de la branche coopérative laitière, même constat, une belle progression de plus de deux points qui nous permet de peser davantage dans les négociations. Ces résultats témoignent non seulement de la montée en puissance

de notre organisation, mais également de la confiance accrue placée en nous par les salariés du secteur laitier.

Alain Wanègue, Secrétaire fédéral

Viandes industrie commerces en gros - IDCC 1534 :

Nous constatons une baisse du nombre d'inscrits dans cette branche par rapport à la dernière mesure d'audience. FO progresse d'un point en gardant le même nombre de suffrage valablement exprimés.

Coopérative bétail et viande - IDCC 7001 :

L'arrivée d'une nouvelle organisation syndicale a eu pour effet de faire baisser l'audience de FO qui demeure malgré tout toujours première organisation syndicale.

Industrie de la transformation de volailles - IDCC 1938 :

FO progresse de 2 %, notamment grâce aux bons résultats des élections du périmètre LDC Sablé et des nouvelles implantations sur le périmètre SNV (Groupe LDC) ainsi que de bons résultats chez Moy Park.

Industrie de la charcuterie - IDCC 1586 :

FO progresse légèrement et maintient ses bons résultats dans les grandes entreprises qui sont des pourvoyeurs importants de voix notamment chez Bernard Jean Floc'h, Herta, Madrange et Fleury Michon...

Richard Roze, Secrétaire fédéral

Hôtellerie de Plein air

FO atteint 12,57 % de représentativité, enregistrant une légère progression dans un secteur caractérisé par un grand nombre de TPE et une activité fortement marquée par la saisonnalité. Ce résultat est le fruit d'un travail de terrain rigoureux mené par les chargés de mission et les UD.

Restauration Commerciale Libre Service

Avec un score de représentativité de 28,30 %, FO confirme sa place cette branche où quelques grands groupes concentrent plus de 90 % des effectifs. La présence forte de CSE et nos implantations solides dans ces entreprises ont largement contribué à ce résultat.

Emplois de la famille

FO obtient un score de représentativité de 15,3 % dans ce secteur singulier qui regroupe près de 1,3 million de salariés. Ce résultat témoigne de notre engagement à défendre les droits de ces professionnels souvent isolés mais essentiels.

Elsa Lacoffe, Secrétaire fédérale

Boulangerie industrielle

Nous avons une baisse de notre représentativité dans cette branche qui s'explique en partie par le rapprochement avec les secteurs des œufs, où FO n'était pas encore représentatif. Nous restons mobilisés pour renforcer notre présence.

CCNIAD Alliance 7

Avec une représentativité de 14,48 %, FO enregistre une légère baisse, notamment liée au rapprochement avec les industries des pâtes. Nous continuons à défendre les salariés avec des avancées concrètes comme le 13e mois dès un an d'ancienneté ou encore les négociations sur le travail de nuit.

Christian Cretier, Secrétaire fédéral

Restauration rapide

FO renforce son assise en obtenant 34,93 % de représentativité. La FGTA-FO est la seule organisation qui progresse, notamment avec de nouvelles implantations dans les CSE pour mieux défendre les salariés.

Restauration collective

FO atteint un score de 19,98 %, marquant un léger recul lié à l'arrivée

d'une nouvelle organisation syndicale. Pour l'avenir, nous avons identifié des entreprises dans lesquelles renforcer notre implantation en particulier auprès des cadres.

Commerce de détail alimentaire non spécialisé

Avec 17,7 % de représentativité, FO devient la deuxième organisation syndicale. Pour progresser, il est essentiel de renforcer notre présence dans les TPE, mais aussi dans les enseignes où nous sommes déjà implantés, comme Bio C'Bon ou So Bio du groupe Carrefour.

Lyès Abdi, Permanent fédéral

Vins et spiritueux

FO enregistre un score de 16,67 %, marqué par une légère progression grâce à nouvelles implantations réussies, chez Kriter Patriarche ou La Martiniquaise à Paris, ainsi que par la consolidation des résultats dans les CSE déjà en place.

Distilleries

Dans ce secteur de petite taille - environ 400 salariés, mais fortement mobilisés - FO enregistre une belle progression avec 17,74 % de représentativité. Une avancée significative dans une branche qui contribue positivement à la dynamique globale de la fédération.

Meunerie (MTG)

Grâce à une communication plus régulière et à un travail de fond, nous enregistrons une hausse de notre représentativité. C'est le fruit du travail de toutes nos équipes : RAGT, Sanders, Neolait, etc.

Jardinerie

Nous maintenons notre position de troisième organisation représentative, malgré la perte de notre représentativité chez Truffaut. Nos résultats ont été assurés par plusieurs facteurs : une légère progression pendant les élections TPE, une implantation chez Jardiland et une progression chez Botanic.

ADPFA fleuristes et animaliers

Nous consolidons notre troisième place avec des écarts très restreints

car nous avons seulement 39 voix d'écart avec la première organisation syndicale. Peu de salariés ont voté dans cette branche, 98 % de la représentativité est calculée lors des élections TPE.

Coop SICA fleurs, fruits et légumes :

Nous n'étions pas représentatifs lors du dernier cycle, mais c'est chose faite aujourd'hui avec une représentativité de 8,73 %. Il nous reste maintenant quatre ans pour progresser.

Coop 5 branches :

Nous avons pu progresser nationalement en termes de représentativité. À noter de belles victoires dans plusieurs entreprises comme Océalia, Garun Paysan ou encore Unicor.

Caves coopératives vinicoles :

Cette branche est organisée autour d'une majorité de coopératives avec peu de salariés dans laquelle nous avons obtenu 16,68 % de représentativité.

Pascal Saeyvoet, Secrétaire fédéral

Mareyeurs expéditeurs

FO atteint 14,05 % de représentativité. Ce résultat confirme notre ancrage et la confiance renouvelée des salariés envers notre organisation.

CERFRANCE

La confirmation de notre deuxième place avec 17,15 % de représentativité conforte notre légitimité. C'est une reconnaissance du travail accompli, et un véritable point d'appui pour continuer à porter les revendications des salariés.

Cyril Boulay, Secrétaire fédéral

Artisanat alimentaire :

Nous avons maintenu le cap dans de nombreuses branches : 15,68 % dans le commerce de détail alimentaire spécialisé, 12,4 % en pâtisserie, 22,22 % dans l'industrie des produits élaborés, 53,21 % en poissonnerie. En revanche, nous avons contenu une baisse de voix dans la boulangerie artisanale (14,99 % de représentativité), dans la boucherie artisanale (10,37 % de représentativité) et dans

la charcuterie artisanale (9,39 % de représentativité). Les résultats des élections CSE ont fait basculer les résultats obtenus pendant les TPE, ce fut le cas par exemple pour la chocolaterie, nous avions obtenus 18 % lors des élections TPE dans cette branche, mais avec la prise en compte des CSE, nous redescendons à 6,1 %.

