

MAG

le 135 SEPTEMBRE 2025   

FO
fgta



**SYNDICALISATION
ET DÉVELOPPEMENT :
UNE CAMPAGNE
QUI SE LANCE !**

Votre e-carte de tiers payant à portée de main

Votre carte de tiers payant existe désormais en format dématérialisé : c'est la e-carte de tiers payant.

Elle est directement accessible sur l'application Côté santé et sur votre espace client, et vous permet de bénéficier :

- D'un accès rapide et immédiat pour vous et pour votre famille ;
- De la possibilité de la transmettre simplement par mail à votre médecin et à l'ensemble des professionnels de santé ;
- De la télécharger à tout moment.

Téléchargez dès à présent l'application Côté santé



Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

 **AG2R LA MONDIALE**
Prendre la main
sur demain

00009913-250510-01 - AG2R Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale - Membre d'AG2R LA MONDIALE et du GIE AG2R - Siège social : 14-16, boulevard Malesherbes 75008 PARIS - SIREN 333 232 270.

L'ÉDITO 135



« LE TEMPS DE LA NÉGOCIATION EST VENU. »

Mes cher(e)s camarades,

À l'heure où je vous parle, le Premier ministre Sébastien Lecornu vient de remettre sa démission au président de la République. Pour autant, les politiques d'austérité demeurent inchangées, elles ne dépendent pas du nom du Premier ministre.

Ce sont ces mêmes politiques que l'intersyndicale a dénoncées lors des mobilisations des 18 septembre et 2 octobre derniers.

Après la rue, le temps de la négociation est venu. Elle doit s'articuler avec la recherche d'accords, portés par la force collective. Nous demandons au futur exécutif de créer les conditions optimales.

Nos revendications sur le droit du travail ne relèvent pas des partis politiques mais appartiennent aux syndicats, à celles et ceux qui sont sur le terrain et défendent les droits des salariés.

Nos revendications sont claires : le retrait du doublement des franchises médicales et des restrictions sur les arrêts maladie, le conditionnement des aides publiques aux entreprises à une réelle amélioration des conditions de travail, la suspension du durcissement de la rupture conventionnelle et de la réduction des recours prud'homaux. Nous refusons la généralisation des contrats précaires,

comme les « CDI de chantier », et nous continuons de demander l'abrogation de la réforme des retraites en défendant le financement d'une protection sociale de haut niveau.

Les négociations ont déjà permis des avancées concrètes. Depuis le 1^{er} septembre, les salariés peuvent désormais demander la mise en place d'une retraite progressive dès 60 ans. Cette mesure, issue de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 14 novembre 2024 sur l'emploi des salariés expérimentés, constitue une victoire obtenue grâce à FO, seule organisation syndicale à en avoir fait une priorité.

Pour renforcer encore notre poids dans les négociations, nous avons lancé une stratégie de développement avec un objectif clair : doubler notre nombre d'adhérents d'ici 2030. La première phase opérationnelle sera engagée dès janvier prochain, au plus près de vos besoins sur le terrain. C'est par notre cohésion, notre force collective et surtout grâce à l'engagement de toutes et tous nos militants que nous pourrons franchir cette étape essentielle pour l'avenir de notre fédération.

Laurent Rescanières,
Secrétaire général de la FGTA-FO

SOMMAIRE

● L'édito	3
● Actus sur le terrain	5-14
● Avec force	15
● Portraits croisés	16-17
● Dossier	19-20
● Actualités	21-25
● Juridique	27-29



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.





ENGAGÉS À VOS CÔTÉS

Le partenaire de la protection sociale

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



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

#ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SYNDICAT FO SOLARYS

UNE NOUVELLE DYNAMIQUE SYNDICALE EN MARCHÉ

Mardi 15 juillet 2025, le syndicat FO de l'usine Solarys à Vauvert a tenu son assemblée générale dans les locaux de l'Union départementale FO de Nîmes, accueillie chaleureusement par Gilles Besson et Houda, que nous remercions sincèrement pour leur soutien.

Cette réunion s'est tenue en présence de Miloud Boutahar, Karim Grad, Benjamin Panduccio, Azzeddine Mraïhi, ainsi que de Nathalie Denis et Didier Pieux de la FGTA-FO. Un moment important pour faire le point sur la vie syndicale et préparer les prochaines échéances.

UN NOUVEAU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

En raison de l'absence prolongée de Sid Ahmad Hammi pour raisons de santé, une nouvelle élection a été organisée parmi les adhérents. Benjamin Panduccio a été élu délégué syndical. Il assurera désormais cette fonction essentielle pour représenter les salariés de Solarys. La FGTA-FO lui adresse toutes ses félicitations et l'assurance de son soutien dans cette prise de fonction.

UN BUREAU SYNDICAL RENOUEVÉ

Le bureau a été en grande partie reconduit, avec quelques ajustements. La nouvelle composition est la suivante :

- Secrétaire : Miloud Boutahar
- Secrétaire adjoint : Karim Grad
- Trésorier : Benjamin Panduccio
- Trésorier adjoint : Sid Ahmad Hammi
- Archiviste : Azzeddine Mraïhi
- Archiviste adjoint : Abdelhakim Edmane.

LA STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT AFFIRMÉE

Avec aujourd'hui six adhérents, le syndicat FO Solarys se fixe pour objectif d'atteindre treize adhérents d'ici 2026. Pour y parvenir, plusieurs initiatives ont été proposées :

- Organiser une rencontre avec Frédéric Vitrey, délégué syndical central du groupe ITM, pour dresser un état des lieux des implantations syndicales, lancer un plan de développement et instaurer des réunions régulières sur les actualités du groupe.
- Améliorer la communication auprès des salariés, en sollicitant le soutien de la FGTA-FO pour concevoir des supports de communication adaptés, relayer les informations sociales et de branche, et valoriser les services de la plateforme « Avantages pour tous », un outil précieux pour susciter l'adhésion.

• Didier Pieux - Secrétaire Fédéral



L'équipe FO Solarys en compagnie de Didier Pieux et Nathalie Denis.

#CONFÉRENCES PROFESSIONNELLES

DYNAMISME ET COHÉSION POUR LES DÉLÉGUÉS DE LA FGTA-FO

En 2025, dans un contexte de mutations économiques et sociales, les conférences professionnelles de la FGTA-FO ont réuni délégués syndicaux et élus pour échanger, se former et renforcer leur cohésion. Deux événements clés ont rythmé le mois de juin et juillet : la conférence professionnelle du Commerce de gros, tenue en présentiel le 17 juin, et celle des coopératives de consommateurs, organisée en visioconférence les 8 et 16 juillet. Ces rencontres, alliant sérieux et convivialité, ont permis de retrouver une dynamique collective, avec une participation en hausse constante depuis 2022.

LA CONFÉRENCE PROFESSIONNELLE COMMERCE DE GROS : UNE JOURNÉE EN PRÉSENTIEL POUR RENFORCER LES LIENS

La conférence, qui rassemble chaque année un nombre croissant de participants – avec une progression constante depuis 2022 – a eu lieu à Paris. Dès 9 heures, les participants ont été accueillis dans une ambiance chaleureuse, et l'émargement s'est accompagné de discussions informelles. Angélique Bruneau, Secrétaire générale adjointe, a ouvert la journée en insistant sur l'importance du lien syndical et en soulignant l'importance de ces moments de partage pour créer du lien et fédérer les énergies.

AU PROGRAMME :

- Bilan sectoriel par Laurent Rescaïnères (FGTA-FO) et préparation du congrès 2026 avec Nabil Azzouz.
- Élections CSE : analyse des résultats, soulignant les progrès de FO dans la représentation des salariés.
- Retraite : intervention de Malakoff Humanis pour éclairer les évolutions des droits.
- Consultations CSE : expertise du Groupe Legrand pour outiller les délégués.

Le déjeuner et les pauses ont favorisé les échanges, essentiels pour souder les équipes. Les temps de questions/réponses ont été particulièrement dynamiques, preuve de l'implication des délégués. Les débats ont porté sur des sujets concrets, comme les conditions de travail, les négociations, ou encore les stratégies pour renforcer l'influence syndicale sur le terrain.

LA CONFÉRENCE DES COOPÉRATIVES DE CONSOMMATEURS (8 ET 16 JUILLET) : L'EFFICACITÉ À DISTANCE

Si la visioconférence ne remplace pas totalement le présentiel, les deux conférences organisées pour les coopératives de consommateurs ont démontré qu'il était possible de travailler sérieusement tout en gardant une ambiance conviviale.

Des thèmes au cœur des préoccupations

8 juillet : Les risques psychosociaux (RPS). L'intervention de Technologia a été saluée pour sa clarté et sa pertinence. Les délégués ont pu approfondir leurs connaissances sur un sujet

crucial, alors que les tensions dans le secteur s'intensifient. Les échanges ont été nourris, avec des retours d'expérience poignants et des pistes d'action concrètes.

16 juillet : Élections du CSE et échanges sur le secteur : Maître François-Xavier Emmanuelli a animé une session sur les enjeux des élections CSE, avant de laisser la place à un temps d'échange libre entre participants. Ce moment a permis de faire remonter les réalités du terrain et de partager des solutions pour mieux défendre les droits des salariés. Malgré la distance, l'esprit de camaraderie était palpable. Les délégués ont salué la qualité des interventions et la fluidité des échanges, preuve que le format numérique, bien maîtrisé, peut aussi favoriser la participation. Les questions ont fusé et les réponses ont été à la hauteur des attentes, dans une ambiance à la fois professionnelle et bienveillante.

Le plaisir de se retrouver : un moteur pour l'action syndicale

En présentiel, les rires et les discussions spontanées ont rappelé l'importance du contact humain dans l'engagement syndical. En visioconférence, les sourires et les échanges ont montré que la cohésion reste forte, même à travers un écran. Angélique Bruneau a d'ailleurs souligné : « Ces conférences sont bien

plus que des réunions de travail. Ce sont des moments où l'on se rappelle pourquoi on s'engage : pour défendre les salariés, mais aussi pour construire ensemble un avenir meilleur. »

Des conférences utiles et inspirantes

Ces rencontres ont permis de :

- Faire le point sur les négociations en cours et les stratégies à adopter.
- Renforcer les compétences des délégués, grâce à des interventions d'experts.
- Recréer du lien entre les équipes, essentiel pour maintenir une dynamique collective.
- Prendre du recul sur les défis des secteurs, dans une ambiance à la fois sérieuse et détendue.

L'engagement syndical se nourrit du collectif

Que ce soit autour d'une table ou derrière un écran, ces conférences ont prouvé que l'engagement syndical se vit avant tout dans le collectif. Les délégués FO du commerce de gros et des coopératives de consommateurs repartent motivés, avec des outils concrets et une énergie renouvelée. Comme l'a résumé un participant : « On est plus forts quand on est ensemble. Ces journées nous le rappellent, et c'est précieux. »

● Angélique Bruneau – Secrétaire générale adjointe



#CESSIONS DES MAGASINS DANS LA GRANDE DISTRIBUTION

ENTRE INCERTITUDES POUR LES SALARIÉS ET LENTEURS ADMINISTRATIVES, QUI PORTE LA RESPONSABILITÉ ?

Depuis plusieurs mois, les restructurations massives dans le secteur de la grande distribution, touchant des groupes historiques comme Casino, Auchan, Schiever, Colruyt, Cora ou encore Match, et les reprises de leurs magasins par d'autres enseignes (Intermarché, Carrefour, Auchan, Lidl, Coopérative U etc.), suscitent des tensions croissantes. Les salariés, souvent en première ligne, subissent de plein fouet les conséquences de ces cessions : retards dans les procédures, perte de droits, incertitudes persistantes sur leur avenir professionnel, et dégradation progressive de leurs conditions de travail. Ces transformations, bien que présentées comme nécessaires pour assurer la pérennité des activités, plongent des milliers d'employés dans une précarité grandissante, tant sur le plan matériel que moral.