Didier Pieux, Secrétaire fédéral

Sucre

Nous enregistrons une progression avec un résultat de 22 % de représentativité, porté par le travail de nos équipes chez Tereos. Aux élections des chambres d'agriculture, nous gagnons 0,7 %, un chiffre significatif compte tenu de la faible participation, limitée à 9 %.

BRSA**(boissons rafraîchissantes sans alcool)**

Notre représentativité progresse pour atteindre 16 %, grâce à de nouvelles implantations réussies dans le secteur.

Agriculture

Aux élections des chambres d'agriculture, nous avons obtenu 11,32 % des voix, un résultat qui reflète notre présence dans toutes les branches du secteur : production agricole, paysage, bois, EDT, accoupage, activités hippiques et parcs zoologiques.

Guillaume Tramcourt, Secrétaire fédéral

Enseignement privé agricole

Alors que nous n'étions pas du tout présents, nos implantations chez Maître Prunille et Aqualand nous permettent désormais d'être représentatifs dans la branche.

Nathalie Denis, Secrétaire fédérale

#NOUVELLES IMPLANTATIONS DANS LA COIFFURE

VERS UNE REPRÉSENTATIVITÉ PLUS IMPORTANTE!

Nous n'avons pas eu d'élection dans le cycle des quatre ans chez Provalliance, dans la mesure où les entités juridiques ont été modifiées afin de mettre en place les cinq CSE de marque.

Le cycle d'élections du groupe a commencé au mois d'octobre 2024 avec le CSE **Coiff and Co** : seule la FGTA-FO a réussi à s'implanter : nous avons donc obtenu 100 % de représentativité. Le 9 avril, chez **Isia coiffure**, qui comprend plusieurs enseignes, nous avons obtenu 49 % de représentativité. Chez **Frank Provost** et

Jean-Louis David, 100 %.

Ces résultats nous permettront de retrouver une représentativité plus importante lors du prochain cycle de représentativité dans la coiffure.

Nous remercions les salariés qui nous ont fait confiance et félicitons les nouveaux élus qui s'impliquent auprès de leurs collègues. Nous avons commencé

à travailler ensemble pour avancer sur les attendus des salariés, les informer régulièrement, les élus vont être formés pour être au plus près des salariés dans les salons.

Stéphanie Prat-Eymeric – Secrétaire fédérale
stephanie.eymeric@fgta-fo.org

#HÔTELS CAFÉS RESTAURANTS

L'ATTRACTIVITÉ DES EMPLOIS DANS LA BRANCHE ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL SONT ÉTROITEMENT LIÉES

Le secteur de la restauration est reconnu pour son dynamisme, sa créativité et son rôle essentiel dans la vie sociale et économique. Pourtant, derrière les cuisines animées et les salles pleines de vie, se cachent des conditions de travail souvent éprouvantes. Horaires décalés, pression intense, manque de reconnaissance, rémunération parfois peu attractive : les professionnels du secteur font face à des réalités qui nuisent non seulement à leur bien-être, mais aussi à la pérennité des établissements. Aujourd'hui, plus que jamais, il devient essentiel de remettre la qualité de vie au travail (QVT) au cœur des priorités dans la restauration.

DES CONDITIONS DE TRAVAIL À REPENSER

Les métiers de la restauration sont parmi les plus exigeants physiquement et mentalement. Le rythme effréné des services, les horaires fractionnés, le travail de nuit et les week-ends laissent peu de place à la vie personnelle. Cette pression constante entraîne fatigue chronique, stress, voire épuisement professionnel (burn-out), favorisant un fort taux de turnover dans le secteur.

À cela s'ajoute un manque de reconnaissance fréquent, tant sur le plan salarial que moral. Les professionnels peinent souvent à trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, ce qui réduit leur motivation et leur engagement sur le long terme.

LES BÉNÉFICES D'UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Investir dans la qualité de vie au travail,

ce n'est pas seulement améliorer le quotidien des employés : c'est aussi renforcer l'attractivité et la performance des établissements. Un personnel motivé, valorisé et en bonne santé physique et mentale est plus à même d'offrir un service de qualité et de fidéliser la clientèle. Des études montrent que les entreprises qui prennent en compte la QVT constatent une baisse de l'absentéisme, une amélioration

Les revendications de la FGTA-FO :

- Majoration du travail dominical,
- Suppression des deux demi-journées de repos et incitation à l'octroi de jours consécutifs,
- Mise en place de compensations à chaque coupure et incitation au service continu,
- L'octroi d'un nombre défini de week-ends par an.

de la productivité et une meilleure ambiance au sein des équipes. Dans un secteur où le contact humain est au cœur du métier, ces éléments sont cruciaux.

DES PISTES CONCRÈTES D'AMÉLIORATION

Améliorer la qualité de vie au travail dans la restauration passe par des actions concrètes, parfois simples mais efficaces :

- **Réorganisation des horaires** : Mettre en place des plannings plus souples, respecter les temps de repos légaux et délais de prévenance, et éviter les coupures excessives permet de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.
- **Amélioration des conditions matérielles** : Offrir des espaces de pause dignes, du matériel ergonomique ou des équipements de qualité réduit la pénibilité du travail.
- **Formation et évolution** : Valoriser les parcours, offrir des possibilités d'évolution, reconnaître les compétences et les efforts sont des leviers puissants de motivation. Il est nécessaire de porter les dispositifs de formations au plus près des TPE du secteur des HCR.
- **Dialogue et écoute** : Impliquer les équipes dans les décisions, instaurer une communication bienveillante et

régulière renforce la cohésion et l'engagement collectif.

UN CHANGEMENT NÉCESSAIRE ET POSSIBLE

Face à la crise de recrutement que traverse la restauration, repenser les conditions de travail n'est plus une option, mais une nécessité. De nombreux établissements ont déjà amorcé ce virage, prouvant que qualité de vie au travail et rentabilité ne sont pas incompatibles. Au contraire, un personnel épanoui est le premier ingrédient d'une restauration de qualité.

La transformation du secteur passe donc par une prise de conscience

collective : privilégier la qualité de vie au travail, c'est respecter les femmes et les hommes qui font vivre nos restaurants. C'est leur offrir les moyens de s'épanouir, de rester, et de faire rayonner leur passion.

Afin que le secteur des hôtels cafés restaurants fasse définitivement sa mue sociale, la FGTA-FO porte depuis des années des revendications fortes en adéquation avec les attentes des jeunes générations qui se disent prêtes à travailler dans ces métiers mais pas au détriment de leur vie privée.

Nabil Azzouz, Secrétaire fédéral
et Thierry Boukarabila, Négociateur de branche HCR



#HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

ACCORD DÉCISIF SUR LA GRILLE DE CLASSIFICATION

LA FGTA-FO A TRAVAILLÉ SUR LA RÉVISION DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION DE LA CCN DE L'HÔTELLERIE DE PLEIN AIR (HPA).

Le groupe de travail au sein de la CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation) a permis la conclusion d'un accord pour permettre aux salariés et aux entreprises de la branche HPA d'avoir un outil modernisé dans sa conception, simple de compréhension et d'utilisation, et

adapté à l'évolution des emplois et des métiers de la branche.

Ce qui est nouveau :

- Les emplois repères deviendront la base et seront inclus dans les contrats de travail.
- Les coefficients hiérarchiques permettront à chaque salarié de comprendre l'emploi occupé, en adéquation avec le salaire, et contribueront ainsi à accompagner le salarié à son

évolution au sein de son entreprise de la branche de l'hôtellerie de plein air.

Les négociations ont également permis la révision des fiches métiers du secteur, avec six catégories, définies en fonction du degré de responsabilité et de l'autonomie, incluant la formation et les connaissances requises.

Elsa Lacoffe – Secrétaire fédérale

Retrouvez le contenu intégral de l'accord sur notre site FGTA-FO
section Hôtellerie – Restauration

#SIGNATURE DE L'ACCORD SALARIAL AVEC LA FCD

UN PAS EN AVANT POUR LES SALARIÉS DE LA GRANDE DISTRIBUTION

La Fédération du Commerce et de la Distribution (FCD) et la FGTA-FO ont récemment signé un accord salarial pour les salariés de la grande distribution. Cet accord, bien que permettant de maintenir le pouvoir d'achat des salariés, est perçu avec des sentiments mitigés par la FGTA-FO, qui regrette le manque d'ambition de la branche pour négocier une augmentation plus significative du pouvoir d'achat dans un contexte économique particulier pour le secteur.

MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT

L'accord signé entre la FCD et la FGTA-FO vise principalement à préserver le pouvoir d'achat des salariés de la grande distribution. Dans un contexte marqué par l'inflation et les défis économiques, cet accord est une réponse aux préoccupations immédiates des travailleurs. Il permet de garantir que les salaires suivent, au moins partiellement, l'augmentation du coût de la vie, offrant ainsi une certaine stabilité financière aux salariés.

UN MANQUE D'AMBITION REGRETTABLE

Cependant, la FGTA-FO exprime des réserves quant à cet accord. Bien que reconnaissant les efforts pour maintenir le pouvoir d'achat, elle déplore le manque d'ambition de la branche pour aller au-delà d'un simple maintien. Selon la FGTA-FO, le contexte actuel, marqué par des défis spécifiques au secteur de la grande distribution, aurait dû inciter à des négociations plus ambitieuses pour une réelle augmentation du pouvoir

d'achat des salariés et véritablement améliorer leur situation.

UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE DIFFICILE DONT LES PREMIÈRES VICTIMES SONT LES SALARIÉS

Le secteur de la grande distribution traverse une période particulièrement difficile, la restructuration du secteur se caractérise par une dynamique intense de fusions et d'acquisitions, où les enseignes cherchent à renforcer leur position sur le marché. Cette stratégie permet aux enseignes de bénéficier d'économies d'échelle, d'améliorer leur compétitivité et de répondre plus efficacement aux attentes des consommateurs dans un environnement économique de plus en plus concurrentiel. Cependant, cette restructuration du secteur soulève également des questions notamment celle du traitement social. La FGTA-FO, via son intégration au CNC (Conseil National du Commerce), a demandé la création d'un groupe de travail sur les conséquences sociales de la restructuration du secteur

consistant à préférer le modèle de la franchise (ou de la location-gérance). Ces défis économiques ont un impact direct sur les conditions de travail et les salaires des employés. Dans ce contexte, la signature de cet accord salarial est une étape importante, mais elle met également en lumière les limites des négociations actuelles. Pour conclure,

La signature de l'accord salarial entre la FCD et la FGTA-FO a permis une augmentation de 2 % sur les premiers niveaux, de 1,8 % pour le 3b et 1,3 % pour les niveaux au-delà du 4a. La FGTA-FO espère que cet accord sera un point de départ pour des discussions futures plus ambitieuses, visant à améliorer significativement le pouvoir d'achat et les conditions de vie des travailleurs de la grande distribution.

Avenant n° 95 du 4 avril 2025 relatif aux salaires minima conventionnels.

✎ Angélique Bruneau – Secrétaire générale adjointe

#RESTAURATION RAPIDE

LA FGTA-FO S'IMPLANTE CHEZ POPEYES

Les premières élections CSE chez Popeyes (une vingtaine de restaurants en France) ont eu lieu le 25 et le 26 février 2026. Les résultats sont sans appel : l'équipe FO, coordonnée par Saïd Kara, a ratissé large avec 61 % de représentativité !

La mission de notre nouveau délégué syndical Amadou Sarr, équipier polyvalent au restaurant de Lyon, est de coordonner l'équipe FO Popeyes et négocier des acquis sociaux pour tous les salariés de l'entreprise : 13^e mois, mutuelle, épargne

salariale, primes, événements familiaux... Par ailleurs, il sera primordial d'être vigilant sur la volonté de la direction de franchiser certains établissements. Les élus FO seront, avec le soutien de la Fédération, le rempart à cette logique mortifère.

La Fédération tient à remercier toute l'équipe pour son engagement et met à sa disposition tous les outils dont elle dispose : formation, service juridique et communication.

✎ Lyès Abdi – Permanent fédéral

#ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ITM LAI

UNIS ET DÉTERMINÉS POUR L'AVENIR

Les 3 et 4 juin 2025, l'Assemblée générale de ITM LAI s'est tenue au siège de la FGTA, réunissant 38 délégués déterminés à faire avancer les valeurs et les droits des salariés. Cet événement a été l'occasion de réaffirmer l'engagement syndical et la solidarité au sein de l'organisation.

Deux intervenants de marque ont pris la parole lors de cette assemblée :

- **Maître Emmanuelli** a présenté une analyse détaillée sur l'entretien disciplinaire, un sujet crucial pour la défense des droits des salariés.
- **Jean-Claude Delgenes**, du cabinet Technologia, a abordé la question du harcèlement moral et sexuel en entreprise.

Ces échanges ont été essentiels pour mieux comprendre et combattre ces fléaux qui touchent de nombreux salariés.

DÉVELOPPEMENT ET INDÉPENDANCE : DES FORCES MAJEURES

Frédéric Vitrey, délégué syndical central, a souligné que l'objectif principal reste la poursuite du développement de FO dans l'ensemble des établissements ITM LAI et du pôle ENTA. L'accompagnement des équipes sur le terrain est au cœur de cette mission. En 2025, deux nouvelles sections FO ont été créées, à Béziers et à Dole, avec

des équipes particulièrement motivées. Ces avancées sont le signe d'un avenir prometteur.