L'Association Force Ouvrière des Consommateurs (AFOC), présidée par Pascal Lagrue, a récemment interpellé l'Autorité de la concurrence pour alerter sur les dysfonctionnements de ce processus. La réponse de l'Autorité, bien que rassurante sur le papier, soulève des questions sur l'efficacité des mécanismes de contrôle et la protection réelle des travailleurs.

1. L'ALERTE DE L'AFOC : DES SALARIÉS EN SOUFFRANCE, DES ENGAGEMENTS NON TENUS

Dans un courrier adressé à l'Autorité de la concurrence le 4 juillet 2025, l'AFOC dénonce les **retards dans les avis rendus** par l'institution, qui aggravent la situation des salariés. Plusieurs points sont mis en avant :

- **Dégradation des conditions de travail** : Les incertitudes liées aux cessions entraînent une détérioration matérielle des magasins (manque d'entretien, sous-effectif, etc.) et une pression accrue sur les équipes.
- **Impact moral** : Les salariés, laissés dans le flou quant à leur avenir, subissent un stress constant,

avec des risques psychologiques accrus.

- **Manque de transparence** : Pour les magasins de Blanzac-lès-Matha et Valence d'Agen, les salariés ont appris la reprise potentielle par Auchan (en franchise) directement des repreneurs, **sans consultation des instances représentatives du personnel** (CSE, syndicats).

L'AFOC souligne également que certains magasins (ITM Agen, Boé, Charlieu, Carrefour Argentuil) **n'ont toujours pas de repreneurs**, malgré les rejets de l'Autorité de la concurrence pour des candidats précédents. Une situation qui prolonge l'insécurité pour les employés.

2. LA RÉPONSE DE L'AUTORITÉ DE LA CONCURRENCE : UN SUIVI « RÉGULIER » MAIS DES RESPONSABILITÉS DILUÉES

Dans sa réponse du 9 juillet 2025, le président de l'Autorité, Benoît Cœuré, rappelle le cadre juridique des cessions :

- Les acquéreurs (Intermarché, Carrefour, Auchan) ont l'obligation de céder **17 points de vente** pour préserver la concurrence locale.
- L'Autorité **n'a pas pour rôle de sélectionner les repreneurs**, mais d'agrée ceux proposés par les groupes, après vérification de leur viabilité financière et de leur capacité à préserver l'emploi.
- Un **suiti régulier** est assuré, avec des mandataires indépendants, pour s'assurer que les cessions respectent les délais imposés.

Problème : Si l'Autorité se défend de toute responsabilité dans les retards, elle admet que les **délais dépendent des négociations entre acquéreurs et repreneurs**. Or, ces négociations semblent bloquées pour plusieurs sites, sans que des sanctions ne soient envisagées. Pire, l'Autorité affirme qu'« **à ce jour, rien ne fait apparaître d'éventuels retards** », alors que l'AFOC et la FGTA-FO alertent sur des situations critiques depuis des mois.

3. QUI EST RESPONSABLE ? UNE CHAÎNE DE DÉFAILLANCES

L'analyse des échanges révèle une **dilution des responsabilités** :

- **Les acquéreurs** (Intermarché, Carrefour, Auchan) : Ils ont l'obligation légale de trouver des repreneurs, mais les négociations traînent, sans transparence envers les salariés.
- **L'Autorité de la concurrence** : Elle se limite à un rôle de contrôle a posteriori, sans mécanisme pour accélérer les processus ou sanctionner rapidement les retards.
- **L'État et les pouvoirs publics** : Absents du débat, alors que des milliers d'emplois et l'équilibre des territoires sont en jeu.

4. QUELLES SOLUTIONS ? POUR UNE PROTECTION EFFECTIVE DES TRAVAILLEURS

Face à cette situation, plusieurs pistes pourraient être explorées :

- 1. Transparence renforcée** : Obliger les acquéreurs à informer **en amont** les instances représentatives du personnel (CSE, syndicats) sur les projets de cession.
- 2. Délais contraignants** : Imposer des **pénalités financières** aux groupes qui ne respectent pas les échéances, avec un fonds dédié à l'accompagnement des salariés impactés.
- 3. Médiation active** : Créer une **cellule de crise** associant Autorité de la concurrence, syndicats et ministères pour débloquer les situations urgentes.
- 4. Soutien aux repreneurs alternatifs** : Faciliter l'émergence de projets de **reprise en SCOP** (coopératives de salariés) ou par des acteurs locaux, avec des aides publiques.

UN SYSTÈME À RÉFORMER D'URGENCE

Le cas des magasins Casino révèle les **failles d'un système où la logique concurrentielle prime sur la protection des travailleurs**. Les réponses

institutionnelles, bien que techniquement conformes, sont **insuffisantes** face à l'urgence sociale. Il est temps que l'Autorité de la concurrence, les groupes de distribution et les pouvoirs

publics **assument leurs responsabilités** et placent les salariés au cœur des décisions.

Comme le rappelle la FGTA-FO : **« Au-delà des avis rapides, il faut**

préserver les intérêts matériels et moraux des salariés.» Une exigence qui doit devenir une priorité absolue.

● Angélique Bruneau - Secrétaire générale adjointe

PSE D'AUCHAN : UN PLAN SOCIAL CONTROVERSÉ

Depuis novembre 2024, Auchan applique un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) drastique, prévoyant la suppression de 2400 postes, des fermetures de magasins (comme Sarcelles et Épinay-sur-Seine) et des cessions massives (22 supermarchés, dont 9 issus du rachat récent de Casino). La FGTA-FO dénonce un manque criant de transparence et des engagements non tenus en matière de reclassement, laissant les salariés dans l'incertitude et l'angoisse. Pire, le groupe est accusé de mépris social : licenciements brutaux, démantèlement accéléré des

sites, et pratiques locales répressives (comme à Montpellier-Pérols, où des représentants FO subissent des procédures disciplinaires ciblées). Malgré les alertes répétées des syndicats, la direction persiste dans une logique financière, sacrifiant l'emploi et le dialogue social.

Pour FO, cette gestion calamiteuse révèle un double discours : des promesses nationales non suivies d'effets, et une répression syndicale en local. Les salariés, réduits à des « pions », paient le prix d'une stratégie opaque. La mobilisation s'organise.

#GRÈVE DES SALARIÉS MUMM

VENTE DE LA MARQUE CHAMPAGNE MUMM : VIVONS BIEN, VIVONS CACHÉS!

En janvier 2025, les salariés et délégués FO ont appris par voie de presse (article du journal Le Monde) la vente de la marque Mumm, sans aucune information préalable aux élus du CSE.

Fort du constat de manque de loyauté de la part de l'entreprise et de sa maison mère Pernod-Ricard, Force Ouvrière dénonce cette manière avérée et récurrente dans la pratique du groupe, demande des informations sur le projet en cours, en transparence totale, et des garanties afin de garantir l'avenir de l'ensemble des salariés.

Au-delà des mots, il y a l'action. Ainsi, plus de 60 salariés Mumm ont manifesté jeudi 3 juillet devant l'entreprise, pour dire leur mécontentement de cette vente et dénoncer le manque de visibilité à la fois du périmètre impacté et leur avenir. Les salariés sont aujourd'hui contraints de se fier à des rumeurs : quel sera le périmètre de la vente? Est-ce que Mumm envisage de céder toutes ses marques, une partie de ses vignes, voire les domaines? Et surtout, quels seront les salariés concernés par ces choix stratégiques? Faute d'informations claires, l'inquiétude et la colère montent.



Présente sur les lieux du rassemblement, la direction a pu entendre directement les revendications des salariés : obtenir des explications claires sur le projet en cours et exiger que toute transformation soit menée dans le respect des personnels et de leurs droits. Mais à ce jour, aucune réponse concrète n'a été apportée.

L'action continue avec le soutien total de la FGTA-FO, qui s'organise avec les délégués de Mumm, mais aussi ceux de

Pernod-Ricard France, afin de mettre en place une stratégie sur la communication du projet, car au sein du groupe, l'esprit « vivons bien vivons cachés » est la pierre angulaire du dialogue social. La FGTA-FO mettra toute son énergie au service de la défense collective des salariés, et utilisera l'ensemble de son réseau politique et autre, pour obtenir ces informations et la garantie de l'emploi.

● Pascal Saeyvoet, Secrétaire Fédéral

#RAPPROCHEMENT STATUT UNICOR-NATERA

UNE NÉGOCIATION INTENSE, MENÉE AVEC SÉRIEUX, FO SIGNE!

En juillet 2024, Natera sortait de terre par la fusion d'UNICOR et de plus de 250 salariés de CAPEL. Demain, les salariés des magasins 4 Saisons rejoindront également cette nouvelle entité, et peut-être encore d'autres!

Dès l'annonce faite par l'entreprise, Force Ouvrière s'est organisée, a proposé un accord de méthode et a revendiqué le droit d'être accompagnée par un avocat de son choix, face au chantier du rapprochement des statuts qui allait devoir s'engager.

Trop souvent, l'entreprise absorbée subit la remise en cause de son statut social. Notre objectif, au cours de ces douze mois de négociation, a été de sauvegarder au maximum le statut social des salariés « ex-CAPEL intégrés », et d'améliorer celui des salariés « ex-UNICOR », bien en dessous de celui de nos collègues de CAPEL, et même en dessous de la convention collective,

en raison d'un accord du 25 juin 1999 signé par la CFDT... Merci à eux!

Après de nombreuses réunions, de négociations en bilatéral où tous les négociateurs Force Ouvrière ont porté des revendications afin de revenir au minimum à la convention collective, nous pouvons conclure : Mission réussie! Pas de quoi sauter au plafond... Quoique!

Le résultat de la négociation améliore fortement le statut des salariés « ex-UNICOR », sauvegarde (avec des changements à la marge) celui des salariés « ex-CAPEL intégrés » et apporte quelques plus pour tous, comme la prise en charge à 90 % par l'employeur du socle de base mutuelle,

l'obtention de cinq jours de vie personnelle (RTT), etc.

En conclusion, FO a trouvé face à elle une direction à l'écoute, loyale dans la négociation, disponible à nos demandes de rencontre. Elle a su aussi faire marche arrière sur certaines décisions, comme les jours de carence et d'autres points. Si FO respecte la position de chacun, il est clair que seule une signature d'accord permet d'améliorer ou de sauvegarder ce rapprochement. Force Ouvrière a su prendre ses responsabilités et se félicite de sa signature, qui est bonne pour les intérêts communs de tous les salariés Natera.

● Jacky Routaboul, Délégué syndical Natera

#JADE LOUIS

MON PARCOURS CHEZ BRIOCHE PASQUIER

Arrivée chez Brioche Pasquier en août 2020, j'ai intégré l'entreprise en tant qu'opératrice sur la ligne 01 (barre). Dès les premiers mois, j'ai su faire preuve d'initiative et de rigueur, ce qui m'a permis de progresser rapidement au sein des différents pôles de production. Formée aux postes de pétrin, fabrication et emballage, j'ai également occupé la fonction de formatrice en fabrication, puis intégré l'équipe de la ligne 13 (pitch) en emballage, avant de participer au lancement de la ligne 15 LUF (croissants).