L'indépendance de FO a également été réaffirmée avec fierté, cette indépendance constituant une force majeure. Elle permet de rester proche des salariés, de parler vrai, de les écouter et de les défendre sans compromis. C'est ce que les équipes font chaque jour, et continueront à faire, toujours plus proches des salariés sur le terrain.

DES DÉFIS À RELEVER ENSEMBLE

Il a été annoncé la mise en vente de huit unités de production du groupe Les Mousquetaires, dont Antartic 2 et le Fournil du Val de Loire, où FO est implanté depuis de nombreuses années. Les salariés concernés seront accompagnés par la FGTA-FO tout au long de cette procédure. La solidarité et le soutien resteront une priorité pour défendre leurs droits et leurs intérêts.

Dans le cadre du Plan de transformation logistique, l'établissement ITM LAI de Canly fermera ses portes fin 2025 et celui d'Amilly début 2027. Les salariés concernés sont couverts par un PSE et une vigilance sera maintenue pour que leurs droits soient pleinement respectés. Deux nouveaux établissements sont prévus pour répondre aux besoins de l'activité, l'un au nord de Paris et l'autre à Salon-de-Provence. Une attention particulière sera portée pour que ces transitions se fassent dans les meilleures conditions pour tous.

Cette Assemblée Générale s'est déroulée dans un esprit de camaraderie et d'entraide, rappelant que la force réside dans l'unité et la solidarité. Ensemble, la poursuite du combat pour un avenir meilleur et pour la défense des droits des travailleurs reste une priorité.

✎ Frédéric Vitrey – DSC ITM LAI



#SYNDICALISATION DES JEUNES

GRÉGORY ET SON ÉQUIPE AURAIENT-ILS TROUVÉ LA BONNE MÉTHODE ?

Comment inciter les jeunes salariés à adhérer au syndicat ? À se mobiliser pour défendre leur droit à une meilleure qualité de vie, à un meilleur salaire, une meilleure couverture santé pour eux et leurs proches ? Comment les convaincre que leur adhésion peut transformer leur vie et embellir leur quotidien ?

Grégory Cunillera, DS FO depuis 2004 chez Marcillat, fromagerie du groupe Lactalis située à Corcieux, dans les Vosges, a élaboré une méthode de syndicalisation qui porte ses fruits et qu'il nous explique ici :

« Il y a 530 salariés dans l'entreprise, dont 80 syndiqués FO. L'objectif c'est de passer à 100 à la fin de l'année, et de monter bientôt à 25 % de syndicalisation. Pour faire des adhésions, je fais en sorte d'avoir au minimum un(e) élu(e) par atelier... de les former, de les motiver par diverses actions sur les salaires, sur la prévention santé. Mais aussi en les aidant sur les démarches administratives, en les accompagnant en entretien disciplinaire, en répondant à leurs questions sur la convention collective, les accords groupe et les accords d'entreprise... Tout ça vient alimenter notre visibilité et témoigner de notre professionnalisme. Les salariés s'en rendent compte par eux-mêmes et adhèrent volontiers à FO.

UNE VRAIE RELATION DE CONFIANCE...

Pour faire progresser les adhésions, je fixe des objectifs : "Cette année, on va aller chercher cinq cartes de plus"! Pour ma part, je suis posté en 3x8. À chaque fin d'équipe, je ne rentre pas chez moi, je me mets une heure de volontariat pour passer dans les ateliers, demander ce qui va et ce qui ne va pas, pour relayer à mon équipe. La réussite est due à toute cette équipe, qui a le contact humain facile, qui s'implique tous les jours et aime faire du terrain. Motiver les jeunes, ça peut être simple. La condition, c'est qu'à 50 balais, on ait encore un esprit jeune, qu'on soit à l'aise avec la technologie, les applications, les réseaux sans oublier l'IA... Il doit y avoir une relation de confiance, un même phrasé. Il faut être un caméléon, savoir s'adapter à chacune et chacun. Je travaille dans une équipe où il y a beaucoup de jeunes, l'important pour moi c'est d'être proche d'eux. Ils ont beaucoup de questions quand un lien

amical se crée : "Greg, j'ai envie de construire, comment négocier mes taux, est-ce qu'il y a un prêt employeur ? Greg, à ton avis, est-ce que je dois demander une mutation" ? Etc. Tout ça, on l'alimente en permanence, et à un moment donné, le jeune dit : "Tu m'as bien aidé, comment je fais pour venir dans ton syndicat" ? On a notre assemblée générale tous les ans. Et on invite nos syndiqués au restaurant : c'est un moment de convivialité très attendu. Et ça fait effet boule de neige. Parce que dans la syndicalisation, il n'y a pas que les élus qui vont chercher les syndiqués, il y a aussi les syndiqués qui vont chercher les syndiqués ! Mes adhérents savent que chaque fois qu'arrive un nouveau, ils vont tout faire pour le syndiquer. Aujourd'hui, à force de travail, d'acharnement avec l'équipe, on est à 72 % de représentativité FO, et le plus jeune syndiqué de l'entreprise a 19 ans ! »

Œ Propos recueillis par Olivier Grenot



De gauche à droite : Marie-Claire Godel, Mohamed Hachemi, Gregory Cunillera, Laurent Morel, Nicolas Lejal, Aude Jacquot et Solène Mey

#SYNDICALISATION ET DÉVELOPPEMENT

C'EST L'AFFAIRE DE TOUS !

Depuis quelques mois, la Fédération a entamé l'élaboration d'un projet qui se concentre sur la syndicalisation et le développement de notre organisation. L'objectif est d'accroître considérablement nos adhésions et de nous implanter massivement dans tous les secteurs. Pour cela, il nous a fallu construire une stratégie et définir un plan d'action.

Dans un premier temps, nous avons mis en place un groupe de travail constitué de militants de terrain venant de différents secteurs avec une forte expérience de syndicalisation. Ces réunions ont permis de collecter de nombreuses informations, ainsi que des témoignages concrets et factuels, contribuant au processus de syndicalisation.

Voici quelques exemples de questions qui leur ont été posées :

- Comment obtenir une adhésion ?
- Quels sont les bons moments ?
- Quelles sont les bonnes cibles ?
- Quelle est la bonne posture ?
- Quels sont les bons arguments pour motiver et inciter les équipes syndicales, les DS, les élus... ?
- Quels sont les services que l'élu/le DS/le syndicat fournit au salarié ?
- Comment avez-vous réalisé vos « meilleures » adhésions ?
- Quelle serait une communication efficace pour la syndicalisation ?
- Comment progresser quand on n'y arrive pas ?
- Quelles sont les réponses classiques de refus/arguments de refus de prendre la carte ?
- Quels sont les freins ?

Une fois l'analyse terminée, nous mettrons à la disposition des élus un guide proposant tous les outils nécessaires pour les aider à aborder les salariés. Ensuite, nous formerons les personnes les plus compétentes et ayant le profil adéquat pour effectuer des adhésions.

LES ÉTAPES CLÉS DU PROCESSUS

- **Analyse du contexte** : Étudier les secteurs, les entreprises et les groupes de travailleurs ciblés pour comprendre leurs besoins, leurs attentes et les obstacles à la syndicalisation.
- **Définition des objectifs** : Fixer des objectifs clairs et mesurables



- (nombre d'adhérents, implantation dans de nouvelles entreprises).
- **Mobilisation des ressources** : Identifier les moyens humains, financiers et matériels nécessaires à la campagne de syndicalisation.
- **Formation des militants** : Former les représentants et militants aux techniques de syndicalisation, et à la communication.
- **Communication ciblée** : Élaborer des outils et messages adaptés aux différents publics (jeunes, femmes, secteurs spécifiques...)
- **Actions de terrain** : Organiser des rencontres, des réunions d'information, des visites en entreprises pour sensibiliser et recruter.
- **Suivi et évaluation** : Mettre en place des indicateurs pour mesurer les progrès et ajuster la stratégie si nécessaire.

Nous nous appuierons aussi sur une campagne digitale : Site internet, réseaux sociaux (LinkedIn, TikTok, YouTube...) mailing, Plateforme Avantages.

LA CARTOGRAPHIE ET LE CRM

Pour les implantations, nous utiliserons une cartographie de l'ensemble du territoire français, actuellement en construction, qui indiquera les

- différents emplacements concernés. Ainsi, lors d'une implantation, nous pourrions vérifier s'il y a des militants FO à proximité, ce qui nous aidera à entrer en contact avec eux. La Fédération met actuellement en place un CRM, logiciel conçu pour gérer, suivre et optimiser les interactions, qui va rendre notre travail encore plus efficace et nous permettra de gagner du temps lors de nos recherches, avec la possibilité de trouver en temps réel :
- les adresses des établissements,
- leur IDCC,
- les effectifs,
- à quel groupe ils appartiennent,
- les dates et le résultat des élections,
- les actions mises en place,
- le suivi des adhérents,
- leurs coordonnées,
- les contacts divers, etc.

Avant la fin de l'année, nous serons prêts à lancer notre campagne sur la syndicalisation et le développement. Nos objectifs sont ambitieux, mais tout à fait atteignables.

Le travail sur le terrain, c'est la clé de notre réussite ! Cette campagne est l'affaire de toutes et de tous !

Œ Alain Wanégue, Secrétaire fédéral



ENGAGÉS À VOS CÔTÉS

Le partenaire de la protection sociale

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



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

#NOUVELLES FORMATIONS

L'INACS BOOSTE SON CATALOGUE AU SERVICE DES ADHÉRENTS

1- L'IA, un enjeu d'avenir

L'INACS a le plaisir de vous proposer une nouvelle formation dédiée à l'intelligence Artificielle (IA).

Dans un contexte où cette technologie prend une place croissante dans nos environnements de travail, il est essentiel de rappeler le rôle déterminant des représentants du personnel pour veiller à ce que l'usage de l'IA ne se fasse jamais au détriment des salariés. L'intelligence artificielle, pour être bénéfique, doit être encadrée et réglementée. C'est dans cette optique que nous avons conçu cette formation : elle a pour objectif de fournir aux équipes militantes les clés de compréhension nécessaires afin de mieux s'approprier

ces outils, tant dans la sphère syndicale que dans les actions de développement syndical, notamment en direction de la jeunesse. Nous vous encourageons vivement à y participer et à vous saisir de cette opportunité pour anticiper les enjeux à venir.

2- Leaders syndicaux : représenter efficacement les salariés

Dans un environnement économique en mutation rapide, les entreprises sont soumises à des évolutions structurelles et organisationnelles de plus en plus fréquentes. Ces transformations, qu'elles soient technologiques, managériales ou stratégiques, ont un impact direct sur les conditions de

travail, l'emploi, le pouvoir d'achat et les relations sociales au sein des organisations. Face à ces défis, l'INACS lancera prochainement une nouvelle formation spécifiquement conçue pour les leaders syndicaux (DSC et DS d'Entreprise). Cette initiative vise à renforcer leurs capacités à comprendre les dynamiques de transformation des entreprises, développer des compétences en communication et en négociation dans un contexte de changement, adopter un leadership constructif et adaptatif face aux évolutions et représenter efficacement les salariés tout en participant activement au dialogue social.

3- Formations gratuites à la Réunion

Dans le cadre du renforcement de la relation entre l'Union départementale de La Réunion et la FGTA, une USTA a été mis en place pour apporter un soutien structuré, permanent et de proximité aux militants et aux sections syndicales. Dans ce cadre, l'INACS proposera des formations spécifiques gratuites visant à renforcer les compétences des militants. Ce lien positif constitue une avancée stratégique pour le syndicalisme de proximité à l'île de La Réunion.

Cyril Boulay, Permanent fédéral

#FORMATION SYNDICALE AREAS

EFFICACE ET UTILE!

En visio ou en présentiel, pour une meilleure qualité de prestation... 47 stagiaires issus des équipes du groupe Areas marché autoroutes ont participé en intersyndicale à trois types de formation syndicale dispensée par l'INACS :

- Une formation en présentiel du 24 au 28 mars 2025 pour les membres de la CSSCT du CSE Areas HRC,
- Une formation économique et sociale en distanciel avec deux sessions en avril,
- Une formation en visio du 12 au 16 mai 2025 pour les membres du CSE sur le thème de la CSSCT.

Les élus ont témoigné à l'unanimité de leur grande satisfaction quant à l'organisation et la qualité de formation

dispensée par des formateurs maîtrisant parfaitement les sujets, et très bons pédagogues.

Elsa Lacoffe, Secrétaire fédérale



#DÉPÔT DES CANDIDATURES AUX ÉLECTIONS

LA DATE LIMITE S'IMPOSE, MÊME EN CAS D'ERREUR D'UN SYNDICAT

La négociation d'un PAP consiste en la recherche d'un accord par l'employeur et les syndicats sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (C. trav. art. L. 2314-28).

La loi n'a fixé aucun délai minimal pour le dépôt des candidatures mais le protocole peut en fixer la date limite pour les élections du CSE (Cass. soc., 14 nov. 1984, n° 83-63649). Le PAP s'impose à l'employeur ainsi qu'aux syndicats qui l'ont signé ou y ont adhéré par la suite (Cass. soc. 12 juillet 2006, n° 05-60332). Ainsi, dès lors que l'accord fixe une date limite de dépôt des candidatures :

- Le juge peut déclarer inéligibles des candidats ajoutés à la liste après

cette date limite (Cass. soc., 7 janv. 1985, n° 84-60530);

- L'employeur peut refuser une liste ou une candidature produite après la date limite de dépôt prévue par le protocole d'accord (Cass. soc., 29 mars 1994, n° 93-60364).