Brioche Pasquier représente mon deuxième poste professionnel : auparavant, j'ai travaillé en boulangerie artisanale, en tant que vendeuse. Cette première expérience m'a permis de développer le sens du relationnel, du travail bien fait et de l'organisation. Toutefois, c'est chez Pasquier que j'ai véritablement trouvé un environnement propice à la montée en compétences et à l'engagement sur le long terme.

Ma rencontre avec Christine Dufieux, déléguée syndicale, a constitué un



tournant majeur dans mon parcours. Interpellée par certaines injustices et désireuse de mieux comprendre les mécanismes du syndicat et les rôles des membres du CSE, j'ai commencé à m'informer et à échanger régulièrement avec elle. De cette relation de confiance est née une vocation : je me suis syndiquée, puis investie pleinement dans le suivi syndical, la rencontre du secrétaire général de l'UD, Antoine Gamaury, puis celle de Christian Crétier ont marqué un tournant dans mon parcours syndical.

Avec Christine, nous avons partagé de nombreuses heures de délégation, échangé en profondeur sur les enjeux sociaux, et évoqué à plusieurs reprises son éventuel départ. Lorsque cette perspective est devenue plus concrète, je lui ai fait part de mon souhait de

prendre la relève. Un lien de confiance s'est naturellement instauré, et notre collaboration s'est transformée en véritable transmission d'expérience.

Dans cette dynamique, nous avons entamé les démarches nécessaires pour préparer mon intégration au sein du bureau syndical, en concertation avec Antoine de l'Union Départementale et Christian de la FGTA-FO. Ce travail de fond, mené avec rigueur et détermination, témoigne de ma volonté de m'inscrire pleinement dans la continuité de l'action syndicale engagée par Christine, tout en y apportant ma propre énergie et ma vision du terrain.

Aujourd'hui, je m'inscris dans une démarche d'engagement durable au sein de Brioche Pasquier, avec l'ambition de représenter mes collègues de

manière juste, transparente et constructive. Forte de l'expérience transmise, de ma connaissance du terrain et de ma motivation, je souhaite poursuivre et faire évoluer le dialogue social dans l'entreprise et évoluer dans le syndicat au niveau départemental et national. Mes priorités sont claires : défendre les intérêts des salariées, améliorer les conditions de travail, promouvoir l'écoute mutuelle et porter une vision syndicale moderne, accessible et proche des réalités du quotidien. Ce nouveau chapitre n'est pas seulement une prise de fonction ; il est l'aboutissement d'un engagement sincère, et le début d'un projet collectif tourné vers l'avenir.

● Jade Louis

#ACCOR

FO : PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE CHEZ ACCOR !

Grâce à un fort soutien de la part des employés, la FGTA-FO a recueilli près de 39 % des votes, consolidant ainsi notre position en tant que première organisation syndicale au sein d'Accor Invest, désormais renommée Essendi.

Avec un travail de proximité exemplaire et un accompagnement indéfectible des salariés, Xavier, Rachid, Ali et Fadel ont accompli un véritable exploit face à cinq autres organisations syndicales. FO affiche même plus de 90 % de représentativité dans la plus grande filiale d'Essendi Île-de-France.

À cet exploit s'ajoutent les résultats remarquables obtenus dans le périmètre de Sofitel, SLHF (Société de luxe d'hôtellerie française), avec près de 37 % de voix. Rabia a réussi un défi de taille en s'imposant contre des organisations syndicales unies contre FO. Elle a également réussi à s'implanter pour la première fois à Strasbourg et à Biarritz, avec le soutien d'Hervé Larrouquère, secrétaire général de l'UD 64.

Concernant Ecored, grâce au soutien massif des employés, la FGTA-FO a obtenu près de 44 % des voix, ce qui



Un clin d'œil d'une salariée de l'hôtel pour célébrer la victoire de FO. Merci à elle.

fait de nous la première organisation syndicale de cette entité. Ce résultat nous ravit et témoigne de l'impact positif du travail exceptionnel réalisé par Karima, la DSC, et ses équipes.

Un grand merci eux pour ce résultat exceptionnel.

Lotfi et son équipe ont également réalisé de brillants résultats à l'hôtel Novotel Tour Eiffel, atteignant près de 75 % de représentativité. Cela témoigne d'une reconnaissance claire des salariés pour leur engagement.

Félicitations à Xavier, Rachid, Ali, Fadel, Dominique pour Essendi. Bravo à Karima pour le GIE hôtels Ibis. Bravo à Rabia pour Sofitel, SLHF. Bravo à Lotfi pour son engagement.

Merci à tous les salariés pour leur confiance. Cette confiance nous engage. Ils peuvent compter sur la FGTA-FO et ses représentants pour accompagner avec détermination les salariés durant les quatre prochaines années.

● Nabil Azzouz, Secrétaire fédéral HCR

#CONFÉRENCE PROFESSIONNELLE SUCRE 2025

SE RETROUVER POUR ÉCHANGER SUR L'ACTUALITÉ DE LA BRANCHE



La conférence annuelle du secteur sucrier s'est tenue du 23 au 26 juin à Hendaye. Elle a été, pour les délégués présents, une occasion privilégiée de se retrouver et d'échanger sur les problématiques rencontrées dans leurs entreprises et dans

le secteur, mais aussi de partager ensemble des solutions concrètes. Au fil des discussions, de nombreux sujets ont été abordés : les élections, la formation, la syndicalisation, sans oublier les besoins des équipes ainsi que l'actualité des entreprises et de la branche.

Un grand merci à tous les participants pour leurs interventions riches et constructives, qui ont contribué à faire de ce rendez-vous un temps fort de notre vie syndicale !

● Guillaume Tramcourt, Secrétaire fédéral

#PAS DE VENDANGES SANS DIGNITÉ

LA FGTA-FO REVENDIQUE DES GARANTIES CONCRÈTES

Un procès s'est tenu en Champagne pour dénoncer l'exploitation de travailleurs saisonniers sans papiers, employés dans des conditions indignes. Trois personnes ont été condamnées à des peines de prison ferme.

Nous avons donc saisi la Commission Nationale de Lutte Contre le Travail Illégal en Agriculture (CNLTIA), afin que de tels abus ne puissent plus se reproduire. La FGTA-FO s'est déjà opposée à toute dérogation visant à allonger le temps de travail des salariés en Champagne, et nous continuerons à défendre les droits des salariés avec détermination, comme nous l'avons toujours fait.

Trop de salariés agricoles vivent aujourd'hui dans des logements

précaires, isolés, parfois insalubres. Les heures supplémentaires ne sont pas comptabilisées, les contrats sont mal encadrés, et les protections collectives bien trop faibles. La dépendance à une main-d'œuvre étrangère est structurelle, mais elle ne peut justifier les dérives que nous constatons sur le terrain.

Face à cette réalité, la FGTA-FO revendique :

- Des salaires décents, négociés à la hauteur de l'effort fourni,

- Un accès effectif à la protection sociale et à un logement digne,
- Des contrôles renforcés pour prévenir les abus,
- Une conditionnalité stricte des aides publiques à l'agriculture au respect du droit du travail et des conditions de travail, exigence que nous portons de longue date, mais qui reste encore ignorée.

● Guillaume Tramcourt, Secrétaire fédéral

#LES AG DES USTA

DES RENDEZ-VOUS INCONTORNABLES

Les USTA (unions des syndicats des travailleurs de l'agriculture, agroalimentaire), continuent à se développer au sein des unions départementales et travaillent sur le développement de l'organisation à travers les secteurs de la fédération.

Le 3 juillet, l'AG de l'USTA de Loire-Atlantique a eu lieu dans les locaux de l'UD avec pas moins de 50 participants regroupant notamment les enseignes Coop U, U Log, Leïta, Carrefour, Lactalis, Agis, Effivert, Metro, Elixor, Dis'Automatic...

Ce rendez-vous, devenu incontournable, a été marqué par la présence de la FGTA-FO, ce qui a permis d'échanger sur les réalités du terrain, de faire un point fédéral et de renforcer les liens entre militants.

Ce moment d'échanges et d'information s'inscrit dans une dynamique de travail collectif, puisque l'USTA 44 réunit chaque mois ses équipes à l'Union Départementale. L'AG a notamment été l'occasion d'une intervention sur les expertises CSE, rappelant l'importance d'un accompagnement rigoureux lors de la mise en place de la base de données sociales et économiques (BDSE). Les différences de prise en charge des expertises (100 % par l'employeur ou 20 % par le CSE) ont été explicitées, soulignant également la nécessité de consulter régulièrement la BDSE.

Stéphanie Prat, pour la FGTA-FO, a salué l'engagement des équipes, visible à travers les résultats obtenus dans les élections CSE, TPE et Chambres d'agriculture. Elle a insisté sur l'importance

de poursuivre le développement de l'organisation syndicale et a évoqué la volonté de faire du prochain congrès fédéral un véritable congrès de militants. Elle a également fait un point sur l'INACS et les formations proposées par la FGTA, en particulier sur la prise de parole des militants dans le cadre des régimes de protection sociale, ainsi que sur les outils élaborés par la commission égalité pour accompagner les négociations sur la question du handicap en cours dans certaines entreprises.

L'AG a été ouverte par Yann, secrétaire de l'USTA, qui a rappelé plusieurs enjeux politiques qui pèsent sur l'économie du pays et qui impactent directement les entreprises et les emplois. Par exemple à Ancenis où une entreprise fabriquant des emballages pour les bouteilles de cognac était récemment en grève pour protester contre des licenciements. Il a ensuite déposé sa candidature et celle de son équipe qui a été réélue à l'unanimité.

Le bureau renouvelé de l'USTA :

Secrétaire : Yann Couroussé

Secrétaire adjoint : Jérôme Mahé

Trésorier : Jean Louis Huou

Trésorier adjoint : Thierry Gicquel Archiviste : Stéphane Logeais.

Les autres dates d'AG d'USTA prévues à venir et à retenir :

- UD Loiret, le 4 septembre
- UD Bouches-du-Rhône, le 5 septembre
- UD 93 à Bobigny, le 19 septembre
- UD Charente, le 24 septembre
- UD Haute Corse, le 2 octobre
- UD Alpes Maritimes, le 31 octobre
- UD Hautes-Pyrénées, le 14 novembre

Les délégués, militants, adhérents sont invités à participer à ces assemblées générales afin de pouvoir faire remonter leurs attentes, les difficultés rencontrées dans leur entreprise, échanger avec les camarades d'autres secteurs. Stéphanie Prat Eymeric, en charge des USTA, fait toujours un point d'information sur les formations proposées à l'INACS, mais également un point d'actualité fédérale. Lors de ces AG, une intervention est réalisée sur des thématiques telles que :

- L'action sociale dans les régimes de protection sociale
- Les RPS/CSSCT
- Le compte rendu CSE
- La préparation du départ
- Les expertises CSE : Quand, comment, qui prend en charge ?

● Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale

#SERVICES À LA PERSONNE

NOUVELLES IMPLANTATIONS DANS LES ESAP

La FGTA-FO est très fière d'annoncer que Dana et Alexandra ont obtenu 100 % des voix dans le CSE de la crèche *Le blé en herbe* pour une première implantation.

Nous ne nous arrêtons pas là, puisque

Dominique et Angeline ont également obtenu 100 % des voix chez *AD Senior 91*. La FGTA-FO reste en appui de ces nouvelles élues, nous leur avons prévu une formation CSSCT de cinq jours la semaine du 15 septembre.

Lors des élections partielles chez *Onela*, nous avons confirmé notre place avec un nouveau membre dans l'équipe. LA FGTA-FO félicite ces nouveaux militants qui s'engagent à faire avancer le droit des salariés et bien plus.