Dans un arrêt du 9 avril 2025 (Cass. soc. 9 avril 2025, n° 24-11979), la Cour de cassation s'est prononcée sur une erreur de date commise par un syndicat lors du dépôt des listes. Le protocole électoral des élections du CSE, signé à l'unanimité, prévoyait une date limite de dépôt des candidatures pour le premier tour de scrutin et une date pour le second tour. L'un des syndicats avait envoyé sa liste de candidats dans les délais mais la lettre accompagnant

ce dépôt mentionnait les dates du second tour des élections.

Le syndicat avait tenté de corriger son erreur bien après le délai prévu. La liste était donc considérée envoyée hors délai pour le premier tour.

La Cour de cassation confirme la décision de l'employeur de ne pas avoir tenu compte de la liste du syndicat au premier tour. Les modalités d'organisation du scrutin, fixées par un protocole d'accord préélectoral dont la régularité n'était pas contestée, s'imposaient à l'employeur et aux organisations syndicales. L'employeur, en refusant de prendre en compte cette liste, n'avait commis aucune irrégularité et n'avait pas manqué à son obligation de neutralité.

Chaineze Ameur, Service juridique

Les listes présentées dans les délais par les organisations syndicales représentatives au premier tour doivent être considérées comme maintenues pour le second (Cass. soc. 23 janvier 2002, n° 00-60387). Toutefois, l'inverse n'est pas vrai et les listes déposées au second tour ne sont pas considérées comme établies également pour le premier tour.

#SECTION SYNDICALE

LE PAIEMENT EFFECTIF DE L'ADHÉSION EST-IL EXIGÉ POUR AVOIR LA QUALITÉ D'ADHÉRENT ?

Une section syndicale peut être constituée dans une entreprise ou un établissement, quel que soit son effectif (Cass. soc., 4 nov. 2009, n° 09-60 075). La création d'une section syndicale permet à un syndicat d'obtenir des droits dans l'entreprise et de désigner ses représentants (délégué syndical ou représentant de la section syndicale).

La possibilité de constituer une section syndicale est ouverte aux syndicats suivants (C. trav. art. L. 2142-1).

- Les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement;
- es syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative aux niveaux national et interprofessionnel;
- Les syndicats « non représentatifs », s'ils remplissent certains critères cumulatifs (Cass. soc. 22 février 2017, n° 16-60123).

Le syndicat doit avoir « plusieurs adhérents » dans l'entreprise ou dans l'établissement où il entend créer la section. Ce qui signifie, selon la Cour de cassation, qu'il doit avoir au moins deux adhérents (Cass. soc., 8 de. 2021, n° 20-16696).

En principe, le seul fait que le salarié ait manifesté sa volonté d'adhérer au syndicat peut suffire à faire de lui un adhérent à ce syndicat (Cass. soc. 22 novembre 2017, n° 16-22184 D). A contrario, un salarié a perdu sa qualité d'adhérent après que le juge eut constaté qu'il ne réglait plus sa cotisation depuis plusieurs mois (Cass. soc. 13 juin 2019, n° 18-15442 D).

En principe, le seul fait que le salarié ait manifesté sa volonté d'adhérer au syndicat peut suffire à faire de lui un adhérent à ce syndicat (Cass. soc. 22 novembre 2017, n° 16-22184 D). A contrario, un salarié a perdu sa qualité d'adhérent après que le juge eut constaté qu'il ne réglait plus sa cotisation depuis plusieurs mois (Cass. soc. 13 juin 2019, n° 18-15442 D).

Peut-on reconnaître la qualité d'adhérent à un salarié si les chèques émis par ce dernier n'ont pas été encaissés ?

C'est à cette question qu'a répondu la Haute juridiction civile le 9 avril dernier

(Cass. soc. 9 avril 2025, n° 24-15975). Si, au jour de la désignation d'un représentant, les salariés ont émis un chèque correspondant au montant de leur cotisation, il faut donc considérer

qu'ils s'en sont acquittés et qu'il se trouve être adhérent au syndicat. Peu importe que le syndicat n'ait encaissé ces chèques qu'après la désignation.

Chaineze Ameur, Service juridique

#RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE

SON ILLICÉ NE PEUT CONTRAINDRE L'EMPLOYEUR À DES OBLIGATIONS SUPRA LÉGALES

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE doit adopter un règlement intérieur pour arrêter ses modalités de fonctionnement (C. trav. art. L. 2315-24).

Le projet de règlement intérieur doit être inscrit à l'ordre du jour d'une réunion du CSE. Il doit être adopté à la majorité des membres présents (c. trav. art. L. 2315-32 et L. 2316-14).

Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions

légales (C. trav. art. L. 2315-24). En effet, même approuvées à la majorité des membres du CSE, les clauses du règlement intérieur du CSE qui aggravent les obligations légales et conventionnelles de l'employeur, sans son accord, sont nulles.

Le règlement intérieur ne pouvait donc prévoir le versement d'une indemnité conventionnelle de grand

déplacement aux élus du CSE en invoquant une discrimination. D'autant que l'employeur prenait déjà en charge les frais de déplacement des élus du CSE en application d'un accord d'entreprise (Cass. soc. 26 mars 2025, n° 23-16219).

Chaineze Ameur, Service juridique

Régulièrement adopté, le règlement s'impose à tous ses membres, y compris à l'employeur. Les clauses du règlement intérieur par lesquelles l'employeur a accepté d'accorder des avantages supplémentaires aux membres du CSE ont valeur d'engagement unilatéral (C. trav. art. L. 2315-24).

#ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

VALIDATION DE L'OBLIGATION DE DÉSIGNER UN RSS PARMI LES ÉLUS DU CSE

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le RSS désigné par un syndicat non représentatif doit faire partie des élus titulaires du CSE (C. trav. art. L. 2142-1-4, Cass. soc. 27 mars 2013, n° 12-20369).

Un syndicat a souhaité poser une question prioritaire de constitutionnalité au Conseil constitutionnel pour qu'il se prononce sur la constitutionnalité de cette règle. Le demandeur évoquait une atteinte disproportionnée à la liberté syndicale.

La Cour de cassation a cependant refusé de renvoyer au Conseil cette question. Selon elle, l'obligation donnée aux syndicats non représentatifs

de choisir leur RSS parmi les élus CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés, ne constitue :

- Ni une ingérence arbitraire dans le fonctionnement syndical;
- Ni une atteinte à la liberté pour tout travailleur de participer à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

La Cour de cassation souligne que cette obligation a surtout pour objectif

d'assurer « la désignation de personnes disposant des moyens effectifs de défendre les intérêts des salariés dans l'entreprise » (un RSS ne disposant d'aucun crédit d'heures spécifique pour exercer son mandat dans les entreprises de moins de 50 salariés). Cass. soc. 10 avril 2025, n° 25-40001 FSB.