#CONFÉRENCE PROFESSIONNELLE FO CERFRANCE



UN CAP CLAIR POUR L'AVENIR

Les militants FO du réseau Cerfrance se sont réunis les 19 et 20 mai 2025 dans le département de l'Hérault à l'occasion de leur conférence professionnelle annuelle.

Au cours de ces deux journées d'échanges, plusieurs sujets essentiels ont été abordés :

- **Présentation du centre de formation** et projet de développement des compétences syndicales par Stéphanie Prat-Eymeric, secrétaire de l'INACS.
- **Bilan syndical 2024 et priorités 2025** : chaque militant a pu exposer ses réalisations de l'année écoulée et définir ses axes prioritaires pour l'année à venir.
- **Avancées sociales et représentativité syndicale** : Cyril Boulay, Anne-Marie Poiffaut et Sylvie Martin ont présenté les évolutions en matière sociale au sein de la branche, ainsi que la nouvelle représentativité syndicale pour la FGTA-FO.
- **Protection sociale du réseau Cerfrance** : un point spécifique a été consacré à ce sujet central pour les salariés.

La conférence s'est conclue par l'adoption d'une feuille de route pour 2025, fixant les grandes orientations et les priorités d'action des militants. Un cap clair, qui illustre la détermination de FO

à défendre et développer les droits des salariés du réseau Cerfrance.

RAPPEL DU RÔLE ET DE LA POSITION DE LA FGTA-FO DANS LE RÉSEAU CERFRANCE

La FGTA-FO joue un rôle de négociation et de défense des salariés au sein du réseau Cerfrance, agissant comme une organisation syndicale représentative dans la branche de la comptabilité et du conseil associatif.

La Fédération est impliquée directement dans les négociations annuelles obligatoires portant sur la convention collective nationale du réseau. Elle participe à la commission paritaire nationale composée de représentants syndicaux et d'employeurs, où se négocient les accords de branche, les salaires, et les évolutions sociales.

En 2023, la délégation FGTA-FO a notamment obtenu une augmentation salariale de 3 % pour les salariés du réseau. Par ailleurs, elle accompagne et forme ses élus pour défendre au mieux les intérêts des salariés dans chaque entité locale.

La FGTA-FO est la seconde organisation syndicale représentative au sein de

Cerfrance, qui est constitué de 70 entités indépendantes réparties sur tout le territoire, chacune adhérent au Conseil National Cerfrance qui gère les grandes orientations du réseau.

IMPLICATION CONCRÈTE

- Défense des salaires et pouvoir d'achat via la négociation des minima conventionnels.
- Présence dans les commissions paritaires et implication lors des restructurations ou changements sociaux majeurs.
- Organisation de formations à destination des élus Cerfrance pour améliorer leur capacité d'action syndicale.
- Suivi et accompagnement des salariés, avec une attention particulière au dialogue social, au respect des droits et à l'amélioration des conditions de travail.

En somme, la FGTA-FO est une **force syndicale majeure** du réseau Cerfrance, agissant en négociateur et défenseur des intérêts des salariés.

● Cyril Boulay, Permanent fédéral

#COIFFURE

LE DIALOGUE SOCIAL RESTE BLOQUÉ

Le 23 avril 2025, les organisations syndicales représentatives FGTA-FO, UNSA FCS et CGT ont quitté la table des négociations de la branche coiffure.

Depuis plusieurs mois, nous avons engagé des discussions sur les salaires, dans un contexte d'inflation persistante, de précarisation croissante des salariés du secteur et d'un fort besoin de reconnaissance du travail réalisé.

Mais dès le début de ces négociations, les organisations patronales (UNEC, CNEC) se sont montrées fermées à toute avancée concrète. Elles n'ont ni mandat clair, ni volonté politique d'améliorer la situation des salariés de la coiffure.

Les engagements pris en 2024 ne sont pas tenus : la fusion du niveau 1 échelon 1 avec le niveau 1 échelon 2, qui devait permettre de s'éloigner du Smic, n'est toujours pas effective. Pire encore, leur dernière proposition ne prévoit qu'un maintien du niveau 1 échelon 1 au Smic et une revalorisation de 0,5 % sur le reste de la grille : c'est inacceptable. La coiffure est un métier artisanal qui ne mérite pas que les organisations patronales le laissent partir à la déchéance.

Nous formons en contrat d'apprentissage plus de 18 000 apprentis par an, mais perdons tous les ans un nombre

important de salariés, en 2016 cette profession en comptait 93 457 ; en 2023, il n'en reste que 82 866¹.

Nos revendications sont claires :

- Revalorisation immédiate de toute la grille salariale, avec des salaires réellement au-dessus du Smic.
- Reconnaissance du travail qualifié dans un métier exigeant, en tension.

La FGTA-FO a envoyé un courrier le 21 mai 2025 à chaque président d'organisation patronale en demandant un rendez-vous pour pouvoir discuter de la situation. Or à ce jour, l'une des organisations patronales ne nous a pas répondu et l'autre nous a seulement proposé de nous rencontrer pendant le salon MCB.

Aujourd'hui, malgré des réunions bilatérales avec le président de la CPPNI, la situation est toujours bloquée. Les organisations patronales ne sont toujours pas revenues vers nous pour répondre à nos revendications légitimes sur les salaires et l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés du secteur.

Nous espérons vivement avoir une proposition de rendez-vous avant la prochaine réunion en CPPNI pour pouvoir relancer les discussions.

La coiffure est une profession riche en contact humain, un métier essentiel de l'artisanat qui doit être reconnu à sa juste valeur et avec des conditions de travail favorables aux salariés.

1- Source : Rapport de branche 2024.

● **Stéphanie Prat-Eymeric**, Secrétaire fédérale



#FORMATION

L'INACS CONTINUE D'ÉTOFFER SON OFFRE DE FORMATION

Depuis plusieurs mois, notre fédération a fait le choix de proposer à nos militants des formations gratuites sur certains sujets clés.

En complément des formations déjà existantes et accessibles sur le site de l'INACS (formations payantes), nous mettons désormais à disposition de nouvelles thématiques entièrement financées par la FGTA-FO.

Nos militants ont ainsi la possibilité de

se former sur les modules et aux dates suivantes :

- RSS: Jeudi 25 septembre 2025, jeudi 30 octobre 2025, jeudi 27 novembre.
- Épargne salariale: vendredi 19 septembre 2025, jeudi 20 novembre 2025.
- DSC: Du 6 au 7 octobre 2025, du 2 au 3 décembre 2025, du 11 au 12 décembre 2025.

- La négociation des Accords: du 7 au 8 octobre 2025.

Pour assurer la qualité de ces sessions, nous faisons appel à des formateurs expérimentés qui délivrent des contenus adaptés et sur mesure.

N'hésitez surtout pas à vous inscrire pour en bénéficier.

● **Cyril Boulay**

#INDUSTRIES CHARCUTIÈRES

MISE EN PLACE D'UN SOCLE CONVENTIONNEL DE PRÉVOYANCE POUR LES CADRES

La branche des Industries Charcutières ne prévoit pas de couverture prévoyance conventionnelle pour les cadres.

C'est pourquoi les organisations syndicales ont demandé à la FICT (Fédération des entreprises de charcuterie traiteur) d'ouvrir des négociations pour instituer un socle conventionnel de prévoyance pour les cadres, en complément de celui actuellement en place pour les non-cadres.

Une obligation réglementaire de cotisation, à hauteur de 1,5 % T1 impose aux entreprises de couvrir en prévoyance le personnel cadres, avec prise en charge à 100 % de la cotisation par l'employeur, dont 0,76 % T1 pour assurer le risque décès.

L'objectif de cet accord est de proposer une offre globale de prévoyance aux entreprises de la branche qui réponde aux obligations réglementaires, avec :

- Des coûts négociés grâce à la plus grande mutualisation entre toutes

les entreprises adhérentes au régime,

- L'augmentation de la mutualisation dans le cadre du régime de prévoyance de branche,
- Une meilleure vision de la démographie de la branche et des arrêts de travail de la profession par l'exploitation des données DSN et de sinistralité,
- Une prise en compte de l'équité de traitement entre CSP.

Pour permettre une mutualisation large, le régime proposé doit être attractif pour que les entreprises décident d'y adhérer pour leur personnel cadre.

Les organisations représentatives de la branche ont demandé à l'assureur de faire des propositions pour couvrir les garanties suivantes : décès, incapacité de travail, invalidité, rente éducation et rente handicap. La négociation est en cours et devrait aboutir d'ici la fin de l'année 2025.

● **Richard Roze**, Secrétaire fédéral



#FORFAIT JOURS

PAS DE SIGNATAIRES DE L'ACCORD

La FICT a sollicité les organisations syndicales pour négocier la mise en place de conventions de forfait jours sur l'année. Cet accord devait sécuriser juridiquement les entreprises, notamment celles de moins de 50 salariés, qui proposent ce mode d'organisation du travail à leurs salariés.

La FGTA-FO n'est pas opposée à ce type d'accord s'il englobe uniquement la population des cadres et le dernier niveau des techniciens et agents de maîtrise. Cette position a été actée par le Bureau fédéral de la FGTA-FO il y a quelques années. Pour rappel, le premier coefficient cadres de la grille FICT se positionne au niveau 350.

Le Code du travail encadre ces conventions de forfaits et prévoit notamment que seuls peuvent conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Cette autonomie consiste en la possibilité, pour le salarié, d'adapter le volume et la répartition de son temps de travail au cours de chaque journée, en cohérence avec le niveau de ses responsabilités et de ses contraintes professionnelles.

Dans son projet d'accord, la FICT souhaitait que les techniciens et agents de maîtrise soient intégrés à l'accord à partir du coefficient 250. Dans ces conditions, la FGTA-FO a donné un avis défavorable à la signature de cet accord, qui englobait deux tiers des techniciens et agents de maîtrise.

Aucune des organisations syndicales représentatives de la branche ne s'est positionnée favorablement pour la signature de cet accord.

● **Richard Roze**, Secrétaire fédéral

VIRGINIE WURTZ « JE ME SENS UTILE... »

49 ans, mariée et maman d'une petite fille de sept ans, Virginie est déléguée syndicale FO à la Chambre Régionale d'Agriculture de Nouvelle Aquitaine, à La Rochelle. À 25 ans, préparant un BTS assistante de direction elle obtient un contrat de qualification en alternance à la chambre d'agriculture de Charente-Maritime. Après un CDD, elle est titularisée en 2003 et très vite est contactée par les élus du syndicat FO qui lui proposent de faire partie du CE...

« Ce sont eux qui sont venus me voir, ils présentaient les choses de façon agréable... Je ne connaissais rien du syndicat, mais ça m'intéressait de savoir comment fonctionnaient les relations sociales dans l'entreprise. J'ai donc accepté. Le fait que ce soit un syndicat indépendant, non politisé, me convenait. J'ai découvert que chacun pouvait y faire sa place... Ça me plaisait de pouvoir participer et je suis donc adhérente FO depuis vingt ans !

Après des déboires professionnels, j'ai été transférée à la Chambre régionale, assistante spécialisée RH de Nouvelle Aquitaine, où je m'occupe de toute la partie administrative : contrats de travail, congés, maladies, variable et éléments de paye, etc. Ce transfert, dans des conditions difficiles, a été le déclencheur, je suis devenue une vraie déléguée syndicale ! J'ai récupéré la responsabilité de la partie SPODAR¹, j'articule les informations entre les délégués syndicaux FO de France. Je suis aussi représentante au sein de la CNCP², au sein de laquelle on négocie notamment l'accord national sur le télétravail, les remboursements de frais, la grille des emplois. En 2024, on a eu une action sur la revalorisation de la valeur du point : après des frictions avec l'employeur, il y a eu une coupure dans le dialogue social et le projet grille des emplois a été stoppé. Il devrait revenir sur la table à la prochaine mandature.

Aujourd'hui, au sein des chambres d'agriculture, c'est compliqué de convaincre les salariés d'adhérer. Je

suis souvent interpellée par des collègues qui me parlent de leurs problèmes. Et quand je leur dis « Est-ce que tu me permets d'en parler avec la direction ? », ils refusent. Ils craignent les représailles. Pour développer le dialogue social en chambre d'agriculture, il faut tout simplement démarcher les gens. J'ai établi ma liste, je vais appeler chaque personne, per-

“
C'EST COMPLIQUÉ DE CONVAINCRE LES SALARIÉS D'ADHÉRER

sonnellement, c'est ma façon de faire. Je me suis présentée aux élections MSA. J'ai été élue suppléante, ça me fait plaisir parce que je peux y apporter des choses utiles et contribuer aux actions en faveur des populations qui en ont besoin.

Depuis le début de l'année, je suis « conseiller du salarié ». J'apparais sur une liste diffusée en préfecture et les salariés de tous les domaines d'activité peuvent me consulter. C'est une liste avec plusieurs délégués de différents syndicats, éditée par lieu, secteur géographique et syndicat. Comme ils ont mentionné que je suis assistante RH, j'ai beaucoup d'appels. J'accompagne les salariés, je les conseille, je leur communique des informations. Récemment je



suis allée jusqu'à accompagner aux prud'hommes une personne que son employeur avait décidé de licencier pour absence injustifiée pendant un congé paternité. Elle a eu gain de cause !

Le problème, c'est que le bouche à oreille, ça fonctionne ! J'ai mis dû mettre un peu le holà, parce que je ne peux pas faire que ça. Lorsque j'en ai parlé au syndicat, on m'a expliqué la notion « un conseil, deux conseils, et après... une cotisation ! » Tout ne peut pas être gratuit... Je souhaite m'investir encore plus au niveau du syndicat et prioriser ma vie personnelle. J'ai obtenu un BTS assistante de direction et il y a sept ans, j'ai repris mes études pour préparer et obtenir en VAE une licence économie droit gestion option gestion des ressources humaines, et je souhaite pouvoir préparer un master RH. Aujourd'hui, je continue dans mon emploi parce que je le fais pour les salariés. Apporter des réponses aux gens, c'est quelque chose qui m'anime. Et au niveau du syndicat, je vois une reconnaissance et je m'y sens utile ».

1- Syndicat national des personnels des organismes de développement agricole et rural FO.

2- Commission nationale de concertation et de proposition.

● Propos recueillis par Olivier Grenot

RACHID AGOURRAM UN HOMME DE TERRAIN ET DE CONVICTION ATTACHÉ À FO

Remarqué par Nabil Azzouz, Secrétaire fédéral chargé du secteur de la restauration collective à la FGTA-FO, Rachid Agourram assume depuis peu de temps le mandat de coordinateur FO chez Essendi Accor (restauration collective, 1 800 à 2 000 salariés). Âgé de quarante-neuf ans, employé chez Accor depuis vingt-quatre ans et adhérent à FO depuis 2003, Rachid, responsable restauration et des achats exerce son mandat avec la même application que son métier. Tout le contraire d'un apparatchik, il allie à merveille conscience professionnelle et militantisme syndical. Itinéraire d'un militant soucieux de servir ses mandants et de promouvoir FO.

« J'ai beaucoup réfléchi avant de rejoindre FO et j'ai trouvé dans l'organisation une éthique et des valeurs que je partage. J'y adhère et milite depuis 22 ans avec fidélité, même si parfois des différends internes m'ont obligé de prendre du recul temporairement. J'apprécie la ligne de conduite de la centrale syndicale, qui évolue ni dans l'extrême et ni dans le benoûti. FO est un syndicat qui privilégie la concertation, constamment en quête de plus de justice sociale. Il m'offre par là-même la possibilité de bien effectuer mon travail militant, d'accompagner les employés dans leur quotidien, avec équité et justice, sans leur raconter de salades.

DES PRÉDISPOSITIONS À CONVAINCRE ET FÉDÉRER

Au fil des années j'ai exercé divers mandats d' élu dans les instances représentatives du personnel. J'ai été délégué du personnel – comme on disait autrefois – et également trésorier du CSE. À chaque fois j'ai été bien élu. Je pense avoir quelques prédispositions à convaincre et fédérer. J'ai été très sensible au fait que la FGTA-FO me fasse confiance en me proposant le mandat de coordinateur FO. Je ne suis sûrement pas le plus expérimenté en la matière, mais j'ai l'envie d'apprendre chevillée au corps. Je suis un homme loyal qui respecte ses engagements. J'ai un grand sens de la parole donnée. Je pense l'avoir démontré.

C'est donc avec conviction que j'entends exercer mon nouveau mandat à savoir coordonner le travail des délégués syndicaux FO centraux – et autres – de l'entreprise. Cette activité, j'entends l'exercer parallèlement à mon emploi dans la société. Il m'importe de concilier travail et

“
NOTRE TRAVAIL AU SEIN DE FO PORTE SES FRUITS



syndicalisme. Rester connecté avec le terrain c'est ma manière d'appréhender les choses. Elle transcende mon énergie. Je crois pouvoir dire que personne ne peut me donner de leçon en matière de savoir-faire professionnel. C'est à mon avis le gage de ma crédibilité militante. Et par là même, le reflet de l'image que je donne du syndicat FO.

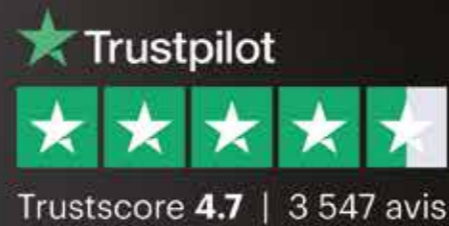
DEMEURER PROCHE DES SALARIÉS

J'ai la conviction que pour être efficace, il ne faut jamais s'éloigner de la réalité. On ne peut être réellement crédible que si on est proche des gens, à savoir des préoccupations des salariés dans l'exercice de leur emploi. Cela implique que l'on maîtrise parfaitement son sujet. C'est aussi vrai professionnellement que syndicalement. Certes, cela exige beaucoup d'investissement et d'énergie mais j'estime que l'enjeu en vaut la peine. C'est en tout cas ma façon de concevoir les choses que je m'efforce de partager avec celles et ceux qui veulent bien m'accompagner. Personnellement, je n'entends pas m'y soustraire. C'est à mon avis le gage de la progression de FO chez Accor. J'ai la satisfaction de constater que notre pratique syndicale rencontre un bel écho dans l'entreprise et que notre travail au sein de l'organisation FO porte ses fruits. Je veux croire qu'aux prochaines élections du comité de groupe, FO deviendra majoritaire ».

● Propos recueillis par Daniel Lesage

swile

LE MEILLEUR DES AVANTAGES. PAROLE DE SALARIÉS.



Titres-resto

Trajets domicile-travail

Avantages vacances

Titres-cadeaux

ENGAGÉ DEPUIS LE JOUR 1 POUR LA DÉMATÉRIALISATION DES AVANTAGES SALARIÉS.

swile.co

#SYNDICALISATION ET DÉVELOPPEMENT

LANCEMENT ET DÉPLOIEMENT DE LA CAMPAGNE

Après une phase de préparation et la mobilisation de l'équipe, la FGTA-FO entre désormais dans le déploiement de son projet de syndicalisation. Celui-ci s'articule autour de plusieurs axes : création d'outils spécifiques, diffusion de ces supports auprès des militants, des Unions départementales et du grand public, et mise en place de formations dédiées.

DES SUPPORTS CONCRETS POUR ACCOMPAGNER LA SYNDICALISATION

Le premier outil élaboré sera un **guide de bonnes pratiques** destiné aux élus de la FGTA-FO. Ce document compilera les méthodes éprouvées par les équipes pour présenter la démarche syndicale et inciter à l'adhésion. Distribué directement aux équipes sur le terrain, il constituera une référence pour tous les militants et sera utilisé comme support d'action syndicale. Parallèlement, une **formation à la syndicalisation**, conçue avec l'INACS, viendra renforcer les compétences des militants. Ce module, en cours de construction, visera à doter les participants d'outils concrets et de la posture adaptée pour convaincre de nouveaux adhérents. L'objectif est d'identifier avec les responsables des équipes les militants ayant une aisance relationnelle, capables d'aller au contact des salariés et de créer un dialogue propice à l'adhésion. La personne ayant bénéficié de cette formation sera ainsi la personne référente syndicalisation et pourra donc impulser un mouvement aux équipes pour recruter de nouveaux adhérents.

En complément des formations et du guide de bonnes pratiques, le groupe de travail prévoit la création et la diffusion d'un livret intitulé « **Pourquoi adhérer à la FGTA-FO ?** ». Ce document sera distribué directement aux salariés sur les différents sites où la FGTA-FO est implantée. L'objectif de ce livret est clair : mettre en avant les avantages concrets de l'adhésion. Il présentera notamment les bénéfices en matière de pouvoir d'achat, la défense des droits, ainsi que la protection des intérêts collectifs et individuels des salariés.

Ce support constituera une première porte d'entrée pour éveiller la curiosité, susciter l'intérêt des salariés et ouvrir la discussion avec les équipes syndicales. Il permettra également de mettre en lumière, de manière simple et accessible, l'impact réel de l'action syndicale.

Par la suite, ce livret pourra être enrichi d'exemples concrets issus des négociations menées par les équipes sur le terrain, afin d'illustrer directement les acquis obtenus grâce à la mobilisation et à la syndicalisation.

En parallèle de la présentation des avantages proposés par la FGTA-FO, une campagne de promotion de la plateforme Avantagespour tous.com sera lancée. Dans ce cadre, un accès gratuit de 90 jours sera offert, permettant ainsi à chacun de découvrir concrètement les services et bénéfices mis à disposition sur la plateforme :

- Gagnez en pouvoir d'achat avec des milliers de réductions sur notre boutique en ligne
- Bénéficiez du projet voltaire en

famille : soutien scolaire pour les enfants et perfectionnement pour les adultes

- Consultez un avocat gratuitement sur tous les sujets de votre choix avec des permanences chaque vendredi pour pouvoir échanger directement au téléphone

Et encore bien d'autres offres : vacances, santé, assurances,...

Nous allons créer spécialement des Pass Avantages, qui expliqueront comment se connecter et qui pourront donc être distribués largement pour promouvoir cet accès à la plateforme et en particulier auprès des salariés des Très Petites Entreprises (TPE). Dans ces entreprises, il n'y a souvent pas de comité social et économique (CSE). Cette plateforme fonctionne donc comme un CSE en ligne pour que les salariés concernés ne soient pas pénalisés et bénéficient des mêmes avantages que dans une grande entreprise. Après l'essai gratuit de 90 jours, l'adhésion permet ensuite de prolonger cet accès.



DIFFUSER LARGEMENT LES OUTILS

Pour soutenir l'action des militants, une grande campagne de communication sera lancée auprès du grand public. Elle s'appuiera sur plusieurs canaux : le site internet de la Fédération, nos réseaux sociaux ainsi que notre newsletter, afin de mettre en avant l'ensemble des outils créés dans le cadre de la campagne de syndicalisation. Suivez-nous pour ne rien manquer de ces actualités!