Chaineze Ameur, Service juridique

#UNI EUROPA : RENFORCER LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

UN PILIER POUR LES TRAVAILLEURS EUROPÉENS

La 6^e Conférence d'UNI Europa, tenue à Belfast du 25 au 27 mars 2025, a mis en lumière l'importance cruciale de la négociation collective pour améliorer les conditions de travail et les salaires dans le secteur des services en Europe. Sous la devise « *Forward Through Collective Bargaining – Real Say, More Pay* » (« *Avancer par la négociation collective - Une vraie voix, un meilleur salaire* »), la conférence a souligné comment la négociation collective peut être un outil puissant pour garantir une voix réelle et une meilleure rémunération pour les travailleurs.

La FGTA-FO était représentée par Angélique Bruneau en charge de la grande distribution et Patricia Bec, élue au comité des femmes d'UNI. Le rapport du Comité des résolutions, voté à l'unanimité, a porté sur les points suivants :

L'IMPORTANCE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La négociation collective est essentielle pour permettre aux travailleurs de façonner leurs conditions de travail et garantir des salaires décents. UNI Europa, en collaboration avec ses affiliés, s'engage à renforcer cette pratique à travers plusieurs initiatives stratégiques. Ces initiatives visent non seulement à améliorer les salaires mais aussi à assurer des conditions de travail équitables et à promouvoir la sécurité de l'emploi dans un marché du travail en constante évolution.

LES STRATÉGIES CLÉS POUR UN AVENIR MEILLEUR

1. Recrutement et renouvellement syndical (développer la syndicalisation et les adhésions) : UNI Europa encourage les travailleurs à rejoindre les syndicats, en mettant particulièrement l'accent sur les groupes sous-représentés. Cela inclut le développement de stratégies pour recruter des travailleurs souvent

marginalisés et pour renforcer la présence syndicale dans divers secteurs.

2. Cadre juridique et politique : Il est crucial de travailler à l'établissement d'un cadre juridique européen qui facilite la négociation collective. Cela implique de faire pression pour des lois qui soutiennent les droits des travailleurs et qui encouragent les entreprises à participer activement aux négociations.

3. Engagement des multinationales : Les entreprises multinationales sont appelées à respecter les droits des travailleurs et à participer aux négociations collectives. UNI Europa insiste sur l'importance de la responsabilité sociale des entreprises et de leur engagement envers des pratiques de travail équitables.

4. Dialogue social : Le renforcement du dialogue social à tous les niveaux est essentiel pour assurer que les voix des

travailleurs soient entendues et respectées. Cela inclut la promotion de structures de dialogue social qui permettent une véritable participation des travailleurs aux décisions qui affectent leurs vies professionnelles.

En conclusion,

La conférence d'UNI Europa a réaffirmé l'engagement du syndicat à défendre et à promouvoir les droits des travailleurs à travers la négociation collective. En unissant leurs forces, les syndicats et les travailleurs peuvent aspirer à un avenir où le travail décent et la justice sociale sont accessibles à tous. La voie à suivre est claire : renforcer la négociation collective pour garantir que chaque travailleur en Europe ait une voix réelle et une rémunération équitable.

Angélique Bruneau – Secrétaire générale adjointe



Déclaration sur le dérèglementation des droits des travailleurs

La 6^e Conférence d'UNI Europa, a souligné l'importance de contrecarrer la dérèglementation des droits des travailleurs au sein de l'Union européenne. UNI Europa exige que les efforts de simplification réglementaire ne compromettent pas les objectifs sociaux et climatiques de l'UE, et insiste sur la nécessité de renforcer le dialogue social et la négociation collective. La conférence a mis en garde contre les risques de la proposition de la Commission européenne d'un « 28^e régime » pour les entreprises, qui pourrait affaiblir les droits des travailleurs et les systèmes nationaux de relations industrielles. UNI Europa rejette l'idée de « surréglementation » et soutient l'ajout d'un « test de progrès social » pour évaluer l'impact des propositions politiques. Enfin, elle appelle à une collaboration renforcée entre les gouvernements, l'UE et les syndicats pour promouvoir la négociation collective et garantir le respect des droits des travailleurs.

#FILIÈRE COGNAC EN CRISE

LA FGTA-FO MOBILISÉE POUR PRÉSERVER L'EMPLOI ET LES SAVOIR-FAIRE

Le 26 mai dernier, une conférence de presse s'est tenue pour faire le point sur la situation préoccupante dans la filière cognac. Étaient réunis : Laurent Rescanières, Secrétaire général de la FGTA-FO, Henri Lalouette, Secrétaire général de l'Union départementale FO de Charente, Catherine Savolon, Secrétaire générale de l'UD FO de Charente-Maritime, ainsi que Dominique Gravelle (Camus), David Charrier (délégué syndical central Rémy Martin) et Frédéric Merceron (délégué syndical central Hennessy). Tous ont dressé un état des lieux alarmant, conséquence directe de la crise traversée par la filière cognac, fragilisée par la baisse de la consommation sur les marchés internationaux (notamment chinois et américain) et l'impact des taxes douanières.

UNE FILIÈRE EMBLÉMATIQUE MENACÉE

Dans les trois entreprises majeures de la filière – Camus, Hennessy et Rémy Martin – la situation est tendue, bien que différenciée :

Camus

Le 12 mai, la direction a annoncé un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Les négociations sont en cours et se déroulent dans de bonnes conditions, avec déjà plusieurs mesures prises. Une réunion a eu lieu la semaine suivante, marquant une étape importante dans la recherche de solutions acceptables pour les salariés.

Hennessy

Aucune communication officielle n'a encore été faite par la direction. Pourtant, des signaux inquiétants apparaissent : 1200 suppressions de postes sont annoncées au niveau du groupe, sans indication sur la répartition entre la France et l'étranger. Dans ce contexte, le flou entretenu par la direction, couplé à l'arrivée d'un nouveau président, fait peser un risque important sur la santé psychologique des salariés, plongés dans l'incertitude. Une nouvelle réunion devait avoir lieu début juin pour tenter d'y voir plus clair.

Rémy Martin

L'entreprise est pour l'instant protégée d'un PSE grâce à un dispositif d'activité partielle. Mais là encore, la dépendance forte aux marchés chinois et américain (80 % du chiffre d'affaires) fait planer un risque réel sur l'avenir. Une étude économique a été lancée pour disposer d'une expertise indépendante et chercher des solutions concrètes permettant de préserver les emplois.



UNE MOBILISATION SYNDICALE À TOUS LES NIVEAUX

Face à ces menaces, la FGTA-FO se mobilise pleinement. Des rencontres ont été engagées avec les pouvoirs publics et les organisations patronales, notamment le CNVS, pour travailler à des solutions collectives. Cette mobilisation a déjà permis un report des taxes chinoises, une première avancée dans un contexte tendu.