Ces outils de communication seront également diffusés lors de chaque événement : conférences professionnelles, conseils syndicaux, formations, rassemblements d'équipes, etc. À chaque occasion, le thème de la syndicalisation sera abordé. Un support PowerPoint spécifique sera mis à disposition pour présenter et valoriser ces outils auprès des participants.

La FGTA-FO organisera, à la demande des Unions départementales, des déplacements dans les territoires afin d'élaborer avec les USTA des plans de développement de la syndicalisation. L'objectif est simple : soutenir et accompagner les équipes partout en France. Un premier travail a déjà été lancé avec l'UD de la Haute-Saône. Aux côtés de Sébastien Galmiche, secrétaire général de l'UD 70, et de son équipe, nous avons pu recenser les entreprises où la FGTA-FO n'est pas encore implantée et définir une stratégie ciblée en vue des prochaines échéances électorales. Cette journée de travail constructive

se conclut sur une note résolument optimiste : de nouvelles listes FO devraient voir le jour dans plusieurs établissements du département.

En parallèle, des réunions en visioconférence seront mises en place avec les DSC, coordinateurs et délégués syndicaux d'entreprise. Elles permettront de rappeler l'importance du recrutement de nouveaux adhérents et de définir ensemble des objectifs clairs.

Dans le prolongement de ces actions, un travail de cartographie sera mené. L'objectif est de cibler les établissements prioritaires pour de nouvelles implantations, tout en consolidant les sites vulnérables ou stratégiques et en renforçant ceux où la FGTA-FO est déjà présente. Cette cartographie permettra également de repérer rapidement un délégué syndical ou un militant dans chaque zone, afin de disposer d'informations précises sur les entreprises locales et de faciliter les actions de tractage. Un outil essentiel pour rendre plus efficaces nos futures implantations syndicales.

Concrètement, cet outil offrira la possibilité de créer de véritables itinéraires de développement pour nos militants sur le terrain :

Lorsqu'une personne se déplacera, il pourra identifier sur son trajet toutes les structures où la FGTA-FO est déjà implantée, avec pour objectif d'y consolider notre présence et de gagner de nouveaux adhérents.

Il permettra également de repérer les entreprises relevant des secteurs de la fédération, mais où nous n'avons pas encore de sympathisants, afin d'y amorcer un premier contact.

Grâce à cette vision plus large des bassins d'activité, nous pourrons aller à la rencontre des équipes FO déjà présentes sur le terrain, et leur demander si elles connaissent des salariés dans les entreprises voisines de leur secteur. L'objectif est clair : mutualiser les connaissances de nos militants, valoriser leur ancrage local et élargir progressivement notre présence à de nouvelles structures.

L'IMPORTANCE DE PROGRESSER ENSEMBLE

Développer la syndicalisation et accroître le nombre d'adhérents n'est pas seulement une question de visibilité : c'est une condition essentielle pour renforcer notre poids collectif. Plus nous serons nombreux, plus notre voix portera face aux employeurs et plus nous pourrons défendre efficacement les salariés.

Chaque adhésion supplémentaire est une force en plus pour peser dans les négociations, pour se faire entendre dans les entreprises et pour construire des avancées sociales. Se renforcer, c'est aussi se donner les moyens de mieux protéger, de mieux accompagner et de mieux représenter les salariés.

● Alain Wanègue, Secrétaire fédéral

#APGIS**DIDIER PIEUX ÉLU PRÉSIDENT DE L'APGIS**

À l'issue de l'Assemblée générale et du Conseil d'administration, Didier Pieux a été élu président de l'APGIS pour FO.

Fidèle à l'ADN de l'APGIS, il entend poursuivre avec l'ensemble des parties prenantes le développement d'un modèle qui place les salariés, les branches et les entreprises au cœur de ses priorités.

Son expérience du dialogue social et du pilotage des régimes de protection sociale lui permettront de relever

les défis majeurs de ce nouveau mandat : évolution de la prévention et des besoins de santé, soutenabilité des régimes, digitalisation et attractivité du modèle paritaire...

Merci à l'ensemble des administrateurs pour leur confiance et à toutes celles et ceux qui contribuent à faire de l'APGIS une institution engagée, utile et humaine.

● Clémence Bocel, Responsable communication

**#COOPÉRATIVES DE CONSOMMATEURS****LA FGTA-FO SALUE UNE HAUSSE DES SALAIRES MINIMA DE 3 % EN 2025**

Dans un contexte économique marqué par l'inflation et la pression sur le pouvoir d'achat, la FGTA-FO se félicite de la signature de deux avenants à la convention collective des coopératives de consommateurs, actant une augmentation des salaires minima de 3 % pour l'année 2025. Ces accords, conclus les 28 janvier et 28 avril 2025, témoignent d'une volonté commune des partenaires sociaux de préserver les revenus des salariés du secteur, tout en renforçant l'équité professionnelle.

UNE REVALORISATION EN DEUX ÉTAPES POUR SOUTENIR LE POUVOIR D'ACHAT

Les deux avenants, n° 929 (applicable au 1^{er} février 2025) et n° 931 (applicable au 1^{er} mai 2025), prévoient une revalorisation progressive des grilles salariales pour l'ensemble des groupes de classification. Cette hausse, de 2 % dans un premier temps puis de 1 %, permet d'atteindre une progressivité équilibrée sur l'année, limitant l'impact de l'inflation sur les revenus des salariés.

DES MINIMA REVALORISÉS DE FAÇON LINÉAIRE POUR TOUS LES NIVEAUX

Les salaires mensuels bruts ont été ajustés comme suit :
Au total, l'augmentation cumulée atteint 3 % sur l'année, une avancée significative dans un secteur où les marges sont souvent serrées.

Groupes	1 ^{er} février 2025	1 ^{er} mai 2025
1	1802,00 €	1802,00 €* [*]
2	1839,57 €	1857,97 €
3	1861,86 €	1880,48 €
4	1877,91 €	1896,69 €
5	1906,97 €	1926,04 €
6	1980,08 €	1999,88 €
7	2121,53 €	2142,74 €
8a	2464,00 €	2488,64 €
8b	2608,80 €	2634,89 €
9a	2727,27 €	2754,54 €
9b	3566,15 €	3601,82 €

*Le groupe 1, déjà aligné en janvier, reste stable.

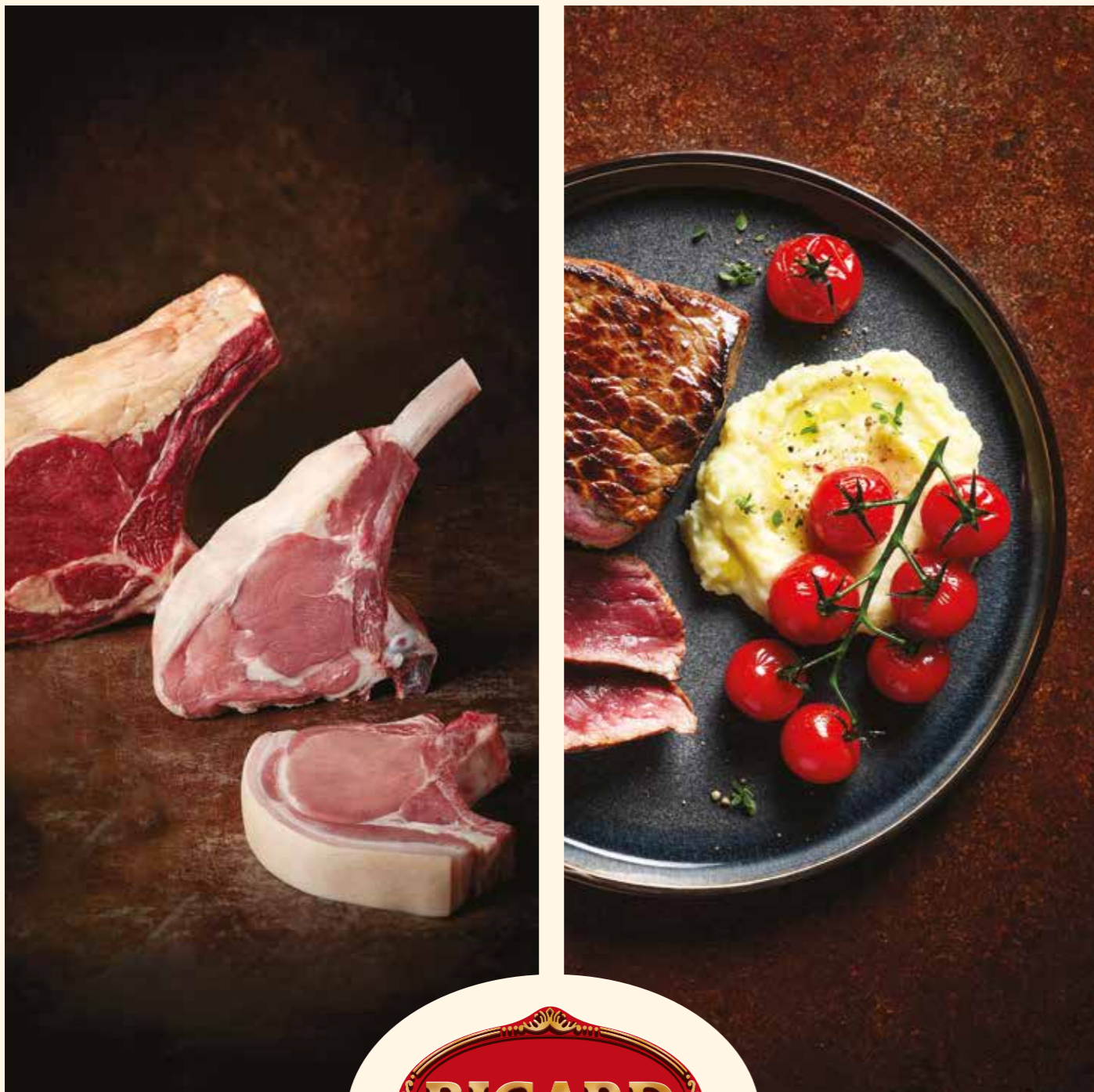
UN SIGNAL FORT POUR LES SALARIÉS DES COOPÉRATIVES

En 2025, les coopératives de consommateurs envoient un message clair : malgré les défis économiques, le dialogue social reste un levier essentiel pour concilier performance et justice sociale. Avec une hausse de 3 % des salaires minima, les partenaires sociaux démontrent qu'il est possible de protéger le pouvoir d'achat tout en préservant l'emploi.

« Cette année sera décisive pour confirmer cette tendance, » conclut la FGTA-FO, qui appelle les salariés à rester mobilisés pour défendre leurs droits dans la durée.

● Angélique Bruneau, Secrétaire générale adjointe





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

#VINS ET SPIRITUEUX

UNE FILIÈRE EN DANGER!

La filière vins et spiritueux rencontre des difficultés, non seulement au vu de manque de consommation des Français, mais aussi en raison de l'impact éventuel des droits de douane annoncés par la Chine et les États-Unis. La filière vins, tant au niveau des exploitations que des coopératives, subit une crise sans précédent, avec des stocks d'invendus qui posent problème à l'aune de la vendange 2025. Alors que tous les exploitants ont conduit depuis des années une politique d'amélioration qualitative des vins, la consommation française ne fait que baisser. Aucune région n'est épargnée, les salariés sont très inquiets et attendent avec anxiété la période post-vendange. Quant aux spiritueux, ils sont aussi impactés et subissent de plus les taxes



douanières chinoises de plus de 32 % annoncées début juillet. À ce jour, celles des États-Unis sont de 15 %, par décision de Donald Trump. Face à cette situation, la FGTA-FO a utilisé tout son réseau afin de sensibiliser les pouvoirs publics et rencontré la branche dans un seul et unique but : sauvegarder l'emploi et les conditions de travail.

En attendant qu'une réflexion profonde se tienne au niveau des deux branches, Force Ouvrière est favorable à la négociation d'un accord APLD rebond, ainsi qu'au développement de la formation des salariés afin d'éviter tout licenciement.

● Pascal Saeyvoet, Secrétaire fédéral

#ESTHÉTIQUE

NOUVEAUX CQP POUR DE NOUVELLES QUALIFICATIONS

Dans la branche de l'esthétique, nous avons un engagement fort pour faire que les salariés puissent se spécialiser et évoluer dans la classification, afin de permettre une valorisation du salaire. C'est pourquoi la FGTA-FO s'intéresse de près la mise en place et au suivi des CQP. Nous vous informons donc que le CQP styliste ongulairé vient d'être redéposé sous le numéro : RS7183. Vous pouvez accéder directement à la fiche en scannant le QR code suivant :



La branche souhaite mettre en place un CQP « lumière pulsée » afin que chaque praticienne puisse effectuer cette tâche en toute sécurité, en suivant la réglementation. La FGTA-FO vous tiendra informées de l'évolution de ce sujet. La branche vient par ailleurs de faire une demande pour le renouvellement du CQP « Maquilleur conseil animateur » afin qu'il soit répertorié mais surtout que son contenu soit adapté à l'évolution et aux attentes de la clientèle. La FGTA-FO vous conseille de vérifier que le CQP proposé dans l'école ou l'organisme de formation correspond bien aux CQP déposés et répertoriés dans la classification.

● Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale

#COMMISSION ÉGALITÉ

N'OUBLIEZ PAS LE GUIDE!

La Commission Égalité de la Fédération souhaite vous apporter l'accompagnement dont vous avez besoin sur trois types d'accords, (handicap, aide aux aidants, égalité femme/homme) qui sont des sujets importants mais insuffisamment mis en avant par les entreprises. Le 19 août, s'est réunie une Commission Égalité au sein de la Fédération, dont l'objectif est de publier le nouveau guide Égalité femmes-hommes, afin de vous accompagner dans la négociation de vos accords. N'oubliez pas de consulter notre site FGTA-FO dans l'onglet « Commission Égalité » vous y trouverez notamment nos deux guides précédents qui traitent du handicap et de l'aide.

● Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale

#RECOURS AUX AUTOENTREPRENEURS DANS LES HCR

UNE FAUSSE SOLUTION À UN VRAI PROBLÈME

Depuis quelques années, une tendance inquiétante se dessine dans le secteur des Hôtels, Cafés et Restaurants (HCR) : de plus en plus d'établissements préfèrent faire appel à des autoentrepreneurs plutôt qu'à des salariés. Cette pratique, souvent justifiée par le désir supposé des jeunes générations de « travailler quand ils veulent », soulève de nombreuses questions. Si elle peut sembler flexible et moderne, elle constitue en réalité une menace pour les droits des travailleurs et ne résout en rien les problèmes structurels de ce secteur en crise.

UNE PRÉCARISATION DÉGUISEE DU TRAVAIL

Derrière le statut d'autoentrepreneur, c'est souvent une forme de salariat déguisé qui se met en place. Le restaurateur ou l'hôtelier ne paie plus de cotisations sociales patronales, n'assure aucune protection sociale à l'autoentrepreneur, et se décharge de ses obligations en matière de droit du travail : pas de congés payés, pas d'arrêt maladie rémunéré, pas de cotisation chômage. Le risque est entièrement transféré au travailleur.

Cette relation déséquilibrée place l'autoentrepreneur dans une position de dépendance économique forte vis-à-vis de son donneur d'ordre, sans pour autant bénéficier des protections légales associées au salariat. Autrement dit, on cumule les inconvénients de la précarité avec l'absence totale de filet de sécurité.

UN ARGUMENT DE FAÇADE LA SOI-DISANT LIBERTÉ DES JEUNES

Les employeurs justifient souvent ce modèle en expliquant que « les jeunes ne veulent plus être salariés », qu'ils préfèrent « choisir leurs horaires » et « travailler à leur rythme ». Il est vrai que les nouvelles générations aspirent à plus de souplesse. Mais cette aspiration ne signifie pas qu'ils renoncent à toute sécurité de l'emploi ou à des droits sociaux.

La réalité, c'est que beaucoup de jeunes acceptent le statut d'autoentrepreneur faute d'alternative viable. Dans un marché du travail tendu, où les postes stables se raréfient et les horaires restent souvent incompatibles avec une vie personnelle équilibrée, le statut d'indépendant devient une option par défaut, pas par choix éclairé.

**UN LEURRE FACE À LA CRISE DE RECRUTEMENT**

Le secteur des HCR est confronté à une désaffection croissante : conditions de travail difficiles, horaires éclatés, salaires bas, manque de reconnaissance... Face à cela, la réponse ne peut pas être une externalisation du travail via l'autoentrepreneuriat. Cela revient à contourner le problème plutôt qu'à le résoudre.

Pour attirer durablement des professionnels dans les HCR, il faut repenser en profondeur le modèle : proposer des conditions de travail dignes, des parcours de carrière attractifs, une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Le dumping social via les microentreprises ne fera que creuser le malaise et accélérer la fuite des talents.

UNE IMPASSE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

À long terme, cette stratégie est perdante pour tout le monde. Pour les travailleurs, qui s'épuisent dans l'instabilité. Pour les entreprises, qui peinent à fidéliser et à former du personnel. Pour la société, qui voit son système de protection sociale fragilisé par l'érosion des cotisations salariales.

L'autoentrepreneuriat a sa place dans l'économie, notamment pour des missions ponctuelles, des métiers créatifs ou des projets indépendants. Mais dans un secteur aussi structurant et humain que la restauration ou l'hôtellerie, il ne peut pas remplacer le salariat sans provoquer une dégradation massive des conditions de travail.

CONCLUSION

Le recours croissant aux autoentrepreneurs dans les HCR n'est pas une innovation sociale, mais une dérive préoccupante. Plutôt que de s'adapter aux besoins des travailleurs, il s'agit souvent de s'adapter aux contraintes économiques des employeurs en rognant sur les droits fondamentaux. Si l'on veut réellement redonner de l'attractivité à ces métiers essentiels, il faudra bien mieux qu'un statut précaire déguisé en liberté. La FGTA-FO reste fermement opposée à ce dispositif qui n'est ni plus ni moins qu'une entorse au Code du travail, une distorsion de la réalité et une grave régression sociale.

● **Nabil Azzouz**, Secrétaire fédéral
Thierry Boukarabila, Chargé de mission et négociateur de branche HCR

CE QUE DIT LE DROIT :

Le fait de remplacer une relation salariale par un contrat d'entreprise pour échapper à ses obligations d'employeur caractérise une fraude constitutive du délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, dans les conditions précisées à l'article L. 8221-5 du Code du travail.

Le ministère du Travail, dans une réponse publiée au journal officiel de l'Assemblée nationale du 6 août 2013 vient rappeler les critères qui permettent de distinguer un autoentrepreneur d'un salarié :

Par définition, un autoentrepreneur est un travailleur indépendant, ce qui signifie qu'il exerce une activité indépendante qu'il a pris librement l'initiative de créer ou de reprendre et qu'il conserve, pour son exercice, la maîtrise de l'organisation des tâches à effectuer et du matériel nécessaire, ainsi que la recherche de la clientèle et des fournisseurs.

Cependant, il arrive que ces critères d'indépendance ne soient plus respectés, dans le cas de personnes, salariées à qui l'on demande de se déclarer comme autoentrepreneur alors qu'elles travaillent en pratique sous l'autorité de leur recruteur.

Or, l'existence d'un contrat de travail ne dépend ni de la volonté des parties, ni de la qualification donnée à la prestation effectuée mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur

Est ainsi considéré comme travailleur salarié celui qui accomplit un travail pour un employeur dans un lien de subordination juridique permanente, défini comme « l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ».

Les juridictions, qu'elles soient civiles ou pénales, ainsi que les services de contrôle (URSSAF, inspection du travail et administration fiscale) sont libres de décider qu'une situation juridiquement présentée comme du travail indépendant révèle en réalité dans les faits du travail salarié déguisé et requalifier ainsi le recours à autoentrepreneur en contrat de travail.

Parmi les indices d'une relation salariée, peuvent être cités, sans que cela soit exhaustif :

- L'initiative même de la déclaration en travailleur indépendant (démarche non spontanée, a priori incompatible avec le travail indépendant);
- l'existence d'une relation salariale antérieure avec le même employeur, pour des fonctions identiques ou proches;
- un donneur d'ordre unique;
- le respect d'horaires;
- le respect de consignes autres que celles strictement nécessaires aux exigences de sécurité sur le lieu d'exercice, pour les personnes intervenantes, ou bien pour le client, ou encore pour la bonne livraison d'un produit;
- une facturation au nombre d'heures ou en jours;
- une absence ou une limitation forte d'initiatives dans le déroulement du travail;
- l'intégration à une équipe de travail salariée;
- la fourniture de matériels ou équipements (sauf équipements importants ou de sécurité).

La Cour de cassation reconnaît régulièrement l'existence d'une situation de travail dissimulé « lorsqu'une entreprise à recours à des travailleurs indépendants ou autoentrepreneurs, alors même que ces derniers sont placés sous un lien de subordination vis-à-vis de cette société ».

L'article L.8221-6 du Code du travail dispose que le travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié de l'article L.8221-5 du même code est caractérisé si le donneur d'ordre, qui emploie des travailleurs indépendants fictifs qui sont en réalité des salariés « placés dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci », « s'est soustrait intentionnellement par ce moyen à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur » à savoir la déclaration préalable à l'embauche, la délivrance d'un bulletin de paie et les déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales et fiscales.

Mieux accompagner pour mieux soigner avec les soins de support



MH-27179_2503 ©Adbestock

Prise en charge de la douleur, soutien psychologique, activité physique adaptée, accompagnement diététique, préservation de la fertilité, gestion des effets secondaires des traitements...

Les soins de support jouent un rôle fondamental dans le parcours de soins des patients atteints de cancer.

Ils permettent d'améliorer leur qualité de vie, de réduire les effets secondaires des traitements et d'augmenter les chances de guérison.

Pourtant, ces soins restent encore insuffisamment accessibles : manque d'information, déserts médicaux, reste à charge élevé...

Afin de pallier ces difficultés, Malakoff Humanis s'engage activement pour structurer et démocratiser leur accès.

Malakoff Humanis place depuis 2018 la lutte contre le cancer au cœur de son engagement sociétal.

Malakoff Humanis s'engage aussi auprès de ses assurés

En tant que groupe de protection sociale paritaire et mutualiste à but non lucratif, le Groupe propose un accompagnement personnalisé aux salariés de ses entreprises clientes pour :

- **faciliter l'accès aux soins de support** : des experts en accompagnement social orientent les salariés vers des partenaires spécialisés et proposent une aide financière pour certains soins non pris en charge par la Sécurité sociale ;
- **répondre aux autres besoins liés à la maladie** : des services d'aide à domicile, un soutien administratif et professionnel, un accompagnement pour mieux concilier travail et maladie...

Ensemble, poursuivons la mobilisation pour faire des soins de support une réalité, pendant et après les traitements, pour tous les patients et salariés touchés par le cancer.