PRÉSERVER L'EMPLOI, LES COMPÉTENCES ET LE SAVOIR-FAIRE

La revendication de FO est claire : sauvegarder les emplois, les compétences

et le savoir-faire des salariés de la filière cognac. Il s'agit non seulement de défendre des postes de travail, mais aussi de préserver un patrimoine économique et culturel, emblématique du territoire. Face à l'incertitude et aux stratégies opaques de certaines directions, FO reste un acteur déterminé, au service des salariés et de l'avenir de la filière.

Pascal Saeyvoet, Secrétaire fédéral

#FRANCHISE ET LOCATION-GÉRANCE

LA FGTA-FO SE MOBILISE POUR UN COMITÉ DE FILIÈRE DÉDIÉ

Face à l'essor fulgurant des modèles de franchise et de location-gérance dans le commerce, la FGTA-FO a revendiqué avec force sa place au sein du Conseil national du commerce (CNC) et demandé la création d'un comité de filière spécifique à ces formes d'organisation.

Aujourd'hui, il est incontestable que la franchise occupe une place centrale dans le paysage commercial français. Des enseignes majeures comme Carrefour, Franprix, Monoprix, McDonald ou Auchan y ont massivement recours, faisant des franchiseurs des acteurs clés de l'emploi en France. En 2023, la franchise a connu une croissance remarquable : +9 % de points de vente franchisés (92132), +15,5 % de chiffre d'affaires (88,49 milliards d'euros) et +13 % d'emplois directs et indirects (951620). Face à cette expansion rapide, la FGTA-FO alerte sur l'urgence de mieux encadrer ces modèles pour protéger les conditions de travail de plus d'un million de salariés concernés. Nous observons que les droits sociaux durement acquis au sein des entreprises disparaissent souvent chez les franchisés ou locataires-gérants après seulement quinze mois. Ces derniers attendent généralement que les minima de branche comblent l'écart, effaçant ainsi des années de négociations et les avancées obtenues pour les salariés.

Face à ce constat, nous formulons plusieurs propositions concrètes :

- La mise en place d'une clause sociale systématique dans les contrats de franchise et location-gérance, le cadre et le contenu de cette clause doit justement être un travail de ce comité de filière et pourra s'appuyer sur des exemples déjà mis en place chez Carrefour par exemple,
- La création de commissions paritaires dans toutes les entreprises qui réalisent des passages en location-gérance ou franchise d'établissements de leur parc intégré
- La reconnaissance d'une unité économique et sociale (UES) quand une même personne morale



possède/acquiert plusieurs établissements et au moins 50 salariés dans un groupe,

- La mise en place de solutions identifiées et déployées dans la lutte contre la distorsion de concurrence entre le modèle intégré et le modèle franchisé, par exemple des mesures gouvernementales (impôts, taxes...) qui ne s'appliquent qu'aux modèles intégrés.

Ces mesures visent à préserver les droits sociaux, garantir la qualité des emplois, et éviter les distorsions de concurrence entre les modèles intégrés et franchisés.

Le comité de filière que nous appelons de nos vœux aurait pour vocation de rassembler l'ensemble des parties prenantes – syndicats, représentants des enseignes, pouvoirs publics – afin de débattre, formaliser des solutions concrètes, et renforcer le dialogue

social. Une fois que les solutions auront été trouvées par le comité de filière, il sera chargé de les mettre en œuvre et d'évaluer les résultats des solutions selon des critères prédéfinis.

Il serait structuré autour d'un comité directeur et de groupes de travail paritaires sectoriels, avec un calendrier de réunions prévu entre décembre 2024 et avril 2025. Trois grands axes guideraient les travaux : la sauvegarde des acquis sociaux, la lutte contre les concurrences déloyales et l'amélioration du dialogue social dans les réseaux.

La FGTA-FO continuera de porter une voix libre, déterminée et constructive pour que la transition vers ces nouveaux modèles ne se fasse pas au détriment des droits des salariés.

Angélique Bruneau, Secrétaire générale adjointe

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

Titres cadeaux

Culture

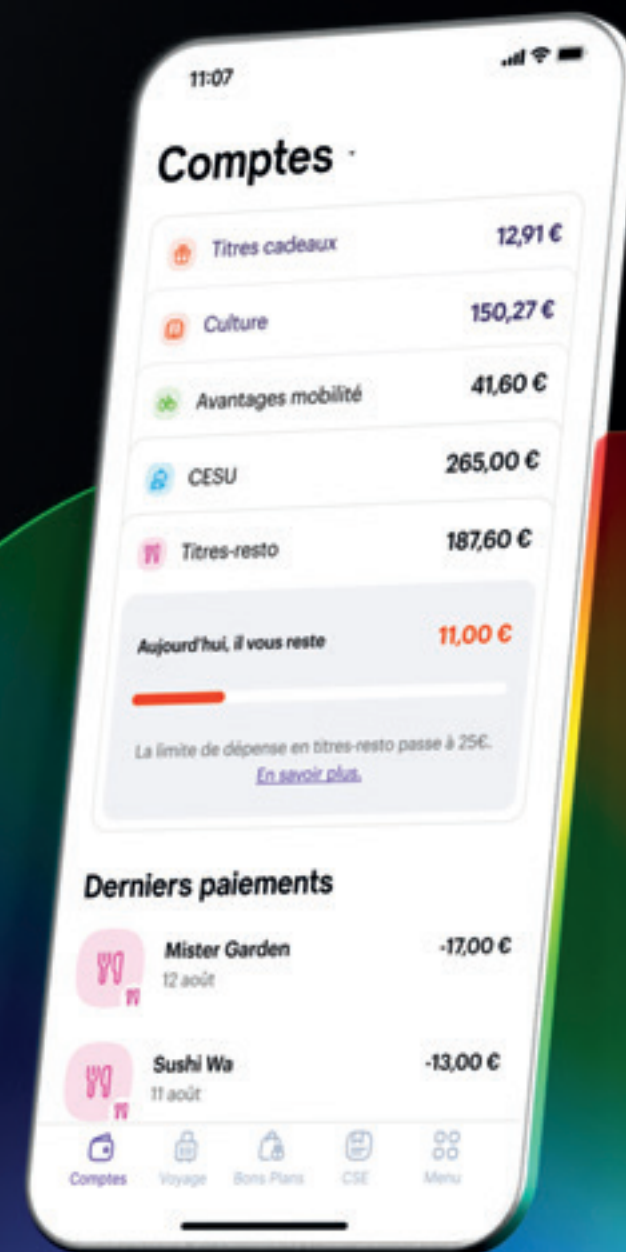
Bons plans

Plateforme CSE

Voyages d'affaire

Mobilité

CESU



TOUS LES AVANTAGES SALARIÉS
ENFIN RÉUNIS DANS UNE SEULE APPLICATION.

swile.co

**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**