L'engagement sociétal de Malakoff Humanis, c'est :

le **1^{er} mécène** des soins de support en oncologie en France en 2025 ;

6 millions d'euros par an consacrés à la lutte contre le cancer ;

20 projets dédiés aux soins de support soutenus depuis 2018 ;

le **1^{er} appel à projet dédié** à ces soins en 2024, en partenariat avec l'AFSOS (Association Francophone des Soins Oncologiques de Support).

Pour en savoir plus



#DROIT SYNDICAL

QUELLES SONT LES POSSIBILITÉS D'ADAPTER LE DROIT SYNDICAL EN ENTREPRISE ?

Dans un arrêt du 18 juin 2025 (n° 23-10 857) la Cour de cassation confirme qu'il est possible, par accord collectif, d'adapter les règles relatives au fonctionnement du CSE et plus largement celles qui ont trait au droit syndical dans l'entreprise. Le champ des compétences des partenaires sociaux peut s'illustrer par plusieurs cas.

LA CONSULTATION DU CSE ET LE RECOURS À UN EXPERT

En principe, la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements (C. trav., art. L. 2312-22). Aussi bien le CSE central que le CSE d'établissement peuvent désigner un expert dans le cadre de cette procédure (C. trav. art. L.2315-91). Un accord majoritaire peut prévoir que les CSE d'établissements sont consultés sur la politique sociale à leur niveau tout en leur interdisant le recours à un expert, celui-ci étant, dans ce cas, réservé au seul CSE central. La possibilité pour chaque CSE d'avoir recours à une expertise n'est pas une disposition d'ordre public et peut donc être aménagée par accord. En effet, un accord d'entreprise peut définir les niveaux auxquels les consultations sont conduites et leur articulation (C. trav. art. L.2312-19).

LE DROIT DE PRÉSENTER DES RÉCLAMATIONS INDIVIDUELLES OU COLLECTIVES À L'EMPLOYEUR

Le Code du travail précise que le CSE est compétent en matière de présentation des réclamations tant individuelles que collectives des salariés (C. trav. art. L.2312-5). Toutefois, Un accord d'entreprise majoritaire peut mettre en place des représentants de proximité et définir leurs attributions (C. trav. art. L.2313-7). Un accord peut donc confier aux représentants de proximité la mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés, en privant de ce fait, le CSE de ce droit.

LE DROIT DE SE RÉUNIR EN CAS D'ACCIDENT OU D'ÉVÉNEMENT GRAVE

Le CSE est compétent sur les sujets relatifs à la santé, sécurité et conditions de travail et se réunit à la demande de deux de ses membres ou à la suite de tout accident entraînant des conséquences graves, en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise portant atteinte à la santé publique ou à l'environnement (C. trav. art. L.2315-27). La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie de ses attributions concernant la santé et la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des consultations (C. trav. art. L.2315-38). Un accord d'entreprise peut donc confier à la CSSCT la mission de se réunir en cas d'accident ou d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise.

LE RAPPORT RELATIF AU SERVICE DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL.

L'employeur doit présenter chaque année au CSE un rapport relatif au service de prévention et de santé au travail (C. trav. art. D.4622-55). Cependant, un accord collectif peut se substituer à cette présentation par une simple mise à disposition sur la BDESE (Base de données économiques, sociales et environnementales). Il est par ailleurs possible de définir l'organisation et le contenu de la BDESE par accord (C. trav. art. L.2312-21).

LA DISTINCTION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX DANS L'ATTRIBUTION D'UN AVANTAGE

Le représentant de la section syndicale représente un syndicat au même titre qu'un délégué syndical et bénéficie des mêmes prérogatives, hormis le pouvoir

de négocier des accords collectifs (C. trav. art. L.2142-1-1).

Un accord collectif peut accorder aux seuls délégués syndicaux la prise en charge de leurs frais de déplacement non obligatoires (pour les réunions qui ne sont pas convoquées par l'employeur). L'avantage supplémentaire accordé aux délégués syndicaux ne prive pas les RSS de l'exercice de leurs prérogatives légales. La différence de traitement est donc considérée comme justifiée.

L'ACCÈS À LA COMMISSION DE SUIVI D'UN ACCORD

Pendant le cycle électoral, seuls les syndicats signataires d'un accord (ou ceux y ayant adhéré) peuvent engager une procédure de révision de celui-ci. Passées les nouvelles élections professionnelles, la procédure de révision est ouverte à tout syndicat représentatif dans le champ d'application de l'accord (C. trav. art. L.2261-7-1).

Un accord collectif peut mettre en place une commission de suivi dont la mission est d'identifier les éléments pouvant justifier la renégociation de l'accord. L'accord peut donc réserver aux organisations signataires le droit d'être membre de la commission de suivi, dès lors que celle-ci n'a pas pour mission d'engager des négociations en vue de la révision de l'accord.

Le fait que les syndicats non-signataires en soient exclus ne porte pas atteinte au principe de loyauté des négociations, dès lors que ceux-ci sont conviés aux négociations ouvertes en cas de demande de révision de l'accord.

#VIDÉOPROTECTION

L'UTILISATION DE LA VIDÉOPROTECTION COMME SANCTION DU SALARIÉ

L'employeur peut, en application de son pouvoir de direction, contrôler l'activité de ses salariés. Toutefois, la mise en place d'un système de surveillance nécessite le respect de certaines conditions.

Dans une entreprise d'au moins 50 salariés, le CSE doit être informé et consulté sur les moyens ou techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés, préalablement à la décision de sa mise en œuvre dans l'entreprise (c. trav. art. L. 2312-38). De plus, aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance (C. trav. art. L. 1222-4). Le ministère du Travail a également ajouté une précision concernant l'introduction de caméras vidéo sur les lieux de travail. Ce système n'est valable que s'il est justifié par des préoccupations de sécurité (le but premier ne doit pas être le contrôle des salariés) (Rép. min., JO AN Q, 16 juin 1980, p. 2512).

Dans une affaire relative à la faute d'un salarié découvert à l'aide d'un système de vidéoprotection dans un aéroport, la Cour de cassation s'est appuyée sur les conditions de la licéité de la preuve ainsi que le respect des obligations relatives au règlement général sur la protection des données personnelles pour déterminer l'admission de ce moyen de preuve (Cass. soc. 21 mai 2025, n° 22-19925). En l'occurrence, les données à caractère personnel concernant le salarié avaient été collectées pour des finalités déterminées et légitimes (assurer la sécurité des personnes et des biens dans l'enceinte d'un aéroport international. Le dispositif ne ciblait pas spécifiquement les salariés). Le salarié et les représentants du personnel avaient été préalablement

informés des finalités du moyen de surveillance et de son droit d'accès aux enregistrements les concernant. Le système de vidéoprotection avait fait l'objet de déclarations à la CNIL et d'une autorisation préfectorale (obligatoire pour les lieux ouverts au public). Enfin, l'entreprise responsable du traitement avait établi une procédure garantissant un nombre limité de personnes autorisées à visionner les images et une durée de conservation limitée à cinq jours. Le moyen de preuve fondant le licenciement disciplinaire du salarié était donc valable au regard des garanties entourant la collecte et l'utilisation des données personnelles.

● Chaineze Aneur, Service juridique

#SYNDICAT CATÉGORIEL

L'EFFECTIF PERMETTANT LA DÉSIGNATION DU NOMBRE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX S'APPRÉCIE DANS LE COLLÈGE CONCERNÉ

Pour pouvoir être considéré comme catégoriel, un syndicat doit disposer de statuts visant exclusivement la représentation d'une catégorie professionnelle et s'abstenir de présenter des candidats dans d'autres collèges, même au second tour des élections (Cass. soc. 31 janvier 2012, n° 11-60 135). À l'inverse, n'est pas catégoriel le syndicat dont les statuts lui donnent vocation à représenter plusieurs catégories de personnel (Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 14-11 317). La jurisprudence a déjà considéré que même si les syndicats catégoriels sont

tenus par les mêmes règles relatives à la représentativité et notamment sur le taux d'audience devant être obtenu (10 % dans l'entreprise ou l'établissement), leur audience ne devait être calculée que sur les seuls collèges qu'ils avaient vocation à représenter. Dans un arrêt du 21 mai 2025 (n° 23-21 640), la Cour de cassation est allée plus loin en précisant que le syndicat catégoriel doit se fonder sur l'effectif de la catégorie de personnel qu'il représente pour déterminer le nombre de délégués syndicaux qu'il peut désigner dans une entreprise.

Un syndicat catégoriel reconnu représentatif à l'égard des salariés relevant de ses collèges peut désigner un nombre de délégués syndicaux au moins égal à un et correspondant à l'effectif de la catégorie de personnel qu'il représente. Dans l'affaire concernée, un seul délégué syndical pouvait être désigné par le syndicat catégoriel. L'établissement ne comportait que 278 salariés pour le deuxième et troisième collège réunis et le syndicat ne pouvait désigner de délégué syndical central distinct du délégué syndical d'établissement (l'entreprise comportant moins de

2000 salariés : C. trav. art. L.2143-5). La désignation surnuméraire du délégué syndical d'établissement par le

syndicat qui avait déjà désigné comme délégué syndical central un salarié appartenant au même établissement

devait donc être annulée.

● Chaineze Aneur, Service juridique

#BRANCHE ICGV

UN RÉFÉRENTIEL POUR LABELLISER LES ENTREPRISES DE PRESTATIONS DE SERVICE

La spécificité de l'industrie des viandes conduit les entreprises à recourir à des opérations de prestation de services, notamment pour des travaux de désossage, de parage et de découpe des viandes. C'est dans ce contexte, conformément aux engagements pris à l'occasion de la refonte de la collective en 2018, que les partenaires sociaux ont mis en place un référentiel paritaire consacré aux aspects sociaux en cas de recours à la prestation de services.

Ce référentiel, servant de base à des audits, a pour objectif de s'assurer que le recours au savoir-faire des prestataires de services se fait dans le respect des droits sociaux des salariés et du contexte juridique applicable au contrat de sous-traitance.

Dans le cadre de la démarche de labellisation de la prestation de service du travail à façon des viandes, les partenaires sociaux ont créé une commission paritaire de suivi et d'évolution du référentiel.

Un cabinet d'audit a été mandaté, sur appel d'offre par les partenaires sociaux, pour la réalisation des audits et pour assurer la gestion administrative de la commission paritaire de suivi et d'évolution du référentiel.

Il a pour rôle et missions :

- De centraliser et synthétiser les données d'audits pour la commission,
- De présenter les données d'audits aux membres de la commission,

Les audits se déroulent au siège de l'entreprise prestataire de service mais également sur les chantiers du donneur d'ordres. Le cabinet d'audit étudie le dossier et prend sa décision de labellisation. À l'issue de chaque audit, une note sera attribuée et qui permettra de classer les entreprises.

Le cabinet d'audit informe le prestataire de service de sa décision et émet une attestation de conformité annuelle

valable pour un an. Un rapport de ce bilan est transmis à la commission paritaire de suivi et d'évolution du référentiel. À l'issue de chaque audit, qu'il soit initial ou de renouvellement,

une nouvelle attestation sera émise sur laquelle figurera la note obtenue.

● Richard Roze, Secrétaire fédéral



OCIRP



Engagés pour l'autonomie !

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

Plus de six millions d'assurés couverts par les garanties OCIRP bénéficient de cette protection face à ces risques lourds. Négociées au sein des entreprises ou des branches professionnelles, elles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, ainsi qu'un accompagnement social personnalisé.